

Gleichstellungsplan für die Gemeinde Niederkrüchten



2020 – 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Geltungsbereich und -dauer

I. Beschäftigtenstruktur

- I.1 Allgemeines
- I.2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
 - I.2.1 Geschlechterverteilung der Bediensteten
 - I.2.2 Geschlechterverteilung bei den Beamtinnen und Beamten
 - I.2.3 Geschlechterverteilung bei den tariflich Beschäftigten
 - I.2.4 Geschlechterverteilung bei den geringfügig Beschäftigten (Minijobs)
 - I.2.5 Darstellung der Anzahl der Fachbereichsleiter/innen und Produktgruppenleiter/innen in der Gemeindeverwaltung
 - I.2.6 Darstellung der Anzahl der Einrichtungsleiter/innen
 - I.2.7 Darstellung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung
 - I.2.8 Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsvolumen

II. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubungen

III. Auszubildende

IV. Analyse der Beschäftigungsstruktur

V. Prognose

VI. Ziel

VII. Maßnahmen

- VII.1 Qualifikation und Fortbildung der Bediensteten
- VII.2 Flexible Arbeitszeitmodelle

VIII. Controlling

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen hiermit den Gleichstellungsplan für die Gemeindeverwaltung Niederkrüchten vorstellen zu können.

Gleichberechtigung der Geschlechter ist heute, im 21. Jahrhundert, noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht und bleibt ein wichtiges Ziel, auch für unsere Verwaltung.

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Mit dieser knappen, jedoch eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) wird Gleichstellung zu einer gesetzlichen Pflichtaufgabe gemacht. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) soll der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung tragen.

Nach Maßgabe des LGG soll die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des GG und des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass bestehende Benachteiligungen abgebaut werden.

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Gemeinde Niederkrüchten zu verwirklichen. Um dies zu erreichen, konkretisiert das LGG in § 1 Abs. 3, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion ist. Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass formulierte Ziele und Maßnahmen realisiert werden.

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit diesem Gleichstellungsplan die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im täglichen Arbeitsleben und die daraus resultierende Arbeitszufriedenheit gezielt fördern und nachhaltig verbessern können.

Niederkrüchten, im Dezember 2019

Karl-Heinz Wassong
Bürgermeister

Christiane Jung
Gleichstellungsbeauftragte

Ewald Vander
Vorsitzender des Personalrates

Geltungsbereich und -dauer

Gemäß §§ 5 und 5a LGG ist die Gemeinde Niederkrüchten verpflichtet, für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren für ihre Dienststellen einen Gleichstellungsplan zu erstellen, diesen fortzuschreiben sowie einen Bericht über den abgelaufenen Geltungszeitraum zu fertigen.

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Niederkrüchten gilt für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2025.

Entwurf

I Beschäftigtenstruktur

I.1 Allgemeines

Das Zahlenwerk erfasst zum Stichtag 1. September 2019 alle Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte (Minijobs) sowie Beschäftigte, die sich im Mutterschutz bzw. in Elternzeit befanden. Nicht einbezogen bei den Zahlenerhebungen wurden gem. § 3 Abs. 2 LGG kommunale Wahlbeamte.

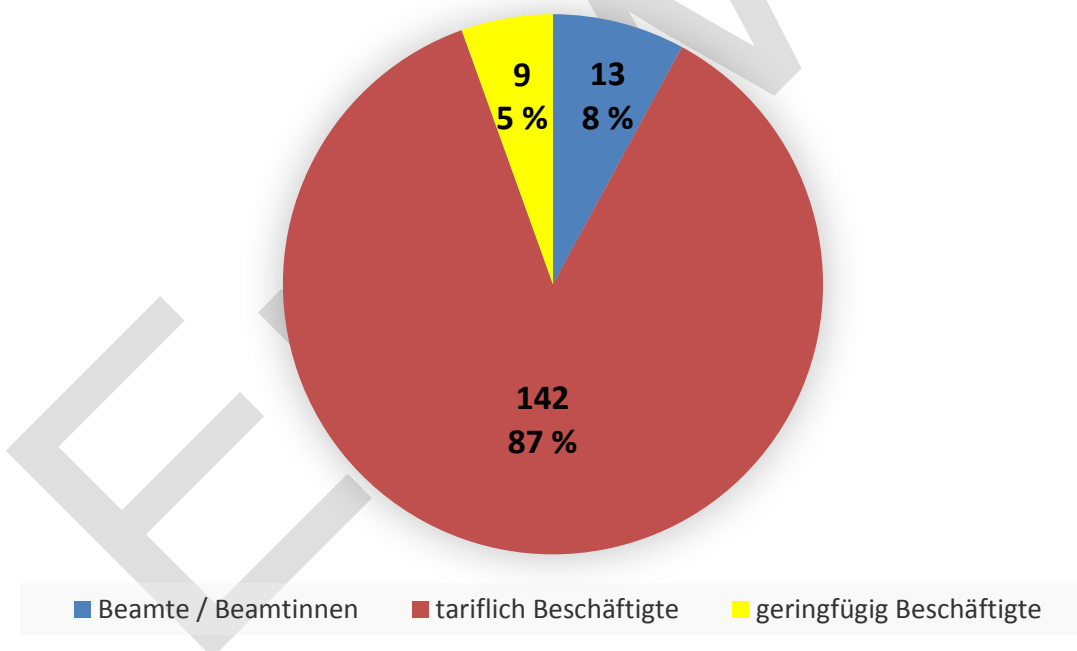
Die Personalstruktur wurde sowohl insgesamt als auch gesondert nach den Statusgruppen

- Beamtinnen/Beamte (getrennt nach Laufbahnen)
- tariflich Beschäftigte (getrennt nach Entgeltgruppen)
- geringfügig Beschäftigte (Minijobs)

aufgezeigt. Auf eine Differenzierung zwischen technischem und nichttechnischem Dienst wurde verzichtet, da in der Gemeinde der Anteil der Beschäftigten im technischen Dienst unter 5 v.H. lag.

I.2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

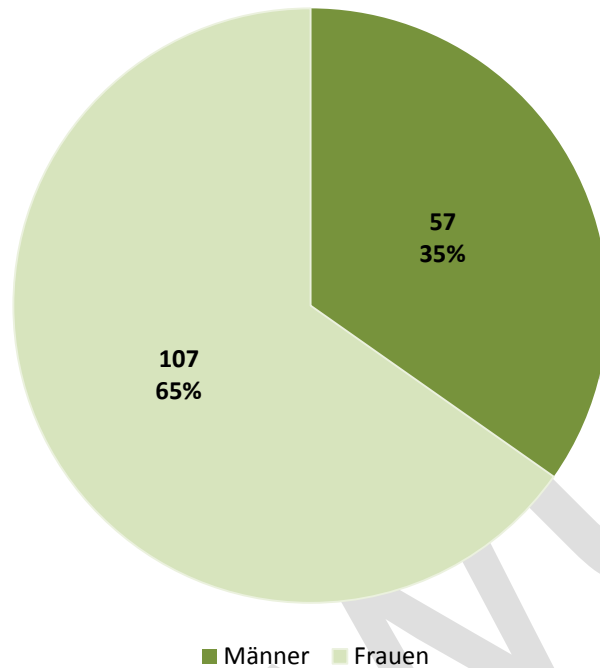
Gesamtzahl der Bediensteten 164



I.2.1 Geschlechterverteilung der Bediensteten

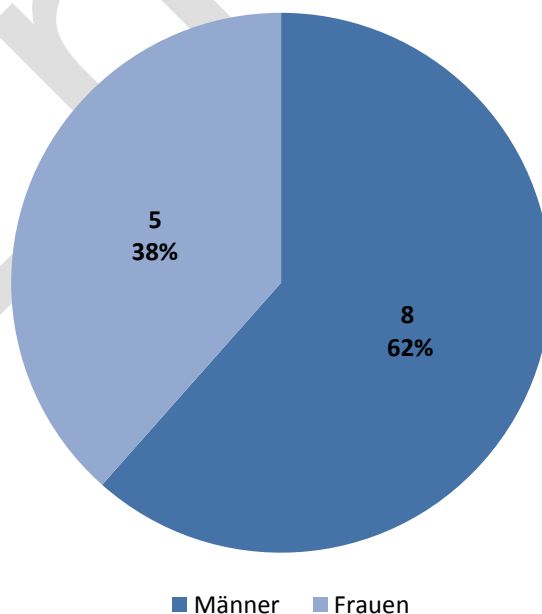
Bei der Gemeinde Niederkrüchten waren zum Stichtag einschließlich der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten, beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ausschließlich des kommunalen Wahlbeamten **164** Personen beschäftigt. Diese teilten sich wie folgt auf:

Geschlechterverteilung



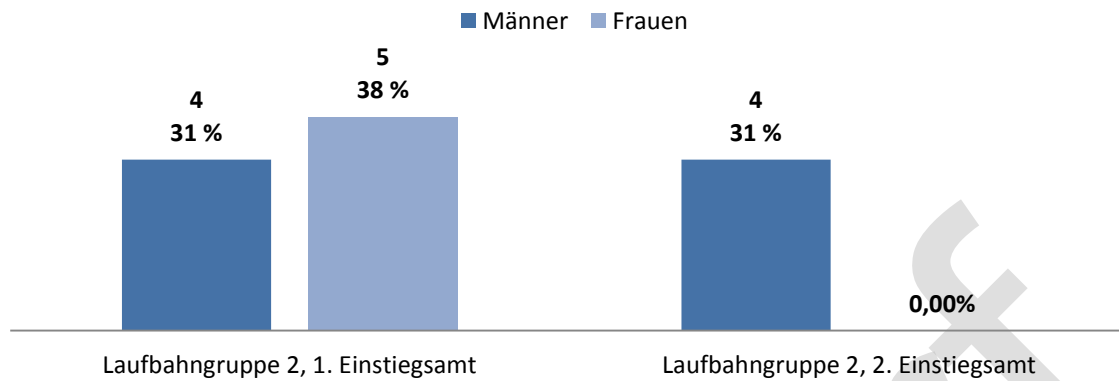
I.2.2 Geschlechterverteilung bei den Beamtinnen und Beamten

Bei der Gemeinde Niederkrüchten waren **13** Beamtinnen und Beamte beschäftigt.



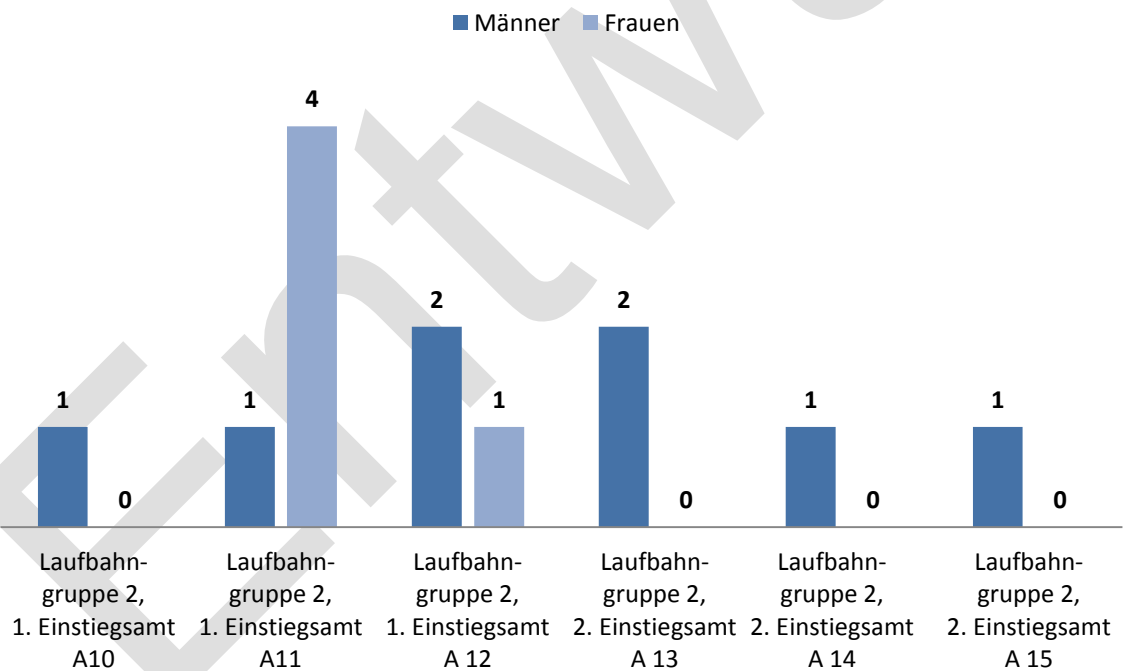
Darstellung der Geschlechterverteilung nach Laufbahngruppen

Beamtinnen/Beamte



Darstellung der Geschlechterverteilung nach Besoldungsgruppen

Beamtinnen/Beamte



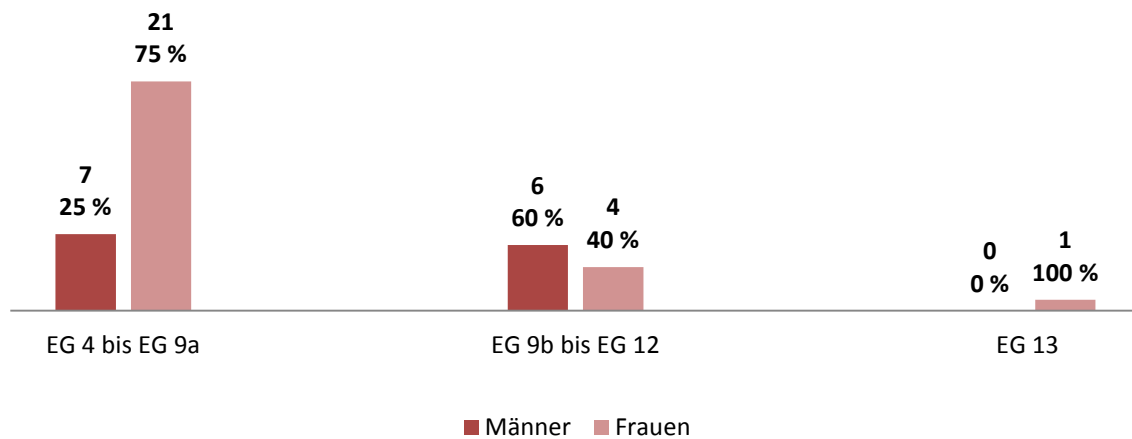
1.2.3 Geschlechterverteilung bei den tariflich Beschäftigten

Bei der Gemeinde Niederkrüchten waren **142** tariflich Beschäftigte tätig.
In der nachfolgenden Tabelle ist die Aufteilung nach Entgeltgruppen ersichtlich:

| Entgeltgruppe | Frauen | Männer | Gesamt | Frauenanteil in % | Männeranteil in % | Erläuterung |
|---------------|-----------|-----------|------------|-------------------|-------------------|--|
| EG 2 | 9 | 0 | 9 | 100 | 0 | Hausmeister, Reinigung und Hauswirtschaft |
| EG 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| EG 4 | 2 | 1 | 3 | 67 | 33 | |
| EG 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 100 | |
| EG 6 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| EG 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| Summe | 11 | 6 | 17 | 65% | 35% | |
| EG 4 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | Allgemeiner Verwaltungsdienst |
| EG 5 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | |
| EG 6 | 4 | 0 | 4 | 100 | 0 | |
| EG 7 | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 | |
| EG 8 | 7 | 0 | 7 | 100 | 0 | |
| EG 9a | 3 | 7 | 10 | 30 | 70 | |
| EG 9b | 0 | 2 | 2 | 0 | 100 | |
| EG 9c | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| EG 10 | 2 | 1 | 3 | 67 | 33 | |
| EG 11 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| EG 12 | 1 | 2 | 3 | 33 | 67 | |
| EG 13 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| Summe | 26 | 13 | 39 | 67% | 33% | |
| EG 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | Bauhof, Kläranlage Bäder, Schulen und Bibliothek |
| EG 3 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| EG 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| EG 5 | 2 | 3 | 5 | 40 | 60 | |
| EG 6 | 1 | 15 | 16 | 6 | 94 | |
| EG 8 | 0 | 2 | 2 | 0 | 100 | |
| EG 9a | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| EG 9b | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | |
| EG 10 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| Summe | 5 | 24 | 29 | 17% | 83% | |
| EG S4 | 8 | 0 | 8 | 100 | 0 | Jugend-, Sozial- und Erziehungsdienst |
| EG S8a | 36 | 0 | 36 | 100 | 0 | |
| EG S11b | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 | |
| EG S13 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| EG S15 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| EG S16 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | |
| Summe | 50 | 0 | 50 | 100% | 0% | |
| Auszub. | 2 | 2 | 4 | 50 | 50 | Ausbildung und Praktikum |
| Praktik. | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 | |
| Summe | 5 | 2 | 7 | 71% | 29% | |
| Gesamt | 97 | 45 | 142 | 68% | 32% | |

Erläuterung Tarifbeschäftigte:

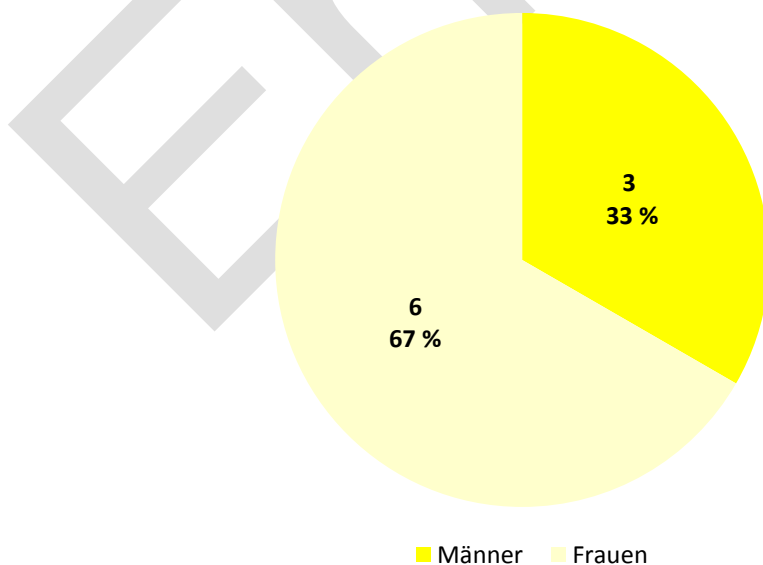
- Im Bereich Hausmeister, Reinigung und Hauswirtschaft waren überwiegend Frauen beschäftigt.
- Im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst überwog ebenfalls der Frauenanteil mit 67 v.H. und der Männeranteil lag bei 33 v.H. In den Entgeltgruppen EG 4 bis EG 9a waren überwiegend Frauen beschäftigt. Bei der Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen EG 9b bis EG 12 überwog der Männeranteil und in der EG 13 war eine Frau beschäftigt.



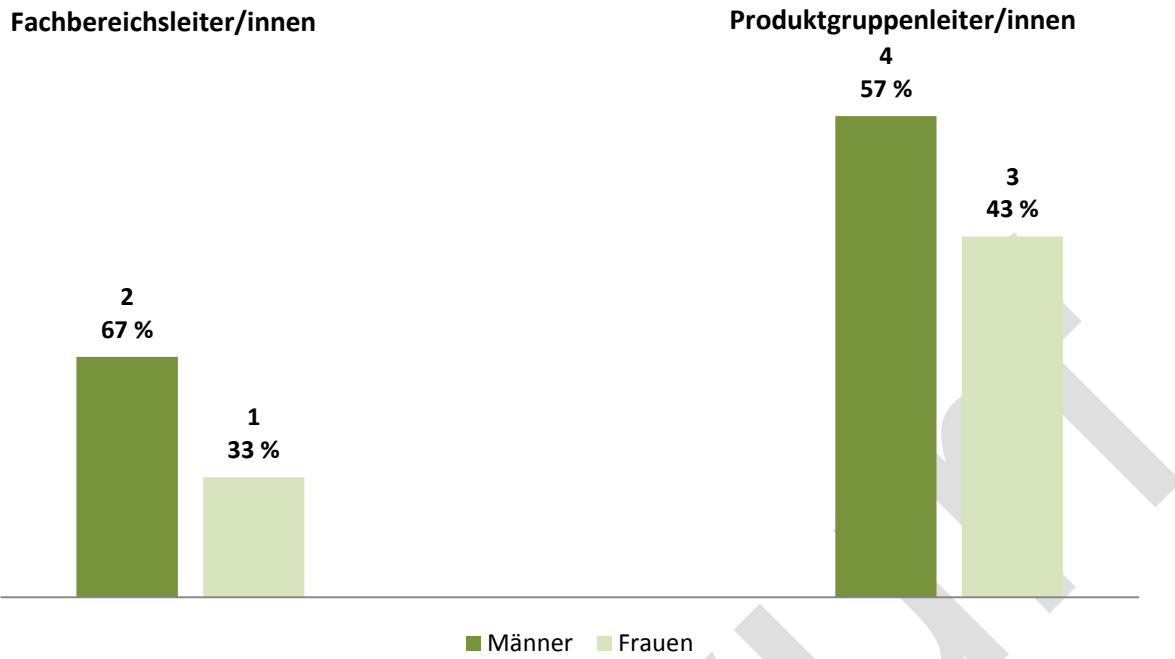
- Im Bereich Bauhof, Kläranlage, Bäder, Schulen und Bibliothek waren überwiegend Männer beschäftigt.
- Im Bereich Jugend-, Sozial- und Erziehungsdienst lag der Frauenanteil bei 100 v.H.

I.2.4 Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)

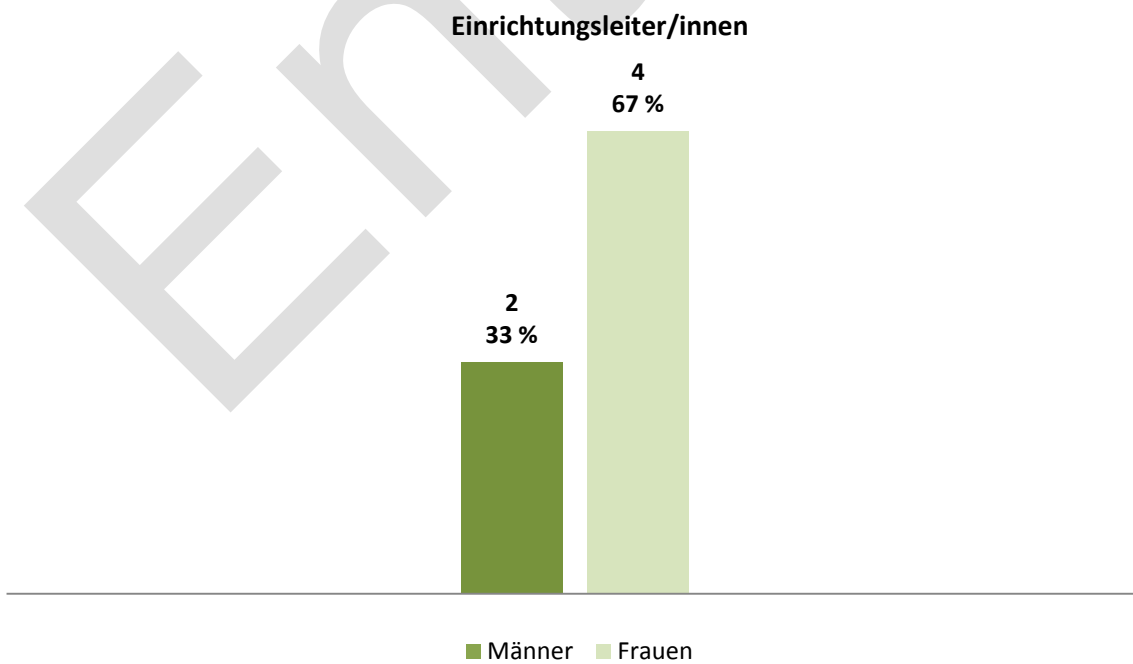
Bei der Gemeinde Niederkrüchten übten **neun** Mitarbeiter/innen einen sogenannten Minijob aus. Es waren sechs Frauen (67 v.H.) und drei Männer (33 v.H.) geringfügig beschäftigt.



I.2.5 Darstellung der Anzahl der Fachbereichsleiter/innen und Produktleiter/innen in der Gemeindeverwaltung



I.2.6 Darstellung der Anzahl der Einrichtungsleiter/innen (Kindertageseinrichtungen, Bauhof, Kläranlage, Bibliothek)



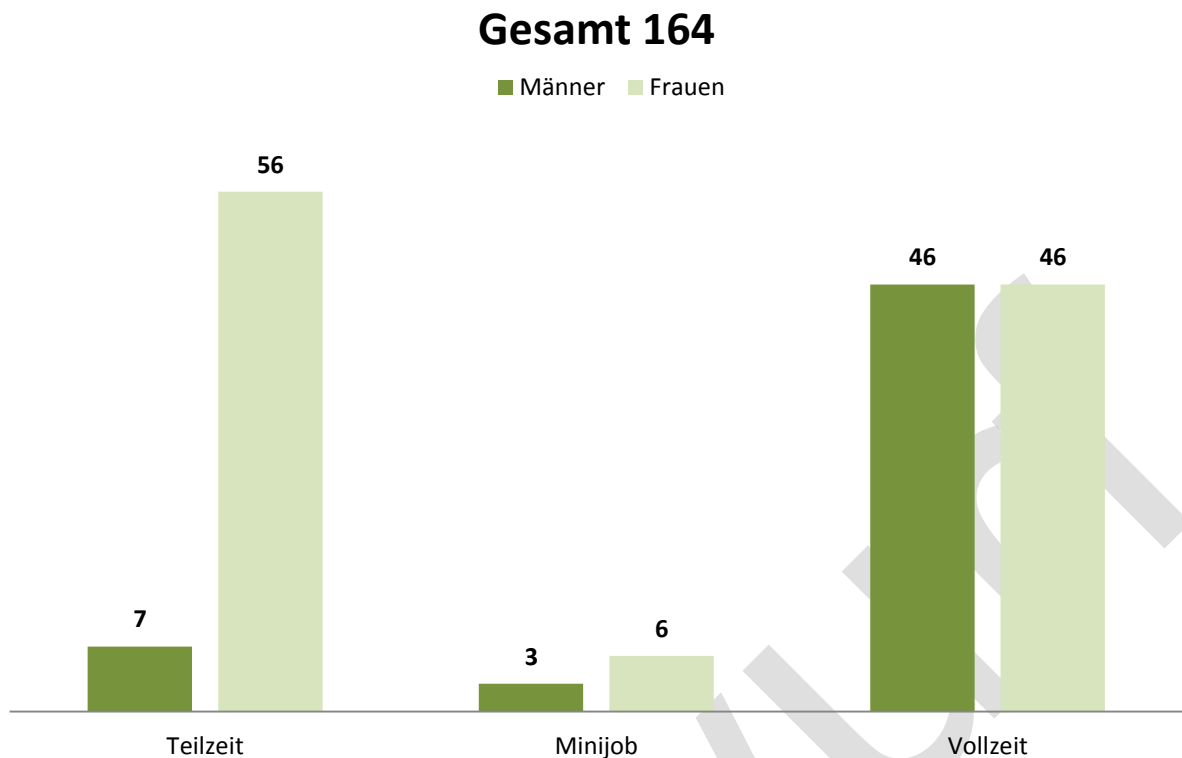
I.2.7 Darstellung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung

| Entgelt/ Besold. gruppe | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen- anteil in % | Männer- anteil in % | Erläuterung | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------------|--|
| EG 4 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | Allgemeiner Verwaltungs- dienst | |
| EG 5 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | | |
| EG 6 | 4 | 0 | 4 | 100 | 0 | | |
| EG 7 | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 | | |
| EG 8 | 7 | 0 | 7 | 100 | 0 | | |
| EG 9a | 3 | 7 | 10 | 30 | 70 | | |
| Summe | 21 | 7 | 28 | 75% | 25% | | |
| EG 9b | 0 | 2 | 2 | 0 | 100 | | |
| EG 9c | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | | |
| EG 10 | 2 | 1 | 3 | 67 | 33 | | |
| EG 11 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | | |
| EG 12 | 1 | 2 | 3 | 33 | 67 | | |
| A 10 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | | |
| A 11 | 4 | 1 | 5 | 80 | 20 | | |
| A 12 | 1 | 2 | 3 | 33 | 67 | | |
| Summe | 9 | 10 | 19 | 47% | 53% | | |
| EG 13 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | | |
| A 13 | 0 | 2 | 2 | 0 | 100 | | |
| A 14 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | | |
| A 15 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | | |
| Summe | 1 | 4 | 5 | 20% | 80% | | |
| Gesamt | 31 | 21 | 52 | 60% | 40% | | |

Erläuterungen:

- In den Entgeltgruppen EG 4 bis EG 9a waren überwiegend Frauen beschäftigt.
- In den Entgeltgruppen EG 9b bis EG 12 bzw. in den Besoldungsgruppen A10 bis A12 war die Geschlechterverteilung annähernd ausgeglichen.
- In der Entgeltgruppe 13 sowie den Besoldungsgruppen A13 bis A15 waren überwiegend Männer beschäftigt.

I.2.8. Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsvolumen



Der Teilzeitanteil bei den Gesamtbeschäftigten lag bei 44 v.H. Von diesen 72 Teilzeitbeschäftigten waren 86 v.H. weiblich und 14 v.H. männlich.

II. Mutterschutz / Elternzeit / Beurlaubungen

Zum Erhebungszeitpunkt September 2019 befanden sich drei tariflich Beschäftigte in Elternzeit. Zwei Beamtinnen ist auf Antrag die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen eingeräumt worden.

Seit der Einführung der Elternzeit haben bei der Gemeinde Niederkrüchten bisher vier Väter von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch gemacht. Dabei ist die Elternzeit jeweils für zwei Monate in Anspruch genommen worden.

III. Auszubildende

Die Gemeinde Niederkrüchten bildet zum Stichtag zwei weibliche Auszubildende und einen männlichen Auszubildenden für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten aus.

Seit dem 1. August 2019 erfolgt erstmalig eine Ausbildung für einen Straßenwärter.

In den Kindertageseinrichtungen absolvieren drei Praktikantinnen das Anerkennungsjahr für den Beruf der Erzieherin.

IV. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Bei der Gesamtzahl der 164 Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 65 v.H. und der Männeranteil liegt bei 35 v.H.

Bei den Beamtinnen und Beamten überwiegt der männliche (5 Frauen / 8 Männer) und bei den tariflich Beschäftigten der weibliche Anteil (97 Frauen / 45 Männer). Der hohe Anteil an weiblichen Tarifbeschäftigten lässt sich dadurch erklären, dass im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes nur Frauen beschäftigt gewesen sind.

Die Darstellung nach Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zeigt ein annähernd ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (5 Frauen / 4 Männer). In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, sind vier Beamte beschäftigt gewesen. Diesem nullprozentigen Frauenanteil steht eine dieser Laufbahngruppe vergleichbare tariflich Beschäftigte im allgemeinen Verwaltungsdienst gegenüber.

Im allgemeinen Verwaltungsdienst überwiegt in den Entgeltgruppen 4 bis 9a der Frauenanteil (21 Frauen / 7 Männer) und in den Entgeltgruppen 9b bis 12 wird eine Frauenquote von 40 v.H. erreicht (4 Frauen / 6 Männer). Insbesondere durch die in den vergangenen Jahren ermöglichten Fortbildungsangebote ist der Aufstieg der weiblichen Beschäftigten in höhere Vergütungsgruppen möglich gewesen.

Die Beschäftigungszahlen sind um die Teilzeitbeschäftigten bereinigt worden und ergeben bei den verbleibenden 92 Vollbeschäftigten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Bei den 72 Teilzeitbeschäftigten überwiegt hingegen deutlich der Frauenanteil. Der große Teilzeitanteil macht deutlich, dass die Gemeinde Niederkrüchten in hohem Maße Teilzeitbeschäftigung anbietet. Diese Teilzeitbeschäftigten arbeiten bereits in vielen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen.

Insgesamt verfügt die Gemeinde Niederkrüchten über 15 Führungspositionen:

- drei Fachbereichsleitungen
Wie in der Darstellung der Anzahl der Fachbereichsleiter/innen in der Gemeindeverwaltung ersichtlich, besteht die Besetzung aus zwei Männern sowie einer Frau.
- sieben Produktgruppenleitungen
Auf der Ebene der Produktgruppenleiter/innen sind vier männliche und drei weibliche Bedienstete beschäftigt.
- sechs Einrichtungsleitungen (drei Leiterinnen in den kommunalen Kindertageseinrichtungen, eine Leiterin in der Bibliothek, ein Leiter der Kläranlage sowie ein Leiter des Bauhof)

V. Prognose

Nach § 6 Absatz 3 LGG hat der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben zu enthalten, die dazu dienen, den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den unterrepräsentierten Bereichen auf bis zu 50 v.H. zu erhöhen.

Insgesamt werden in den kommenden fünf Jahren altersbedingt 22 Bedienstete aus dem Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis bei der Gemeinde Niederkrüchten ausscheiden. Diese ausscheidenden Bediensteten arbeiten zurzeit in folgenden Bereichen:

- 5 Bedienstete im Bereich Hausmeister, Reinigung und Hauswirtschaft
- 5 Bedienstete im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst
- 5 Bedienstete im Bereich Bauhof, Kläranlage, Bäder, Schulen und Bibliothek

- 2 Bedienstete im Bereich Jugend-, Sozial- und Erziehungsdienst sowie
- 5 Bedienstete als geringfügig Beschäftigte

Die mit dem Ausscheiden verbundenen Nachbesetzungen werden unter Berücksichtigung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerber/innen erfolgen und können die Frauenquote verändern. Mit den unter Kapitel VII. aufgeführten Maßnahmen wäre es möglich, mehr Frauen in Führungspositionen bzw. höherwertigere Tätigkeiten zu bringen.

VI. Ziel

Ziel ist es, in den kommenden fünf Jahren die Gleichstellung zu fördern und die berufliche Weiterentwicklung von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu unterstützen. Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass die Frauenquote nicht absinkt.

VII. Maßnahmen

Gemäß § 6 Absatz 3 Satz 2 LGG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ausgehend von den gesetzlichen Bestimmungen werden die nachfolgenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben formuliert.

VII. 1 Qualifikation und Fortbildung der Bediensteten

Die Gemeindeverwaltung mit ihren Einrichtungen verfolgt das Ziel, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert zu halten und ihnen Perspektiven zu eröffnen. Damit soll gewährleistet werden, dass nicht nur hierarchische Entwicklungen zur Führungskraft im Vordergrund stehen, sondern ebenso die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über individuell ausgeprägte Fähigkeiten und Potenziale. Je objektiver sich diese einschätzen lassen, desto zielgerichteter lässt sich die berufliche Entwicklung jedes Einzelnen ausrichten. Im Rahmen von jährlich zu führenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen soll u.a. die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erörtert werden.

Für einen mittelfristigen Wandel zu mehr Gleichstellung in Führungspositionen sind geeignete Maßnahmen (z.B. vorübergehende Reduzierung des Beschäftigungsumfanges) anzustreben.

Im Sinne der Nachwuchsförderung werden geeignete Bedienstete durch gezielte Förderung und Entwicklungsmaßnahmen in die Lage versetzt, zukünftig Führungsaufgaben zu übernehmen.

VII. 2 Flexible Arbeitszeitmodelle

Eine Maßnahme sollte darin bestehen, die derzeitigen Arbeitszeitmodelle durch mehr Flexibilität familienfreundlicher zu gestalten. Die Gemeindeverwaltung sucht mit ihren Beschäftigten gemeinsam nach Lösungen, die die Beschäftigten entlasten und die Leistungsfähigkeit der

Verwaltung mit ihren Einrichtungen sichern. Dies beinhaltet auch die bereits erwähnte kompatible Vereinbarkeit von Führungsverantwortung und familiärer Verpflichtungen.

Neue Arbeits(zeit)modelle sollen im Dialog mit den Beschäftigten und dem Personalrat mittelfristig erarbeitet werden. Gute Chancen werden sich hier durch neue Technologien und der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben.

VIII. Controlling

Nach § 5 Abs. 7 LGG ist spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Anpassungs- bzw. Ergänzungsvorschläge werden den politischen Gremien zur Beratung vorgelegt.

Entwurf

Zustimmung des Personalrates am: 14. November 2019
Beschluss des Rates am: