

GLEICHSTELLUNGSPLAN

für die Stadt
Arnsberg
2024 – 2029

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort des Bürgermeisters	4
2.	Ein Blick ins Gesetz	5-7
3.	Geltungsbereich und -dauer	8
4.	Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen	9-11
5.	Die Personalsituation bei der Stadt Arnsberg	12
5.1	Ein Schlaglicht. Wer arbeitet wie?	12
5.2	Beschäftigungsstruktur zum 30.06.2023	14
5.3	Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung	14
5.4	Teilzeitbeschäftigte nach Wochenstunden	15
5.5	Gesamtbeschäftigte nach Besoldung/Entgeltgruppen	15
5.6	Führungsstellen bei der Stadt Arnsberg	16
5.7	Elternzeit	16
6.	Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Arnsberg	17
6.1	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	17
6.2	Stellenausschreibungen und -besetzungen	17
6.3	Nachwuchskräfte/Teilzeitausbildung	18
6.4	Berufliche Weiterentwicklung	19
6.4.1	Beförderung und Höhergruppierung	20
6.4.2	Fortbildungen	20
6.4.3	Berufliche Weiterbildung	21
6.5	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22
6.5.1	Arbeitsorganisation	23
6.5.2	Arbeitszeitgestaltung	23
6.5.3	Informations- und Beratungsleistungen	25
6.6	Arbeitsklima	25

7. Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2023 26

7.1	Beamt:innen und tariflich Beschäftigte	.26
7.2	Beamt:innen	.28
7.3	Tariflich Beschäftigte	.30
7.4	Allgemeine Verwaltung	.32
7.5	Manuelle Dienste	.34
7.6	Bauzeichner:innen/Techniker:innen/Ingenieur:innen	.36
7.7	Feuerwehr	.38
7.8	Rettungsdienst	.40
7.9	Sozialarbeiter:innen	.42
7.10	Erzieher:innen	.43
7.11	Sonderlaufbahnen	.44
7.12	Perspektive Führung	.46
7.13	Beispielsberechnung	.48

8. Zielquoten des Gleichstellungsplans 2024–2029 49

9. Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen für den Zeitraum des aktuellen Gleichstellungsplans 2024-2029 50

9.1	Unterrepräsentanz in Besoldungs- und Entgeltgruppen	.50
9.2	Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben	.52
9.3	Elternzeit und Beurlaubung	.54
9.4	Angehörige pflegen	.55
9.5	Respekt im Umgang	.56
9.5.1	Gleichbehandlung in der Sprache in Wort und Schrift	.57
9.5.2	Schutz vor sexueller Belästigung, Sexismus und Mobbing	.58
9.6	Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen und Ausbildung	.59
9.7	Führung	.60

10. Gremien bei der Stadt Arnsberg 61

10.1	Rechtliche Grundsätze	.61
10.2	Situationsanalyse	.62
10.3	Ziele	.63
10.4	Maßnahmen	.63

Impressum:

Herausgegeben von der Stadt Arnsberg | Der Bürgermeister – Personalbüro

Rathausplatz 2 · 59759 Arnsberg

E-Mail: personalbuero@arnsberg.de

Tel. 02932 201 – 0

Fax 02932 201 – 25250

Web www.arnsberg.de

Bildnachweis: Adobe Stock: www.stock.adobe.com, iStock: www.istockphoto.com/de

Gestaltung: WWW.AXELBITTIS.DE

1. Vorwort des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten



Wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Arnsberg für die Jahre 2024 bis 2029 vorstellen zu können.

Die Stadtverwaltung Arnsberg setzt sich mit Kraft für die Gleichberechtigung der Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei.

Sie ist eine attraktive, verlässliche und zukunftsorientierte Arbeitgeberin mit rund 1300 Beschäftigten.

Unsere Personalpolitik ist den Zielen der Chancengleichheit und der Gleichstellung verpflichtet.

Gleichstellung zu fördern und zu leben ist zudem auch ein wichtiger Faktor im Werben um Fachkräfte.

So ist die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit bei uns eine Gemeinschaftsaufgabe, in die alle Organisationseinheiten der Stadt Arnsberg einbezogen werden.

Die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans ist die Aufgabe der Führungskräfte, die sich ihrer wichtigen Schlüsselposition bewusst sind und diese im Arbeitsalltag aktiv wahrnehmen.

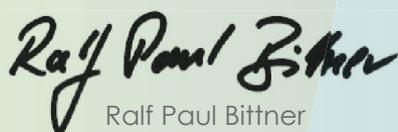
Wir schaffen dadurch Arbeitsbedingungen, die es Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht und von Geschlechterklischees, ermöglicht ihre Potentiale einzubringen, beispielsweise indem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert wird und beispielweise eine Teilzeittätigkeit kein Hinderungsgrund für die Übernahme verantwortungsvoller Positionen ist.

Wir haben eine klare Haltung gegen jede Form von Diskriminierung. Unsere Arbeit basiert auf gegenseitiger Wertschätzung und respektvollem Umgang miteinander.

In den letzten Jahren hat sich der Fokus der Gleichstellungsarbeit erweitert.

Es stehen verstärkt die Chancengerechtigkeit aller Geschlechter und eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern nicht nur in Entscheidungs- und Führungspositionen der Verwaltung, sondern auch in den politischen Gremien und Aufsichtsräten im Vordergrund. Denn auch dies ist für die gleichberechtigte Teilhabe unerlässlich.




Ralf Paul Bittner


Petra Blesel

2. Ein Blick ins Gesetz



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 NRW)

- (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 NRW zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d.h. die zuständigen Leitungskräfte. Für die Erstellung des Gleichstellungsplans ist das Personalbüro der Stadt Arnsberg verantwortlich.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW her:

Seine Umsetzung und Prüfung ist besondere Verpflichtung des Bürgermeisters, des Verwaltungsvorstandes, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsverantwortung (§ 5 Absatz 10 LGG NRW). Sie tragen die Mitverantwortung dafür, dass die formulierten Ziele umgesetzt werden.

Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Die Aufstellung, die regelmäßige Fortschreibung und die Berichterstattung durch Evaluationsberichte ist Aufgabe des Personalmanagements. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt dabei mit.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG NRW in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG NRW.

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 NRW.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG NRW 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 (siehe Kapitel 4).

Auf die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung wird in § 5 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) hingewiesen. Es wird eine Aussage zur Bestellung und den Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten getroffen und eine Verpflichtung dazu benannt.

§ 5 Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen Gleichstellung von Frau und Mann

- 1) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe können die Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte bestellen.
- (2) In kreisangehörigen Städten und Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern sowie in kreisfreien Städten sind hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.
- (6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung.

3. Geltungsbereich und -dauer



Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Arnberg und die städtischen Eigenbetriebe.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiter:innen in geeigneter Form bekanntgegeben und ist im Intranet, wie auch auf der Homepage öffentlich nachlesbar.

Nach § 5 Absatz 1 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (§ 5 Absatz 7 LGG NRW). Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Arnberg wird auf fünf Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2024 bis 2029; seine Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2026 zu überprüfen.

Die Umsetzung des Verfassungsauftrages und des LGG NRW sind Aufgaben der Dienststelle und dort besondere für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Absatz 3 LGG NRW).

4. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

Nach Maßgabe des § 6 Absatz 1 LGG NRW sind Maßnahmen

- > zur Förderung der Gleichstellung
- > zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- > zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und festzulegen.

Grundlagen dafür sind nach § 6 Absatz 2 LGG NRW eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer, d. h. bis zum Jahr 2029.

Die Zahlen dieses Gleichstellungsplans spiegeln die Beschäftigtenstruktur mit Daten zum Stichtag 30.06.2023 wieder.

Bei der Stadtverwaltung werden die Stellen im Allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst, sofern dies personalwirtschaftlich möglich ist, alternativ für Beamt:innen sowie tariflich Beschäftigte ausgeschrieben.

Um Stellen von beamteten Bediensteten, tariflich Beschäftigten sowie speziell der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vergleichbar zu machen, sind sie auf der Grundlage der Zuordnungstabelle aus den Handreichungen zum LGG NRW (§ 7 Absatz 5 LGG NRW – Anlage 2) in Tabellen zusammengefasst.

Bei der Erstellung der Fluktuationsanalyse sind nachstehende Kriterien berücksichtigt:

- Altersfluktuationen nach Regelrenteneintrittsalter,
- bekannte vorgezogene Renteneintritte,
- Freistellungsphase bei Altersteilzeit.

Die Zielquoten ergeben sich grundsätzlich aus der Annahme, dass 50 % der freiwerdenden, bisher mit Männern besetzten Funktionen - in den Bereichen einer Unterrepräsentanz von Frauen - mit Frauen nachbesetzt werden. Damit die Quote durch das Ausscheiden von Frauen nicht absinkt, sind diese Funktionen mit Frauen nachzubesetzen (§ 6 Absatz 3 LGG NRW).

Insgesamt ist festzustellen, dass sich in den vergangenen Jahren die Personalwirtschaft der Stadt Arnberg strukturell nachhaltig verändert hat. Der Personalbedarf wird in immer größerem Umfang durch externe Neueinstellungen gedeckt. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen. Dies eröffnet neue Spielräume und Chancen für Maßnahmen zur Frauenförderung.

Die Digitalisierung und die damit verbundenen flexiblen Organisationsstrukturen bringen neue Herausforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitende mit sich. Die Arbeitswelt und die Arbeitsbedingungen verändern sich.

Die Anforderungen an die Mitarbeitenden und auch an die Verwaltung steigen, gerade in Bezug auf Schnelligkeit und Neuerungen, an. Es ist eine höhere Verbindlichkeit und eine hohe Flexibilität in den Arbeits- und Prozessstrukturen erforderlich.

Der damit zunehmende Grad an Eigenverantwortung und Flexibilität kann von Mitarbeiter:innen als Chance wahrgenommen werden, wenn sie über ausgeprägte Selbstmanagement-, Reflektions- und Abgrenzungsfähigkeiten verfügen.

Fachliche Qualifizierungen und Fortbildungen, aber auch Kompetenzstärkung nehmen einen großen Stellenwert ein. Die Übernahme von Führungsverantwortung erfordert eine intensive Vorbereitung und Begleitung. Daher muss auf geeignete und ausreichende Qualifikationsangebote, insbesondere für Mitarbeitende, geachtet werden.

Die eigenen Wertevorstellungen und damit einhergehend die Erwartungen an die Arbeitgeberin verändern sich in der Gesellschaft. Die Arbeit nimmt häufig nicht mehr die führende Rolle im Leben ein. Ein positives Arbeitsklima ist für immer mehr Menschen von großer Bedeutung, um den Berufsalltag und das Privatleben in Einklang zu bringen.

Die jüngere Generation stellt sowohl hohe Ansprüche an sich selbst als auch an die Arbeitsumgebung. Zusätzlich spielen für sie auch weitere Aspekte des Lebens wie zum Beispiel Selbstfindung und -verwirklichung eine größere Rolle.

Die Berücksichtigung von unterschiedlichen Bedürfnissen in den verschiedenen Lebensphasen wird für die Mitarbeitenden wichtiger.

Jeder Abschnitt erfordert eine individuelle Klärung der Ziele, Prioritätensetzungen und das Austarieren der eigenen Interessen mit denen der Arbeitgeberin. Je nach Lebensphase erhält einmal das Eine, einmal das Andere eine höhere Gewichtung.

Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung kann dazu beitragen, die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu erhöhen und das Personal in allen Lebensphasen zu binden.

Sie schafft und erhält den Raum für die verschiedenen und sich stets verändernden Anforderungen einer gelingenden Lebensführung der Mitarbeitenden.

Dies bedeutet, dass Mitarbeitende ihre eigenen, - auch längerfristigen - Zeitinteressen im dienstlichen Alltag verwirklichen können. Für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen, Fort- und Weiterbildung sowie andere Zeitbedarfe sollen Arbeitszeiten reduziert bzw. Auszeiten ermöglicht werden. Überforderung und Stress sollte frühzeitig entgegengewirkt werden.

Die Stadt Arnsberg möchte Gesundheit und Freude an der Arbeit für ihre Mitarbeitenden ermöglichen.

Diese dargestellten Veränderungen zeigen wie wichtig es ist, die persönlichen Belange des einzelnen Mitarbeitenden im Blick zu haben.

Die Erledigung der beruflichen Aufgaben hängt, neben der persönlich-fachlichen Befähigung, ebenfalls von den Möglichkeiten ab, wie es umgesetzt wird auch das Privatleben zu integrieren, ohne in ständige Überlastungssituationen zu kommen.

Hier bieten die Instrumente der Personalentwicklung (zum Beispiel Mitarbeitendengespräche, Gleichstellungsplan) Möglichkeiten einer guten Steuerung und Unterstützung.

Personalentwicklung muss die unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeitenden im Blick haben. Gleiches gilt für die Belange der Gleichstellung. Hierbei kann es um Entwicklungsperspektiven oder Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, aber auch Freiräume für Fort- und Weiterbildung geben.

Die Verwobenheit der Aufgaben von Personalentwicklung und Gleichstellung wird dabei deutlich.

Der Gleichstellungsplan ist für die Personalplanung und Personalentwicklung ein wichtiges Steuerungsinstrument (§5 Absatz 10 LGG NRW).

Eine gleichstellungsfördernde Personalentwicklung berücksichtigt die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frau und Mann sowie individuellen Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beruf und Pflege.

Es ist daher wichtig, dass Frauen und ihre Potentiale stärker in den Fokus gerückt werden. Diese Potentiale können langfristig gestärkt werden. Die Förderung von Frauen trägt zur Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit bei.

Durch die Verfahren wird Transparenz gewährleistet. Sie ist von Bedeutung für die Personalentwicklung, da sie die Begabungen und Fähigkeiten fördert und die Potentiale aller Mitarbeitenden berücksichtigt, auch unter dem Aspekt des demografischen Wandels.

Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung ermöglicht es Männern, tradierte Rollen abzulegen, indem sie aktive Vaterschaft und die Übernahme von Pflegeverantwortung ermöglicht.

5. Die Personalsituation bei der Stadt Arnsberg



5.1 Ein Schlaglicht - wer arbeitet wie?

Wer arbeitet wie?

952 Beschäftigte insgesamt
(ohne Stadtwerke und VHS)

Davon in Teilzeit:
315 Frauen
(33,08%)
und 29 Männer
(3,04%)

Wer macht Karriere?

Die Führungsspitze ist weiblich!
Von den Führungskräften im gehobenen Management
sind 43 Frauen (51,19%) und 41 Männer (48,81%)

Zahlen aus 2023

Wie verteilt sich Elternzeit auf Männer und Frauen?

Elternzeit:
52 Personen gesamt,
davon 12 Männer und 40 Frauen

von den 40 Frauen in Elternzeit
sind 20 Frauen mit über 13 Monaten Elternzeit.
8 Frauen befinden sich in Beurlaubung
bzw. Mutterschaftsurlaub.

11 Frauen haben
eine Elternzeit von
6–13 Monaten
beantragt.

Die Elternzeit
von 3–6 Monaten
hat lediglich 1 Frau
genutzt und 1 Mann
nutzt 4 Monate.

Keine Frau hat
bis zu 3 Monaten
Elternzeit beantragt.
Hier sind es 10 Män-
ner die 1–2 Monate
nutzen.

Demografischer Wandel?!

**Beschäftigte
m. Auszubildenden**
gesamt: 952

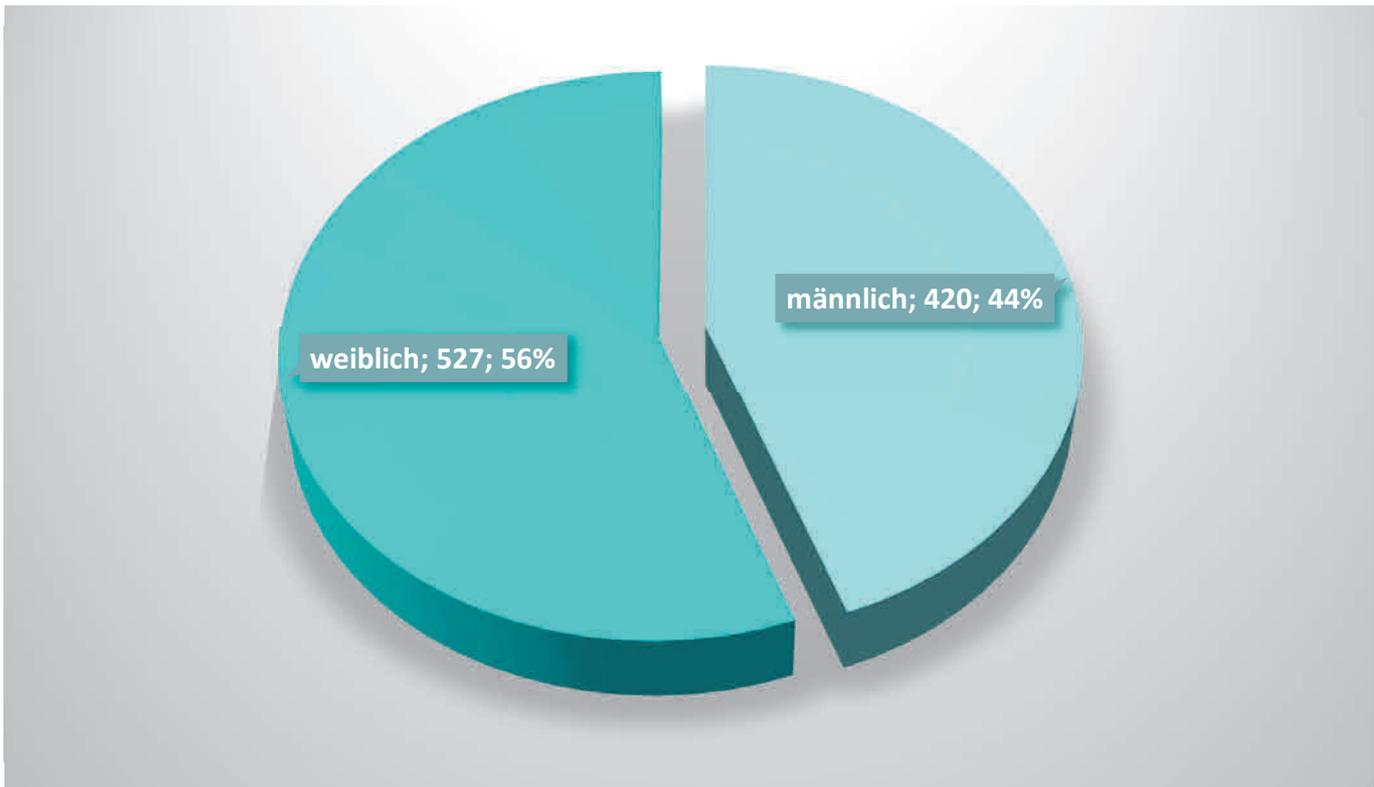
Eintritt Regelaltersgrenze
Zeitraum 01.07.2023 bis 30.06.2029:
150 Beschäftigte, davon:

72 Frauen (48%)
78 Männer (52%)

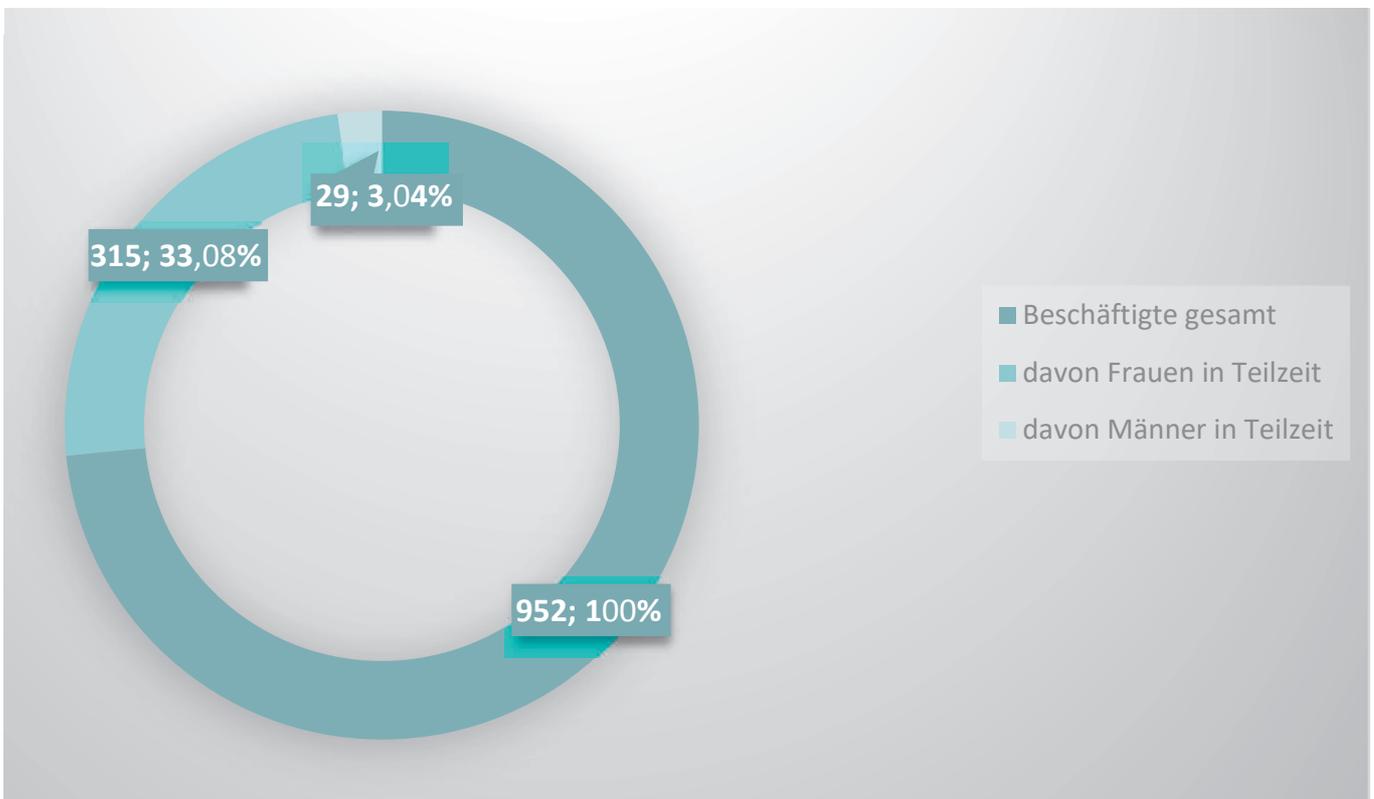
Frauen vorzeitig
oder mit ATZ:
21 Frauen
(29,17%)

Männer vorzeitig
oder mit ATZ:
26 Männer
(33,33%)

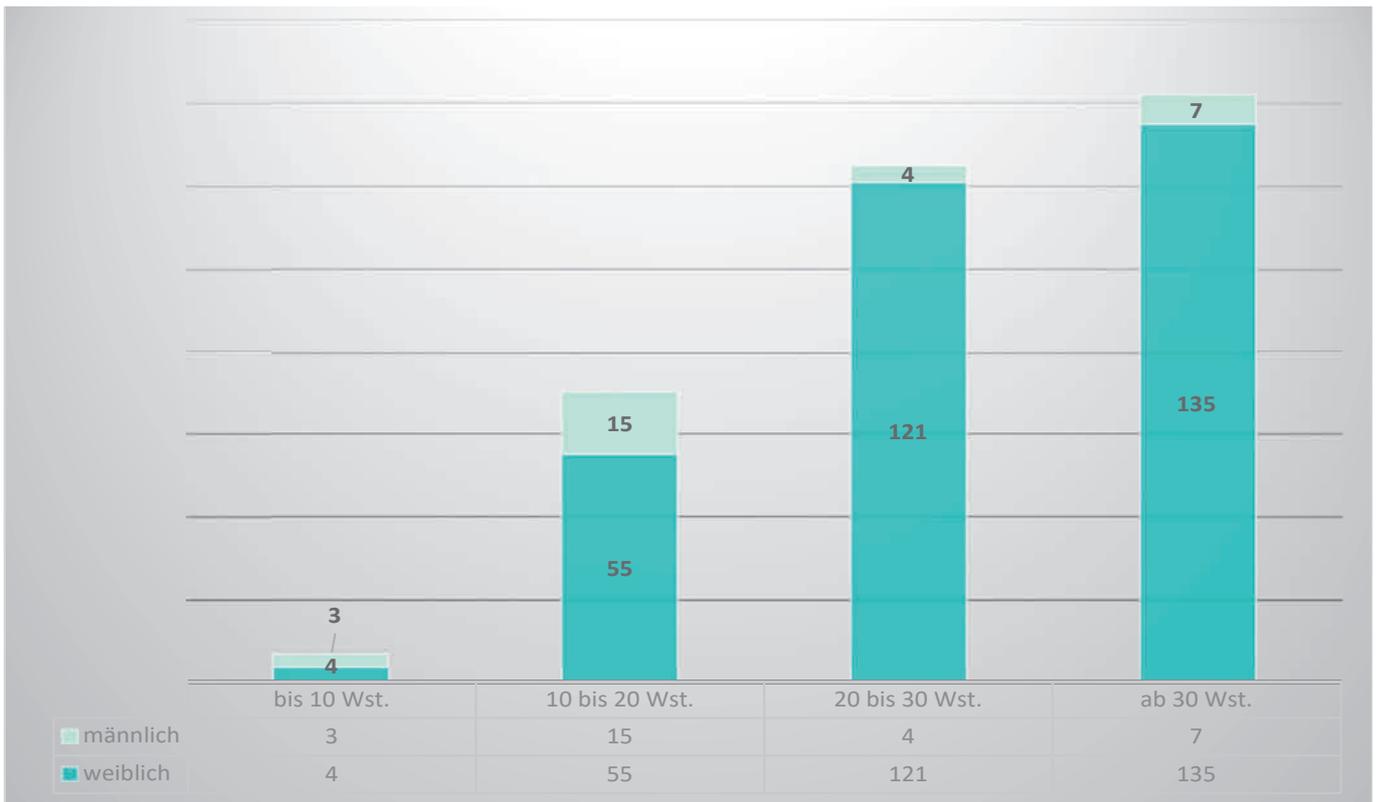
5.2 Beschäftigtenstruktur zum 30.06.2023



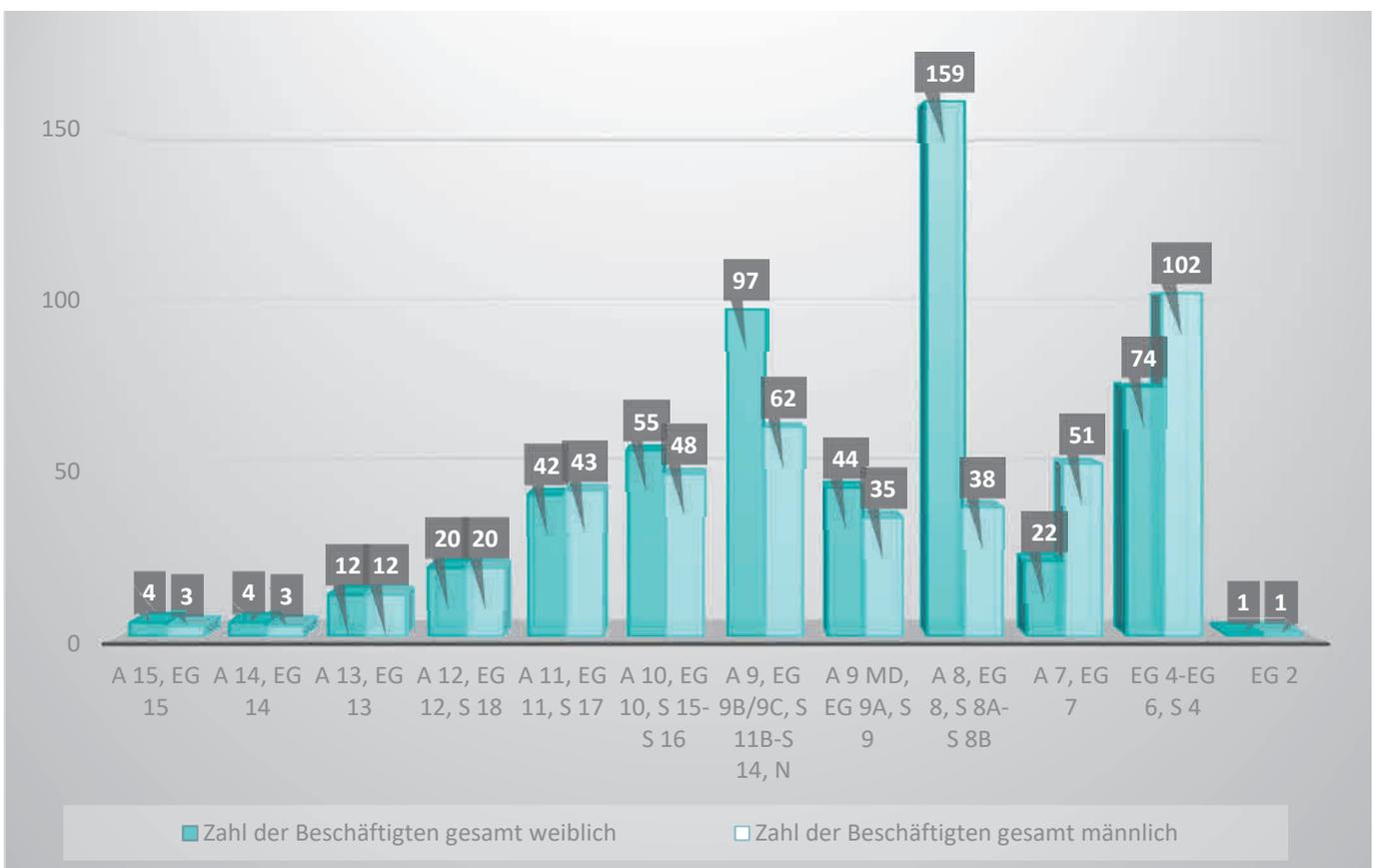
5.3 Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung



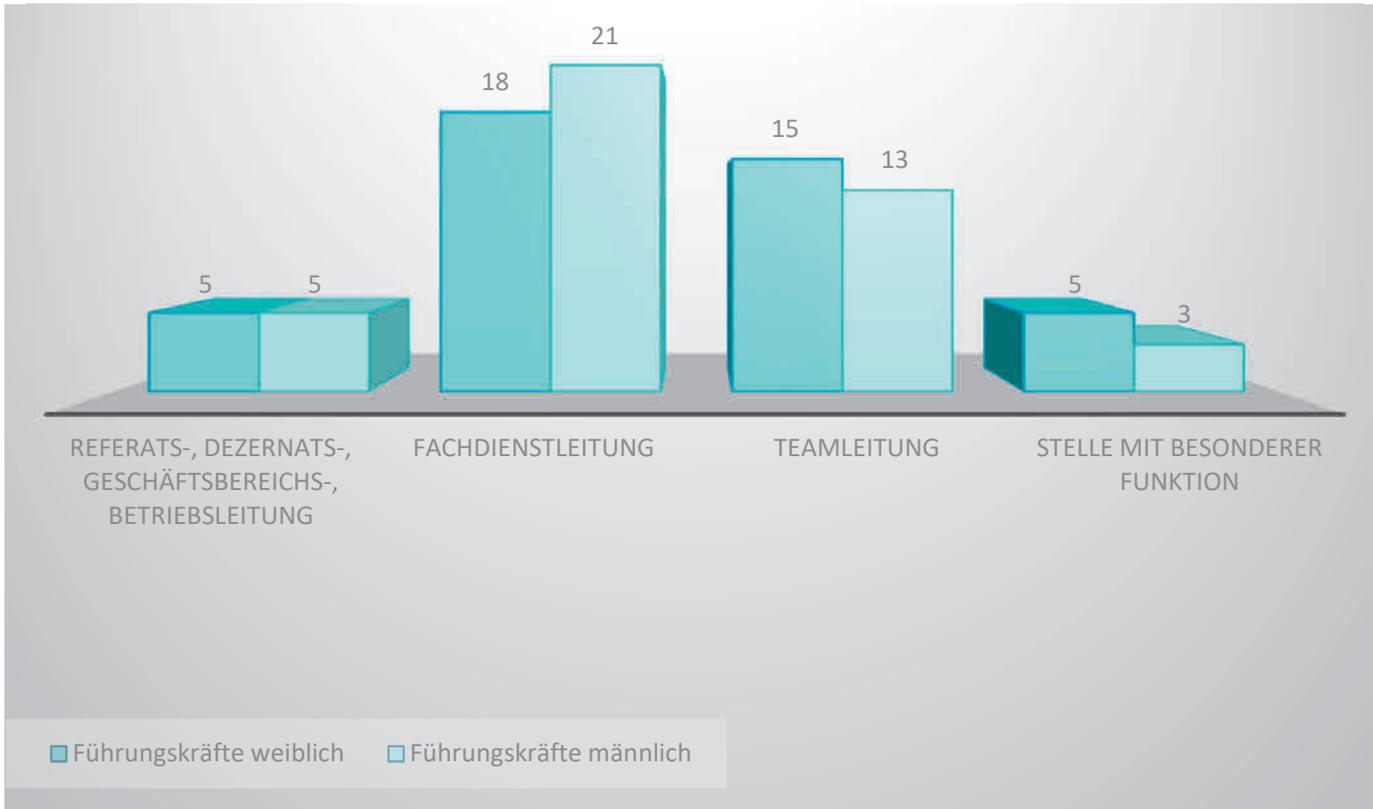
5.4 Teilzeitbeschäftigung nach Wochenstunden



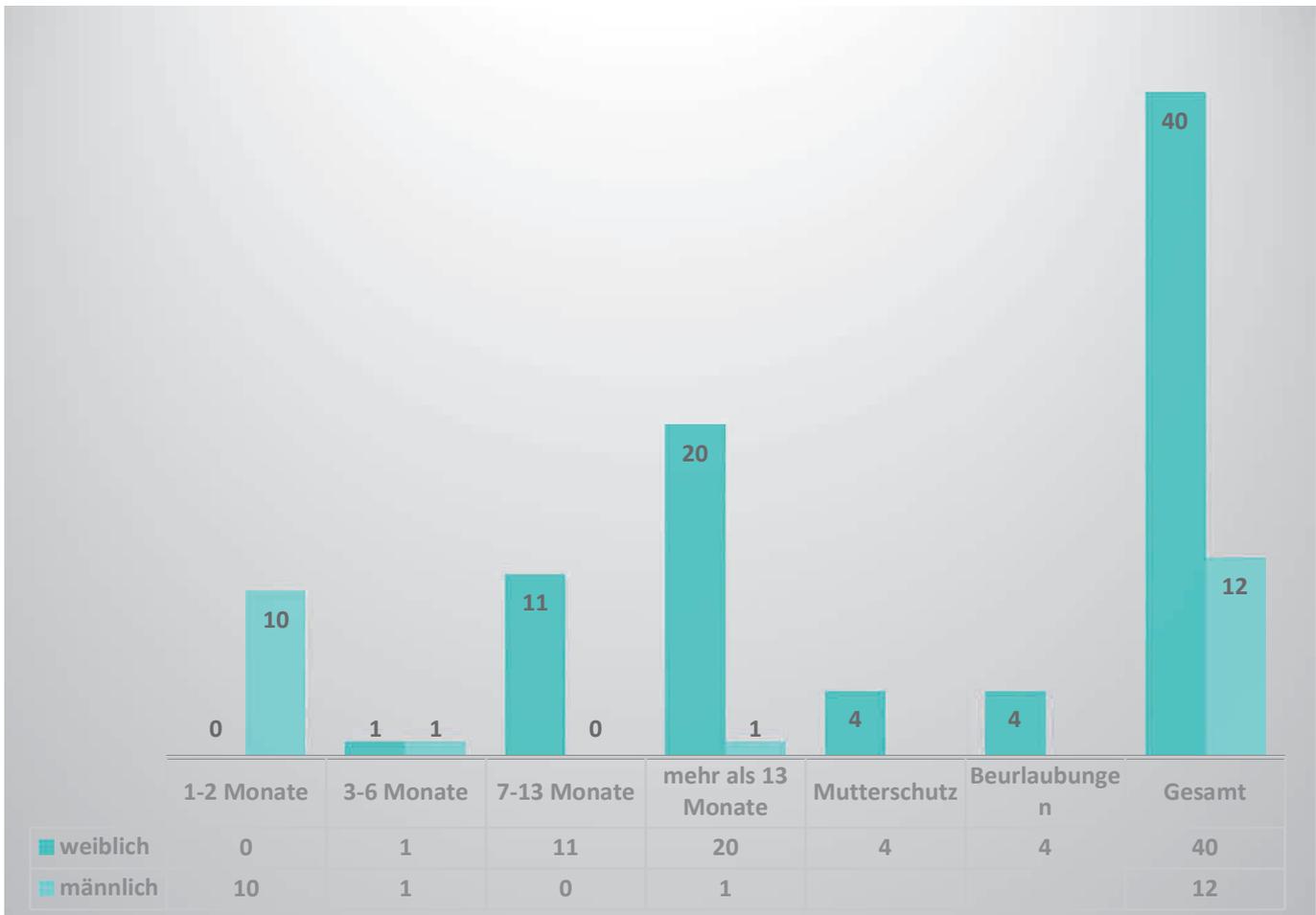
5.5 Gesamtbeschäftigung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen



5.6 Führungsstellen bei der Stadt Arnsberg



5.7 Elternzeit



6. Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Arnsberg

Diese bilden die Basis dafür die Gleichberechtigung unter Beachtung des Leistungsprinzips, der Bestenauslese, zu verwirklichen.

Die folgenden Regelungen sind bei der Stadt Arnsberg seit Jahren etabliert und in unterschiedlichen Vorschriften (Allgemeine Geschäftsanweisung, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen) dokumentiert.

Alle Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungsplans 2024-2029 bauen hierauf auf.

An dieser Stelle werden sie zusammengefasst und unabhängig von den Maßnahmen dargestellt.

6.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Um eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher zu stellen, sind Beteiligungsstrukturen innerhalb der Verwaltung aufgebaut. Sie wirkt mit bei Konzepten, Organisationsveränderungen, Organisationsüberprüfungen, Stellenplatzbewertungen, Stellenauswahlverfahren, Personalumsetzungen und Fortbildungsprogrammen.

In regelmäßigen Personalgesprächen, der sogenannten „Personalsrunde“ und der Rücksprache Personal sind Personalangelegenheiten Thema, werden besprochen und gemeinsam gelöst. Darüber hinaus gibt es ein formelles und dokumentiertes Beteiligungsverfahren, analog dem des Personalrates. Gängige Praxis ist auch die Teilnahme bei anlass- oder einzelfallbezogenen Personalgesprächen.

6.2 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung werden freiwerdende Stellen zunächst auf die Notwendigkeit einer Nachbesetzung geprüft. Neue Stellen oder Veränderungen in den Stelleninhalten führen zu einer Bewertungsprüfung.

Ist eine Besetzung erforderlich erfolgt, möglichst vor dem Hintergrund der Personalentwicklung, eine Ausschreibung im gestuften Verfahren. Hierzu ist das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Erfolgt die Ausschreibung in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen wird in die Ausschreibung folgende Formulierung aufgenommen:

„Die Stadt fördert die berufliche Zukunft von Frauen. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“

Die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter:innen verlangt eine anforderungsgerechte und zukunftsorientierte Ausschreibung. Dementsprechend ist das vorrangige Auswahlkriterium der systematische Abgleich von Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle mit den Kompetenzen/der Eignung der Bewerber:innen. Je



nach Anforderungsprofil können diese sowohl aus dem beruflichen, aber auch aus dem privaten Umfeld entstammen.

Die Stellenbesetzung erfolgt mit der Person, die die beste Eignung und Befähigung nachweisen kann. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist bei gleicher Eignung und Befähigung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern die Zielquote zu beachten. Zielquoten werden bei Unterrepräsentanzen von Frauen in Besoldungs- und Vergütungsgruppen, Fachrichtungen und für Leitungsfunktionen im Gleichstellungsplan festgelegt und beschlossen. Bei gleicher Eignung und Befähigung ist die Stelle mit der Bewerberin zu besetzen.

6.3 Nachwuchskräfte/Teilzeitausbildung

Die Nachwuchsgewinnung ist ein strategisches Thema des Personalmanagements der Stadtverwaltung. Dabei kann sich Nachwuchsgewinnung nicht nur auf den Bereich der Ausbildung beziehen, sondern auf die Personalgewinnung insgesamt.

Die Stellenbesetzung vakanter Stellen durch Auszubildende stellt eine wesentliche Säule im Bereich des Personalmanagements dar, sodass diese nach bestandener Prüfung gute Übernahmemechanismen haben.

Der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Ausbildungsplätzen kommt zukunftsorientiert eine besondere Bedeutung zu.

Wie aus der nachfolgenden Übersicht der Auszubildenden (Stand 30.06.2023) ersichtlich ist, konnten in allen Ausbildungsberufen junge Frauen und Männer für die Ausbildung gewonnen werden.



Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich jedoch erneut keine Brandmeisteranwärterinnen in der Ausbildung. In der Vergangenheit ist es im Rahmen dieser Ausbildung nicht gelungen, Bewerberinnen für dieses Berufsbild zu gewinnen. Für diesen Bereich sind daher im aktuellen Plan explizit Maßnahmen zu entwickeln.

Die Anzahl von weiblichen Bewerbungen für die Ausschreibungen Brandmeisteranwärter:innen, Notfallsanitäter:innen, Forstwirt:innen und Kraftfahrzeugmechatroniker:innen waren in den letzten Jahren im Vergleich immer geringer als die der männlichen Bewerbungen. Die Bewerberzahlen in diesen Berufen geben das (oft noch) stereotype Berufswahlverhalten von Frauen und Männern wieder. In Ausschreibungen und Flyern weist die Stadt Arnsberg deshalb darauf hin, dass alle Ausbildungsberufe Frauen und Männern offenstehen. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in den Ausbildungsberufen werden diese im Ausschreibungstext gezielt zur Bewerbung aufgefordert.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass diese Maßnahmen nicht ausreichen und neue Ansätze für den laufenden Gleichstellungsplan entwickelt werden müssen.

Ausbildung ist ein Steuerungsinstrument um die Frauenquote in den Beschäftigungsbereichen zu beeinflussen. Grundsätzlich gilt auch hier das Prinzip der Bestenauslese. Bei gleicher Eignung und Befähigung in unterrepräsentierten Bereichen ist die Bewerberin auf den Ausbildungsplatz auszuwählen. Unterrepräsentanzen liegen in den Bereichen der Brandmeisteranwärter:innen, Forstwirt:innen, Kraftfahrzeugmechatroniker:innen und Notfallsanitäter:innen vor.

Teilzeitausbildung

Nach dem Berufsbildungsgesetz besteht die Möglichkeit aus persönlichen und familiären Gründen, zum Beispiel zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Teilzeitberufsausbildung bedeutet, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit bis auf 50 Prozent ver-

Ausbildungsberuf	männlich	weiblich	gesamt
Duales Studium, Stadtinspektoranwärter:in	4	6	10
Verwaltungsfachangestellte	2	6	8
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek und Archiv)	3	0	3
Forstwirt:in	3	0	3
Krafffahrzeugmechatroniker:in	0	0	0
Noffallsanitäter:in	8	4	12
Brandmeisteranwärter:in	5	0	5
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	0	1
Verwaltungsfachangestellte im Ordnungsdienst	1	1	2
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher:in	2	11	*13
Erzieher:in im Anerkennungsjahr	1	3	*4
Gesamt Auszubildende zum Stichtag 30.06.2023	30	31	61

* Unterrepräsentanz von männlichen Auszubildenden

kürzt wird. Die Verkürzung der Arbeitszeit bezieht sich auf die praktische Ausbildung. Der Berufsschulunterricht und die überbetriebliche Unterweisung werden im normalen Umfang in Vollzeit absolviert. Teilzeitausbildung ist ein notwendiges Instrument zur Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie. Jungen Frauen und Männern kann durch eine Berufsausbildung in Teilzeit die Sicherung des Familienunterhalts, sowie die Sicherstellung der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen ermöglicht werden.

Die Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Forstwirt:in und Krafffahrzeugmechatroniker:in werden als Teilzeitausbildung angeboten. In der Vergangenheit ist dieses Angebot von drei Auszubildenden in Anspruch genommen worden. Inzwischen haben von 2018 bis 2023 zwei Auszubildende in Teilzeit die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und sind unbefristet übernommen. Zurzeit befindet sich noch eine Teilzeitauszubildende in der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten.

6.4 Berufliche Weiterentwicklung

Ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgsorientierten Gleichstellung ist die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen zu unterstützen und geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden und auszugleichen. Die Stadt Arnsberg fördert die Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen durch verschiedene Maßnahmen.



6.4.1 Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Bewertung der Stellen erfolgt auf Grundlage ihrer Stelleninhalte durch eine Bewertungskommission. Die Stellenbewertung ist personenunabhängig und daher geschlechtsneutral. Die Besoldung und Vergütung der Mitarbeiter:innen der Stadt Arnsberg richtet sich ausschließlich nach den Bewertungen der Stellen und damit nach tarifrechtlichen bzw. besoldungsrechtlichen Bestimmungen.

Eine Neubewertung einer besetzten Stelle wird dann vorgenommen, wenn sich maßgebliche Stelleninhalte verändert haben. Aus frauenpolitischen Gründen kommt der Verteilung von höherwertigen Aufgaben jedoch eine besondere, die Wertigkeit von Stellen steuernde, Bedeutung zu und beeinflusst nachhaltig die Zielquoten im Bereich der Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Im Rahmen der Stellenbewirtschaftung ist nach dem Stellenplan jede Veränderung von Stelleninhalten mit dem Referat 7-Innere Dienste abzustimmen. Dazu sind die Führungskräfte in den Referaten/Dezernaten/Geschäftsbereichen und Fachdiensten verpflichtet. Als gezielte Maßnahme ist im Rahmen des Controllings innerhalb von zwei Jahren zu berichten, ob die Führungskräfte ihrer frauenpolitischen Verpflichtung nachgekommen sind. Erkenntnisse dazu liefern die Verwaltungsverfahren zu Neu-/Umorganisationen sowie die Neubewertung von Stellen. Bei Anreicherung bzw. Verlagerung von voraussichtlich höheren Stelleninhalten ist in unterrepräsentierten Bereichen ergänzend zu einer Stellenbeschreibung anzugeben, inwieweit diese Veränderung der Unterrepräsentanz erreicht werden kann.

Eine Überprüfung erfolgt in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

6.4.2 Fortbildungen

Das hausinterne Fortbildungsprogramm, das zentral durch Dienststelle, Personalrat und Gleichstellungsstelle organisiert wird, ist ein Baustein der beruflichen Entwicklung für die Mitarbeitenden. Durch die Angebote besteht die Chance sich über aktuelle Themen zu informieren, Neues kennenzulernen und die gesundheitliche Situation zu verbessern. Die Angebote orientieren sich an den strategischen Zielen des Personalmanagements.

Daneben organisieren die Fachdienste fachbezogene und fachübergreifende Fortbildungen. Ihnen stehen entsprechend des individuellen Bedarfs dezentrale Budgets zur Verfügung. Eine zentrale Steuerung oder Erfassung dieser Fortbildungen erfolgt zurzeit nicht.



Gezielte Frauenförderung durch Fortbildung und Weiterbildung findet in unterschiedlicher Form statt. Neben persönlichen Motivations- und Entwicklungsgesprächen und Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hier die besonders ausgerichteten Fortbildungen im hausinternen Fortbildungsprogramm zu benennen.

Die Fortbildungsreihe „Potentialprogramm für Frauen“ wird seit Januar 2019 ausschließlich für Frauen angeboten um grundlegende Kompetenzen für höherwertige Tätigkeiten zu vermitteln und das Interesse an Führungsaufgaben zu stärken. Die Fortbildungsreihe ist modular aufgebaut und erstreckt sich über eine Laufzeit von 1 1/2 Jahren. Jedes Modul beinhaltet 3,5 Stunden Präsenz, Treffen und Reflektionsaufgaben mit der Lernpartner:in, Hausaufgaben auf der Coaching Plattform und telefonische Sprechstunden. Zusätzlich im Programm sind ein persönliches Coaching, ein Sondermodul per Videokonferenz, eine Einführungsveranstaltung und eine Abschlussveranstaltung.

Inhalte dieser Fortbildungsreihe sind:

Die eigene Positionierung, persönliches Stärken-Profil, Karriereplanung, Gesprächsführung, Rhetorik, Moderation, Präsentation und Konfliktfähigkeit.

An dieser Fortbildung nehmen pro Durchlauf 20 Frauen teil. In der ersten Fortbildungsreihe im Jahr 2019 wurden die Gruppen aufgeteilt in Frauen ohne Führungsverantwortung (12 Frauen) und Frauen mit kürzlich erworbener Führungsverantwortung (8 Frauen). Bei der aktuellen Fortbildungsreihe wurden die Gruppen in unter 35-Jährige (8 Frauen) und über 35-Jährige (11 Frauen) aufgeteilt.

Das Cross-Mentoring-Projekt ist ein weiteres Angebot. Es wird in Kooperation mit den Städten Menden, Iserlohn, Soest und Werl durchgeführt.

Im Mentoring-Prozess unterstützt ein:e Mentor:in eine:n Mentee in der persönlichen Entwicklung durch die Weitergabe von Erfahrungswissen und Coaching. Dies wirkt sich immer auch in der beruflichen Entwicklung aus. Das besondere des Cross-Mentoring ist, dass Mentor:in und Mentee nicht aus einer Verwaltung stammen. Die Methode ist ein anerkanntes Instrument der Personalentwicklung.

Es wurde von 2008 bis 2018 viermal durchgeführt und mit Corona 2020 leider eingestellt.

Zurzeit sind die Städte in der Planung ab 2025 den nächsten Durchgang beginnen zu lassen.

2008 bis 2009 wurde es als reines Frauenförderinstrument eingesetzt, es nahmen drei Mitarbeiterinnen daran teil. Seit 2010 konnten auch Männer an diesem Projekt teilnehmen. Allerdings im Hinblick auf den Bedarf von Frauen für Führungspositionen nur im Verhältnis 2:1.

Bei der Evaluation des Projektes wurde festgestellt, dass die Teilnehmer:innen des Projektes nicht nur persönlichen, sondern auch beruflichen Nutzen aus dem Projekt gezogen haben. Zum Beispiel durch den Aufstieg zur Teamleitung oder Fachdienstleitung.

Daher wurde eine Wiederaufnahme des Projektes nach Corona seitens der Gleichstellungsbeauftragten angestrebt.

6.4.3 Berufliche Weiterbildung

Die Stadt Arnberg fördert derzeit die Weiterbildung ihres langfristig beschäftigten Stammpersonals u.a. durch Angebote im Bereich der berufsbegleitenden Verwaltungsweiterbildungen (Verwaltungslehrgang I und Verwaltungslehrgang II) und durch Aufstiegslehrgänge im Beamtenbereich. Mit dem Durchlaufen der Lehrgänge ist perspektivisch die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und eine Höhergruppierung bzw. eine Beförderung verbunden.

Zu den jeweiligen Lehrgängen trägt die Stadt Arnberg die Lehrgangskosten und stellt die Bediensteten für die Präsenzzeiten sowie für Prüfungen vom Dienst frei.

Inanspruchnahme von Weiterbildungsplätzen im Verwaltungslehrgang (VL) I und II im Tarifbereich, Stand 30.06.2023

- VL I: 4 Frauen, 4 Männer
- VL II: 4 Frauen, 4 Männer

Qualifizierungsaufstieg in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Stand 30.06.23

- 2 Männer, keine Frauen

Die Teilnahme an den beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen ist abhängig von dem Interesse der Mitarbeitenden. In den vergangenen Jahren konnten jeweils ausreichende Lehrgangsplätze zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt grundsätzlich auch für den Beamtenbereich.

Im Eingangsamts der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher Einstiegsamt des gehobenen Dienstes), wie auch in den Entgeltgruppen EG 5, sowie EG 9b/9c des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes besteht derzeit ein Frauenüberhang. Deshalb ist eine Zielquote hier entbehrlich.

6.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das LGG NRW verlangt den Mitarbeiter:innen durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, der Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Neben der Kinderbetreuung hat die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an Bedeutung gewonnen.

Sowohl bei der Betreuung von Kindern als auch bei der Pflege von Angehörigen tragen Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilität wesentlich zu einer Entlastung bei.



Die Mehrheit der Frauen und Männer möchte heute Familie und Beruf gleichermaßen leben.

Frauen wollen ihr Leben heute selbstbestimmt gestalten und erfahren Erfüllung und Anerkennung in der Berufstätigkeit.

Aber auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die auf eine eigenständige Existenzsicherung ausgerichtet sind (zum Beispiel nach Trennung und Scheidung, bei der Rente) erfordern dies und lassen keine echte Wahl. So ist ein ausreichendes Familieneinkommen mit Kindern mit nur einem durchschnittlichen Arbeitsverdienst kaum noch sicher zu stellen.

Im Gegenzug bringen sich auch die Männer, aus ihrem Selbstverständnis heraus, immer mehr in die Familienarbeit ein. Doch aktuelle Studien belegen, dass Frauen weiterhin den Hauptanteil der Familienarbeit leisten. Um eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit zu unterstützen, wird das Thema offensiv durch die Verwaltung kommuniziert. Dies erfolgt über Informationen der Gleichstellungsstelle über das Intranet.

Eine besondere Gewichtung erfährt dieser gesellschaftliche Veränderungsprozess durch den demografischen Wandel, indem die Gesellschaft überaltert. Die Menschen werden älter und es gibt weniger junge Menschen. Mit der steigenden Zahl von pflegebedürftigen Angehörigen nehmen die familiären Aufgaben der Beschäftigten zu. Hinzu kommt der Trend, dass viele Frauen heute wegen der längeren Ausbildungszeiten und ihrer vorherigen beruflichen Etablierung später ihre Kinder bekommen. So treffen immer häufiger die Betreuung von Kindern und die von pflegebedürftigen Angehörigen zusammen.

Ausgehend von den veränderten Lebensbedingungen benötigen Frauen und Männer in der Arbeitswelt bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienunterstützende Strukturen sind heute für Frauen und zunehmend auch für Männer ein großer Entscheidungsfaktor bei der Arbeitsplatzwahl. Familienfreundlichkeit wird so immer mehr zum Wettbewerbs- und Standortfaktor für Unternehmen und Verwaltungen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei der Stadtverwaltung Arnsberg seit Jahren ein Strategiethema des Personalmanagements, zu dem gute Unterstützungsstrukturen geschaffen wurden. Dies bestätigt das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Hochsauerlandkreis“, das die Stadt seit November 2014 führt.

So besteht seit Jahren ein komplexes System von Vereinbarungen, Konzepten und Regelungen zu den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung und Personalführung. Das bestehende Instrumentarium trägt in der täglichen Praxis dazu bei, dass unter Berücksichtigung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und der dienstlichen Belange, passgenaue Lösungen gefunden werden können.

6.5.1 Arbeitsorganisation

- Arbeitsteams werden möglichst so gebildet, dass sie sich in ihrer Leistungsfähigkeit, ihrem Know-how und in ihrer Zeitgestaltung ergänzen.
- Arbeitszeiten von Partner:innen, die für die Betreuung und Pflege von Angehörigen von Belang sind, werden nach Möglichkeit bei der Dienstzeitgestaltung berücksichtigt.
- Bei der Urlaubsplanung wird Eltern mit schulpflichtigen Kindern ein bevorzugter Zugriff auf Ferienzeiten zubilligt. Die Urlaubszeiten können an denen der Partner:innen ausgerichtet werden. Die Beschäftigten organisieren sich im Regelfall selbst.
- Bei Dienstzeitausweitungen durch Vertretungsregelungen werden die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige berücksichtigt.
- Durch Beteiligungsprozesse erfolgt eine Absprache bei Veränderungen der Öffnungszeiten und Arbeitsabläufe.
- In Abstimmung mit dem jeweiligen Fachdienst und dem Personalbüro kann –sofern keine dienstlichen Gründe dagegenstehen– insbesondere bei Teilzeit die Wochenarbeitszeit individuell auf die Wochenarbeitsstage verteilt werden.

6.5.2 Arbeitszeitgestaltung

- In gemeinsamer Verantwortung von Beschäftigten und Dienststelle gilt die Vertrauensarbeitszeit. Diese ist seit 1997 im Rahmen der gültigen Rechtsvorschriften durch die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten geregelt.
- Die Anwesenheitszeiten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit richten sich nach den Sprechzeiten und Kundenströmen.
- Die Organisationseinheiten können im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse unter der Beteiligung der Mitarbeitenden Arbeitszeitmodelle entwickeln.
- Die Gestaltung der flexiblen Arbeitszeit kann in einer festgelegten Rahmenbandbreite erfolgen.
- Von der Arbeitszeit kann bis zu 40 Stunden im Monat nach oben oder unten abgewichen werden. Diese Abweichungen können über mehrere Monate fortgeschrieben werden, innerhalb eines Jahres soll möglichst ein Ausgleich erfolgen.



Homeoffice und Mobiles Arbeiten

- Je nach Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzgestaltung besteht die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice.
- Für gelegentliches Arbeiten außerhalb des Büroarbeitsplatzes besteht das Angebot der Mobilien Arbeit.

Teilzeitarbeit

- Grundsätzlich wird jede zu besetzende Stelle als „teilbar“ ausgeschrieben.
- Bei familiären Verpflichtungen und anderen persönlichen Belangen bieten wir ein breites Spektrum von Teilzeitmodellen an.
- Das Personalbüro berät diese Mitarbeiter:innen über die Auswirkungen der Teilzeittätigkeit auf die Versorgungs- und Rentenleistungen bzw. vermittelt an die zuständigen Ansprechpartner:innen.
- Es gibt elternzeitunschädliche Teilzeitangebote sowie Angebote der geringfügigen Beschäftigung.
- Bei Personalengpässen werden die Kolleg:innen in Elternzeit bezüglich einer zeitlich befristeten Unterstützung oder Vertretung gezielt angesprochen.

Elternzeit und Beurlaubungen

- Während der Elternzeit und Beurlaubungszeit halten Ansprechpartner:innen des Personalbüros den persönlichen Kontakt.
- Das Personalbüro informiert während der Eltern- und Beurlaubungszeiten
 - über aktuelle Stellenausschreibungen und eröffnet damit die Möglichkeit der Bewerbung,
 - über die internen Fortbildungsangebote, an denen alle teilnehmen können,
 - über aktuelle Themen durch die regelmäßig erscheinende Mitarbeitendenzeitung „MAZ“ die allen zugestellt wird.
- Aufgrund familiärer und persönlicher Lebensplanung sind - sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen - zeitlich befristete Beurlaubungen möglich.
- Das Personalbüro berät diese Mitarbeiter:innen über die Auswirkungen der Beurlaubung auf die Versorgungs- und Rentenleistungen.
- Eine vorzeitige Rückkehr wird im Rahmen des Stellenplanes ermöglicht.
- Im Rahmen der Personalentwicklung werden Rückkehrgespräche durch den jeweiligen Fachdienst geführt und die Organisation des Arbeitsplatzes veranlasst. Sollte durch eine längere Elternzeit nicht der gleiche Arbeitsplatz wieder eingenommen werden, führt das Personalbüro das Rückkehrgespräch.



6.5.3 Informations- und Beratungsleistung

- Bei Problemen der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen unterstützt sowohl das Personalbüro als auch die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen Kindertagesbetreuung bzw. Zukunft Alter.
- Es gibt ein vielfältiges Angebot der Ferienbetreuung vom Kinder-, Jugend- und Familienbüro, das auch unsere Mitarbeiter:innen für ihre Kinder in Anspruch nehmen können.
- Zur Information der Beschäftigten gibt es Flyer zur
 - Information über familienorientierte Angebote
 - Vereinbarkeit von Pflege und Beruf „Lebens-Wert“
- Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege und Beruf“
- Auf Mitarbeitertagen wird über aktuelle Themen informiert.
- Im Rahmen einer Intranetplattform bietet die Stadt Arnberg ihren Beschäftigten ein Forum zur Information und zum Austausch sowie einen virtuellen „Marktplatz“, wo sie privat Dinge anbieten, suchen und erwerben können.



6.6 Arbeitsklima



Wesentliche Grundlage für ein gutes Arbeitsklima ist ein gleichberechtigtes und wertschätzendes Miteinander. Im Jahr 2002 wurde gemeinsam ein Leitbild der Stadtverwaltung Arnberg erarbeitet, welches herausstellt, dass sie ein Unternehmen mit Menschen ist. Als Grundlage für den gemeinsamen Erfolg sind die allgemeingültigen Grundwerte Respekt, Vertrauen und Freude an der Arbeit hervorzuheben. Darauf abstellend soll eine Kultur gepflegt werden, die wertschätzend mit den Belangen beider Geschlechter umgeht und der Geschlechtergerechtigkeit offen gegenübersteht.

Ein gutes Arbeitsklima kann nur dann bestehen, wenn zudem eine diskriminierungsfreie Sprache genutzt und Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz gewährleistet ist. Bei der internen als auch externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten (§ 4 LGG NRW).

Dem Schutz für Mitarbeitende vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz trägt die zwischen Dienststelle und Personalvertretung abgeschlossene Dienstvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten Rechnung. Hierin verpflichtet sich die Stadtverwaltung Arnberg „sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern.“

7. Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2023

Situationsanalyse zur Unterrepräsentanz (Zahlen vom 30.06.2023)

An dieser Stelle werden die gesetzten Ziele des Gleichstellungsplans 2018-2023 mit den Zahlen vom 30.06.2023, die die Grundlage des Gleichstellungsplans 2024-2029 bilden, verglichen und evaluiert.

Unterrepräsentierte Bereiche können nur mit einer Quote versehen werden, wenn im Betrachtungszeitraum des Gleichstellungsplans vorhersehbare Fluktuationen stattfinden (Renteneintritt, Altersteilzeit).

Von der Systematik bedeutet dieses, dass bei Unterrepräsentanz zunächst alle weiblichen Fluktuationen grundsätzlich mit einer Frau nachbesetzt werden.

Verbesserungen der Unterrepräsentanz, die über der gesetzten Quote liegen, ergeben sich häufig durch unerwartete, nicht planbare Fluktuationen oder Stellenausweitungen, die durch Frauen besetzt wurden.

7.1 Beamt:innen und Tariflich Beschäftigte

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023 (zum Stichtag 30.06.2023)

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16, EG 15 Ü	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 15, EG 15	-	10	10	0,00%	100,00%	-	4	20,00%
A 14, EG 14	4	8	12	33,33%	66,67%	-	3	50,00%
A 13, EG 13	7	7	14	50,00%	50,00%	4	1	50,00%
A 12, EG 12, S 18	15	34	49	30,61%	69,39%	3	7	38,78%
A 11, EG 11, S 17	32	53	85	37,65%	62,35%	4	13	45,88%
A 10, EG 10, S 15-S 16Ü	56	37	93	60,22%	39,78%	5	4	-
A 9 (2.LG 1. EA), EG 9b/9c, S 10 - S 14,N	93	37	130	71,54%	28,46%	6	3	-
A 9 (1.LG 2. EA), EG 9a, S 9	44	33	77	57,14%	42,86%	7	5	-
A 8, EG 8, S 6- S 8b	190	45	235	80,85%	19,15%	12	2	-
A 7, EG 7	19	67	86	22,09%	77,91%	-	1	23,26%
EG 4- EG 6, S 3- S 5	100	118	218	45,87%	54,13%	12	1	45,87%
EG 1 - EG 2	5	-	5	100,00%	0,00%	-	-	-
Gesamt	565	450	1015	55,67%	44,33%	53	44	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16	0	0	0	0,00%	0,00%			s. Seite 49
A 15, EG 15	4	3	7	57,14%	42,86%		3	
A 14, EG 14	4	3	7	57,14%	42,86%		1	
A 13, EG 13	12	12	24	50,00%	50,00%		1	
A 12, EG 12, S 18	20	20	40	50,00%	50,00%	2	4	
A 11, EG 11, S 17	42	43	85	49,41%	50,59%	6	8	
A 10, EG 10, S 15-S 16	55	48	103	53,40%	46,60%	5	7	
A 9, EG 9b/9c, S 11b-S 14,N	97	62	159	61,01%	38,99%	6	3	
A 9 mD, EG 9a, S 9	44	35	79	55,70%	44,30%	10	2	
A 8, EG 8, S 8a-S 8b	159	38	197	80,71%	19,29%	14	5	
A 7, EG 7	22	51	73	30,14%	69,86%	3	5	
EG 4-EG 6, S 4	74	102	176	42,05%	57,95%	8	18	
EG 2	1	1	2	50,00%	50,00%			
Gesamt	534	418	952	56,09%	43,91%			

Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel- erreichungs- grad
A 15/ EG 15	20%	2	57,14%	4	Ziel erreicht
A 14, EG 14	50%	2	57,14%	4	Ziel erreicht
A 13, EG 13	50%	4	50,00%	4	Ziel erreicht
A 12, EG 12, S 18	38,78%	4	38,78%	5	Ziel erreicht
A 11, EG 11, S 17	45,88%	7	49,41%	10	Ziel erreicht
A 7, EG 7	23,26%	1	30,14%	3	Ziel erreicht
EG 4- EG 6, S 3- S 5	45,87%	1	42,05%	- 26	Ziel nicht erreicht

Betrachtet man die Einkommenssituation der Beschäftigten wird deutlich, dass wir gerade in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen die gesetzten Ziele erreicht und teilweise übertroffen haben.

Lediglich in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 7, EG 7 und EG 4-EG 6, S 3-5 besteht noch Handlungsbedarf, der durch kommende Fluktuationen behoben werden kann.

7.2 Beamt:innen

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Besoldung	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16	-	1	1	0,00%	100,00%	-	0	-
A 15	-	4	4	0,00%	100,00%	-	3	50,00%
A 14	2	5	7	28,57%	71,43%	-	2	42,86%
A 13	4	4	8	50,00%	50,00%	1	1	50,00%
A 12	10	14	24	41,67%	58,33%	3	5	50,00%
A 11	19	25	44	43,18%	56,82%	3	7	50,00%
A 10	27	17	44	61,36%	38,64%	2	1	-
A 9	5	2	7	71,43%	28,57%	3	3	-
A 9	12	12	24	50,00%	50,00%			-
A 8	7	12	19	36,84%	63,16%	-	-	-
A 7	1	12	13	7,69%	92,31%	-	-	-
Gesamt	87	108	195	44,62%	55,38%	12	22	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16	0	0	0	0,00%	0,00%			
A 15	1	1	2	50,00%	50,00%		1	
A 14	2	1	3	66,67%	33,33%			
A 13	5	7	12	41,67%	58,33%			
A 12	11	9	20	55,00%	45,00%	2	2	
A 11	17	14	31	54,84%	45,16%	4	2	
A 10	21	18	39	53,85%	46,15%	1	5	
A 9	8	3	11	72,73%	27,27%			
A 9 mD	9	13	22	40,91%	59,09%	1		
A 8	6	13	19	31,58%	68,42%	1	3	s. Seite 49
A 7	0	18	18	0,00%	100,00%			
Gesamt	80	97	177	45,20%	54,80%			

Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel-erreichungs-grad
A15	50,00%	2	50,00%	1	Ziel erreicht
A14	42,86%	1	66,67%	2	Ziel erreicht
A13	50,00%	-	41,67%	1*	Ziel nicht erreicht
A12	50,00 %	2	55,00%	1	Ziel erreicht
A11	50,00%	3	54,84%	17	Ziel erreicht

Die gesetzten Quoten sind in den Besoldungsgruppen A 11, A 12, A 14 und A 15 erreicht worden.

Lediglich in der Besoldungsgruppe A 13 konnte trotz Stellenausweitung keine Parität erzielt werden.

* Obwohl eine Stelle mit einer weiblichen Bewerberin besetzt wurde, ist es aufgrund der Stellenausweitung zu einem Rückgang der Quote gekommen.

7.3 Tariflich Beschäftigte

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	-	6	6	0,00%	100,00%	-	1	16,67%
EG 14	2	3	5	40,00%	60,00%	-	1	50,00%*
EG 13	3	3	6	50,00%	50,00%	2	1	50,00%
EG 12, S 18	5	20	25	20,00%	80,00%	-	2	24,00%
EG 11, S 17	13	28	41	31,71%	68,29%	1	6	39,02%
EG 10, S 15-S 16Ü	29	20	49	59,18%	40,82%	2	2	-
EG 9b/9c, S 10 - S 14	88	35	123	71,54%	28,46%	9	2	-
EG 9a, S 9	32	21	53	60,38%	39,62%	5	4	-
EG 8, S 6- S 8b, N	183	33	216	84,72%	15,28%	12	2	-
EG 7	18	55	73	24,66%	75,34%	-	7	30,14%
EG 4- EG 6, S 3- S 5	13	10	23	56,52%	43,48%	15	13	-
EG 1 - EG 2, S 2	5	-	5	100,00%	0,00%	4	-	-
Gesamt	391	234	625	62,56%	37,44%	50	41	-

* Das LGG NRW lässt eine höhere Zielquote als 50,00% nicht zu.

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	3	2	5	60,00%	40,00%		2	
EG 14	1	2	3	33,33%	66,67%		1	
EG 13	7	5	12	58,33%	41,67%		1	
EG 12, S 18	9	11	20	45,00%	55,00%		2	s. Seite 49
EG 11, S 17	25	29	54	46,30%	53,70%	2	6	s. Seite 49
EG 10, S 15-S 16	34	30	64	53,13%	46,88%	4	2	
EG 9b/9c, S 11b-S 14	85	37	122	69,67%	30,33%	6	3	
EG 9a, S 9	35	22	57	61,40%	38,60%	9	2	
EG 8, S 8a-S 8b, N	156	47	203	76,85%	23,15%	13	2	
EG 7	22	33	55	40,00%	60,00%	3	5	s. Seite 49
EG 4-EG 6, S 4	74	102	176	42,05%	57,95%	8	18	s. Seite 49
EG 2	1	1	2	50,00%	50,00%			
Gesamt	452	321	773	58,47%	41,53%			

Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel-erreichungs-grad
EG 15	16,67%	1	60,00%	3	Ziel erreicht
EG 14	50,00%	-	33,33%	1	Ziel nicht erreicht
EG 13	50,00%	-	58,33%	7	Ziel erreicht
EG 12, S18	24,00%	1	45,00%	4	Ziel erreicht
EG 11, S 17	39,02%	3	46,30%	12	Ziel erreicht
EG 7	30,14 %	4	40,00%	4	Ziel erreicht

In allen Entgeltgruppen, außer der EG 14, wurde das angestrebte Ziel erreicht.

In der Entgeltgruppe EG 14 kam es während des Betrachtungszeitraums aber auch zu einer Reduzierung der gesamten Stellen von 5 auf 3, dadurch konnte die geplante Quotierung nicht wie beabsichtigt berücksichtigt werden.

7.4 Allgemeine Verwaltung

Zu dieser Gruppe zählen die Beschäftigten mit klassischer Verwaltungsausbildung, sowie Sekretariatsdienste, Finanzdienste und Personal mit Service- und Ordnungsaufgaben.

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16, EG 15 Ü	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 15, EG 15	-	5	5	0,00%	100,00%	-	3	40,00%
A 14, EG 14	2	6	8	25,00%	75,00%	-	3	50,00%
A 13, EG 13	4	2	6	66,67%	33,33%	1	-	-
A 12, EG 12	9	14	23	39,13%	60,87%	1	4	47,83%
A 11, EG 11	17	26	43	39,53%	60,47%	2	8	48,84%
A 10, EG 10, S 15-S 16Ü	40	25	65	61,54%	38,46%	4	2	-
A 9 (2.LG 1. EA), EG 9b/9c, S 10-S 14	44	25	69	63,77%	36,23%	1	3	-
A 9 (1.LG 2. EA), EG 9a, S 9	27	14	41	65,85%	34,15%	5	4	-
A 8, EG 8, S 6- S 8b	54	15	69	78,26%	21,74%	7	2	-
A 7, EG 7	15	2	17	88,24%	11,76%	-	1	-
EG 4- EG 6, S 3- S 5	52	9	61	85,25%	14,75%	11	-	-
Gesamt	264	144	408	64,71%	35,29%	32%	30%	-

* Das LGG NRW lässt eine höhere Zielquote als 50,00% nicht zu.



Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16	0	0	0	0,00%	0,00%			
A 15, EG 15	2	2	4	50,00%	50,00%		1	
A 14, EG 14	3	1	4	75,00%	25,00%		1	
A 13, EG 13	8	7	15	53,33%	46,67%		1	
A 12, EG 12	11	10	21	52,38%	47,62%			
A 11, EG 11	23	17	40	57,50%	42,50%	1	4	
A 10, EG 10, S 15	36	26	62	58,06%	41,94%	1	2	
A 9, EG 9b/9c, S 11b-S 12	48	24	72	66,67%	33,33%	3	2	
A 9 mD, EG 9a	31	18	49	63,27%	36,73%	7	1	
A 8, EG 8, S 8a	45	12	57	78,95%	21,05%	3	1	
EG 7	16	1	17	94,12%	5,88%	2		
EG 4-EG 6	40	10	50	80,00%	20,00%	5	1	
EG 2	1	1	2	50,00%	50,00%			
Gesamt	264	129	393	67,18%	32,82%			

Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel- erreichungs- grad
A15, EG 15	40,00%	2	50,00%	2	Ziel erreicht
A14, EG 14	50,00%	2	75,00%	3	Ziel erreicht
A12, EG 12	47,83%	2	52,38%	2	Ziel erreicht
A11, EG 11	48,84%	4	57,50%	6	Ziel erreicht

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung wurden alle gesetzten Ziele erreicht.

7.5 Manuelle Dienste.

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 9a, S 9	1	3	4	25,00%	75,00%	-	-	-
EG 8	-	6	6	0,00%	100,00%	-	-	-
EG 7	2	53	55	3,64%	96,36%	-	5	5,45%
EG 4- EG 6	12	94	106	11,32%	88,68%	1	13	13,21%
EG 1 - EG 3	5	-	5	100,00%	0,00%	5	-	-
Gesamt	20	156	176	11,36%	88,64%	6	18	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 9a	1	2	3	33,33%	66,67%		1	
EG 8	0	7	7	0,00%	100,00%		1	s. Seite 49
EG 7	3	31	34	8,82%	91,18%		5	s. Seite 49
EG 4-EG 6	8	84	92	8,70%	91,30%		16	s. Seite 49
Gesamt	12	124	136	8,82%	91,18%			



Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel-erreichungs-grad
EG 4 – EG 6	13,21%	2	8,70%	8	Ziel nicht erreicht
EG 7	5,45%	1	8,82%	3	Ziel nicht erreicht

In den manuellen Diensten sind überwiegend Männer beschäftigt. Dies erklärt sich durch die Bereiche Handwerk, Forstwirtschaft und Grünflächenmanagement. Mitarbeiterinnen sind hauptsächlich als Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte beschäftigt.

In der Entgeltgruppe EG 4-6 kam es zu einer erheblichen Verringerung der Gesamtanzahl der Stellen von 106 auf 92. In diesem Zuge war eine Nachbesetzung mit weiblichen Mitarbeitenden daher nicht wie geplant möglich. Gleiches gilt für die Entgeltgruppe EG 7, bei der die Gesamtanzahl der Stellen von 55 auf 34 reduziert wurden.

7.6 Bauzeichner:innen/Techniker:innen/Ingenieur:innen

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 16, EG 15 Ü	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15, EG 15	-	4	4	0,00%	100,00%	-	1	25,00%
A 14, EG 14	1	1	2	50,00%	50,00%	-	-	-
A 13, EG 13	1	2	3	33,33%	66,67%	1	-	33,33%
A 12, EG 12	4	16	20	20,00%	80,00%	-	3	30,00%
A 11, EG 11	7	23	30	23,33%	76,67%	1	5	30,00%
A 10, EG 10	-	6	6	0,00%	100,00%	-	-	-
A 9 (2.LG 1. EA), EG 9b/9c	-	4	4	0,00%	100,00%	-	-	-
A 9 (1.LG 2. EA), EG 9a	2	8	10	20,00%	80,00%	-	1	30,00%
A 8, EG 8	1	-	1	0,00%	0,00%	-	-	-
A 7, EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-
A 6, EG 4- EG 6	3	1	4	75,00%	25,00%	-	1	-
Gesamt	19	65	84	22,62%	77,38%	2	11	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	2	0	2	100,00%	0,00%			
A 14, EG 14	0	2	2	0,00%	100,00%			
EG 13	1	2	3	33,33%	66,67%			
A 12, EG 12	8	8	16	50,00%	50,00%		2	
A 11, EG 11	12	20	32	37,50%	62,50%		2	s. Seite 49
EG 10	0	8	8	0,00%	100,00%			
EG 9b/9c	1	4	5	20,00%	80,00%			
EG 9a	2	5	7	28,57%	71,43%			
EG 8	1	0	1	100,00%	0,00%			
EG 6	1	0	1	100,00%	0,00%			
Gesamt	28	49	77	36,36%	63,64%			



Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel- erreichungs- grad
A 15, EG 15	25,00%	1	100,00%	2	Ziel erreicht
A 13, EG 13	33,33%	1	33,33%	1	Ziel erreicht
A 12, EG 12	30,00%	2	50,00%	4	Ziel erreicht
A 11, EG 11	30,00%	2	40,62%	5	Ziel erreicht
A 9 (1. LG; 2. EA), EG 9 a	30,00%	1	28,57%	2	Ziel nicht erreicht

Die technischen Berufe werden nach wie vor von Männern dominiert. Es ist jedoch bei den aktuellen Stellenausschreibungen zu sehen, dass sich zunehmend mehr Frauen bewerben.

Dadurch konnten fast alle Ziele erreicht werden. Lediglich bei der Entgeltgruppe EG 9a gab es eine Stellenreduzierung von 10 auf 7 Stellen, sodass das Ziel nicht erreicht werden konnte.

7.7 Feuerwehr

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Besoldung	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 13	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 11	-	3	3	0,00%	100,00%	-	-	-
A 10	-	1	1	0,00%	100,00%	-	1	1
A 9 (1.LG 2. EA)	-	7	7	0,00%	100,00%	-	2	1
A 8	-	9	9	0,00%	100,00%	-	-	-
A 7	-	12	12	0,00%	100,00%	-	-	-
Gesamt	-	33	33	0,00%	100,00%	-	3	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A13	0	1	1	0,00%	100,00%			
A12	0	1	1	0,00%	100,00%			
A11	0	4	4	0,00%	100,00%			
A10	0	6	6	0,00%	100,00%		3	s. Seite 49
A9mD	0	7	7	0,00%	100,00%			
A8	0	12	12	0,00%	100,00%		2	s. Seite 49
A7	0	18	18	0,00%	100,00%			
Gesamt	0	49	49	0,00%	100,00%			

Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel-erreichungs-grad
A 10	100%	1	0	0	Ziel nicht erreicht
A 9 (1.LG, 2. EA)	100%	7	0	0	Ziel nicht erreicht



In feuerwehrtechnischen Dienst sind derzeit immer noch keine Frauen tätig. Es wurde keine Verbesserung der Situation erreicht.

Auch für alle neuen geschaffenen Stellen (6 Stellen ab 2024, Besoldungsgruppe A 11 bis A 15) konnten ebenfalls keine weibliche Bewerberin gewonnen werden.

Lediglich im Bereich der Brandmeisteranwärter:innen konnte aufgrund gezielter Maßnahmen in Bezug auf den sportlichen Eignungstest, eine Frau gefunden werden, die sich im gesamten Verfahren der Bestenauslese durchsetzen konnte.

7.8 Rettungsdienst

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 9b/9c	-	2	2	0,00%	100,00%	-	-	-
N	-	10	10	0,00%	100,00%	-	-	4 (7)
EG 4- EG 6	7	14	21	33,33%	66,67%	-	-	-
Gesamt	7	26	33	21,21%	78,79%			-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 10	0	1	1	0,00%	100,00%			
EG 9c	0	1	1	0,00%	100,00%			
EG 6	0	4	4	0,00%	100,00%		1	
EG 4	4	4	8	50,00%	50,00%			
N	4	22	26	15,38%	84,62%			
Gesamt	8	32	40	20,00%	80,00%			



Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel-erreichungs-grad
N	23,53%	4	15,38%	4	Nicht erreicht

Auch im Bereich des Rettungsdienstes konnte das Ziel nicht erreicht werden. In absoluten Zahlen wurde die Anzahl 4 erreicht, jedoch relativiert sich diese Zahl bei der Betrachtung der Stellenausweitung.

Durch gesetzliche Vorgaben werden Nottfallsanitäter:innen benötigt und gesucht.

Im Bereich der Entgeltgruppe N ist die Zahl der Stellen daher von 10 auf 26 angestiegen. Hierbei ist es jedoch nicht gelungen der Unterrepräsentanz entgegenzuwirken.

Lediglich 4 der 26 Stellen sind mit Frauen besetzt.

Die Unterrepräsentanz im Bereich der EG 6 kann für den kommenden Gleichstellungsplan trotz Fluktuation nicht quotiert werden, da gesetzlich vorgegeben ist, dass die Rettungsassistenten, die mit EG 6 vergütet werden, zukünftig entfallen.

7.9 Sozialarbeiter:innen/-pädagog:innen

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	-	1	1	0,00%	100,00%	-	-	-
A 13, EG 13	2	2	4	50,00%	50,00%	1	1	50,00%
A 12, EG 12, S 18	1	1	2	50,00%	50,00%	2	-	50,00%
A 11, EG 11, S 17	6	-	6	100,00%	0,00%	1	-	-
A 10, EG 10, S 15-S 16Ü	11	5	16	68,75%	31,25%	1	2	-
EG 9b/9c, S 10 - S 14	36	6	42	85,71%	14,29%	4	-	-
EG 9a, S 9	1	-	1	100,00%	0,00%	-	-	-
Gesamt	57	15	72	79,17%	20,83%	9	3	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 15	0	1	1	0,00%	100,00%			
A 13, EG 13	1	2	3	33,33%	66,67%			
A 12, EG 12, S 18	1	1	2	50,00%	50,00%			
A 11, EG 11, S 17	5	2	7	71,43%	28,57%			
A 10, EG 10, S 15	16	5	21	76,19%	23,81%	3		
EG 9c, S 11b-S 14	36	10	46	78,26%	21,74%	2		
EG 9a	1	0	1	100,00%	0,00%			
Gesamt	60	21	81	74,07%	25,93%			

Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel- erreichungs- grad
A 13, EG 13	50,00%	-	33,33%	1	Ziel nicht erreicht
A 12, EG 12, S 18	50,00%	-	50,00%	1	Ziel erreicht

Der sozialpädagogische Bereich wird von Frauen dominiert, was sich in den Leitungsfunktionen derzeit jedoch nicht widerspiegelt. Quotierungen in den Entgeltgruppen EG 13 und EG 15, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, sind aufgrund fehlender Fluktuationen nicht möglich.

7.10 Erzieher:innen



Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
EG 10, S 15-S 16Ü	5	-	5	100,00%	0,00%	-	-	-
EG 9b/9c, S 10 - S 14	10	-	10	100,00%	0,00%	2	-	-
EG 9a, S 9	10	-	10	100,00%	0,00%	2	-	-
EG 8, S 6- S 8b	130	4	134	97,01%	2,99%	5	-	-
EG 7	-	-	-	0,00%	0,00%	-	-	-
EG 4- EG 6, S 3- S 5	18	-	18	100,00%	0,00%	1	-	-
Gesamt	173	4	177	97,74%	2,26%	10	-	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
S 15-S 16	2	2	4	50,00%	50,00%			
S 13	6	0	6	100,00%	0,00%			
EG 9a, S 9	7	0	7	100,00%	0,00%			
EG 8, S 8a, S 8b	109	7	116	93,97%	6,03%			
EG 4, S 4	13	0	13	100,00%	0,00%			
Gesamt	137	9	146	93,84%	6,16%			

Das Berufsbild der Erzieher:innen ist klassisch durch Frauen geprägt. Dies gilt jedoch nicht mehr für die Leitungsfunktionen der größeren Einrichtungen.

Ziel ist es, bei gleicher Eignung und Befähigung verstärkt auf die Einstellung von männlichen Erziehern zu achten, um das Rollenbild bereits in den Kindertagesstätten aufzubrechen.

7.11 Sonderlaufbahnen (Kultur, Bibliothek etc.)

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A 14, EG 14	1	1	2	50,00%	50,00%	-	-	-
A 13, EG 13	-	1	1	0,00%	100,00%	-	1	50,00%
A 12, EG 12, S 18	1	2	3	33,33%	66,67%	-	-	-
A 11, EG 11, S 17	2	1	3	66,67%	33,33%	-	-	-
A 9 (2.LG 1. EA), EG 9b/9c, S 10 - S 14	3	-	3	100,00%	0,00%	1	-	-
A 9 (1.LG 2. EA), EG 9a, S 9	3	1	4	75,00%	25,00%	2	-	-
A 8, EG 8, S 6- S 8b, N	5	1	6	83,33%	16,67%	-	-	-
A 7, EG 7	2	-	2	100,00%	0,00%	-	-	-
A 6, EG 4- EG 6, S 3- S 5	8	-	8	100,00%	0,00%	1	-	-
Gesamt	25	7	32	78,13%	21,88%	-	-	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
A13, EG 13	2	0	2	100,00%	0,00%			
EG 11	2	0	2	100,00%	0,00%			
S 15	1	0	1	100,00%	0,00%			
EG 9c, EG 9b	2	1	3	66,67%	33,33%			
EG 9a	2	3	5	40,00%	60,00%	1	1	
EG 8	3	0	3	100,00%	0,00%	1		
EG 6- EG 7	11	1	12	91,67%	8,33%	3		
Gesamt	23	5	28	82,14%	17,86%			



Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Besoldung/ Entgelt	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel- erreichungs- grad
A 13, EG 13	50,00%	1	100,00%	2	Ziel erreicht

Die Stellen mit besonderen Funktionen wurden und werden von Frauen dominiert.

Lediglich in der Entgeltgruppe EG 9a besteht eine Unterrepräsentanz.

7.12 Perspektive Führung

Zahlen und Zielquoten des Gleichstellungsplans 2018-2023

Funktion	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
Fachbereichsleitung	-	7	7	0,00%	100,00%	-	3	28,57%
Fachdienstleitung	9	20	29	31,03%	68,97%	1	8	44,83%
Teamleitung	23	11	34	67,65%	32,35%	1	4	-
Stelle mit besond. Funktion	3	6	9	33,33%	66,67%	1	1	33,33%
Gesamt	25	7	32	78,13%	21,88%	-	-	-

Zahlen des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Funktion	Zahl der Beschäftigten gesamt		Gesamt	Relative Zahl der Beschäftigten		Fluktuation		Zielquote
	w	m		w	m	w	m	
Referats-, Dezernats-, Geschäftsbereichs-, Betriebsleitung	5	4	9	55,55%	44,45%	0	2	
Fachdienstleitung	18	21	39	46,15%	53,85%	1	8	siehe Seite 49
Teamleitung	15	13	28	53,57%	46,43%	1	1	
Stelle mit besond. Funktion	5	3	8	62,50%	37,50%	1	0	
Gesamt	43	42	85	50,59%	49,41%	3	11	



Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zum 30.06.2023

Funktion	Angestrebte Zielquote 2018	Angestrebte Zielquote absolut 2018	Erreichte Zielquote zum 30.06.2023	Erreichte Zielquote absolut	Ziel-erreichungs-grad
Referats-, Dezernats-, Geschäftsbereichs-, Betriebsleitung	28,57%	2	55,55%	5	Ziel erreicht
Fachdienstleitung	44,83%	4	46,15%	18	Ziel erreicht
Stelle mit besond. Funktion	33,33%	-	62,50%	5	Ziel erreicht

Bezüglich der Übernahme von Leitungsfunktionen sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache. Es ist nahezu in allen Bereichen gelungen die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Lediglich im Bereich der Fachdienstleitung stellen die Frauen etwas weniger Leitungsfunktionen.

Besonders zu erwähnen ist, dass im Bereich der Dezernatsleitung eine Stelle in geteilter Führung von jeweils 50 % erfolgt. Mit den anderen 50% der Beschäftigung nehmen die Kolleginnen Fachdienstleitungsaufgaben wahr.

7.13 Beispielsberechnung

Beschäftigte: A 7/ EG 7	weiblich	männlich	gesamt
Bestand	22	51	73
Minus Fluktuation nach Auswertung	3	5**	
Plus Fluktuation Frauen	3*		
Gesamt:	22	46	-
Fluktuationsanteil Männer zu Frauen	4	1	
Gesamt:	26	47	
Berechnung der Zielquote:	$73=100\%$		
Zielquote (x)	$26= x\%$		
Zielquote (x)	35,61%		

*Fluktuationen von Frauen werden in gleicher Anzahl wieder mit Frauen nachbesetzt, um die Quote nicht zu verschlechtern.

**Mindestens die Hälfte der männlichen Fluktuationen wird durch Frauen besetzt, bei ungeraden Zahlen wird zugunsten des Frauenanteils aufgerundet, bei Stellen mit einer anhaltend sehr geringen Frauenquote kann bis auf eine männlich Nachbesetzung, die Anzahl der Fluktuationen zum Frauenanteil hinzugezählt werden. Dies gilt bei gleicher Eignung und Befähigung der Bewerber:innen.

8. Zielquoten des Gleichstellungsplans 2024-2029

Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50% erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen und unter Berücksichtigung der Fluktuationen sowie der Einsparvorgaben zur Haushaltskonsolidierung, die Steigerungsmöglichkeiten für das Jahr 2029 berücksichtigt und Zielquoten gebildet.

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten gesamt			Fluktuation		Relative Zahl der Beschäftigten Stand 30.06.2023		Ziel- quote
	w	m	Gesamt	w	m	w	m	
Beamten:innen/Tarifbeschäftigte								
A 7, EG 7	22	51	73	3	5	30,14%	69,86%	35,61%
Beamten:innen								
A 8	6	13	19	1	3	31,58%	68,42%	42,10%
Tariflich Beschäftigte								
EG 12, S 18	9	11	20	0	2	45,00%	55,00%	50,00%
EG 11, S 17	25	29	54	2	6	46,30%	53,70%	50,00%
EG 7	22	33	55	3	5	40,00%	60,00%	45,45%
EG 4-EG 6	74	102	176	8	18	42,05%	57,95%	47,15%
Manuelle Dienste								
EG 8	0	7	7	0	1	0,00%	100,00%	14,28%
EG 7	3	31	34	0	5	8,82%	91,18%	17,64%
EG 4-EG 6	8	84	92	0	16	8,70%	91,30%	15,21%
Bauzeichner:innen/Techniker:innen/Ingenieur:innen								
A 11, EG 11	12	20	32	0	2	37,50%	62,50%	40,62%
Feuerwehr								
A 10	0	6	6	0	3	0,00%	100,00%	33,33 %
Sonderlaufbahnen								
A 9(1.LG2.EA), EG 9a, S9	2	3	5	1	1	40,00%	60,00%	50,00%
Frauen in Führungsfunktionen								
Fachdienstleitungen	18	21	39	1	8	46,15%	53,85%	48,71%

9. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen



Ziel eines geschlechtergerechten Personalmanagements ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel ist bei der Stadt Arnberg bereits in vielen Bereichen erreicht.

Die nachfolgenden Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2024-2029 sollen insgesamt eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der Stadt Arnberg gewährleisten und dazu beitragen, dass die gesetzten Zielquoten erreicht werden und darüber hinaus weitere Maßnahmen ergriffen werden, die auf die Verbesserung der Gleichstellung insgesamt zielen.

9.1 Unterrepräsentanz in Entgelt- und Besoldungsgruppen

Wie aus der Tabelle in der Situationsanalyse ersichtlich, besteht neben dem allgemeinen Verwaltungsdienst vor allem im Bereich der Manuellen Dienste und der Feuerwehr ein besonderer Handlungsbedarf.

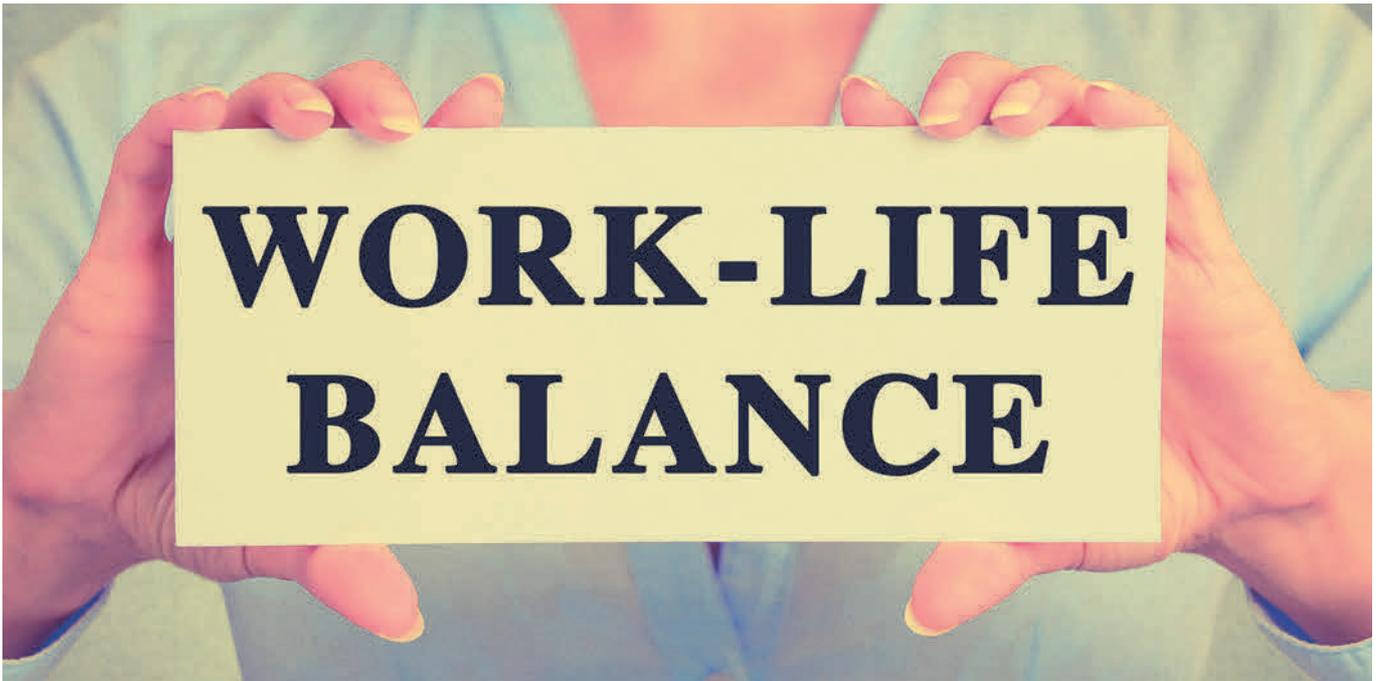
Für diese Bereiche ist das Setzen einer Quote, die über die planbare Fluktuation die Zunahme von weiblichen Mitarbeitenden steuert, nicht ausreichend.

Darüberhinausgehende Maßnahmen sind erforderlich.

Ziele sind:

1. Der Frauenanteil in den benannten Bereichen mit Unterrepräsentanz wird erhöht.
2. Es werden transparente und diskriminierungsfreie Verfahren durchgeführt.
3. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt höherwertige Stellen übertragen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für Umstrukturierungen von Aufgaben im Rahmen von organisatorischen Maßnahmen, die eine Übertragung höherwertiger Tätigkeit zur Folge hat.
4. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2024-2029 sollen:
20% der Ausbildungsstellen bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst und 20% im gewerblich-technischen Bereich mit Frauen besetzt werden.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Bei Stellenbesetzungsverfahren in den unterrepräsentierten Bereichen werden die Ziele der Frauenförderung aktiv umgesetzt.	Führungskraft Personalbüro	laufend
Zur Gewinnung von Frauen für die Manuellen Diensten werden gezielte Werbemaßnahmen/Werbekampagnen durchgeführt. (Arbeitsamt/Jobcenter ansprechen und um gezielte Ansprache geeigneter Frauen bitten.)	Personalbüro Gleichstellungsstelle	laufend
<p>Für die Feuerwehr muss es gelingen mehr Frauen für vakante Stellen zu gewinnen. Hieraus leiten sich folgende Maßnahmen ab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von neu entwickelten Werbemaßnahmen, die explizit Frauen ansprechen • Ausschreibungen über überregionale Fachzeitschriften • Werbung an Schulen • Möglichkeit der Betriebserkundung bzw. Tag der offenen Tür <p>In Bezug auf Ausbildungsstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Ausbildungsbörsen • Vorbereitung der Bewerberinnen für die Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin, hier speziell auf den sportlichen Eignungstest. • Überarbeitung des sportlichen Eignungstestes gemäß den möglichen Vorgaben. • Sensibilisierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung, insbesondere im Rahmen der Auswahlverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. 	Führungskraft Personalbüro Ausbildungsleitung Gleichstellungsstelle	laufend



9.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Das LGG NRW gibt vor, den Mitarbeitenden durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen.

Ziele sind:

1. Ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben soll allen Mitarbeitenden durch verschiedene Formen flexibler und bedarfsgerechter Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung ermöglicht werden.
2. Die Zusammenarbeit in der Verwaltung ist durch einen fairen und respektvollen Umgang geprägt.
3. Eine Kultur des Ermöglichens auf der Basis des Gebens und Nehmens wird angestrebt.
4. Teilzeit ist bei allen Stellen und mit unterschiedlichen Modellen möglich.
5. Führungsaufgaben in Teilzeit werden ermöglicht und unterstützt.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit soll transparent dargestellt werden, wie mit der Stundenreduzierung in Bezug auf die Aufgabenerledigung umgegangen wird (zum Beispiel Aufgabenverlagerung durch Stundenaufstockung anderer Mitarbeitender, Reduzierung des Standards, Wegfall oder Reduzierung der Aufgaben/Inhalte).	Führungskraft	laufend
Bei der Einteilung von Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften, der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit sollen der Beschäftigungsumfang (im Verhältnis zur jeweils vereinbarten Arbeitszeit) sowie die Betreuungs- und Pflegesituation von Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt werden.	Führungskraft	laufend
Grundsätzlich ist Teilzeit auch im Schichtmodell möglich.	Führungskraft Personalbüro	laufend
Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten wird Mitarbeitenden Mobile Arbeit/Homeoffice ermöglicht. Entsprechend der Dienstvereinbarung über Mobile Arbeit und Homeoffice ist bei der Stadtverwaltung Arnsherg eine Gestaltung der Arbeitsprozesse in diesen Arbeitsformen grundsätzlich für Vollzeit- und auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. Die besonderen Belange der Mitarbeitenden mit betreuungsbedürftigen Kindern und Pflegeverantwortung werden durch eine lösungsorientierte Nutzung der bestehenden Möglichkeiten und flexible Handhabung der bestehenden Regelungen, berücksichtigt. Zum Beispiel befristete Stundenreduzierung, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, kurzfristige Ausweitung der mobilen Arbeitsmöglichkeiten.	Führungskraft	laufend
Beratung zur Arbeitszeitmodellen wird sichergestellt. Durch die Dienststelle wird ein Informationsblatt über die rechtlichen Folgen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird auf die Fachstellen verwiesen, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (FD 3.2), Auswirkungen auf die Rente bzw. Pension etc. geben können. (zum Beispiel KVW)	Personalbüro Gleichstellungsstelle	laufend und auf Anfrage
Führungskräfte werden für die Themen Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Diese Themen werden in die Führungskräftebildung integriert.	Personalbüro Gleichstellungsstelle	laufend
Möglichkeiten zum Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen werden aktiv genutzt. werdende Väter werden ermutigt Elternzeit in Anspruch zu nehmen.	Führungskraft Personalbüro	laufend

9.3 Elternzeit und Beurlaubung

Das LGG NRW gibt vor, den Mitarbeitenden durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen.

Ziele sind:

1. Eine frühzeitige Information, Beratung und Planung zwischen der Leitung, dem Personalbüro und der/dem Mitarbeitenden um für alle Seiten eine größtmögliche Planungssicherheit sicherstellen zu können.
2. Keine Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden durch Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung.
3. Die Qualifikation der Mitarbeitenden erhalten, fördern und in Kontakt bleiben, um den beruflichen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Berufsunterbrechung gut gemeinsam vorbereiten zu können.



Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Vor der Beurlaubung bzw. Elternzeit führt die Führungskraft und die/der Mitarbeiter:in ein Planungs- und Abstimmungsgespräch. Gegenstand des Gespräches sollte u.a. sein, wie eine möglichst reibungslose Berufsunterbrechung und eine Sicherung der Abläufe/Arbeits erledigung erfolgen kann. Dieses ist zu dokumentieren.	Führungskraft	laufend
Es wird ausdrücklich begrüßt, wenn Väter von den Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung und/oder der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen. Sie sind in ihrem Wunsch zu unterstützen. Daher sollen Führungskräfte auch mit werdenden Vätern ein Gespräch führen, in dem über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert wird.	Führungskraft Personalbüro Gleichstellungsstelle	bei Bedarf

9.4 Angehörige pflegen

Das LGG NRW gibt vor, den Mitarbeitenden durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen.

Ziele sind:

1. Förderung einer Organisationskultur, die von Respekt und Verständnis für die Übernahme von Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige/Personen geprägt ist.
2. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird nach Möglichkeit unterstützt.
3. Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung wird die Berufstätigkeit mit Hilfe einer Arbeitsorganisation, welche die Interessen beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, erleichtert.



Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Die Mitarbeitenden werden für das Thema sensibilisiert (Informationen im Intranet).	Personalbüro Gleichstellungsstelle	laufend
Anträgen von Mitarbeitenden auf Beurlaubung zur tatsächlichen Pflege einer nahestehenden Person oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 14 Absatz 1 LGG NRW).	Führungskraft Personalbüro Gleichstellungsstelle	auf Nachfrage
Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen wird eine Arbeitszeit ermöglicht, die ihnen eine Abstimmung der Pflege erleichtert, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 13 Absatz 1 LGG NRW). Dabei sind Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen und mit dem Team abzustimmen. Ausnahmen von der bestehenden allgemeinen Arbeitszeit werden nach Absprache und Möglichkeit zugelassen. Bei der Planung des Jahresurlaubs werden die Belange von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen und mit Kindern unter 16 Jahren vorrangig berücksichtigt, soweit nicht schwerwiegende Gründe (siehe Bundesurlaubsgesetz) dagegensprechen.	Führungskraft Personalbüro	auf Nachfrage



9.5 Respekt im Umgang

Ein wertschätzender und respektvoller Umgang am Arbeitsplatz und in der Kommunikation nach innen, wie außen ist die Grundlage und das Selbstverständnis einer erfolgreichen Verwaltung.

Dabei ist Sprache nicht nur unser wichtigstes Mittel zur Verständigung, sondern sie beeinflusst unser Bewusstsein.

Eine faire Sprache schließt niemanden aus.

Die Gleichberechtigung der Menschen kann nur erreicht werden, wenn sie sich auch in der Sprache widerspiegelt.

Kooperation und Fairness ist dann möglich, wenn alle Beteiligten sich im Umgang miteinander von den Prinzipien der Wertschätzung, des Respektes und der Offenheit leiten lassen.

Ein Verhalten, das die Würde des Menschen und Persönlichkeitsrechte verletzt, wird nicht geduldet.

Dieses tritt u.a. in Form von sexueller Belästigung oder Sexismus am Arbeitsplatz auf. Darunter ist ein »unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten«, welches die Würde der Betroffenen erheblich verletzt, zu verstehen.

9.5.1 Gleichbehandlung in der Sprache in Wort und Schrift

Ziele sind:

1. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation wird die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter beachtet.
2. Die Geschlechter werden in der Sprache sichtbar gemacht und damit die Chancen erhöht, dass alle bei Entscheidungsprozessen, Maßnahmen und Dienstleistungen mitgedacht werden.



Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
In Schrift und Wort wird die Kommunikation nach innen und nach außen, wie folgt gewährleistet: <ul style="list-style-type: none"> • Gendergerechte Formulierungen • geschlechtsneutralen Ausdrücken (zum Beispiel Mitglieder) • Geschlechtsabstraktionen (Führungskraft, Mitarbeitende) 	Führungskraft Alle Mitarbeitenden	laufend
Eine besondere Beachtung finden diese Regelungen der sprachlichen Gleichbehandlung bei: <ul style="list-style-type: none"> • der Neufassung und Überarbeitung von Vordrucken • bei Rats- und Ausschussvorlagen • bei Veröffentlichungen (Printmedien, Internetauftritte) und anderen Formen der Öffentlichkeitsarbeit (zum Beispiel Veranstaltungen) 	Führungskraft Alle Mitarbeitenden	laufend
Intern für alle neuen Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Berichte etc.	Personalbüro Personalrat Gleichstellungsstelle	laufend
Der Leitfaden zur gendergerechten Sprache steht im Intranet zur Verfügung. Die Gleichstellungsstelle ist Ansprechpartnerin für Fragen.	Gleichstellungsstelle	laufend

9.5.2 Schutz vor sexueller Belästigung, Sexismus und Mobbing:

Ziele sind:

1. Keine Form von sexueller Belästigung wird geduldet.
2. Betroffene werden ermutigt, sich zur Wehr zu setzen.
3. Gegen sexuelle Belästigung wird mit allen rechtlichen Mitteln vorgegangen.
4. Führungskräfte tragen durch Ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert wird.



Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Es wird eine neue, der heutigen Zeit angepasste Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung und Mobbing in 2025 erarbeitet. Die Gleichstellungsstelle liefert hierfür die notwendige Vorarbeit.	Personalbüro Personalrat Gleichstellungsstelle	2025
Informationsmaterial und Hilfe für Betroffene wird durch die Gleichstellungsstelle zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsstelle	laufend
Führungskräfte werden in der stattfindenden Führungskräfte-schulung für das Thema sensibilisiert und geschult. Ihnen werden Informationen zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsstelle	nach Termin
Auszubildenden wird im Rahmen ihrer Ausbildung, möglichst im ersten Ausbildungsjahr, die Möglichkeit gegeben an einer Schulung zur Prävention von sexueller Belästigung teilzunehmen. Für die Teilnahme werden sie freigestellt.	Personalbüro Ausbildungsleitung Gleichstellungsstelle	1 mal jährlich

9.6 Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen und Ausbildung

Ziele sind:

1. Frauen und Männer haben die gleichen Zugangschancen zu allen Ausbildungsberufen.
2. Sie sollen einen Beruf finden, der zu ihren Stärken, Interessen und ihrer Lebensplanung passt - frei von Geschlechterklischees.
3. Der Frauenanteil in männlich geprägten und der Männeranteil in weiblich geprägten Berufen wird erhöht.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Die Hürden für das Ergreifen eines im hergebrachten Sinne atypischen Berufes für Frauen oder Männer sind abzusenken.	Personalbüro Personalrat Gleichstellungsstelle	laufend
Eine fortlaufende Erhebung von Praxiserfahrungen weiblicher Auszubildender in technischen Berufen und männlicher in sozialen Berufen sollte erfolgen. Die Ergebnisse werden dazu genutzt, die Rahmenbedingung von Ausbildung entsprechend zu verbessern.		jährlich
Instrumente der Ausbildungsvorbereitung sollen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten genutzt werden, einen Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen zu leisten. Maßnahmen dieser Art sind Girls-/Boys-Tage, Berufserkundungstage, Praktika und ähnliches.	Gleichstellungsstelle	laufend
Nach Auswertung der Instrumente der Ausbildungsvorbereitung, sowie Praxiserfahrungen von weiblichen Auszubildenden in unterrepräsentierten Bereichen soll die bisherige Vorgehensweise überprüft werden und ggf. eine ergänzende Strategie konzeptionell erarbeitet werden. Ggf. eine Veränderung von der "Komm-Struktur" hin zu mehr „aufsuchenden“ Maßnahmen.	Gleichstellungsstelle	laufend
Alleinerziehende, die noch keine Ausbildung haben, werden bei gleicher Eignung und Befähigung bei der Vergabe der Ausbildungsplätze in den unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt. Ihnen wird, wenn es organisatorisch umsetzbar ist, eine Teilzeitausbildung ermöglicht.	Personalbüro	laufend
In Ausbildungsberufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird analog dem § 7 LGG NRW gehandelt, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sind männliche Auszubildende bevorzugt einzustellen.	Personalbüro Ausbildungsleitung	laufend

9.7 Führung:

Ziele sind:

1. Führungskräfte werden in ihrer Leitungsfunktion unterstützt.
2. Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann und die Umsetzung der entsprechenden Regelungen ist Führungsaufgabe (§ 1 Absatz 3 LGG NRW).
3. Dazu ist die Gleichstellungs- und Genderkompetenz weiter zu verbessern.
4. Frauenanteil mit Führungsambitionen werden auf diese Aufgabe frühzeitig vorbereitet.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
Eine systematische Qualifizierung von Führungskräften wurde aufgebaut. Gleichstellungs- und Genderaspekte sind integrale Bestandteile der Schulung.	Personalbüro Gleichstellungsstelle	laufend
Führen in Teilzeit wird weiterhin ermöglicht: <ul style="list-style-type: none"> • Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben, sofern keine zwingend dienstlichen Gründe entgegenstehen. • Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit. • Bei organisatorischen Maßnahmen und Planungen sollen die Möglichkeiten von Führen in Teilzeit offensiv mit einbezogen werden. 	Personalbüro	laufend
Mit dem „Potentialprogramm für Frauen“ erfolgt eine frühzeitige Vorbereitung von Mitarbeiterinnen, die eine Führungsfunktion beruflich anstreben.	Gleichstellungsstelle	laufend
Bei Führungspositionen werden neben sozialen Kompetenzen auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz gefordert und im Auswahlverfahren berücksichtigt.	Personalbüro Personalrat Gleichstellungsstelle	laufend
In allen Projektgruppen, die fachübergreifend personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen erarbeiten und sich somit mit vielschichtigen Aufgabenstellungen beschäftigen, sind gemischt geschlechtliche Gruppen anzustreben, um die Erarbeitung von geschlechtersensibler Lösungen besser zu ermöglichen.	Führungskraft Personalbüro	laufend

10. Gremien bei der Stadt Arnsberg



10.1 Rechtliche Grundsätze

Gemäß § 12 Absatz 1 LGG NRW müssen in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein.

Nach § 12 Absatz 2 LGG NRW sind wesentliche Gremien Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

Nach § 12 Absatz 6 LGG NRW ist die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.

10.2 Situationsanalyse

Aufsichts-/ Verwaltungsrate	Anzahl der Mitglieder gesamt	Davon Ratsmitglie- der gesamt	Entsendete Ratsfrauen	Entsendete Ratsherren	Frauenquote Entsendung
Klinikum Hochsauerland	8	2	1	BM geb. Mitglied	50,00%
Sparkasse Arnberg-Sundern	12	8	2	4	25,00%
Stadtwerke Arnberg	8	4	1	3	25,00%
Verbands-/ Gesellschafterversammlungen					
GV NASS	8	8	1	7	12,50%
NRW Städte- u. Gemeinde- bund Mitgliederversammlung	11	9	2	7	22,22%
Ruhrverband -Verbandsver- sammlung	3	3	0	3	0,00%
Sparkassenzweckverband Verbandsversammlung	16	15	3	12	20,00%
Stadtwerke GV	8	6	0	6	0,00%
VHS Verbandsversammlung	9	8	4	4	50,00%
Wasserbeschaffungsverband Verbandsversammlung	5	2	0	2	0,00%
WFA GV	8	4	1	3	25,00%
WFA HSK GV	3	2	0	2	0,00%
Zweckverband Südwestfalen IT- Verbandsversammlung	2	2	0	2	0,00%

10.3 Ziele

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in wesentlichen Gremien im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes NRW

10.4 Maßnahmen

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
In Anlehnung an das LGG NRW empfiehlt die Verwaltung, auch im Hinblick auf die kommende Kommunalwahl 2025, darauf zu achten, dass frühzeitig auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der zu bildenden politischen Gremien hingewirkt wird.	Fraktionen	ab sofort
Zu Beginn einer jeden Ratsperiode und bei Mandatswechsel werden die neuen Mitglieder über die möglichen Unterstützungsleistungen für Kinderbetreuung oder für pflegende Angehörige informiert. Hierzu wird ein Informationsblatt entwickelt, das auch Hinweise auf weitere Entschädigungsleistungen und -ansprüche nach der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) enthält.	Ratsbüro Gleichstellungsstelle	laufend
Werden Mitglieder für Aufsichtsgremien von Beteiligungsunternehmen und anderen öffentlichen Unternehmen im Geltungsbereich des LGG NRW durch den Rat der Stadt Arnsberg gewählt, sollen gemäß § 12 Absatz 1 LGG NRW bei den Listen und Kandidaturen mindestens 40% Frauen aufgestellt werden.	Rat der Stadt Arnsberg	
Die Öffentlichkeit wird mindestens 2-mal pro Wahlperiode über die Geschlechterverteilung in den Gremien informiert.	Gleichstellungsstelle	2026 und 2029
Bei der Entsendung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in interne und externe Gremien ist § 12 Absatz 3 und 8 LGG NRW zu beachten.	Referats- und Dezer-natsleitung	laufend
Die Auswertung der Befragung von ehemaligen und aktiven Ratsmitgliedern in 2023, welche die fördernden und hemmenden Faktoren für politisches Engagement von Frauen identifiziert hat, wird zur Grundlage genommen, um eine Verbesserung herbeizuführen. Zum Einstieg in das politische Ehrenamt und zur Gewinnung von Frauen für die kommunalpolitische Arbeit werden Informationsveranstaltungen und Workshops angeboten.	Gleichstellungsstelle	2024/ 2025



**GLEICH
STELLUNG** *
ARNSBERG