



**Gleichstellungsplan
der Stadtverwaltung Tönisvorst
Juli 2024 bis Juni 2029**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Bürgermeisters	4
1 - Vorbemerkungen und rechtliche Grundlagen	5
1.1 - Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	6
1.2 - Gleichstellung und Diversity	6
1.3 - Geltungsdauer	7
2 - Kapitel 1 - Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	8
2.1 - Allgemeine Übersicht der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Tönisvorst	9
2.1.1 - Beamte	10
2.1.2 - Tariflich Beschäftigte	10
2.1.3 - Tariflich Beschäftigte in der E-Eingruppierung (Kernverwaltung, ohne Sozial- und Erziehungsdienst).....	11
2.1.4 - Analyse der Geschlechterverteilung in der E-Eingruppierung	13
2.1.5 - Tariflich Beschäftigte in der SuE-Eingruppierung.....	14
2.1.6 - Analyse der Geschlechterverteilung in den SuE-Eingruppierungen insgesamt...	16
2.2 - Führungsfunktionen bei der Stadtverwaltung Tönisvorst.....	17
2.3 - Teilzeit und Vollzeit.....	18
2.4 - Höhergruppierungen und Beförderungen.....	20
2.5 - Elternzeit.....	22
3 - Kapitel 2 - Prognose.....	24
3.1 - Altersstruktur	24
3.2 - Abgänge nach Jahren und Hierarchieebenen	25
4 - Kapitel 3 – Ziele und Maßnahmen.....	26
4.1 - Personalauswahl	27
4.2 - Verantwortung der Führungskräfte.....	28
4.3 - Sensibilisierung aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Tönisvorst	29
4.4 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie	30
4.5 - Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentation.....	31
4.6 - Mögliche Maßnahmen zur Altersstruktur.....	31
5 - Kapitel 4 - Controlling	33
6 - Abbildungsverzeichnis.....	34
7 Anlagen.....	35

IMPRESSUM

Herausgeber: Stadt Tönisvorst
Der Bürgermeister

Erarbeitet: Fachbereich C/Abt. 1

Design und Druck: Eigendruck
Stadtdruckerei Tönisvorst

Veröffentlichung: 2024



Vorwort des Bürgermeisters

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeitende,

das Jahr 2024 markiert nicht nur das 75-jährige Bestehen unseres Grundgesetzes, sondern ist auch geprägt von vergangenen und aktuellen Ereignissen, die unser Arbeits- und Privatleben nachhaltig verändert haben. Diese Ereignisse erinnern uns eindringlich an die Wichtigkeit von Gleichstellung, Solidarität und Resilienz - speziell auch in unserem Arbeitsumfeld.

Das Grundgesetz sichert in Artikel 3 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und verpflichtet den Staat, die tatsächliche Durchsetzung dieser Gleichberechtigung zu fördern. Ergänzt wird dies durch das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG), das die Gleichstellung im öffentlichen Dienst vorantreibt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Personalentwicklung. Neben der Bestandsaufnahme und Analyse gilt es eine Prognose für neu zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen für den Geltungszeitraum zu erstellen. Hierzu werden unter anderem Maßnahmen erarbeitet, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Bedürfnisse von Familien zu berücksichtigen, hinsichtlich der Betreuung von Kindern, der Elternzeit, die Möglichkeiten zur Pflege kranker Familienangehöriger, aber

auch das veränderte Freizeitverhalten, die Erhaltung der eigenen Gesundheit und die Gewinnung von neuem Personal, das sind Themen, die uns heute alle beschäftigen. Die Erwartungen an das Familien- und Berufsleben haben sich verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Pflege von Familienangehörigen sind nicht mehr ausschließlich Anforderungen an die Frauen.

Der gesellschaftliche Wandel und auch der Fachkräftemangel fordern, dass wir uns bemühen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um zum einen die Lebenssituation all unserer Mitarbeitenden zu berücksichtigen und auch unsere Stadtverwaltung als attraktive und moderne Arbeitgeberin platzieren zu können.

Bitte unterstützen Sie mich dabei, diesen Erwartungen gerecht zu werden. Helfen Sie mit an den Stellschrauben zu drehen, die vielleicht noch nicht die optimale Ausrichtung haben.

Dafür besten Dank.

Ihr

1 - Vorbemerkungen und rechtliche Grundlagen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Chancengleichheit für alle Geschlechter sind wesentliche Prinzipien moderner Gesellschaften und Arbeitsplätze. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument, um diese Prinzipien innerhalb der Stadtverwaltung Tönisvorst systematisch und nachhaltig zu fördern. In einer Zeit, in der Vielfalt und Inklusion als wichtige Erfolgsfaktoren anerkannt sind, setzt sich die Stadtverwaltung Tönisvorst aktiv dafür ein, gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Der Gleichstellungsplan dient hierbei als Leitfaden für konkrete Maßnahmen, die darauf abzielen, Diskriminierung zu verhindern, die berufliche Entwicklung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Respekt und Wertschätzung basiert. Wir sind uns bewusst, dass Gleichstellung nicht nur ein rechtlicher Imperativ ist, sondern auch einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität der Belegschaft leisten kann. Mit diesem Plan verpflichtet sich die Stadtverwaltung Tönisvorst, kontinuierlich an der Verbesserung unserer Gleichstellungspraktiken zu arbeiten und sicherzustellen, dass unsere Stadtverwaltung ein Ort ist, an dem sich alle Mitarbeitende entfalten können.

Der Gleichstellungsplan stützt sich auf eine Vielzahl von rechtlichen Grundlagen, die die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Bekämpfung von Diskriminierung vorschreiben. Zu den wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen gehören:

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

- (1) *Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.*
- (2) *Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]*
- (3) *Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.*

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d.h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG. Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

1.1 - Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch die Personalentwicklung verlangen vorausschauende Personalpolitik.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus und nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Fokus. Ziel ist es, die strukturellen und institutionellen Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

1.2 - Gleichstellung und Diversity

Das LGG fokussiert sich in seiner aktuellen Fassung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Eine originäre Zuständigkeit des LGG für alle Geschlechter ergibt sich aus dem LGG nicht. Das liegt daran, dass es seit dem Beschluss des BVerfG im Oktober 2017 zum Geschlechtseintrag keine entsprechende Gesetzesreform gab. Kein Gesetz, auch nicht das LGG, macht einen Unterschied zwischen cis-Frauen und trans*-Frauen.

Auch wenn aktuell nicht-binäre und inter*geschlechtliche Menschen mit dem Personenstand „ohne Angabe“ oder „divers“ nicht ausdrücklich vom Geltungsbereich des LGG erfasst werden, bleibt der gesetzliche Auftrag zur Vermeidung von Diskriminierung insbesondere aufgrund des Geschlechts in Anlehnung an Artikel 3 GG weit zu verstehen. Der Gleichheitsartikel im Grundgesetz umfasst die Gleichheit aller Geschlechter, geschlechtlichen und sexuellen Identitäten. Unabhängig davon, ob derzeit oder in Zukunft mit diversen Geschlechteridentitäten bei der Stadt Tönisvorst arbeiten, ist dieser Aspekt in der

Gleichstellungsarbeit mit zu berücksichtigen. Dies gilt im Übrigen für alle anderen Formen von Diskriminierung in gleicher Weise.

1.3 - Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt einen Tag nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Tönisvorst in Kraft und gilt längstens bis zum 30.06.2029. Wie auch beim letzten Gleichstellungsplan ist ein Gültigkeitszeitraum von fünf Jahren vorgesehen (§ 5 LGG).

2 - Kapitel 1 - Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen der Stadtverwaltung. **Grundlage für die vorliegende Erhebung ist eine Auswertung der Personaldaten zum Stichtag 01.05.2024.**

Zur leichteren Lesbarkeit, werden Frauen in allen Darstellungen in der Farbe orange gehalten, Männer in blau.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	<i>„Höherer Dienst“</i>
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	<i>„Gehobener Dienst“</i>
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	<i>„Mittlerer Dienst“</i>
A 9 Beförderungsammt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3 - S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	<i>„Einfacher Dienst“</i>
A 6 Beförderungsammt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

Abbildung 1: Änderung der Laufbahngruppen

Bei der Bestandsaufnahme wird eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien vorgenommen:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamten/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

2.1 - Allgemeine Übersicht der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Tönisvorst

Bei der Stadtverwaltung Tönisvorst waren am 01.05.2024 insgesamt 394 Mitarbeitende beschäftigt, davon 271 weibliche und 123 männliche Beschäftigte. Der Frauenanteil liegt demnach bei 69%, 3% höher, als bei der letzten Bestandsaufnahme 2019.

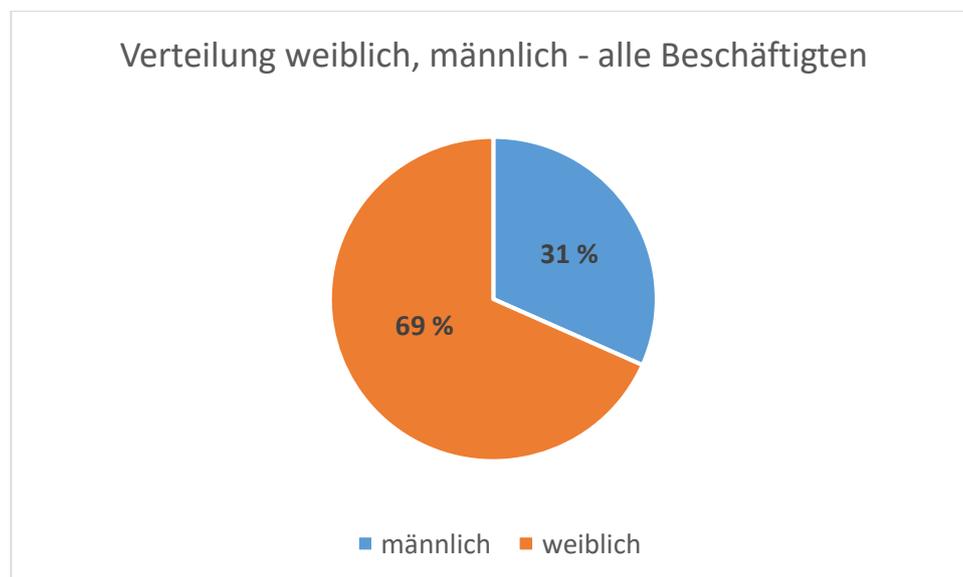


Abbildung 2 Verteilung weiblich, männlich - alle Beschäftigten

2.1.1 - Beamte

Die Stadtverwaltung Tönisvorst beschäftigt zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme insgesamt 12 Beamte, davon 7 Frauen und 5 Männer.

Auf die einzelnen Besoldungsgruppen verteilt, ergibt sich bei den Beamt*innen folgendes Bild:

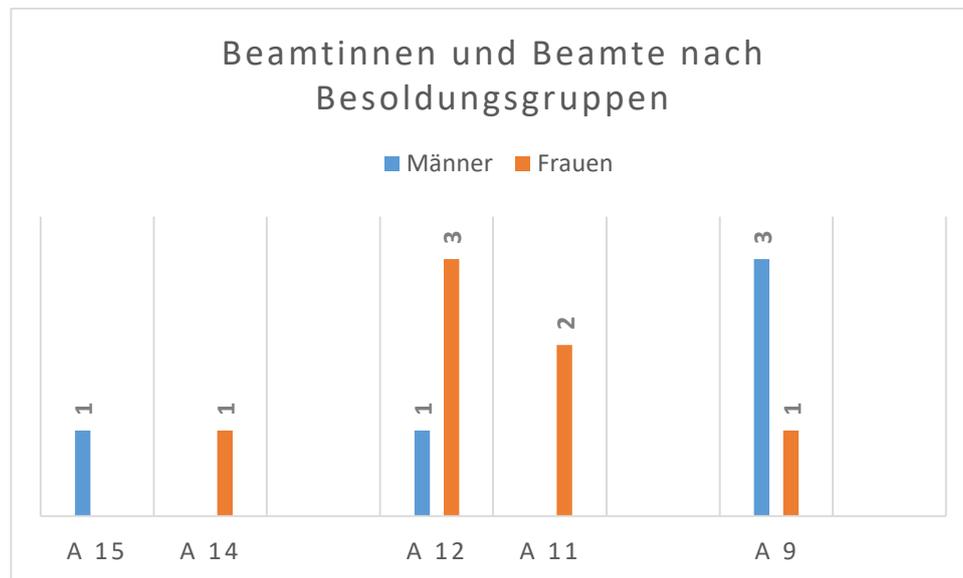


Abbildung 3 Verteilung weiblicher und männlicher Beamter auf Besoldungsgruppen

Die Verteilung zeigt eine im Wesentlichen ausgewogene geschlechtsspezifische Verteilung bzgl. der Zuordnung zu den Besoldungsgruppen. Allerdings wirken sich aufgrund der geringen Zahl von Beamtinnen und Beamten bereits einzelne Beförderungen auf das jeweilige Verhältnis aus. Wahlbeamte werden nicht vom Geltungsbereich des LGG erfasst.

2.1.2 - Tariflich Beschäftigte

Die tariflich Beschäftigten werden in die vom LGG vorgeschlagenen Bereiche unterteilt, denn hier sind eine deutlich größere Anzahl von Personen aufzuführen. Diese Bereiche sind die Kernverwaltung mit der E-Eingruppierung und der Bereich Sozial und Erziehung (SuE), dieser nochmal unterteilt in die Kindertagespflege und den Bereich Sozialdienst /Sozialpädagogik, die in die Entgeltgruppen S eingruppiert werden.

Insgesamt beschäftigt die Stadtverwaltung Tönisvorst zum Zeitpunkt der Erhebung 382 Mitarbeitende als Angestellte. Davon 264 Frauen (69%) und 118 Männer (31%).

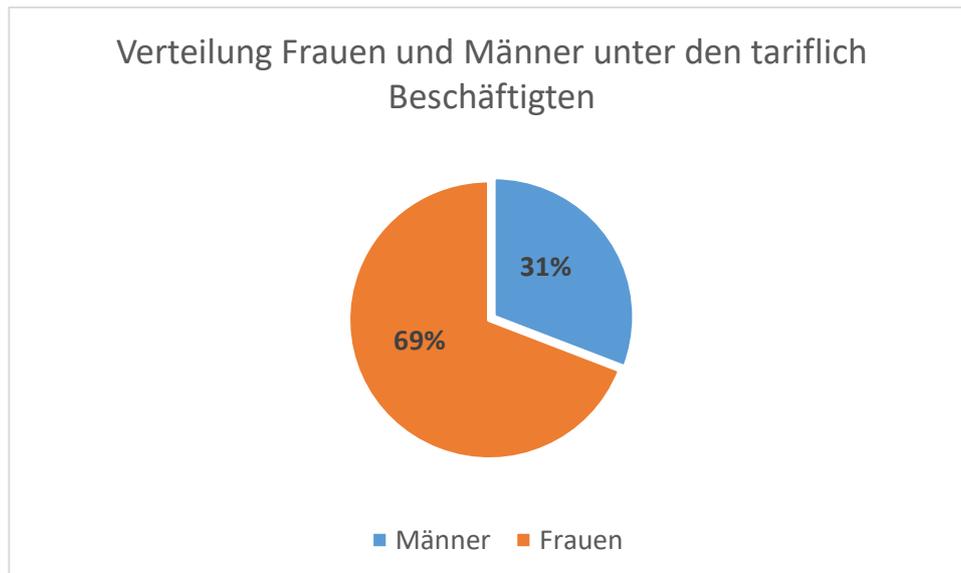


Abbildung 4 Verteilung Frauen und Männer unter den tariflich Beschäftigten

Zur weiteren Auswertung wird nachfolgend getrennt für die Kernverwaltung sowie den Sozial- und Erziehungsdienst nach Entgeltgruppen differenziert:

2.1.3 - Tariflich Beschäftigte in der E-Eingruppierung (Kernverwaltung, ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

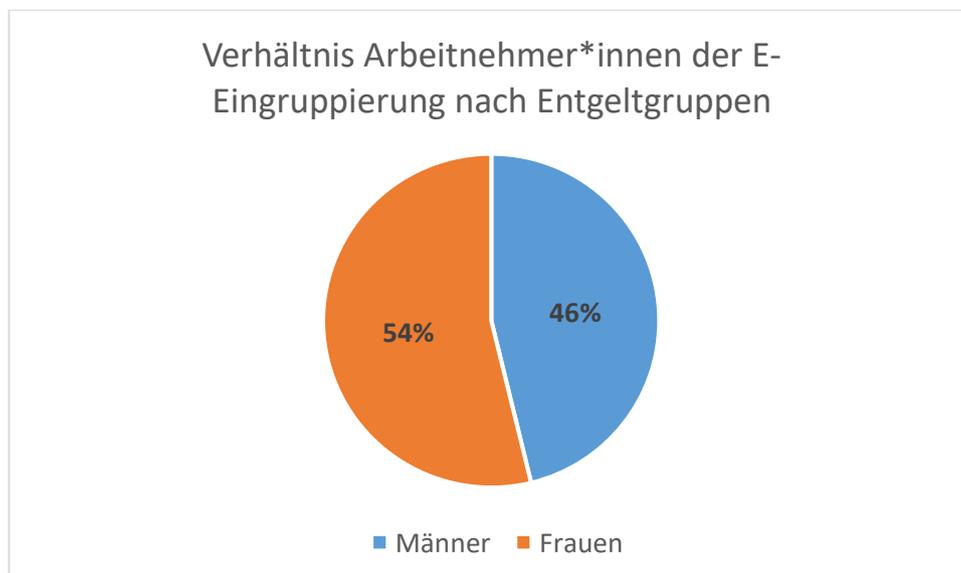


Abbildung 5 Verhältnis Arbeitnehmer*innen der E-Eingruppierung nach Entgeltgruppen

In der sog. Kernverwaltung nähert sich der Anteil der Geschlechter einer paritätischen Verteilung an. Der Anteil an Frauen überwiegt nur leicht. Um den Vorgaben und dem Sinn des LGG Rechnung zu tragen, muss jedoch vor allem die Gehaltsstruktur abgebildet werden.

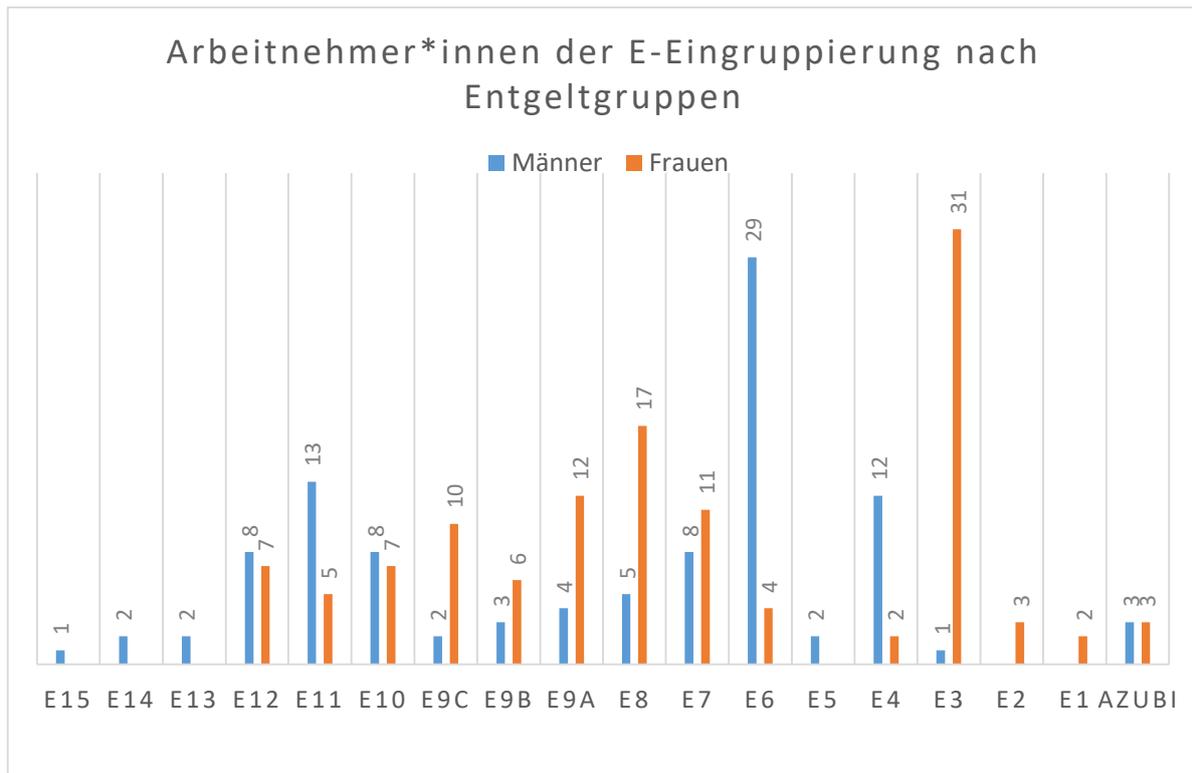


Abbildung 6 Arbeitnehmer*innen der E-Eingruppierung nach Entgeltgruppen

Die Zahlendarstellungen sind bewusst absolut gehalten, da die Stadtverwaltung Tönisvorst eine übersichtliche Anzahl an Mitarbeitenden hat, sodass absolute Zahlen besser dabei helfen, sich Verhältnisse der einzelnen Entgeltgruppen vorzustellen und daraus Rückschlüsse ziehen zu können.

Generell lässt sich feststellen, dass die Verteilung nach Entgeltgruppen in den oberen Entgeltgruppen (ab EG 11) tendenziell nach wie vor zugunsten der Männer verschoben ist. Dieses Verhältnis kehrt sich in den mittlern Entgeltgruppen (EG 7 bis EG 10) um.

Der überproportional hohe Anteil von Männern in den Entgeltgruppen 4 und 6 ist darin begründet, dass es sich hier überwiegend um gewerbliche Tätigkeiten auf dem Bauhof bzw. im Bereich der Unterkunftsbetreuung handelt, die überwiegend von Männern ausgeübt werden.

Bei den Tätigkeiten der Entgeltgruppen 1 bis 3, die demgegenüber überproportional von Frauen ausgeübt werden, handelt es sich überwiegend um hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Innerhalb dieser Entgeltgruppen hat zumindest eine Verschiebung in die Entgeltgruppe 3 stattgefunden. Gegenüber dem aktuellen Stand waren im letzten Gleichstellungsplan die Entgeltgruppe 1 noch mit 12, die Entgeltgruppe 2 mit 13 und die Entgeltgruppe 3 mit 10 Mitarbeitenden besetzt.

Im Vergleich zum alten Gleichstellungsplan ergeben sich folgende Gegenüberstellungen:

Eingruppierung	01.01.2019		01.05.2024	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Einfacher Dienst (LG 1 1. Einstiegsamt)	28	7	39	4
Mittlerer Dienst (LG 1 2. Einstiegsamt)	44	62	46	60
Gehobener Dienst (LG 2 1. Einstiegsamt)	27	25	35	34
Höherer Dienst (LG 2 2. Einstiegsamt)	1	3	0	5

2.1.4 - Analyse der Geschlechterverteilung in der E-Eingruppierung

Um die Unterrepräsentation von Frauen in den einzelnen Entgeltgruppen weitergehend zu analysieren, betrachten wir die Anzahl der Frauen und Männer in jeder Gruppe und vergleichen die Prozentsätze. Ziel ist es, festzustellen, in welchen Gruppen Frauen deutlich weniger vertreten sind. Zur besseren Lesbarkeit, wird unten ausschließlich das Ergebnis präsentiert, die absoluten Zahlen können im Anhang gefunden werden.

Frauen sind in folgenden Entgeltgruppen unterrepräsentiert:

EG	E15:	E14:	E13:	E11:	E6:	E4:
Frauenanteil	0%	0%	0%	27,78%	12,12%	14,29%

Diese Entgeltgruppen weisen einen signifikant niedrigeren Frauenanteil auf und erfordern gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Erhöhung des Frauenanteils.

Wie im letzten Gleichstellungsplan, gibt es auch hier Umstände, die diese Ergebnisse erklären. So ist ein hoher Männeranteil in der Entgeltgruppe 4 zu erkennen. Es handelt sich hierbei hauptsächlich um nach Landestarifrecht eingestellte Objektbetreuer im Bereich der Flüchtlingsunterkünfte. Diese sind vor allem durch körperliche Arbeit geprägt und werden, auch aufgrund der verminderten Sprach- und Kulturbarrieren mit männlichen Mitarbeitenden besetzt.

Im Bereich der Entgeltgruppe 6 gibt es eine ähnlich ungleiche Besetzung festzustellen. Diese Beschäftigten arbeiten hauptsächlich im städtischen Bauhofbetrieb oder als Hausmeister in den Schulen. Auch hier stehen vor allem durch körperliche Arbeit und handwerklich geprägte Tätigkeiten im Vordergrund. Im Bereich des städtischen Bauhofbetriebs wurde im Jahr 2024 eine Gärtnerin eingestellt, die, zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans, das bisher deutlich überwiegend männliche Team bereichert.

In der Entgeltgruppe 11 finden sich u.a. die technischen Berufe (IT, Ingenieure und Architekten), in denen traditionell der männliche Anteil dominiert.

Im Bereich IT wurde im Jahr 2024 eine Stelle nachbesetzt. Im Rahmen dieses Ausschreibungsverfahrens erhielten wir bei sieben Bewerbungen keine Bewerbung von Frauen. Im Bereich der Entgeltgruppe 12 konnten weibliche Nachbesetzungen realisiert werden, so dass hier nun sieben statt vier Frauen beschäftigt sind.

In den oben genannten Bereichen, die vor allem männlich geprägte Berufsgruppen abbilden, werden im Kapitel 3 Maßnahmen vorgeschlagen, wie die Stadtverwaltung mehr Bewerbungen und Besetzungen weiblicher Kandidatinnen erreichen kann.

2.1.5 - Tariflich Beschäftigte in der SuE-Eingruppierung

Nachfolgend die Darstellung der Beschäftigtenstruktur im Bereich SuE, entsprechen den Vorgaben des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW, aufgeteilt in die Bereiche Kindertagespflege und Sozialarbeit/ Sozialpädagogik.

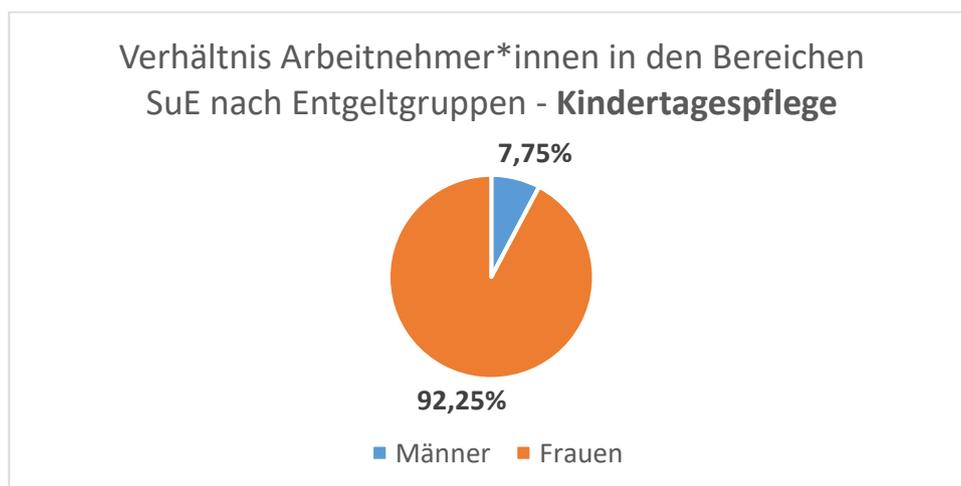


Abbildung 7 Verhältnis Arbeitnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Kindertagespflege

In diesem Bereich arbeiten zum Stichtag (01.05.2024) des Gleichstellungsplanes 131 Frauen (92%) und elf Männer (8%). Die ungleiche Geschlechterverteilung ist unverändert historisch und in traditionellen Rollenverständnis begründet. Der Nachbesetzung von Stellen mit männlichen Bewerbern scheitert sowohl bei den Nachwuchskräften als auch bei bereits ausgebildeten Mitarbeitenden vielfach an einer unzureichenden Bewerberlage. Im Entstellungsjahr 2024 ist es erstmalig gelungen vier männliche und damit die Hälfte der Auszubildenden für die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung für den Beruf des Erziehers einzustellen.

Auch hier muss nach Tarifgruppen unterschieden werden.

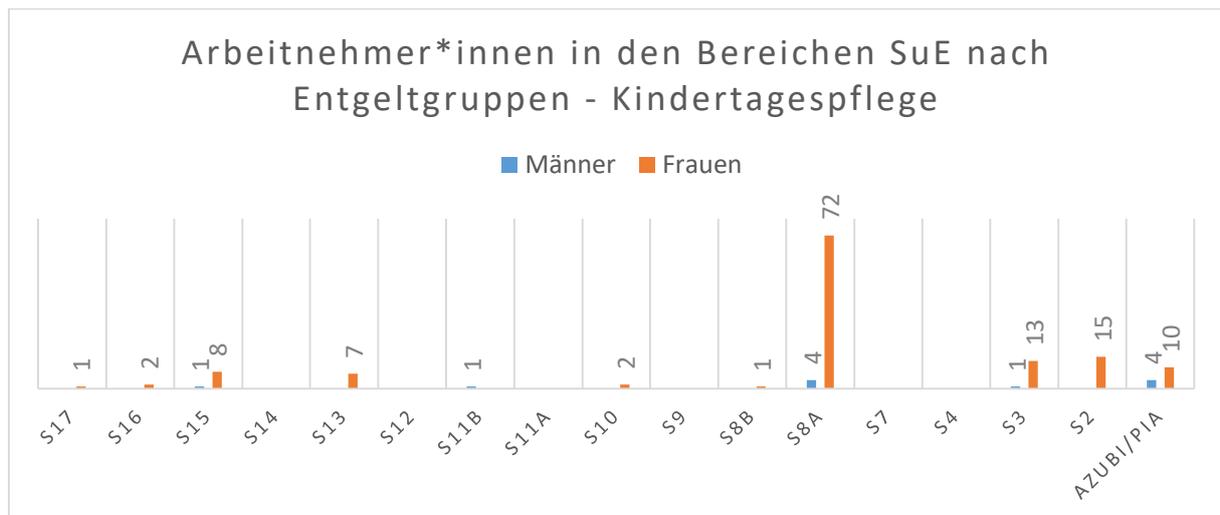


Abbildung 8 Arbeitsnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Kindertagespflege

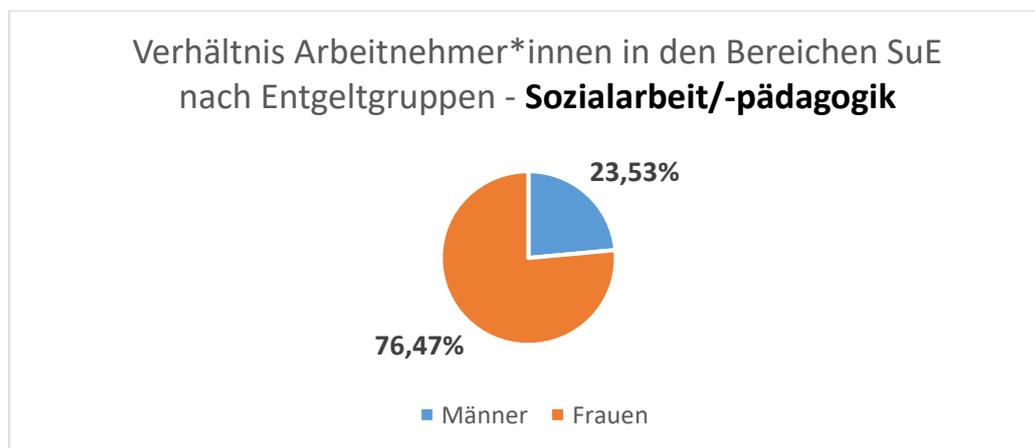


Abbildung 9 Verhältnis Arbeitsnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Sozialarbeit /-pädagogik

Die Anzahl der Mitarbeitenden im Bereich Sozialarbeit/-pädagogik - 13 Frauen und vier Männer - ist gegenüber dem Bereich Kindertagespflege deutlich kleiner. Wie in allen sozialen Berufen arbeiten auch in diesem Bereich überproportional viele Frauen, wenn auch das Verhältnis zugunsten der weiblichen Mitarbeitenden weniger gravierend ausfällt als in der Kindertagespflege.

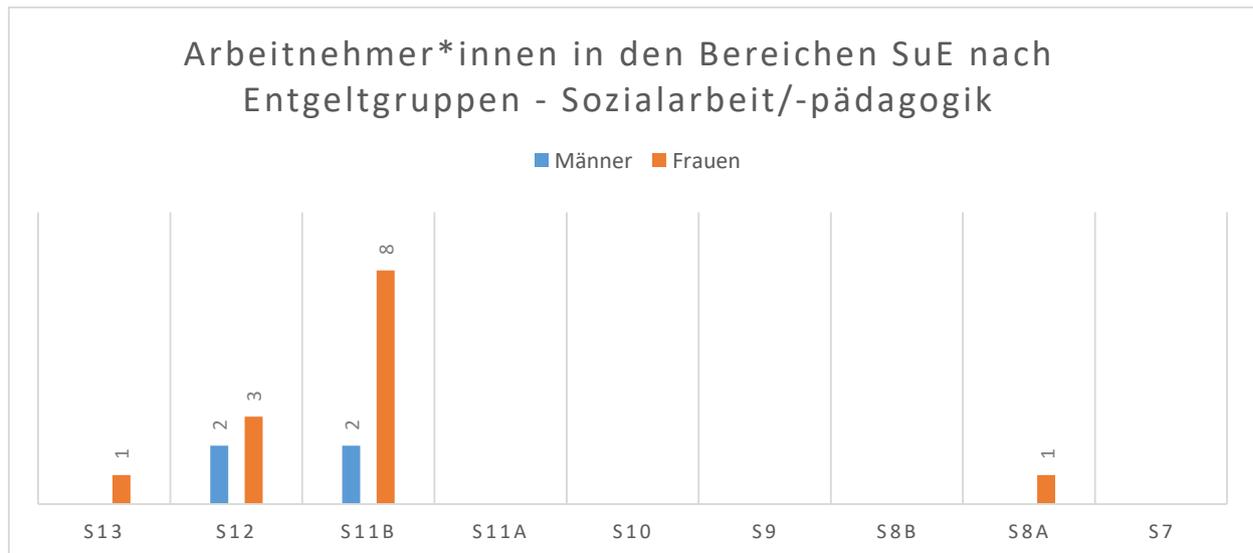


Abbildung 10 Arbeitnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Sozialarbeit/-pädagogik

Aus der Verteilung nach Entgeltgruppen lässt sich zunächst keine grundsätzliche Handlungsnotwendigkeit ableiten. Grundsätzlich erfordert die Tätigkeit in diesem Bereich ein abgeschlossenes Studium, woraus in der Folge eine höhere Eingruppierung (ab Entgeltgruppe S 11a) folgt.

Bei der Stadt Tönisvorst wird lediglich eine Beschäftigte ohne entsprechendes Studium mit vergleichbaren sozialarbeiterischen Tätigkeiten beschäftigt. Die geringere Eingruppierung resultiert aus der tarifvertraglichen Eingruppierungssystematik, die in diesen Fällen davon ausgeht, dass für die Ausübung der Tätigkeit nicht die gesamte Breite und Tiefe des Studiums/Berufsbildes erforderlich ist. In Zeiten des Fachkräftemangels, der auch im Bereich der Sozialen Arbeit relevant ist, wird sich zeigen, ob hier zukünftig Veränderungen eintreten werden und ggf. mehr Personal als Quereinsteiger*innen gewonnen werden muss.

2.1.6 - Analyse der Geschlechterverteilung in den SuE-Eingruppierungen insgesamt

Aufgrund des überaus geringen Anteils männlicher Beschäftigter insbesondere in der Kindertagespflege, aber auch in der Sozialarbeit/-pädagogik lässt sich eine strukturelle Auswertung nicht ohne Weiteres vornehmen.

Der Sozial- und Erziehungsdienst bleibt auch heute noch eine überwiegend weibliche Domäne, wie hier ersichtlich. Es ist jedoch unerlässlich, beide Geschlechter für diesen Beruf zu begeistern und zu gewinnen. Dadurch könnte im Kitaalltag Geschlechtergleichheit vorgelebt werden. Kinder könnten erleben, dass Männer und Frauen gleichermaßen die gleichen Aufgaben übernehmen und dass dies normal ist. Im Gegenzug könnten sie lernen, dass sie unabhängig von ihrem Geschlecht viele verschiedene Rollen einnehmen können, sowohl jetzt als auch später.

Die Stadt Tönisvorst strebt ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in diesem Beruf an. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan, der eine Männerquote von 3,45 % aufwies, zeigt die aktuelle männliche Besetzung mit 9,43 % eine Entwicklung in eine ausgewogenere Richtung. Schwerpunkt aller Bemühungen muss es zunächst weiterhin sein,

den Anteil männlicher Beschäftigter zu steigern, wie es im Bereich der Tagespflege im Einstellungsjahr 2024 für die PiA's gelungen ist. Um die „männliche Annäherung“ weiter voranzutreiben, sind insbesondere aber auch gesellschaftspolitische Weichenstellungen erforderlich.

2.2 - Führungsfunktionen bei der Stadtverwaltung Tönisvorst

Führungskräfte sind bei der Stadt Tönisvorst die Fachbereichs- und Abteilungsleitungen. Diese prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung.

Führungskräften kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Zusätzlich ist mit Sicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem auch in Führungspositionen entscheidend, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht dem persönlichen Karriereweg entgegensteht. Deshalb wird eine mögliche Teilzeitbeschäftigung in dieser Grafik mit aufgenommen.

Näheres zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im nächsten Kapitel.

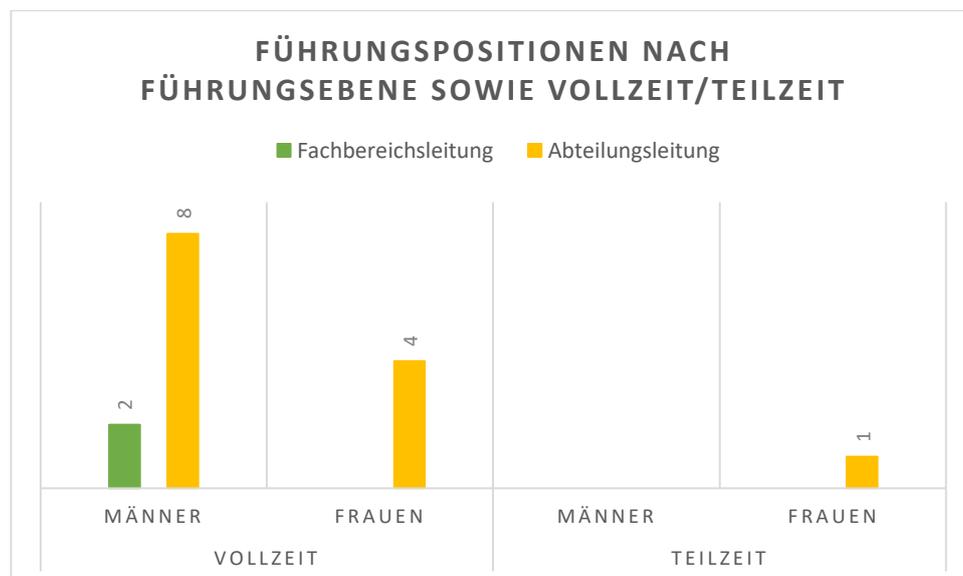


Abbildung 11 Führungspositionen nach Führungsebene sowie Vollzeit/Teilzeit

Im Bereich der Fachbereichsleitungen werden auf den am Stichtag besetzten (zwei von drei) Stellen ausschließlich Männer beschäftigt. Unberücksichtigt bleibt die nicht vom Geltungsbereich des LGG erfasste Kämmerin - gleichzeitig Fachbereichsleitung.

Die Stelle Fachbereichsleitung A - Sicherheit und Ordnung, Bürgerservice, Soziales und Wohnen und Feuerwehr - ist zum Stichtag (= 01.05.2024) unbesetzt. Nach dem Ausscheiden des bisherigen männlichen Stelleninhabers hat sich im Stellenbesetzungsverfahren allerdings keine Frau beworben, sodass auch hier eine männliche Nachbesetzung erfolgte.

Im Bereich der Abteilungsleitungen (einschließlich RPA-Leitung) ist bei dem Verhältnis von fünf Frauen zu acht Männern eine Unterrepräsentation von Frauen festzustellen, wenn man die Geschlechterverteilung in der Kernverwaltung – d.h. ohne den Sozial- und Erziehungsdienst – zugrunde legt. Gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan sind heute mehr Abteilungsleitungen männlich besetzt, was u.a. darin begründet ist, dass in den überwiegend männlich besetzten Bereichen IT und Feuerwehr zwei zusätzliche Abteilungsleitungen eingerichtet wurden. Im Rahmen des seinerzeitigen Auswahlverfahrens für die Abteilung „IT“ ergingen keine Bewerbungen von Frauen. Die Abteilungsleitung „Feuerwehr“ wurde intern dem Leiter der Feuerwehr übertragen. Im Auswahlverfahren für die Abteilungsleitung „Stadtplanung“ hatte sich seinerzeit eine Frau durchgesetzt. Die Stelle konnte nach deren Tod trotz verschiedener Ausschreibungsverfahren noch nicht nachbesetzt werden.

Derzeit arbeitet nur eine weibliche Abteilungsleitung in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 77% einer Vollzeitstelle. Sämtliche Ausschreibungen für Leitungsfunktionen werden mit dem Hinweis auf die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Teilzeit versehen.

2.3 - Teilzeit und Vollzeit

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des LGG formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Begleitet wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben:

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen sollte, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich definiert § 13 Absatz 8 LGG abschließend:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Zunächst jedoch eine Übersicht über die Verteilung von Vollzeit arbeitenden weiblichen und männlichen Mitarbeitenden bezogen auf die gesamte Anzahl von Mitarbeitenden.

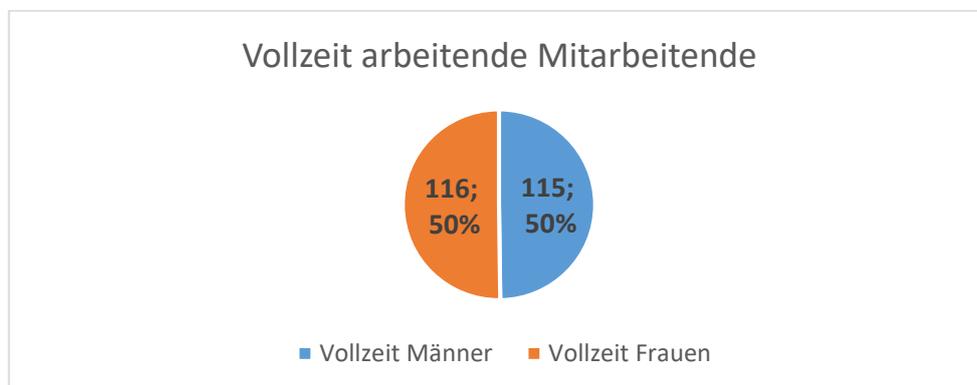


Abbildung 12 Vollzeit arbeitende Mitarbeitende

Es zeigt sich, dass in etwa die gleiche Anzahl an Männer und Frauen in Vollzeit arbeiten. Allerdings gilt es zu beachten, dass wir eine Vielzahl mehr Frauen als Männer beschäftigen, was sich in folgender Darstellung niederschlägt, die ausschließlich die in Teilzeit arbeitenden Mitarbeitenden erfasst.

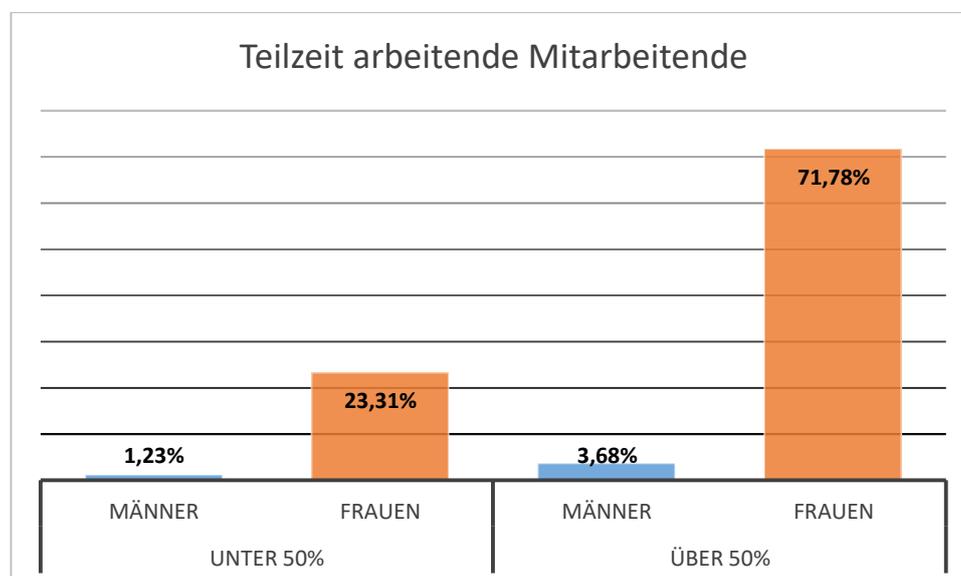


Abbildung 13 Teilzeit arbeitende Mitarbeitende

Die Übersicht bestätigt, dass weiterhin Frauen deutlich häufiger eine Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen.

In absoluten Zahlen zeigt sich, dass es erhebliche Unterschiede bei der Verteilung zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Inanspruchnahme von Teilzeit gibt. Für die Darstellung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle wird der Empfehlung des Ministeriums

für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen gefolgt und eine Aufteilung nach folgendem Schema vorgenommen:

Wöchentliche Arbeitszeit

- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent.

Vollzeit		Teilzeit							
		Unterhältig		50%		größer 50% bis kleiner 75 %		75 % bis kleiner 100 %	
Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
115	116	2	34		4	2	63	4	54

Abbildung 14 Beschäftigte nach Umfang Arbeitszeit

Als Begründung für die deutlich höhere Teilzeitquote bei Frauen lässt sich zusammenfassend sagen, dass diese trotz eines kontinuierlichen gesellschaftlichen Wandels in den letzten Jahrzehnten nach wie vor in den sozialen Strukturen und den Arbeitsmarktbedingungen begründet ist. Traditionelle Geschlechterrollen, berufliche Abgrenzung, ökonomische Anreize, politische Rahmenbedingungen und die Dynamik von Karriereunterbrechungen können hierbei eine Rolle spielen. Um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, sind Maßnahmen erforderlich, die diese vielfältigen Einflussfaktoren adressieren. Die Stadtverwaltung Tönisvorst weist, wie im LGG verankert, aktiv auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hin und unterstützt die Mitarbeitenden in diesen Bereichen.

2.4 - Höhergruppierungen und Beförderungen

Höhergruppierungen und Beförderungen sind zentrale Instrumente der Personalentwicklung und Karriereplanung innerhalb öffentlicher Verwaltungen. Sie ermöglichen es auf der einen Seite den Beschäftigten, ihre beruflichen Fähigkeiten und Leistungen zu honorieren und auf der anderen Seite ihre Karriere voranzutreiben. Dabei spielen rechtliche Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle, damit diese Prozesse fair und transparent ablaufen.

In Deutschland bildet, wie eingangs erwähnt, vor allem das LGG einen wesentlichen gesetzlichen Rahmen, um Chancengleichheit und Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst zu fördern und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Zunächst legt das LGG fest, dass Höhergruppierungen und Beförderungen auf der Grundlage objektiver Kriterien erfolgen müssen, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten. Dies umfasst die Berücksichtigung von Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber. Besonders relevant ist jedoch im LGG die Verpflichtung, bestehende Benachteiligungen von Frauen aktiv abzubauen und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Laut § 4 Absatz 1 LGG sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und

fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, solange nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dieser Passus wird so auch bei sämtlichen Einstellungsprozessen angewandt.

Insgesamt stellt das LGG sicher, dass Höhergruppierungen und Beförderungen nicht nur der individuellen Leistung und Eignung dienen, sondern auch zur Erreichung der übergeordneten Ziele der Chancengleichheit und Gleichstellung beitragen. Durch die Implementierung dieser Vorschriften wird ein wichtiger Beitrag zu einer faireren und gerechteren Arbeitswelt geleistet, die allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht und anderen persönlichen Merkmalen gleiche Aufstiegsmöglichkeiten bietet.

Beförderungen von Beamten und Beamtinnen der Jahre 2020-2024

Bei den Beförderungen im Beamtenbereich mit insgesamt 12 Stellen wird aufgrund der geringen Anzahl auf eine grafische Darstellung verzichtet. Im Jahr 2020 wurde ein Mann befördert, im Jahr 2022 waren es zwei Männer. In dem Betrachtungszeitraum wurde keine Beamtin befördert.

Höhergruppierungen von Beschäftigten der Jahre 2020-2024

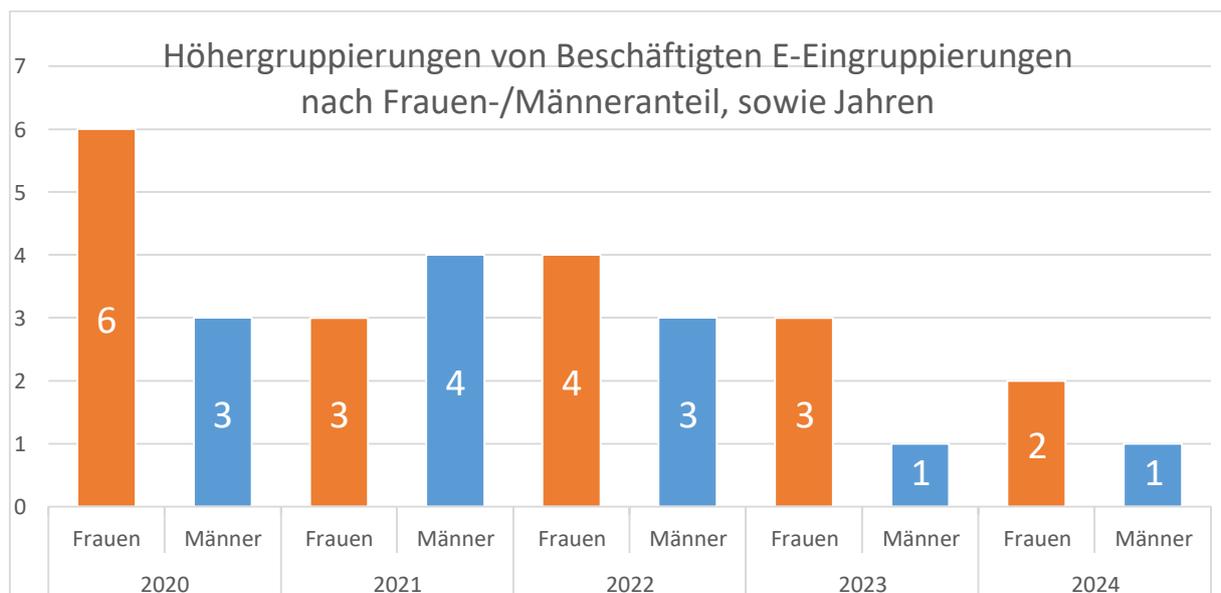


Abbildung 15 Höhergruppierungen von Beschäftigten E-Eingruppierungen nach Frauen-/Männeranteil, sowie Jahren

	2020	2021	2022	2023	2024
Männer	33,33%	57,14%	42,86%	25,00%	33,33%
Frauen	66,67%	42,86%	57,14%	75,00%	66,67%

Abbildung 16 Verhältnis Höhergruppierungen Frauen/Männer

Die v.g. Abbildungen erfassen vereinfachend nur die absolute Zahl von Beförderungen/Höhergruppierungen ohne auf die jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen einzugehen.

Innerhalb der Kernverwaltung zeigt sich eine relativ homogene Verteilung der Höhergruppierungen von Frauen und Männern in den E-Eingruppierungen. Diese korreliert in etwa mit der Geschlechterverteilung innerhalb dieser Beschäftigtengruppe.

Die nächste Abbildung stellt den SuE-Bereich dar, wobei auf eine Differenzierung zwischen Kindertagespflege und Sozialarbeit /-pädagogik verzichtet wurde.

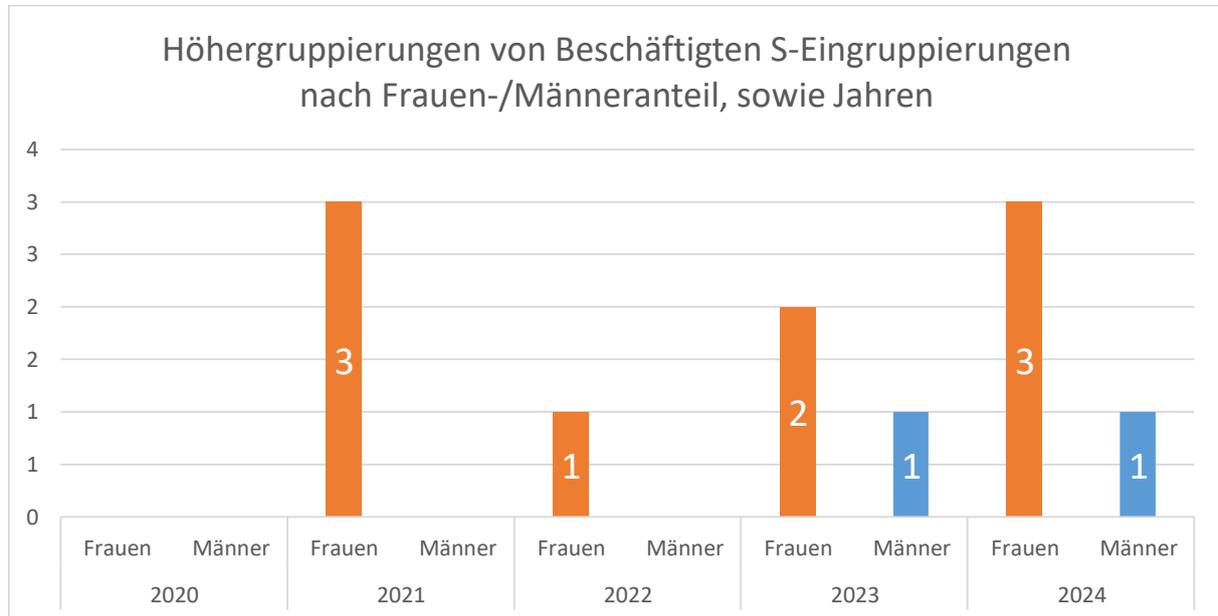


Abbildung 17 Höhergruppierungen von SuE-Beschäftigten

Wie schon bei der Gesamtübersicht zur Geschlechterverteilung im SuE-Bereich, gibt es in der Grundgesamtheit schon eine deutliche Mehrheit von Frauen gegenüber den Männern unter den Beschäftigten. Dies spiegelt sich ebenfalls in den Höhergruppierungen wieder.

2.5 - Elternzeit

Die Elternzeit ist ein zentrales Element der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Das Landesgleichstellungsgesetz setzt hierbei klare Anforderungen an die Gestaltung von Gleichstellungsplänen, um sicherzustellen, dass beide Geschlechter gleichermaßen von dieser Regelung profitieren können.

Gemäß § 6 Abs. 1 LGG sind öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, Gleichstellungspläne zu erstellen, die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen.

Ein wichtiger Aspekt im Kontext des LGG ist der Grundsatz, dass Beschäftigte, die Elternzeit nehmen, keine beruflichen Nachteile erleiden. Der Gleichstellungsplan muss daher Maßnahmen vorsehen, die die Rückkehr in den Beruf erleichtern und Karrierechancen auch während und nach der Elternzeit erhalten. Dies kann durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten und gezielte Fortbildungsangebote unterstützt werden.

Insgesamt trägt die Berücksichtigung der Elternzeit im Gleichstellungsplan gemäß den Anforderungen des LGG dazu bei, Chancengleichheit und eine faire Arbeitsumgebung zu

fördern, in der sowohl vor allem Frauen als auch Männer ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen wahrnehmen können.

Deshalb folgt an dieser Stelle eine Übersicht der zum Stichtag (01.05.2024) gewährten Elternzeiten. Dabei wird unterschieden wie lange diese andauert und ob Frauen oder/und Männer diese in Anspruch nehmen.

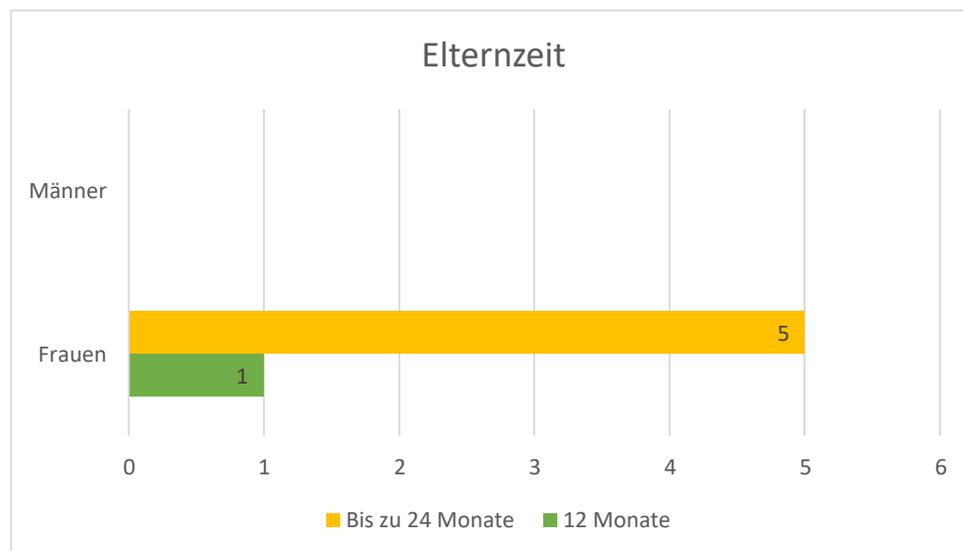


Abbildung 18 Elternzeit

Zum Stichtag befanden sich ausschließlich Frauen in Elternzeit. Von sechs beantragten Elternzeiten wurden fünf mit einer beantragten Dauer von 24 Monaten bewilligt und eine Elternzeit mit einer Dauer von zwölf Monaten.

Soweit im Zeitraum 2020 - 2024 auch männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen hatten, handelte es sich ausschließlich um die sog. Partnermonate, für die ein zusätzlicher Anspruch auf Elterngeld besteht. Insgesamt haben acht Väter diese in Anspruch genommen, wobei die beiden Monate in fünf Fällen zusammenhängend und in sechs Fällen gesplittet in Ein-Monats-Zeiträumen genommen wurden.

3 - Kapitel 2 - Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird nach § 6 Abs. 2 LGG festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den beabsichtigten Maßnahmen. Hieraus ergibt sich, zu welchem Zeitpunkt und in welchen Bereichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung initiiert und umgesetzt werden müssen.

3.1 - Altersstruktur

Die Altersstruktur zeigt ganz klar, dass ein großer Teil der Belegschaft in den Altersgruppen über 50 Jahren zu finden ist. 189 Mitarbeitende befinden sich in diesen Altersklassen. Hier werden in Zukunft Maßnahmen erforderlich werden, die die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsaufkommen und Gesundheitsprävention sicherstellen können, denn das Renteneintrittsalter wird sich in Zukunft wohl nicht mehr nach vorne, sondern eher nach hinten verschieben. Medizinische und gesellschaftliche Fortschritte werden diesen Trend in Zukunft wohl weiter verstärken.

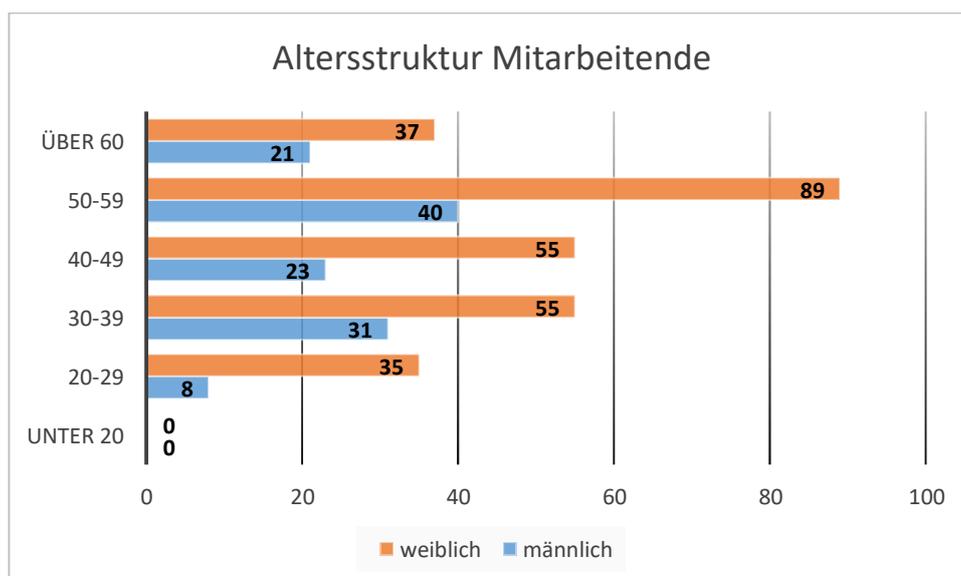


Abbildung 19 Altersstruktur Mitarbeitende

Altersstruktur Mitarbeitende	gesamt	unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	über 60
männlich	123	0	8	31	23	40	21
weiblich	271	0	35	55	55	89	37
gesamt	394	0	43	86	78	129	58

Bei der Geschlechterverteilung bezogen auf die Altersstruktur ist zu berücksichtigen, dass bei der Stadt Tönisvorst insgesamt ca. doppelt so viele Frauen wie Männer beschäftigt sind. Überschlägig gibt die vorstehende Tabelle dieses Verhältnis über die meisten Altersgruppen hinweg wieder.

Eine signifikante Abweichung in der Altersstruktur besteht lediglich in der Altersgruppe der 20-29-Jährigen, die in vermehrten Einstellung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes bei der Kindertagespflege in den letzten Jahren begründet sein dürfte. Bei den über 60-Jährigen wäre gegenüber den Ist-Zahlen ein etwas höherer Frauenanteil zu erwarten gewesen. Der etwas geringere Wert erklärt sich dadurch, dass Frauen teilweise - auch bedingt durch frühere Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung - ihre Erwerbsbiografie früher beenden als die Männer.

3.2 - Abgänge nach Jahren und Hierarchieebenen

Die folgende Tabelle fasst die Abgänge nach Regelaltersgrenze inkl. der Beamt*innen, verteilt auf Hierarchieebenen zusammen.

Jahr	2025	2026	2027	2028	2029
Führungsebene					
Fachbereichsleitung					
Abteilungsleitung	1				1
Sachbearbeitung	5	7	10	3	9

Abbildung 20 Anzahl Abgänge Tabelle

Im Betrachtungszeitraum dieses Gleichstellungsplans werden insgesamt 36 Mitarbeitende altersbedingt die Stadtverwaltung verlassen. Diese Stellen müssen in den meisten Fällen neu besetzt werden. In Bezug auf die Gleichstellung ist dabei aus Sicht der Personalentwicklung relevant, ob diese Stellen intern besetzt werden können und sich eventuell Chancen für Höhergruppierungen ergeben, oder extern besetzt werden. In beiden Fällen sind die Vorgaben und Ergebnisse des Gleichstellungsplans zu beachten. Wenn beispielsweise Frauen in einer Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind, dann ist darauf zu achten, dass diese Stellen, bei gleicher Eignung, vorzugsmäßig mit Frauen zu besetzen sind. Allerdings zeigt die Übersicht der Entgeltgruppen, dass vor allem die Gruppen ab der Entgeltgruppe 11 überproportional mit Männern besetzt ist. In diesem Bereich finden sich allerdings, wie dargestellt keine Bewerbungen von Frauen. Hier können Bemühungen angestrebt werden, um den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen. Dies wird im Kapitel der Maßnahmen aufgegriffen.

4 - Kapitel 3 – Ziele und Maßnahmen

Durch die gesetzliche Regelung in § 6 des LGG sind folgende Handlungsziele des Gleichstellungsplans vorgegeben:

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Einige der bereits im Gleichstellungsplan 2019 bis 2024 langfristig formulierten Ziele und Maßnahmen wurden übernommen und haben nach wie vor Gültigkeit. Der Vollständigkeit halber finden sie erneut - ggf. in angepasster Form - hier ihren Niederschlag. Zudem werden weitere Ziele und Maßnahmen gesetzt. Deren Entwicklung und Umsetzung liegt in der Verantwortung der Dienststellenleitung - in der Regel des Fachbereichs C/Abt. 1. Die Gleichstellung ist hierbei grundsätzlich einzubeziehen, soweit sie nicht bereits aufgrund eigener Zuständigkeit tätig wird.

Zielvorgaben zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen

Für den Zeitraum seiner Geltungsdauer soll der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellung, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG).

Berufliche Entwicklung wird bestimmt

- durch den Wechsel auf eine höherwertigere Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens
- durch die Aufwertung der Stelle im Rahmen eines Stellenbewertungsverfahrens

Die Annahme, dass sämtliche freiwerdende Stellen mit Frauen besetzt werden, ist wirklichkeitsfremd und auch nicht gefordert. Bei jeder Wiederbesetzung von Stellen ist nach dem Grundsatz der „Bestenauslese“ im Sinne des Art. 33 Abs. 2 des GG nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ zu verfahren.

Stellt man Zielvorgaben auf, setzt man auch voraus, dass tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen, die über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber Mitbewerbern verfügen. Eine Stellenbewertung ermittelt den Wert einer Stelle anhand der ihr durch Aufgabenverteilung zugeordneten Tätigkeiten und Funktionen. StelleninhaberIn oder Stelleninhaber spielen bei der Bewertung keine Rolle. Eine Bewertung darf nicht unter dem Aspekt der Qualität der Aufgabenwahrnehmung durch eine bestimmte Person erfolgen; eine „Belohnung“ für hervorragende Leistungen durch eine Stellenanhebung wäre unsachgerecht und rechtlich angreifbar.

Höhergruppierungen sind funktionsabhängig; eine Beeinflussung der Frauenquote ist kaum möglich. Mit der Übernahme der höherwertigen Tätigkeit ist die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe verbunden. Bei Beförderungen sind die Grenzen des Stellenplanes zu beachten. Zudem müssen persönliche und laufbahnrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein.

Es gilt der Grundsatz:

Unter Beachtung des Leistungsprinzips ist die Gleichberechtigung aktiv zu verwirklichen. Auf die Beseitigung von Unterrepräsentationen ist konsequent zu achten – auch dann, wenn keine Zielvorgabe besteht. Bei allen Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung alle freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst, werden diese besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

4.1 - Personalauswahl

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Aufgabenerledigung kommt der Personalauswahl eine besondere Bedeutung zu. Zugleich ist eine faire und transparente Personalauswahl essenziell, um Unterrepräsentation abzubauen. Dabei ist immer das Prinzip der Bestenauslese zu wahren.

Das Landesgleichstellungsgesetz hält zahlreiche Aspekte und Grundsätze vor, die der formalen Sicherung von Chancengleichheit in Personalverfahren dienen. In diesem Kontext hervorzuheben wären z.B. die Grundsätze im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgesprächen. Die konkreten Ausführungen dazu sind in den §§ 7 bis 10 LGG benannt und können in der Anlage zu diesem Gleichstellungsplan unmittelbar eingesehen werden. Die für die Personalauswahlverfahren getroffenen Regelungen gelten im Grundsatz entsprechend für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

Maßnahmen hierzu umfassen:

Gendergerechte Stellenausschreibungen:

Formulierung von Stellenausschreibungen in genderneutraler Sprache und Betonung der Gleichstellung. Dies wird schon seit langem so umgesetzt und ist auch weiterhin verpflichtend bei jeder Stellenausschreibung.

Paritätisch besetzte Auswahlgremien:

Grundsätzlich sind alle Auswahlgremien mit einer ausgewogenen Anzahl von Frauen und Männern zu besetzen, um eine faire Bewertung zu gewährleisten.

Transparente Auswahlverfahren:

Sicherstellung von transparenten Auswahlverfahren, bei denen objektive Kriterien und das Prinzip der Bestenauslese im Vordergrund stehen.

Maßnahme 1:

Verstetigung der im „Leitfaden für gendersensible Sprache – Januar 2023“ festgelegten Regelungen und Vorschläge in den Arbeitsalltag.

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 2:

Einführung, Umsetzung und Anwendung des „Leitfaden Personalauswahl - Richtlinien für die rechtssichere Auswahl im Bewerbungsverfahren“.

Hier wurde zu Beginn des Jahres 2024 eine Beobachterschulung für alle an der Personalauswahl beteiligten Personen durchgeführt. Das Verfahren genügt, wenn es flächendeckend angewandt wird, allen Anforderungen einer transparenten, gerechten und zielführenden Personalauswahl.

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

4.2 - Verantwortung der Führungskräfte

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Um dieses Ziel zu erreichen, bleiben regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte zu Themen der Gleichstellung und Diversität erforderlich.

Maßnahme 1:

Wie bereits im vorangegangenen Gleichstellungsplan als Maßnahme aufgenommen aber noch nicht realisiert, sind Führungskräftebildungen um das Kapitel Gleichstellung von Mann und Frau und Frauenförderung (i.S.d. § 1 Abs. 3 und § 11 Abs. 4 LGG) zu erweitern. Zur Erfüllung ihres Verfassungsauftrages benötigen sie zudem Genderkompetenz. Eine verbindliche Teilnahme ist herbeizuführen.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 2:

Fortbildung/Sensibilisierung der Beschäftigten im Organisations- und Personalwesen für die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 11 Abs. 4 LGG.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 3:

Dienststellenleitung und Führungskräfte sind für das Thema Schutz vor Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im besonderen Maße zu sensibilisieren (§ 11 Abs. 4 LGG). Umsetzung der bereits vereinbarten Dienstvereinbarung „Schutz vor Mobbing, Sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ in Bezug auf die Fortbildung/Qualifizierung der Führungskräfte im Sinne des AGG.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 4:

Spezielle Fortbildung für die Verantwortlichen im Beschwerdeverfahren.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

4.3 - Sensibilisierung aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Tönisvorst

Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Tönisvorst sind über den Begriff, den Umgang und Hilfemöglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung und Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren.

Maßnahme 1:

Umsetzung von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen für alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung Tönisvorst im Sinne des § 12 Abs. 1 und 2 des AGG.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 2:

Einrichtung einer festen Anlaufstelle als Erstkontakt bei diesbezüglichen Vorkommnissen.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal
unter Mitwirkung der Gleichstellung

4.4 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen maßgeblich zur Chancengleichheit bei. Familiäre Veränderungen sind feste Bestandteile eines Lebensweges. Familienarbeit zu leisten, Familienangehörige zu betreuen, zu versorgen und zugleich einen Beruf auszuüben ist und bleibt eine große Herausforderung.

Eine wesentliche Maßnahme hierbei ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit und ggf. des Arbeitsortes. Hierbei steht das Ziel, die familienbedingten Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, im Fokus. Die Stadtverwaltung Tönisvorst ist bestrebt, personen- und bedarfsorientiert, unter Berücksichtigung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und der dienstlichen Belange, möglichst passgenaue Lösungen zu finden. Dabei ist eine gut funktionierende Infrastruktur unverzichtbar. Im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung gilt es, bereits vorhandene Regelungen und Vereinbarungen zu den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, sowie Informations- und Kommunikationspolitik auf ihre Praxistauglichkeit zu reflektieren und nötigenfalls anzupassen.

Teilzeitarbeit: Förderung von Teilzeitmodellen, die insbesondere Frauen in Elternzeit oder mit Betreuungspflichten ansprechen.

Gleitzeitmodelle: Einführung von Gleitzeit, um individuelle Arbeitszeiten flexibler zu gestalten.

Homeoffice: Ausbau von Homeoffice-Möglichkeiten, um Pendelzeiten zu reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Dabei muss das Risiko einer Mehrbelastung beachtet werden.

Maßnahme 1:

Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung „flexible Arbeitszeit“ vom 11.04.2019.

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal

unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 2:

Die Dienststelle soll ihre Beschäftigten über die Möglichkeit von Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren (§13 Abs.2, Satz 1LGG). Über bestimmte Themenbereiche aus diesem Kontext sollen die Mitarbeitenden regelmäßig informiert werden. Diese können beispielsweise umfassen: Teilzeitbeschäftigung, Männer in Elternzeit oder auch Pflege von Angehörigen.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal

Fachbereich A / Abt. 4 – Soziales

unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 3

Weiterentwicklung der betrieblichen Regelungen zu Homeoffice und Mobiles Arbeiten.

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal

unter Mitwirkung der Gleichstellung

4.5 - Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentation

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Maßnahme 1:

Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen anstoßen, die die Bewerbungen von Frauen in „klassischen Männerberufen“ erhöhen, um so den angestrebten Frauenanteil zu erreichen.

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal

unter Mitwirkung der Gleichstellung

Maßnahme 2:

Um ausreichend Mitarbeiterinnen zur Besetzung von Leitungspositionen zu gewinnen, sollen besonders Frauen motiviert werden. Beispielsweise Fortführung und Intensivierung der Fortbildungsreihe „Trau dich Frau“.

Initiierung der Maßnahme: Gleichstellung

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal

unter Mitwirkung der Gleichstellung

4.6 - Mögliche Maßnahmen zur Altersstruktur

Ein Steuerungsinstrument, um die Altersstruktur der Stadtverwaltung zu verjüngen, ist die Ansprache junger Menschen. Das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben bietet zugleich eine Gelegenheit, die Ziele der Gleichstellung zu realisieren. Dabei wird in Zeiten eines zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels die Gewinnung von Beschäftigungspotenzialen von Frauen durch attraktive und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen eine besondere Rolle einnehmen, um die Funktionalität und Aufgabenwahrnehmung der Stadt Tönisvorst zu gewährleisten.

Maßnahme:

Weiterentwicklung der Ausschreibungen auf Kommunikationskanäle.

Durch die Verwendung von BITE als Bewerbungsmanagementplattform werden verschiedenste Kanäle bedient. Darunter Xing, LinkedIn, Stepstone aber auch Interamt. In Zukunft ist darauf zu achten, dass die Suche nach Jobs sich bei jungen Menschen nicht auf weitere Plattformen verschiebt, die dann ebenfalls zu bedienen sind.

Aktuell kann dieses Ziel als erreicht gesehen werden.

Verantwortlich: Fachbereich C / Abt. 1 – Personal

unter Mitwirkung der Gleichstellung

5 - Kapitel 4 - Controlling

Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (§ 5 Absatz 7 LGG). Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Diese gesetzlich verankerte Evaluationspflicht stellt sicher, dass ggfls. notwendige Anpassungen oder Ergänzungen von Maßnahmen so rechtzeitig erfolgen, dass sie während der noch verbleibenden Laufzeit des Gleichstellungsplans Veränderungen möglich machen können. Für diese Evaluation genügt eine summarische Prüfung; auch der summarische Bericht ist vom Rat zu beschließen.

6 - Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Änderung der Laufbahngruppen	8
Abbildung 2 Verteilung weiblich, männlich - alle Beschäftigten	9
Abbildung 3 Verteilung weiblicher und männlicher Beamter auf Besoldungsgruppen	10
Abbildung 4 Verteilung Frauen und Männer unter den tariflich Beschäftigten	11
Abbildung 5 Verhältnis Arbeitnehmer*innen der E-Eingruppierung nach Entgeltgruppen	11
Abbildung 6 Arbeitnehmer*innen der E-Einruppierung nach Entgeltgruppen	12
Abbildung 7 Verhältnis Arbeitnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Kindertagespflege	14
Abbildung 8 Arbeitnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Kindertagespflege	15
Abbildung 9 Verhältnis Arbeitnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Sozialarbeit /-pädagogik	15
Abbildung 10 Arbeitnehmer*innen in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen - Sozialarbeit /-pädagogik	16
Abbildung 11 Führungspositionen nach Führungsebene sowie Vollzeit/Teilzeit	17
Abbildung 12 Vollzeit arbeitende Mitarbeitende	19
Abbildung 13 Teilzeit arbeitende Mitarbeitende	19
Abbildung 14 Beschäftigte nach Umfang Arbeitszeit	20
Abbildung 15 Höhergruppierungen von Beschäftigten E-Eingruppierungen nach Frauen- /Männeranteil, sowie Jahren	21
Abbildung 16 Verhältnis Höhergruppierungen Frauen/Männer	21
Abbildung 17 Höhergruppierungen von Beschäftigten S-Eingruppierungen nach Bereichen, Frauen-/Männeranteil, sowie Jahren	22
Abbildung 18 Elternzeit	23
Abbildung 19 Altersstruktur Mitarbeitende	24
Abbildung 20 Anzahl Abgänge Tabelle	25

7 Anlagen

Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Männer	Frauen
A 15	1	1	
A 14	1		1
A 12	4	1	3
A 11	2		2
A 9	4	3	1
Gesamt	12	5	7

	Männer	Frauen
	123	271
Verhältnis	31,22%	68,78%
Verwaltung gesamt		394

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer E- Eingruppierung nach Entgeltgruppen

Arbeitnehmer:innen	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
E15	1	1		0,00%
E14	2	2		0,00%
E13	2	2		0,00%
E12	15	8	7	46,67%
E11	18	13	5	27,78%
E10	15	8	7	46,67%
E9c	12	2	10	83,33%
E9b	9	3	6	66,67%
E9a	16	4	12	75,00%
E8	22	5	17	77,27%
E7	19	8	11	57,89%
E6	33	29	4	12,12%
E5	2	2		0,00%
E4	14	12	2	14,29%
E3	32	1	31	96,88%
E2	3		3	100,00%
E1	2		2	100,00%
Azubi	6	3	3	50,00%
Gesamt	223	103	120	
Verhältnis		46,19%	53,81%	

Männer 46,19%
Frauen 53,81%

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen Kindertagespflege			
Arbeitnehmer:innen	Gesamt	Männer	Frauen
S18	0	0	0
S17	1		1
S16	2		2
S15	9	1	8
S14	0		
S13	7		7
S12	0		
S11b	1	1	
S11a	0		
S10	2		2
S9	0		
S8b	1		1
S8a	76	4	72
S7	0		
S4	0		
S3	14	1	13
S2	15		15
Azubi/PiA	14	4	10
Gesamt	142	11	131
Verhältnis		7,75%	92,25%

Männer 7,75%
Frauen 92,25%

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen SuE nach Entgeltgruppen Sozialarbeit/Sozialpädagogik			
Arbeitnehmer:innen	Gesamt	Männer	Frauen
S18	0		
S17	0		
S16	0		
S15	0		
S14	0		
S13	1		1
S12	5	2	3
S11b	10	2	8
S11a	0		
S10	0		
S9	0		
S8b	0		
S8a	1		1
S7	0		
S4	0		
S3	0		
S2	0		
Azubi/PiA	0		
Gesamt	17	4	13
Verhältnis		23,53%	76,47%

Männer 23,53%
Frauen 76,47%

	Männer	Frauen
	118	264
Verhältnis	30,89%	69,11%
Verwaltung gesamt		382

	Männer	Frauen
	15	144
Verhältnis	9,43%	90,57%
SuE Bereich gesamt:		159

Führungspositionen nach Führungsebene sowie Vollzeit/Teilzeit

	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Fachbereichsleitung	2			
Abteilungsleitung	8	4		1

		Teilzeit			
		Unter 50%		Über 50%	
Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2	38	6	117		
1,23%	23,31%	3,68%	71,78%		

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil sowie Jahren

Jahr	2020		2021		2022		2023		2024		
	Geschlecht	Arbeitszeit	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
LG 2.2											
B 4											
B 3											
B 2											
A 16											
A 15											
A 14						1					
A 13											
LG 2.1											
A 13											
A 12											
A 11											
A 10				1							
A 9											
LG 1.2											
A 9 Z											
A 9											
A 8											
A 7											
A 6											
LG 1.1											
A 6											
A 5											
Gesamt	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Verhältnis											

	2020	2021	2022	2023	2024
Männer	100,00%		100,00%		
Frauen	0,00%		0,00%		

Höhergruppierungen von Beschäftigten E-Eingruppierungen nach Bereichen, Frauen-/Männeranteil, sowie Jahren

Jahr	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frauen Vollzeit	Männer Teilzeit								
E15 a										
E15										
E14										
E13										
E12				1						
E11					1					
E10								1		
E9 c										
E9 b	1				1					
E9 a	1	1		1						
E8	3			1				1		1
E7	1			1				1		
E6	1			1						
E5					1					
E4										
E3		2								
E2										
E1										
Gesamt	3	3	0	4	2	3	0	1	2	0
Summe	6	3	3	4	4	3	3	3	4	1
Verhältnis	66,67%	33,33%	42,86%	57,14%	57,14%	42,86%	75,00%	25,00%	66,67%	33,33%

	2020	2021	2022	2023	2024
Männer	33,33%	57,14%	42,86%	25,00%	33,33%
Frauen	66,67%	42,86%	57,14%	75,00%	66,67%

Höhergruppierungen von Beschäftigten S-Eingruppierungen nach Bereichen, Frauen-/Männeranteil, sowie Jahren

Jahr	Geschlecht	2020		2021		2022		2023		2024	
		Frauen	Männer								
Arbeitszeit		Vollzeit	Tellzeit								
S18											
S17											
S16											
S15											
S14											
S13											
S12											
S11b											
S11a											
S10											
S9											
S8b											
S8a											
S7											
S4											
S3											
S2											
Gesamt		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		0	0	3	0	1	0	1	1	3	1
Gesamt		0	0	3	0	1	0	2	1	3	1
Verhältnis				100,00%		100,00%		66,67%		75,00%	

	2020	2021	2022	2023	2024
Männer					
Frauen		100,00%	100,00%	66,67%	75,00%

Elternzeit (Stichtag)

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt		Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit (zum Stichtag genehmigte Dauer)					
		Bis zu 2 Monate	Bis zu 6 Monate	Bis zu 4 Monate	Bis zu 10 Monate	12 Monate	Bis zu 24 Monate
Frauen	6					1	5
Männer	0						
gesamt	6	0	0	0	0	1	5