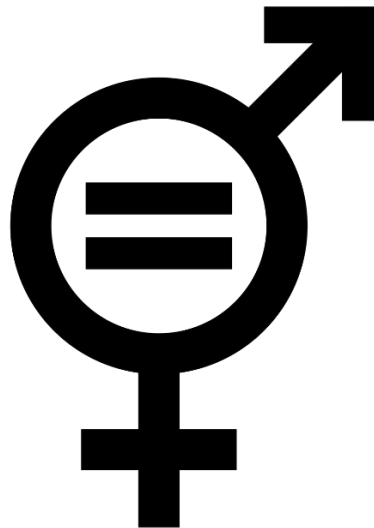


Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan für die Gemeinde Niederkrüchten



Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines

- I.1 Grundlage
- I.2 Geltungsbereich
- I.3 Datenerhebung
- I.4 Begriffsbestimmungen
- I.5 Sprache
- I.6 Ziel

II. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

- II.1 Gesamtzahl der Bediensteten
- II.2 Geschlechterverteilung der Bediensteten
- II.3 Aufteilung nach Bereichen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen
 - II.3.1 Analyse der Entwicklung in den verschiedenen Bereichen
- II.4 Führungskräfte
 - II.4.1 Darstellung der Anzahl der Fachbereichsleitungen sowie der Produkt- und Bereichsleitungen
 - II.4.2 Darstellung der Anzahl der Einrichtungsleitungen (Kindertageseinrichtungen, Bauhof, Kläranlage, Bibliothek)
- II.5 Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsvolumen

III. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubungen

VI. Auszubildende

V. Zielvorgabe des Gleichstellungsplans

VI. Maßnahmen des Gleichstellungsplans

VII. Aktueller Entwicklungsstand

VIII. Prognose

IX. Fazit

I. Allgemeines

I.1 Grundlage

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So lautet Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG). Diesen Verfassungsauftrag in der Gemeinde Niederkrüchten zu erfüllen, ist das Ziel des Gleichstellungsplans. Dabei beachtet der Gleichstellungsplan die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG).

Zielsetzungen des LGG sind, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Gemäß § 5 LGG ist die Gemeinde Niederkrüchten verpflichtet, einen Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan vorzulegen.

I.2 Geltungsbereich

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

I.3 Datenerhebung

Das Zahlenwerk erfasst alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Auszubildenden, geringfügig Beschäftigte (Minijob) sowie Beschäftigte, die sich in Elternzeit befanden. Nicht einbezogen bei der Zahlenerhebung wurden gem. § 3 Abs. 2 LGG kommunale Wahlbeamte. Alle in diesem Bericht angegebenen Daten beziehen sich auf die Stichtage 1. September 2019 sowie 1. November 2023.

I.4 Begriffsbestimmungen

Bedienstete sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienstverhältnis (Beamtinnen und Beamte) oder Beschäftigungsverhältnis (Tarifbeschäftigte) stehen.

Als Vollbeschäftigt gilt eine Beschäftigung, in der Personen die tarifvertraglich oder gesetzlich festgelegte Arbeitszeit leisten. Für die Tarifbeschäftigten gilt zurzeit eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, für die Beamtinnen und Beamten ist je nach Alter eine Wochenarbeitszeit von 39 bis 41 maßgeblich. Teilzeitbeschäftigt sind Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche bzw. gesetzliche Wochenarbeitszeit beträgt.

I.5 Sprache

In der Gemeindeverwaltung Niederkrüchten ist in der internen und externen Kommunikation die sprachliche Gleichstellung zu beachten. Diese soll vorrangig durch geschlechtsneutrale Formulierungen erreicht werden. Können diese nicht gefunden werden, sind die weibliche

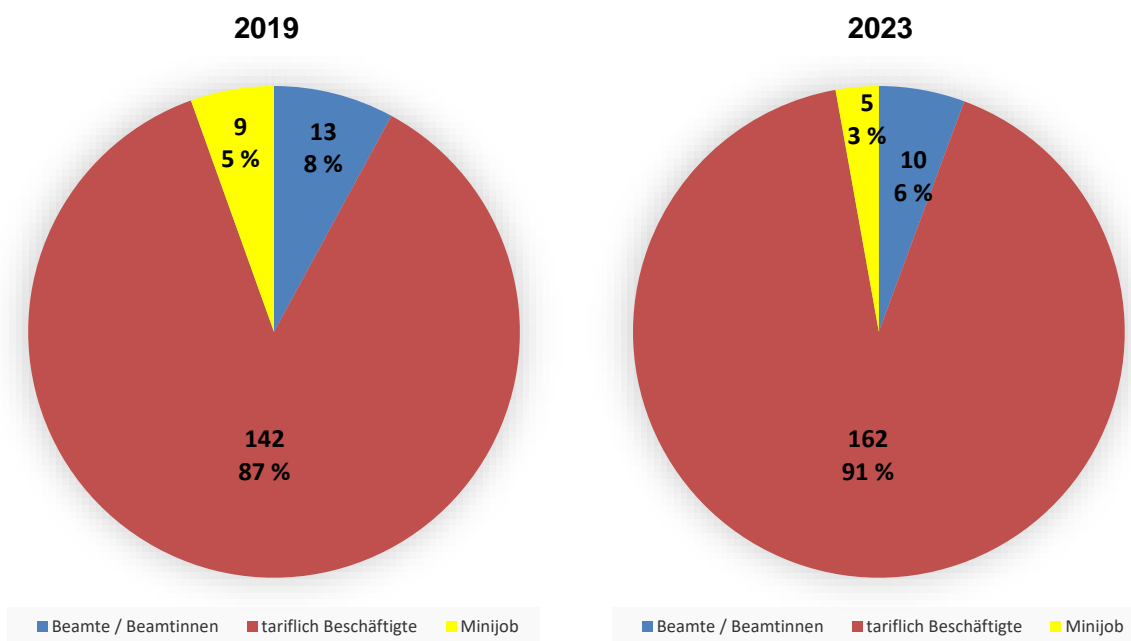
und männliche Sprachform zu verwenden. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

I.6 Ziel

Ziel des Gleichstellungsplans aus Dezember 2019 war 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. Dieser Zwischenbericht beschreibt den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans.

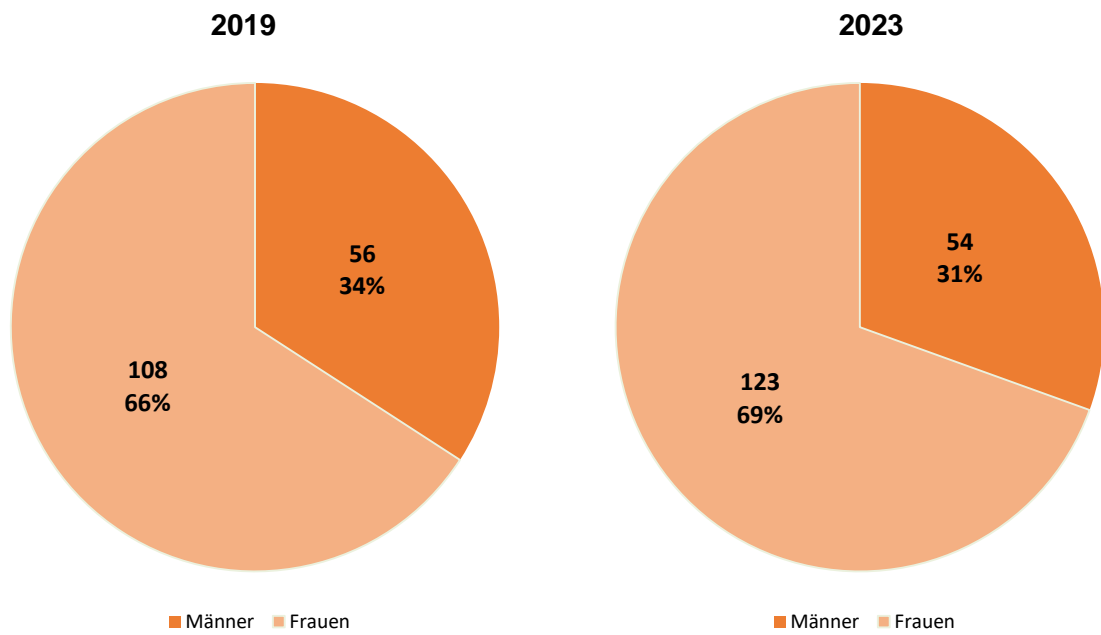
II Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

II.1 Gesamtzahl der Bediensteten



Im Jahr 2019 standen bei der Gemeinde Niederkrüchten insgesamt 164 Bedienstete in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis. Im Vergleich zum Jahr 2023 hat sich diese Zahl um 13 auf 177 erhöht.

II.2 Geschlechterverteilung der Bediensteten



Von den im Jahr 2019 beschäftigten Bediensteten waren 108 Frauen. Dies entsprach einem Anteil 66 v. H. Die Gesamtzahl der weiblichen Bediensteten hat sich auf 69 v. H. erhöht, und der Anteil der männlichen Bediensteten ist von 34 v. H. auf 31 v. H. gesunken.

II.3 Aufteilung nach Bereichen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen

Für die Feststellung, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Be-
diensteten vier verschiedenen Bereichen zugeordnet. Der Bereich Allgemeine Verwaltung ist
zudem noch nach Beamtinnen/Beamte sowie Tarifbeschäftigte unterteilt. Weiterhin ist der
Bereich Ausbildung und Praktikum aufgeführt.

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	2019					2023					Bereiche
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil in %	Männer- anteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil in %	Männer- anteil in %	
EG 2	9	0	9	100	0	11	0	11	100	0	Hausmeister, Reinigung und Hauswirtschaft
EG 3	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	
EG 4	2	2	4	50	50	2	1	3	67	33	
EG 5	0	2	2	0	100	0	3	3	0	100	
EG 6	0	1	1	0	100	0	2	2	0	100	
EG 7	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	
Summe	11	8	19	58%	42%	13	8	21	62%	38%	
A 10	0	1	1	0	100	0	0	0	0	0	Beamtinnen/ Beamte Allgemeiner Verwaltungs- dienst
A 11	4	1	5	80	20	2	1	3	0	0	
A 12	1	2	3	33	67	1	3	4	25	75	
A 13	0	2	2	0	100	0	1	1	0	100	
A 14	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	
A 15	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	
Summe	5	8	13	38%	62%	3	7	10	30%	70%	
EG 4	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	Tarifbeschäftigte Allgemeiner Verwaltungs- dienst
EG 5	2	0	2	100	0	4	0	4	100	0	
EG 6	4	0	4	100	0	2	1	3	67	33	
EG 7	3	0	3	100	0	3	0	3	100	0	
EG 8	7	0	7	100	0	7	0	7	100	0	
EG 9a	3	7	10	30	70	6	7	13	46	54	
EG 9b	0	2	2	0	100	6	2	8	75	25	
EG 9c	0	1	1	0	100	1	0	1	100	0	
EG 10	2	1	3	67	33	1	2	3	33	67	
EG 11	1	0	1	100	0	4	0	4	100	0	
EG 12	1	2	3	33	67	1	3	4	25	75	
EG 14	1	0	1	100	0	1	0	1	100	0	
Summe	26	13	39	67%	33%	36	15	51	71%	29%	
EG 2	5	1	6	83	17	1	0	1	100	0	Bauhof, Kläranlage, Bäder, Schulen und Bibliothek
EG 3	1	0	1	100	0	0	1	1	0	100	
EG 4	0	2	2	0	100	0	0	0	0	0	
EG 5	2	3	5	40	60	0	1	1	0	100	
EG 6	1	15	16	6	94	3	16	19	16	84	
EG 8	0	2	2	0	100	0	0	0	0	0	
EG 9a	0	1	1	0	100	0	1	1	0	100	
EG 9b	0	1	1	0	100	0	2	2	0	100	
EG 10	1	0	1	100	0	1	0	1	100	0	
Summe	10	25	35	29%	71%	5	21	26	19%	81%	
EG S2	1	0	1	0	0	1	0	1	100	0	Jugend-, Sozial- und Erziehungsdienst
EG S4	8	0	8	100	0	6	0	6	100	0	
EG S8a	36	0	36	100	0	42	0	42	100	0	
EG S11b	3	0	3	100	0	3	0	3	100	0	
EG S12	0	0	0	0	0	4	1	5	80	20	
EG S13	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	
EG S15	1	0	1	100	0	1	0	1	100	0	
EG S16	1	0	1	100	0	2	0	2	100	0	
Summe	51	0	51	100%	0%	59	1	60	98%	2%	
Auszub.	2	2	4	50	50	6	2	8	75	25	Ausbildung und Praktikum
Praktik.	3	0	3	100	0	1	0	1	100	0	
Summe	5	2	7	71%	29%	7	2	9	78%	22%	
Gesamt	108	56	164	66%	34%	123	54	177	69%	31%	

II.3.1 Analyse der Entwicklung in den verschiedenen Bereichen

- **Hausmeister, Reinigung und Hauswirtschaft**

In diesem Bereich hat sich der Frauenanteil von 11 auf 13 erhöht. Der Männeranteil ist unverändert.

- **Beamten/Beamte – Allgemeiner Verwaltungsdienst**

Seit Jahren werden im Bereich Beamten/Beamte – Allgemeine Verwaltung – überwiegend Männer beschäftigt. Durch das Ausscheiden von 2 Beamten hat sich die Anzahl noch von 5 auf 3 verringert. Die Aufgaben der bisherigen Stelleninhaberinnen werden zurzeit durch Tarifbeschäftigte wahrgenommen. Nach Ausscheiden eines Beamten wurde eine Stelle im Beamtenbereich abgebaut. Somit hat sich die Anzahl der Männer ebenfalls um 1 Stelle verringert.

- **Tarifbeschäftigte – Allgemeiner Verwaltungsdienst**

Angewachsen ist der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten. Dieser hat sich von 26 auf 36 erhöht. Der Männeranteil ist um zwei Stellen angestiegen. Besonders positiv ist hier zu bewerten, dass der Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen 9a bis 9c sowie 11 stark gestiegen ist und sich die bisherige Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Entgeltgruppen relativiert hat.

- **Bauhof, Kläranlage, Bäder, Schulen und Bibliothek**

In diesem Bereich hat sowohl der Frauenanteil (von 10 auf 5) als auch der Männeranteil (von 25 auf 21) abgenommen. Dies ist u. a. auf die Schließung der Bäder zurückzuführen. Eine reine Männerdomäne ist weiterhin beim Bauhof sowie bei der Kläranlage vorzufinden.

- **Jugend-, Sozial- und Erziehungsdienst**

Die Darstellung zeigt, dass Frauen im Bereich Jugend, Sozial- und Erziehungsdienst weiterhin deutlich überrepräsentiert sind. Die Anzahl der weiblichen sozialpädagogischen Fachkräfte hat sich von 51 auf 59 erhöht. In diesem Bereich hat sich der Männeranteil von 0 auf 1 erhöht.

- **Ausbildung und Praktikum**

Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden hat sich von 5 auf 7 erhöht und der Männeranteil (2 Personen) ist unverändert geblieben.

II.4 Führungskräfte

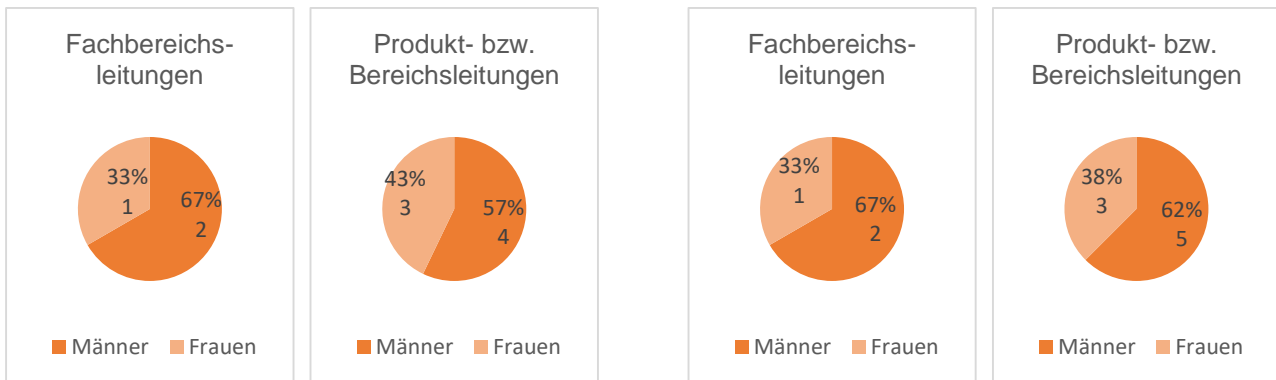
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung und ihrer Einrichtungen. Ihnen kommt insbesondere bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu, da sie die Verantwortung dafür tragen, dass formulierte Ziele und Maßnahmen

realisiert werden. Ziel ist es, engagierte Bedienstete motiviert zu halten und durch gezielte Förderungen Perspektiven zu eröffnen.

II.4.1 Darstellung der Anzahl der Fachbereichsleitungen sowie der Produkt- und Bereichsleitungen

2019

2023

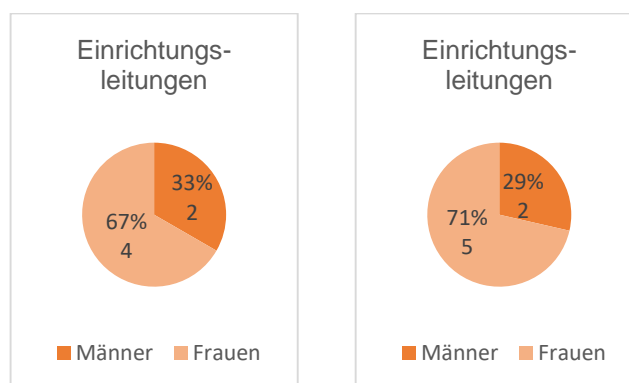


Das zunächst offensichtliche Absinken des Frauenanteils bei der Darstellung der Produkt- bzw. Bereichsleitungen wird sich ab Januar 2024 wieder kompensieren.

II.4.2 Darstellung der Anzahl der Einrichtungsleitungen (Kindertageseinrichtungen, Bauhof, Kläranlage, Bibliothek)

2019

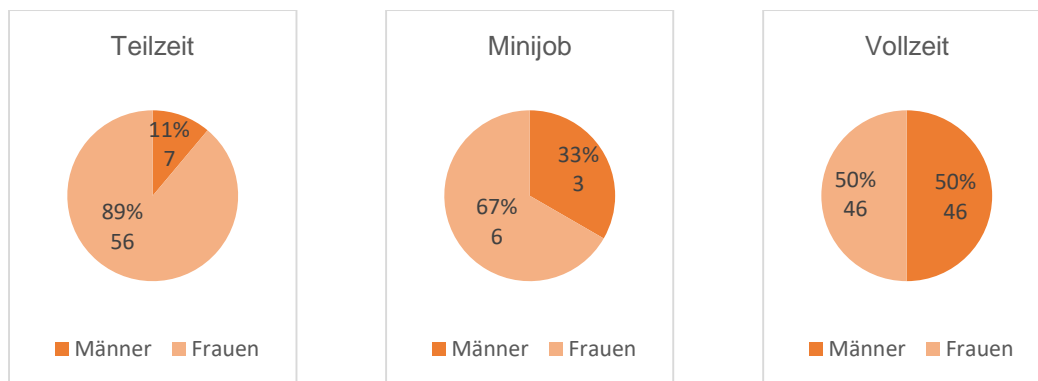
2023



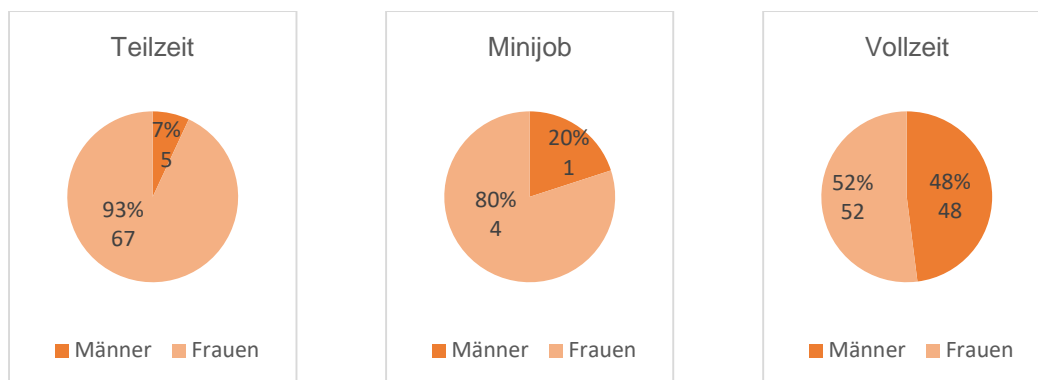
Im Bereich der Einrichtungsleitungen konnte der Frauenanteil erhöht werden.

II.5 Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsvolumen

2019



2023



Der Anteil an Frauen in Teilzeit ist nur gering gesunken; nach wie vor sind Frauen viel häufiger mit geringerer wöchentlicher Stundenzahl als Männer vertreten.

III. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubungen

Seit 1. September 2019 befanden sich 9 weibliche Bedienstete in einer Elternzeit. Bei den Männern haben 2 die zusätzlichen zwei Monate im Rahmen des Elterngeldes genutzt. Einer Beamtin ist auf Antrag die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen eingeräumt.

IV. Auszubildende

Das Ausbilden von Nachwuchskräften bleibt das Mittel zur Wahl, wenn es darum geht, Fachkräfte für die Zukunft zu sichern und dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Folgerichtig bildet die Gemeinde Niederkrüchten in unterschiedlichen Berufen aus. Zurzeit befinden sich insgesamt zwei Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten, ein Auszubildender für den Beruf des Gärtners in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, ein Auszubildender für den Beruf der Fachkraft für Abwassertechnik sowie vier Auszubildende für den Beruf der Erzieherin in einer Berufsausbildung. Weiterhin befindet sich eine Erzieherin im Anerkennungsjahr. Trotz diverser Marketingmaßnahmen, wie dem Besuch von Ausbildungsmessen und Berufsinformationsveranstaltungen, der Erhöhung der Social-Media Präsenz sowie Einführung von Bandenwerbung muss die Gemeindeverwaltung feststellen, dass die Anzahl der Bewerbungen in vielen Bereichen gesunken ist.

V. Zielvorgabe des Gleichstellungsplans

Konkrete Zielvorgabe des Gleichstellungsplans aus Dezember 2019 war es, für den Zeitraum der Geltungsdauer den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den unterrepräsentierten Bereichen auf bis zu 50 v. H. zu erhöhen.

VI. Maßnahmen des Gleichstellungsplans

Erreicht werden sollte die Erhöhung der Frauenquote u. a. durch gezieltes Aufzeigen der beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen von jährlich zu führenden Mitarbeitendengesprächen soll die berufliche Entwicklung erörtert und Perspektiven aufgezeigt werden.

Weiterhin sollten familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, um u. a. kompatiblere Vereinbarkeit von Führungsverantwortung und familiärer Verpflichtung zu ermöglichen.

VII. Aktueller Entwicklungsstand

Um diese Zielvorgaben zu erreichen und die Gemeinde Niederkrüchten zu einer zukunftsfähigen, leistungsorientierten und familienfreundlichen Arbeitgeberin zu machen, wurde im November 2021 das Personalentwicklungskonzept für die Gemeinde Niederkrüchten erstellt. Das Personalentwicklungskonzept benennt u. a. Maßnahmen, wie die zuvor genannten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sichergestellt werden können.

Bezogen auf dem Gleichstellungsplan führte die bedarfsgerechte Karriereplanung im Verwaltungsbereich u. a. dazu, dass 4 Mitarbeitende nach erfolgreicher Ausbildung zur/zum Ver-

waltungsfachangestellten durch Teilnahme am Verwaltungslehrgang II sowie 3 Quereinsteigerinnen durch Absolvierung des Verwaltungslehrgang I weiterqualifiziert worden sind bzw. werden. Durch die erworbenen Kompetenzen konnten höherwertigere Aufgaben sowie mehr Verantwortung übertragen werden, die eine Höhergruppierung ermöglichte.

Weiterhin konnten sich seit 2020 auf der Sachbearbeitungsebene überwiegend Frauen bei Auswahlverfahren gegen die männlichen Mitbewerber durchsetzen.

Bei der Besetzung von Bereichs- sowie Einrichtungsleitungen konnten sich sowohl weibliche als auch männliche Bedienstete durchsetzen. Unter anderem konnte aufgrund einer geringen Anzahl an Besetzungsverfahren in diesem Bereich eine paritätische Besetzung noch nicht verwirklicht werden.

Bei den Arbeitszeitmodellen wurden auch aufgrund der Auswirkungen der Corona Pandemie – früher als beabsichtigt – die Möglichkeiten für flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeiten eröffnet. Im August 2022 wurde daher mit dem Personalrat und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Gemeinde Niederkrüchten geschlossen. Diese ermöglicht den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange, regelmäßig oder auch sporadisch mobil zu arbeiten, um somit ihr Arbeits-, Privat- und Familienleben besser in Einklang bringen zu können. Gleichzeitig förderte mobiles Arbeiten die Arbeitszufriedenheit und Motivation. Ebenso soll hiermit die Attraktivität als Arbeitgeberin gesteigert und durch den Wegfall von Wegstrecken ein Beitrag zum Umweltschutz geleistet werden.

VIII. Prognose

Insgesamt werden in den kommenden zwei Jahren altersbedingt 13 Bedienstete aus dem Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis bei der Gemeinde Niederkrüchten ausscheiden. Diese ausscheidenden Bediensteten arbeiten zurzeit in folgenden Bereichen:

- 4 Bedienstete im Bereich Hausmeister, Reinigung und Hauswirtschaft
- 3 Beamtinnen/Beamte im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst
- 3 Tarifbeschäftigte im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst sowie
- 4 Bedienstete im Bereich Bauhof, Kläranlage, Bäder, Schulen und Bibliothek

Die mit dem Ausscheiden verbundenen Nachbesetzungen sind teilweise bereits unter Berücksichtigung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgt.

IX. Fazit

Um die Ziele der Gleichstellung zu erreichen, war die Gleichstellungsbeauftragte in allen relevanten Entscheidungen eingebunden, und es konnten bereits einige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung umgesetzt werden.

Die Auswertung der Aufteilung nach Bereichen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen ergibt in Tarifbeschäftigtenbereich ein sehr positives Bild über die Umsetzung des Gleichstellungsplans. In den Entgeltgruppen 9a bis 9c sowie 11 konnten sichtbare Erfolge erzielt werden. Aus bisherigen Unterrepräsentanzen von Frauen können nun teilweise Überrepräsentanzen verzeichnet werden.

Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen ist die Geschlechterstruktur unverändert geblieben und erfordert zukünftig besondere Aufmerksamkeit, um hier eine paritätische Besetzung sicherstellen zu können. Ziel ist es, eigene Nachwuchsführungskräfte auf eine eventuell zukünftige Führungsrolle vorzubereiten, Führungskompetenzen weiterzuentwickeln und eventuell bereits vorhandene Führungserfahrungen zu reflektieren.

Mitarbeitendengespräche wurden bisher mit den Nachwuchskräften und im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung geführt. Eine verbindliche, strukturierte und dokumentierte Einführung von Mitarbeitendengesprächen ist für alle Bediensteten ab 2024 vorgesehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Umsetzung der Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan für die Zeit von 2020 bis 2025 auf einem guten Weg befindet. Diese positive Entwicklung soll in den kommenden Jahren fortgeführt werden und stellt ein kontinuierlicher Prozess dar, der nicht in der Laufzeit eines Gleichstellungsplans abgeschlossen werden kann.