

# **Gleichstellungsplan**

## **2023 – 2027**



**Stadt Kalkar**

# Inhaltsverzeichnis

---

Inhaltsverzeichnis.....	1
1. Vorwort.....	3
2. Einleitung .....	4
2.1 Rechtliche Grundlagen.....	4
2.2 Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung .....	5
2.3 Verfahrenshinweise.....	5
2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan.....	6
3. Bericht zum Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022.....	7
3.1 Chronologie.....	7
3.2 Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.....	7
3.2.1 Stellenausschreibung und -besetzung.....	7
3.2.2 Einstellung/Stellenbesetzung .....	9
3.2.3 Beförderungen/Höhergruppierungen .....	10
3.2.4 Stellenbewertungen .....	10
3.2.5 Leistungsbewertung (LoB) .....	11
3.2.6 Ausbildung .....	12
3.2.7 Fortbildung/Qualifizierung .....	13
3.2.8 Elternzeit und familienbedingte Betreuung .....	13
3.2.9 Flexible Arbeitszeit, Telearbeit .....	14
3.2.10 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur .....	15
3.2.11 Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz .....	16
4. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse .....	17
4.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur .....	17
4.1.1 Beschäftigte insgesamt .....	18
4.1.2 Beamtinnen und Beamte.....	18
4.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.....	19
4.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen/Fachrichtungen.....	19
4.1.5 Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	23
4.1.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung .....	26
4.1.7 Führungskräfte .....	28
4.1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen .....	31
4.1.9 Fortbildungsteilnahme .....	31
4.1.10 Elternzeit .....	33
4.2 Prognose.....	34
4.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen.....	34

4.2.2	Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen..	35
5.	Zielvorgaben und Maßnahmen.....	36
5.1	Handlungsfeld 1: Gleichstellung als Aufgabe .....	37
5.2	Handlungsfeld 2: Personalentwicklung .....	38
5.3	Handlungsfeld 3: Stellenbesetzungsverfahren/Stellenausschreibungen.....	39
5.4	Handlungsfeld 4: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	39
5.5	Handlungsfeld 5: Chancengleichheit im Ausbildungsbereich.....	40
5.6	Handlungsfeld 6: Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention.....	41
6.	Schlussbestimmungen .....	42
7.	Anlage: absolute Zahlen.....	43
7.1	Beamtinnen und Beamte, Allgemeine Verwaltung .....	43
7.2	Beamtinnen und Beamte, Technische Dienste .....	43
7.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Allgemeine Verwaltung.....	44
7.4	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Technische Dienste .....	45
7.5	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bautechnische Dienste.....	46
7.6	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sozial- und Erziehungsdienst .....	46

# 1. Vorwort

---

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die weltweite Corona-Pandemie hat vermeintliche Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt und unserer Gesellschaft schonungslos aufgezeigt, an welchen Stellen gesellschaftliche Veränderungen dringend geboten sind. Gerade Familien und Alleinerziehende waren mehr denn je gefordert, Beruf, Familie und Kindeswohl in Zeiten von Homeoffice, Homeschooling und eingeschränkten Betreuungsangeboten in Einklang zu bringen und zu bewältigen. Es ist kein Geheimnis, dass dieser kräftezehrende Spagat während der Pandemie vor allem Frauen abverlangt wurde. Darüber hinaus führt unsere sich stetig verändernde Lebensrealität zu neuen und vielfältigen Lebensweisen, die uns immer wieder auffordern, Bewährtes und Gewohntes auf den Prüfstand zu stellen.

Es wird zukünftig zunehmend Karrierewege geben müssen, die den individuellen Lebensanspruchphasen gerecht werden. Väter von heute wollen sich mehr um ihre Kinder kümmern. Zudem kommt das Thema Pflege bei einer zunehmenden Alterung der Gesellschaft auf diese Generation zu. Der Gleichstellungsplan richtet den Blick genau dorthin, wo wir besser werden können und vor allem besser werden wollen.

Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Lebenswirklichkeit und am Arbeitsplatz umzusetzen. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lassen.

Uns ist bewusst, dass diese Faktoren sowohl eine entscheidende Voraussetzung für die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch einen wichtigen positiven Aspekt im Bereich der künftigen Werbung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darstellen. In diesem Zusammenhang hat die Stadt Kalkar als attraktive Arbeitgeberin durch flexible Arbeitszeiteinteilungen und dem Ausbau der mobilen Arbeit in der jüngsten Vergangenheit bereits viel erreicht.

Es ist weiterhin ein wichtiges Ziel für die Stadt Kalkar, den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mittel- bis langfristig bei dementsprechender Vergütung auf 50 Prozent zu erhöhen. Auch hier sind wir auf einem guten Weg. Es bleibt aber auch noch viel zu tun. Gleichstellung ist eine Daueraufgabe. Gerade, wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht.

Der neue Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 will mit konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen das in unserer Verfassung verankerte Gleichstellungsgebot umsetzen, damit perspektivisch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Einkommensbereichen, Berufen und Funktionen unserer Stadtverwaltung ermöglicht wird. Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist Aufgabe des Rates der Stadt Kalkar und aller Führungskräfte der Stadtverwaltung Kalkar. Ein sensibles Handeln bei gleichstellungsrelevanten Themen muss insofern in den kommenden Jahren weiterentwickelt und vorangetrieben werden.



Dr. Britta Schulz  
Bürgermeisterin



Ramona Gerritzen  
Gleichstellungsbeauftragte

## 2. Einleitung

---

### 2.1 Rechtliche Grundlagen

#### **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.

Während der Begriff der Gleichberechtigung die Ebene der Rechte umfasst, zielt der Begriff der Gleichstellung darauf ab, die Lebenssituation der im Prinzip gleichberechtigten Gruppen politisch umzusetzen. Das Konzept der Gleichstellung möchte durch politische Maßnahmen und staatliche Vorgaben Benachteiligungen von sozialen Gruppen korrigieren, die nicht durch gesellschaftliche Selbstregulierung verschwinden.

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

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. 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.

Das LGG verfolgt eine doppelte Zielsetzung: Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind – in Form der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in höheren Beförderungssämtern – auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen. Insofern bezieht sich die Zielsetzung „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe Frauen.

Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf Frauen und Männer, wie dies der Gesetzestext in § 1 Absatz 1 auch ausdrücklich formuliert.

Seit 2018 erkennt das deutsche Recht neben Mann und Frau auch eine dritte Geschlechtsoption an. Das Gleichstellungsrecht ist nach geltendem Verfassungsrecht jedoch nur auf das Verhältnis zwischen Männern und Frauen beschränkt.

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

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

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z. B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

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

## 2.2 Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, siehe § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen. Der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

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

## 2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Gleichstellungsplans für die Jahre 2018 bis 2022 die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die

Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans, das heißt zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten unter Umständen kein gültiger Plan existieren würde.

## 2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten  
(Fachdienst 1.1 - Personalmanagement/Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
2. Datenerhebung  
(Fachdienst 1.1 - Personalmanagement)
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben  
(Fachdienst 1.1 – Personalmanagement, Fachbereichsleitung 1/Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
4. Mitbestimmung des Personalrates gemäß § 72 Absatz 4 Ziffer 18 Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
5. Beschluss des Gleichstellungsplans durch den Rat der Stadt Kalkar gemäß § 5 Absatz 4 LGG
6. Bekanntgabe gemäß § 5a Absatz 2 LGG
7. Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).
8. Gegebenenfalls sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch den Rat der Stadt Kalkar zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG).
9. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein förmlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat der Stadt vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).

## 3. Bericht zum Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022

---

### 3.1 Chronologie

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022 ist mit der Beschlussfassung des Rates der Stadt Kalkar am 13.12.2018 in Kraft getreten.

Nach spätestens zwei Jahren war die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (§ 5 Absatz 7 LGG NRW). Im Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022 wurde hierzu vermerkt, dass das Ergebnis dieses Controllings durch den Fachbereich 1 festgestellt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat in den nächsten anberaumten Vierteljahresgesprächen diskutiert werden sollte. Wenn erkennbar wird, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, waren die Maßnahmen anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Die dafür erforderlichen Daten sollten vom Fachbereich 1 erfasst, fortgeschrieben und dem Rat vorgelegt werden. Es wurde versäumt, die Zielerreichung des Gleichstellungsplans im Jahr 2020 zu überprüfen.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt der Fachbereich 1 unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Rat vorzulegen.

### 3.2 Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022 sah unter Ziffer 7 insgesamt 24 Ziele und 36 Maßnahmen zur Chancengleichheit in den vier Handlungsfeldern Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitsklima vor. Die Ziele und Maßnahmen werden nachfolgend einzeln aufgeführt und ex post summarisch bewertet.

#### 3.2.1 Stellenausschreibung und -besetzung

Ziele:

- Z1 Gleichberechtigter Zugang zu allen internen und externen Stellen – Grundsatz der internen Ausschreibung.
- Z2 Den Bewerbenden ist klar, welche Anforderungen die Stelle beinhaltet. Diese sind einem Anforderungsprofil zu entnehmen, das die fachlichen und sozialen Kompetenzen benennt. Zu diesem gehören für Leitungs- und Führungspositionen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Z3 Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben können auch in Teilzeit ausgeübt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

#### Maßnahmen:

- M1 Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Absatz 4 LGG NRW folgender Zusatz hinzugefügt: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“
- M2 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Absatz 6 LGG NRW).
- M3 Es bleibt sichergestellt, dass die beurlaubten Bediensteten sich während der Familienphase (Elternzeit/Beurlaubung/Pflegezeit) über die aktuellen Stellenausschreibungen informieren können.

#### Bewertung:

Die Maßnahmen M1 bis M3 wurden umgesetzt; hierdurch werden die Ziele Z1 bis Z3 erreicht. Hinsichtlich Z3 kann festgehalten werden, dass die Möglichkeit zur Ausübung in Teilzeit bisher nicht genutzt wurde, obwohl die Maßnahmen M1 bis M3 durchgeführt wurden. Hinsichtlich M1 kann festgehalten werden, dass sogar alle Stellenausschreibungen – unabhängig davon, ob Bereiche mit Frauenunterrepräsentanz vorliegen – wie beschrieben ausgeschrieben werden. M3 wurde mit einem Extranet (= Intranet mit kennwortgeschütztem Zugriff von extern) umgesetzt.

#### Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M1 bis M3 wurden umgesetzt.

Die Umsetzung der Maßnahme M3 erfolgte durch die Einführung des Extranets.

Das Ziel Z2 wurde erreicht.

Das Ziel Z1 wurde nahezu erreicht.

Das Ziel Z3 wurde insofern nur teilweise erreicht, dass die Ausübung der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit lediglich in der Theorie existierte. Eine Umsetzung in der Praxis erfolgte bislang nicht. Hier besteht Handlungsbedarf (siehe 4.1.7 Führungskräfte).

### 3.2.2 Einstellung/Stellenbesetzung

Ziele:

- Z4 Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen:

- M4 Fortführung des transparenten Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen.
- M5 Erfahrungen und Fähigkeiten aus Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit sollen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- M6 Bisherige Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbsfähigkeit durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers gewertet werden.
- M7 Auswahlkommission sollen paritätisch besetzt werden, sofern dies trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

Bewertung:

Die Maßnahmen M4 bis M7 wurden umgesetzt; hierdurch wird das Ziel Z4 teilweise erreicht. Insbesondere die Einziehung der Fachdienstleitungsebene zum 01.04.2021 führte zu einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen. Hinsichtlich M4 wurde das Auswahlverfahren so ausgestaltet, dass die Gleichstellungsbeauftragte sämtliche Bewerbungen in der Bewerbungsmanagementsoftware lesen kann; außerdem kann sie an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen, sofern sie dies als erforderlich erachtet. Dies wurde in der Dienstvereinbarung zur Personalgewinnung und -auswahl bei der Stadt Kalkar („DV Personal“) unter anderem mit der Gleichstellungsbeauftragten vertraglich vereinbart. Bezüglich M7 ist festzuhalten, dass die paritätische Zusammensetzung der Auswahlkommission in der Vergangenheit oft vom Geschlecht des vom Personalrat entsandten Mitglieds abhängig war.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M4 und M5 wurden umgesetzt.

Bezüglich der Maßnahme M4 können alle Bewerbungen in der neu eingerichteten Bewerbungsmanagementsoftware eingesehen werden. Eine Teilnahme an sämtlichen Vorstellungsgesprächen ist, zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen im LGG NRW, durch die Einführung einer Dienstvereinbarung sichergestellt.

Die Maßnahme M6 wurde in der Praxis bislang nicht vollständig umgesetzt. Die Besetzung einer Führungsposition mit einer Teilzeitbeschäftigten ist bislang in der Vergangenheit nicht erfolgt.

Die Maßnahme M7 wurde teilweise umgesetzt. In diesem Zusammenhang sollte in Zukunft auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlkommission, durch eine im Vorfeld frühzeitige Absprache mit dem Personalrat auch bei dieser Maßnahme, hingewirkt werden.

### 3.2.3 Beförderungen/Höhergruppierungen

Ziele:

- Z5 Geschlechtergerechte Auswahlverfahren als Grundlage für mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen.
- Z6 Transparente und geschlechtsneutrale Beurteilung im Regelbeurteilungsverfahren.
- Z7 Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen dürfen sich nicht negativ auswirken.

Maßnahmen:

- M8 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt weiterhin an Auswahlkommissionen für externe Stellenbesetzungen teil.
- M9 Interne Stellenbesetzungen unterliegen der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.
- M10 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt am Arbeitskreis für leistungsorientierte Bezahlung (LoB-Arbeitskreis) teil.
- M11 Um die oben genannte Mitwirkung sicherzustellen, wird eine Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

Bewertung:

Die Maßnahmen M8 bis M11 wurden umgesetzt; hierdurch werden die Ziele Z5 und Z7 erreicht. Das Ziel Z6 ist nicht erreicht, da es aktuell kein Regelbeurteilungsverfahren für verbeamtete Personen gibt, und soll in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 als Maßnahme (M4) aufgenommen werden. Hinsichtlich der Maßnahme M10 wird unter dem „LoB-Arbeitskreis“ die Betriebliche Kommission verstanden; hier erfolgt eine themen- und anlassbezogene Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem hat die Gleichstellungsbeauftragte an der Umstellung des Systems der Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) im Jahr 2021 mitgewirkt.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M8 bis M11 wurden umgesetzt.

Die Ziele Z5 und Z7 wurden erreicht.

Das Ziel Z6 wurde nicht erreicht. Die Einführung eines Regelbeurteilungsverfahrens für Beamtinnen und Beamte sollte erfolgen und als Maßnahme in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 aufgenommen werden.

### 3.2.4 Stellenbewertungen

Ziele:

- Z8 Weiterführung der transparenten und geschlechtsunabhängigen Stellenbewertung.
- Z9 Die Stellenbewertungskommission soll paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

Maßnahmen:

- M12 Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Stellenbewertungskommission.

Bewertung:

Die Maßnahme M12 wurde umgesetzt; hierdurch werden die Ziele Z8 und Z9 erreicht. Bezüglich Z9 ist festzuhalten, dass die paritätische Zusammensetzung der Stellenbewertungskommission in der Vergangenheit oft vom Geschlecht des vom Personalrat entsandten Mitglieds abhängig war.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahme M12 wurde umgesetzt.

Das Ziel Z8 wurde erreicht.

### 3.2.5 Leistungsbewertung (LoB)

Ziele:

- Z10 Angleichung der Beurteilungen von Männern und Frauen.
- Z11 Angleichung der Beurteilungen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.
- Z12 Angleichung der Beurteilungen in den unterschiedlichen Laufbahngruppen.

Maßnahmen:

- M13 Einführung der geschlechtsspezifischen Auswertung der LoB.
- M14 Durchführung gegebenenfalls notwendiger Schulungen aller Beurteilenden im Hinblick auf gleiche Maßstäbe bei Beurteilungen von Männern und Frauen, von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie in den unterschiedlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- M15 Verdeutlichung des Ziels durch wiederholte Thematisierung auf allen Führungsebenen.

Bewertung:

Die Maßnahmen M13 bis M15 wurden nicht umgesetzt und sollen in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 als Maßnahme (M1) aufgenommen werden. Zur Maßnahme M13 kann (wie zur Maßnahme M33) festgestellt werden, dass geschlechtsspezifische Statistiken generell lediglich die Grundlage für Analysen zur Situation von Frauen sowie für gleichstellungspolitische Entscheidungen und Maßnahmen darstellen. Geschlechtsspezifische Statistiken können selbst nicht als unmittelbare Maßnahme der Zielerreichung dienlich sein. Jährlich im September beraten sich jedoch alle Führungskräfte vor Durchführung der Abschlussgespräche und vergleichen die vorzunehmenden Bewertungen mit dem Ziel, eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen und die damit verbundene Notwendigkeit der Maßstabswahrung zu gewährleisten („Konferenz zur Wahrung der Vergleichbarkeit und des gemeinsamen Maßstabes“). Hierdurch können die Ziele Z10 bis Z12 erreicht werden, wobei nicht eine Angleichung der Beurteilungen, sondern eine Angleichung der Maßstäbe angestrebt wird.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M13 bis M15 wurden nicht umgesetzt. Sie sollten in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 als Maßnahmen aufgenommen werden.

Die Ziele Z10 bis Z12 wurden nicht erreicht. Durch die Aufnahme der Maßnahmen M13 bis M15 in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 könnten diese Ziele erreicht werden.

### 3.2.6 Ausbildung

Ziele:

- Z13 Paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder (soweit nach Funktionsbezug steuerbar).

Maßnahmen:

- M16 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch einen gezielten Ausschreibungstext darauf hingewirkt, dass Frauen sich verstärkt bewerben. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Absatz 4 LGG NRW folgender Zusatz hinzugefügt: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt.“
- M17 In Ausbildungsberufen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll – soweit möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstelle hingewirkt werden.
- M18 Das Angebot für Schülerinnen und Schüler, ein Praktikum zu absolvieren, soll weiter fortgesetzt werden.
- M19 Ausbau des Marketings in den Schulen, um den Bekanntheitsgrad der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu erhöhen.

Bewertung:

Die Maßnahmen M16 bis M19 wurden umgesetzt. Fraglich ist, ob mit den Maßnahmen auch das Ziel Z13 gezielt erreicht werden kann, da es eher von der persönlichen Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden abhängt, ob die Funktion als Praxisanleitung wahrgenommen wird. Hinsichtlich der Maßnahme M18 soll darauf hingewiesen werden, dass sogar in Corona-Zeiten das Praktikumsangebot aufrechterhalten wurde. Darüber hinaus kann zu diesem Themenkomplex festgehalten werden, dass während der Laufzeit des Gleichstellungsplans mehrfach versucht wurde, eine Ausbildung bzw. ein duales Studium in Teilzeit zu realisieren. Das duale Studium in Teilzeit wurde leider nur am Studienort Köln angeboten und dies schien für eine tägliche Fahrt zum Unterricht nicht angemessen; eine Ausbildung in Teilzeit für Alleinerziehende als Projekt der Jobcenter des Kreises Kleve konnte nicht umgesetzt werden, da keine Kalkarer Interessenten vorhanden waren und die Stadt keine Möglichkeiten auf eine Auswahl der Person gehabt hätte.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M16 bis M19 wurden umgesetzt.

Als zusätzliche Maßnahme ist die Unterstützung der „Ausbildung in Teilzeit“ nach dem Berufsausbildungsgesetz (BBiG) in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 aufzunehmen.

Als zusätzliche Maßnahme ist die Ausbildung in technischen Bereichen und am städtischen Bauhof in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 aufzunehmen.

Das Ziel Z13, eine paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder, gezielt zu gewährleisten, ist erstrebenswert. Hierfür sollte durch die Arbeitgeberin noch mehr geworben werden.

### 3.2.7 Fortbildung/Qualifizierung

Ziele:

- Z14 Bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen/Qualifizierung und Förderungen des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten.
- Z15 Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden gefördert.

Maßnahmen:

- M20 Interessierte Bedienstete ohne Verwaltungsausbildung erhalten die Möglichkeit, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.
- M21 Interessierte Beschäftigte erhalten bei Bedarf die Möglichkeit zur Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II.
- M22 Bei Bedarf wird der Aufstieg von Beamtinnen und Beamten von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2 gefördert.
- M23 Berufsbegleitende Bachelor- oder Master-Studiengänge werden weiterhin unterstützt.

Bewertung:

Die Maßnahmen M20 bis M23 wurden umgesetzt; hierdurch wurden die Ziele Z14 und Z15 erreicht. Insgesamt fördert die Stadt Kalkar massiv mit der Dienstvereinbarung zur Qualifizierung der Mitarbeitenden bei der Stadt Kalkar („DV Qualifizierung“) die Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung von Beschäftigten.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M20 bis M23 wurden grundsätzlich umgesetzt.

Die Ziele Z14 und Z15 wurden grundsätzlich erreicht.

Ergänzend zu den Maßnahmen M20 bis M23 sollte in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 zusätzlich aufgenommen werden, dass zu dem vielfach noch vorherrschenden Modell von ganztägigen bzw. mehrtätigen Fortbildungsveranstaltungen Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals bereits im Vorfeld von einer Teilnahme ausgeschlossen werden. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung. Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung wie beispielsweise „E-Learning“, Webinare und digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik eine Rolle spielen. Zudem können beispielsweise Seminarinhalte in der Form aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, welches die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

### 3.2.8 Elternzeit und familienbedingte Betreuung

Ziele:

- Z16 Förderung der Akzeptanz der Familienarbeit, insbesondere auch für Männer.
- Z17 Qualifikationsmöglichkeiten während der familienbedingten Auszeit und Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben.
- Z18 Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase.

#### Maßnahmen:

- M24 Fortsetzung der strukturierten Personalgespräche bei familienbedingten Auszeiten.
- M25 Schaffung von Beratungsangeboten zur Elternzeit und Beurlaubung speziell für Männer.
- M26 Sicherstellung des Zugriffs auf das Intranet während der Familienphase.
- M27 Angebot eines jährlichen Informationsgesprächs für die Beurlaubten.
- M28 Vorrangige Ansprache der Bediensteten in der Familienphase bei Vertretung oder ähnlichem
- M29 Frühzeitige Ermittlung der Fortbildungsbedarfe von Rückkehrenden und Umsetzung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.
- M30 Beurlaubung aus familiären Gründen auf Antrag mit der Möglichkeit einer Verlängerung, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

#### Bewertung:

Die Maßnahmen M24 und M25 wurden nicht umgesetzt; sie sollen in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 als Maßnahmen (M12 und M14) aufgenommen werden. Die Maßnahmen M26 und M28 bis M30 wurden umgesetzt. Die Maßnahme M27 wurde nicht umgesetzt, weil sie als nicht zielführend angesehen wird. Die Ziele Z17 und Z18 wurden erreicht. Das Ziel Z16 wurde verfehlt, obwohl werdende Eltern Info-Pakete mit wichtigen Informationsmaterialien (u. a. zu Elternzeit, Elterngeld) erhalten. Der Wiedereinstieg nach einer elternzeitbedingten Auszeit wird insoweit unterstützt, als dass Anträge auf befristete Teilzeitbeschäftigungen vollends unterstützt werden – auch wird Wünschen nach Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit vollends entsprochen.

#### Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M26 und M28 bis M30 wurden umgesetzt.

Die Maßnahmen M24 und M25 sowie M27 wurden nicht umgesetzt. Sie sollen in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 als Maßnahmen M12 und M14 aufgenommen werden.

Die Ziele Z17 und Z18 wurden erreicht.

Das Ziel Z16 wurde verfehlt. Hier sollte im Rahmen eines Seminars, in der Verwaltungskonferenz oder in persönlichen Gesprächen um mehr Akzeptanz auf der Führungsebene gewonnen werden.

### 3.2.9 Flexible Arbeitszeit, Telearbeit

#### Ziele:

- Z19 Weiterentwicklung der Flexibilität durch moderne Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten, Home-Office, Telearbeit).

#### Maßnahmen:

- M31 Beibehaltung der Dienstvereinbarung und weitere Zulässigkeit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen.
- M32 Fortsetzung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung; die Flexibilität der Arbeitszeit soll von Bediensteten und Führungskräften beiderseits genutzt werden, um dienstliche Notwendigkeiten (Besprechungen, Servicezeiten etc.) und persönliche Bedarfe der Bediensteten zu ermöglichen.

Bewertung:

Die Maßnahmen M31 und M32 wurden umgesetzt; das Ziel Z19 erreicht. Insbesondere wurde die mobile Arbeit als zeitgemäße Arbeitsform eingeführt.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M31 und M32 wurden umgesetzt.

Das Ziel Z19 wurde erreicht.

Das „Mobile Arbeiten“ wird als eine moderne Arbeitsform ermöglicht.

### 3.2.10 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Ziele:

- Z20 Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur.
- Z21 Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch.
- Z22 Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dies trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

Maßnahmen:

- M33 Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind bei Bedarf und unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.
- M34 Anpassen aller Verfahren, Vordrucke und Veröffentlichungen nach dem Grundsatz der fairen Sprache.

Bewertung:

Die Maßnahmen M33 und M34 wurden umgesetzt; die Ziele Z20 und Z21 erreicht. Insbesondere wurde im März 2021 ein Leitfaden für eine gendersensible Sprache bei der Stadt Kalkar durch die Gleichstellungsbeauftragte herausgegeben. Zur Maßnahme M33 (wie zur Maßnahme M13) kann festgestellt werden, dass geschlechtsspezifische Statistiken generell lediglich die Grundlage für Analysen zur Situation von Frauen sowie für gleichstellungspolitische Entscheidungen und Maßnahmen darstellen. Geschlechtsspezifische Statistiken können selbst nicht als unmittelbare Maßnahme der Zielerreichung dienlich sein. Die Erreichung des Ziels Z22 ist oft von Zufällen abhängig.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahme M33 wurde umgesetzt. Eine aussagekräftige Statistik ist der Stellenplan.

Die Maßnahme M34 wurde teilweise umgesetzt. Es besteht noch Handlungsbedarf eine vollständige Anpassung der gendersensiblen Sprache auf unserer Homepage vorzunehmen.

Die Ziele Z20 und Z21 wurden erreicht. Diesbezüglich wurde im März 2021 der „Leitfaden für eine gendersensible Sprache bei der Stadt Kalkar“ erstellt und verwaltungsintern veröffentlicht.

Das Ziel Z22 wurde nicht erreicht. In diesem Zusammenhang sollte in Zukunft versucht werden, auf eine geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, die Zufallswirkung möglichst ausschließend, hinzuwirken.

### 3.2.11 Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Ziele:

- Z23 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Z24 Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz.

Maßnahmen:

- M35 Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte durch Informationen.
- M36 Angebot von externen Seminaren zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Bewertung:

Die Maßnahmen M35 und M36 wurden nicht umgesetzt und sollen in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 als Maßnahmen (M1 und M20) aufgenommen werden. Aktuell wird eine interne Regelung zur Lösung schwerwiegender Konflikte am Arbeitsplatz (insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigung) erarbeitet. Ob die Ziele Z23 und Z24 überhaupt vollständig erreicht werden können ist fraglich. Vielmehr sollen Betroffene mit der internen Regelung ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit den Gegebenheiten umzugehen und sich Beratung und Unterstützung mit dem Ziel zu holen, den belastenden Zustand zu beseitigen. Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen. Insbesondere Personen in Vorgesetztenfunktionen kommt beim Umgang mit Konflikten eine wesentliche Rolle zu. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nehmen sie eine aktive Rolle ein und haben darauf hinzuwirken, dass Konflikte sachlich ausgetragen und geklärt werden.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Maßnahmen M35 und M36 wurden nicht umgesetzt.

Sie sollten in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 aufgenommen werden.

Die Ziele Z23 und Z24 wurden hoffentlich erreicht. Eine in Zukunft vollständige Erreichbarkeit dieser Ziele ist anzustreben. Aktuell befindet sich eine interne Regelung zur Lösung schwerwiegender Konflikte am Arbeitsplatz, insbesondere von Mobbing und sexueller Belästigung, zur Unterstützung Betroffener durch Schaffung klarer Rahmenbedingungen zur Vorgehensweise bei Meldungen und Ahndungen, in Erarbeitung. Betroffene sollen mit dieser internen Regelung ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit den Gegebenheiten umzugehen und sich Beratung und Unterstützung mit dem Ziel zu holen, den belastenden Zustand zu beseitigen. Unbeteiligte sollen aufgefordert werden, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen. Insbesondere Personen in Führungsfunktionen kommt beim Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, vor allem dieser Art, eine wesentliche Rolle zu. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nehmen sie eine aktive Rolle ein und haben darauf hinzuwirken, dass Konflikte sachlich ausgetragen und geklärt werden. Bei Bekanntwerden ist dem Vorfall umgehend nachzugehen.

## 4. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

---

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

### 4.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Eine Unterrepräsentanz besteht nach Maßgabe der generellen Zielvorgabe in all denjenigen Bereichen, in denen der Frauenanteil weniger als 50 % beträgt; bei der Feststellung dieser Bereiche sind die Grundsätze des § 7 maßgebend. § 7 Absatz 3 Satz 1 LGG NRW regelt: „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind [...]“.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt. Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vergleiche § 5 Absatz 2 des Gesetzes über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW).

Demnach bezieht sich die Frauenquote von 50 % auf die folgenden Gruppen (Anlage 2 zu § 7 Absatz 5 LGG):

- Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (E 1 und E 2, S 2),
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (E 4 bis E 9 a, S 3 bis S 9),
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (E 9 b bis E 12, S 10 bis S 18),
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (E 13 bis E 15 Ü)

und zwar bezogen auf die verschiedenen Fachrichtungen.

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich trotzdem eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

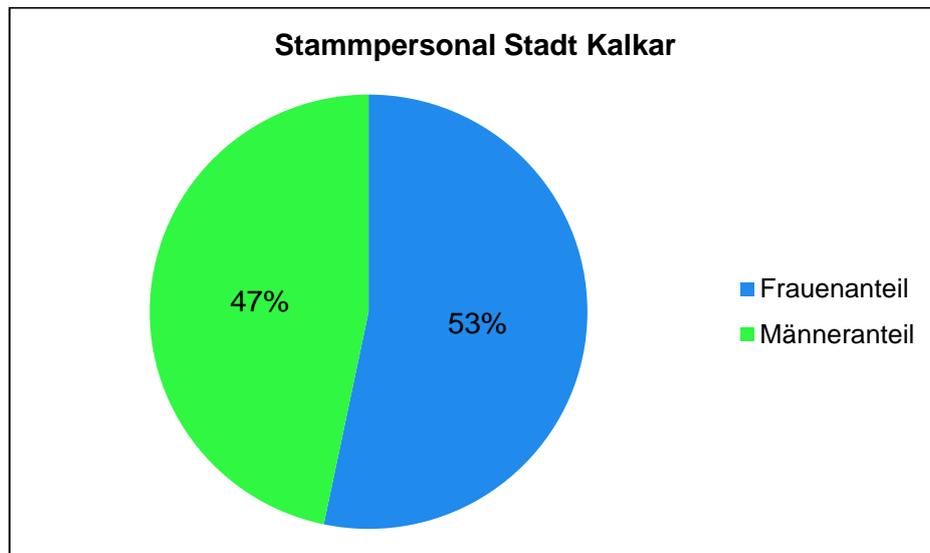
Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden. Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d. h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z. B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 % – kleinteiliger – auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d. h. die damit verbundene Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe.

#### 4.1.1 Beschäftigte insgesamt

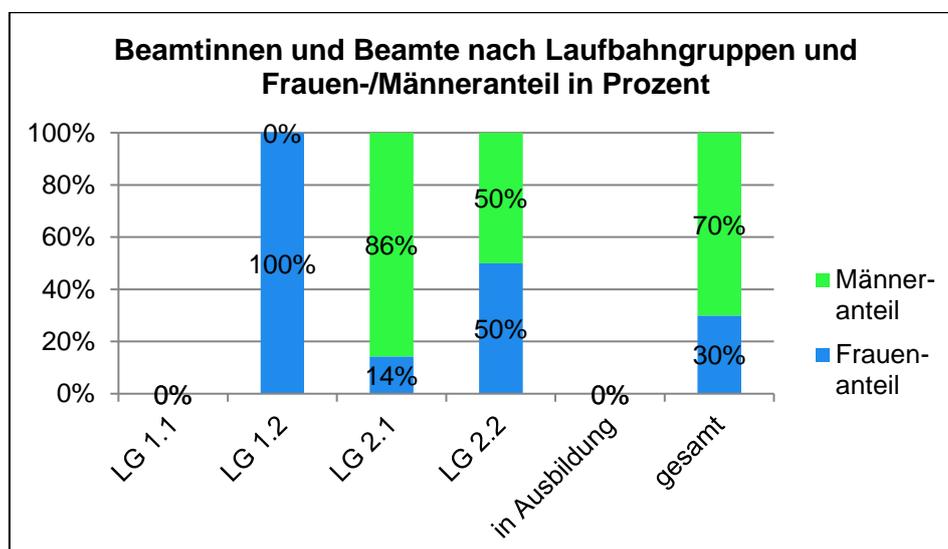
Am 31.03.2022 waren insgesamt 137 Personen, einschließlich 23 Personen in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Davon sind 53 % Frauen (73 Personen) und 47 % Männer (64 Personen).

Zum Erhebungsstichtag des vorhergehenden Gleichstellungsplans am 01.06.2018 wurden 45 % Frauen und 55 % Männer beschäftigt.



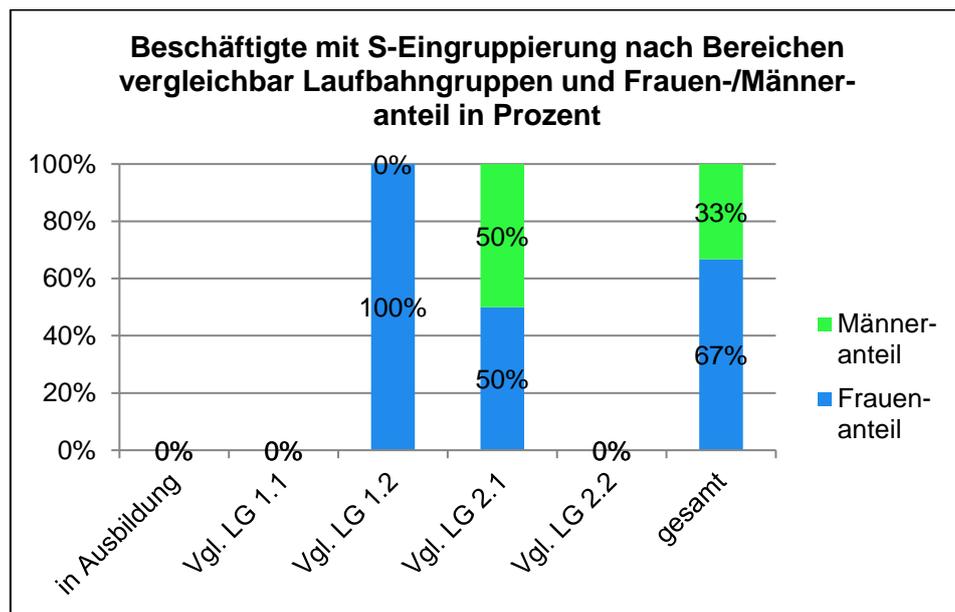
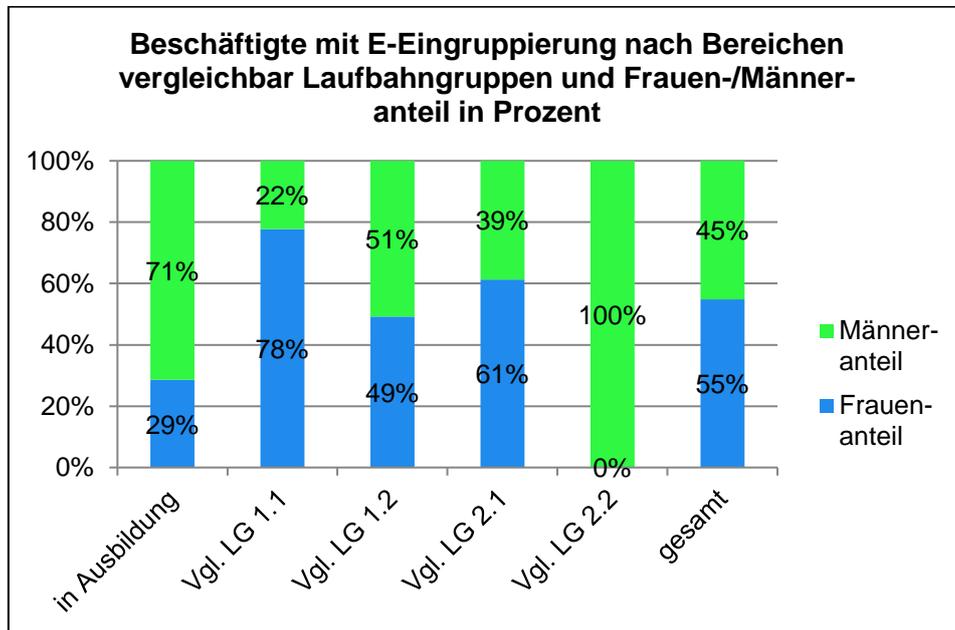
#### 4.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (10), darunter 1 Wahlbeamtin (Besoldungsgruppe B 3) sind 30 % Frauen und 70 % Männer.



### 4.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit E-Eingruppierung sind 55 % Frauen und 45 % Männer; bei der S-Eingruppierung sind es 33 % Männer und 67 % Frauen.



### 4.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen/Fachrichtungen

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Absatz 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Die Aufteilung nach Fachrichtungen richtet sich dabei nach den jeweiligen spezifischen kommunalen Strukturen. Im Rahmen der Ist-Erhebung wurden folgende Fachrichtungen gebildet:

- allgemeine Verwaltung,
- technische Dienste,
- bautechnische Dienste,
- Sozialarbeit/-pädagogik.

Die Fachrichtung der **allgemeinen Verwaltung** umfasst unter anderem folgende Berufe: Verwaltungs(fach)wirtinnen und Verwaltungs(fach)wirte, Verwaltungs(fach)angestellte, Büroangestellte, Kauffrauen und Kaufmänner, Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Politessen und Politeure (Hilfspolizisten), Verwaltungsbeamte aller nichttechnischen Laufbahnen mit unterschiedlichen Amtsbezeichnungen.

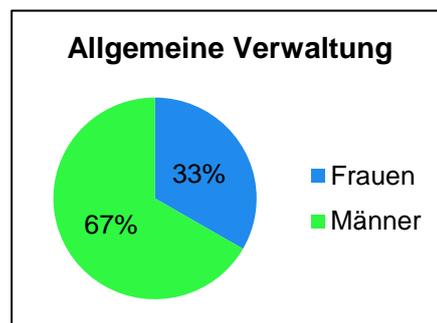
Im Rahmen der **technischen Dienste** werden beispielsweise alle Diplom-Ingenieurinnen und Diplom-Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Technikerinnen und Techniker, Bauzechnerinnen und Bauzeichner sowie alle Beschäftigten der IT (System- und Fachinformatikerinnen und System- und Fachinformatiker) erfasst.

Eine weitere Fachrichtung bilden die **bautechnischen Dienste**. Diese umfasst sämtliche Berufe im handwerklich-/gewerblichen Bereich wie beispielsweise Gärtner(meister)innen und Gärtner(meister), Hilfgärtnerinnen und Hilfgärtner, Feuerwehrgerätewartinnen und Feuerwehrgerätewarte, Elektriker(meister)innen und Elektriker(meister), Schreinerinnen und Schreiner, Maurerinnen und Maurer, Werkpolierinnen und Werkpoliere im Tiefbau, Kanalunterhaltungsarbeiterinnen und Kanalunterhaltungsarbeiter, Kanalmeisterinnen und Kanalmeister, Wassermeisterinnen und Wassermeister, Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, Schlosserinnen und Schlosser, Straßenwärterinnen und -wärter, Reinigungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister.

Die Bediensteten der Fachrichtung **Sozialarbeit/-pädagogik** werden nach sogenannten „S-Gruppen“ vergütet und beinhalten u. a. folgende Berufe: Dipl.-Sozialpädagoginnen und Dipl.-Sozialpädagogen, Dipl.-Sozialarbeiterinnen und Dipl.-Sozialarbeiter, Erzieherin und Erzieher, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Familienpflegerinnen und Familienpfleger.

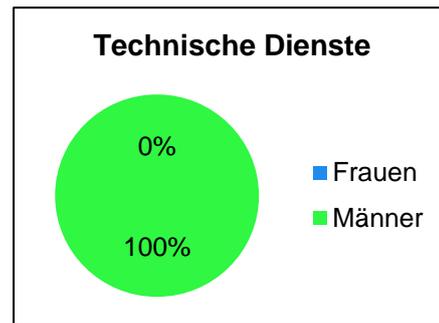
### Beamtinnen und Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	0
LG 2.1	1	6
LG 1.2	1	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	3	6



Bei der Frau in LG 2.2 handelt es sich um die Bürgermeisterin (Wahlbeamtin).

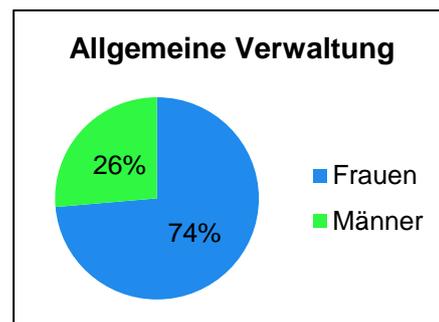
Technische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	1
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	1



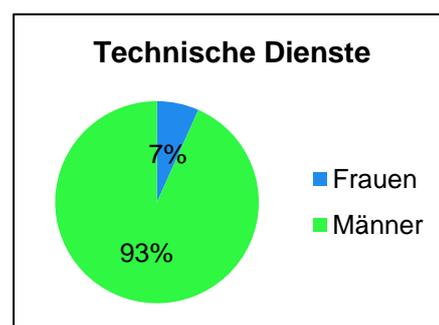
### Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an: Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Absatz 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Technikertarifvertrag und Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

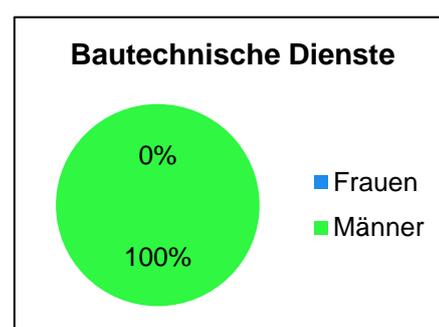
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	1
Vgl. LG 2.1	18	5
Vgl. LG 1.2	33	10
Vgl. LG 1.1	14	4
in Ausbildung	2	4
gesamt	67	24



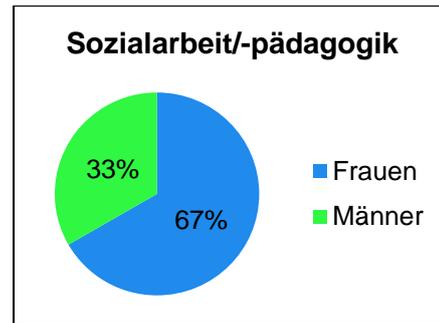
Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	1	7
Vgl. LG 1.2	0	7
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	14



Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	0	13
Vgl. LG 1.1	0	4
in Ausbildung	0	1
gesamt	0	18



Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	1	1
Vgl. LG 1.2	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	2	1

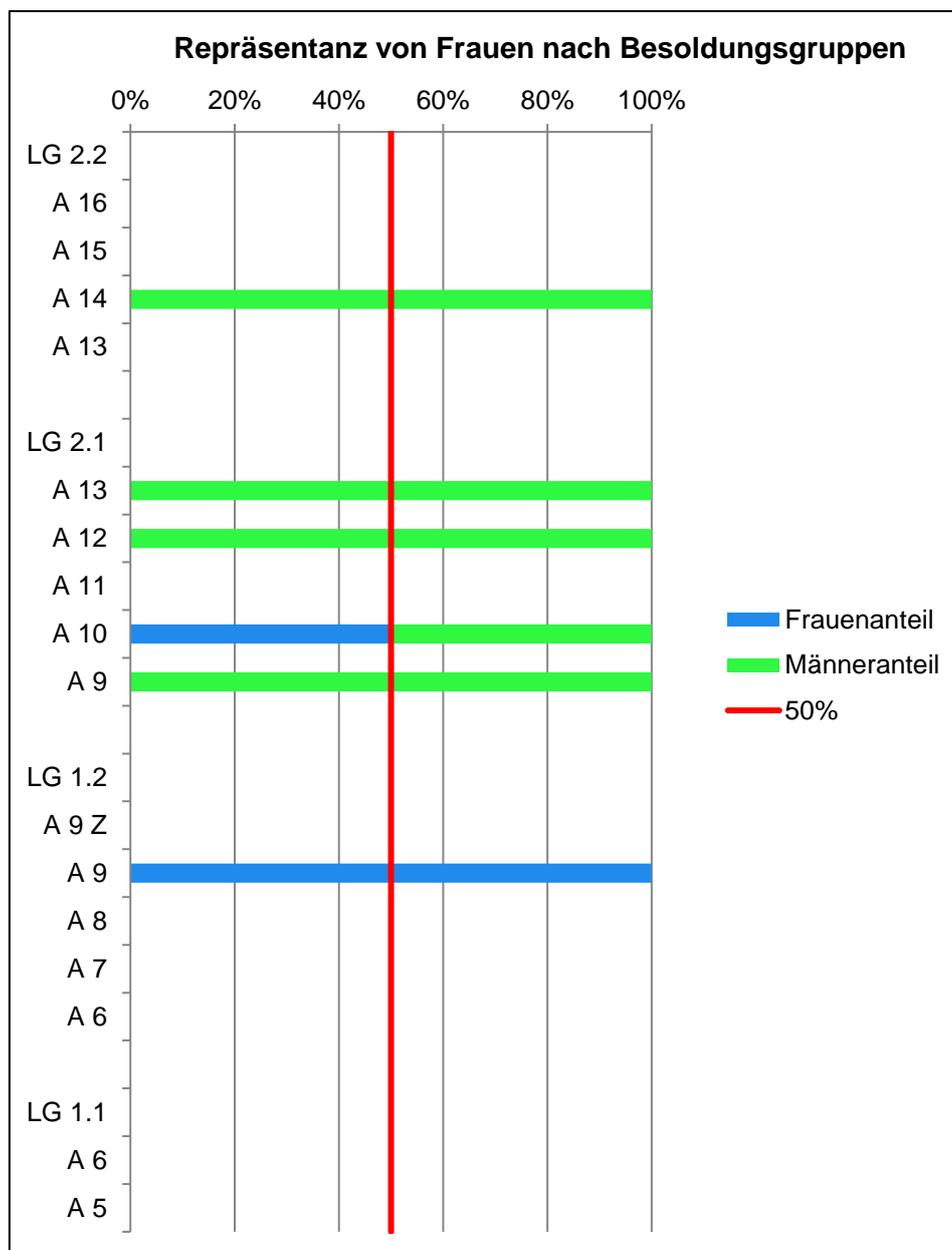


Es kann festgestellt werden, dass Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert sind:

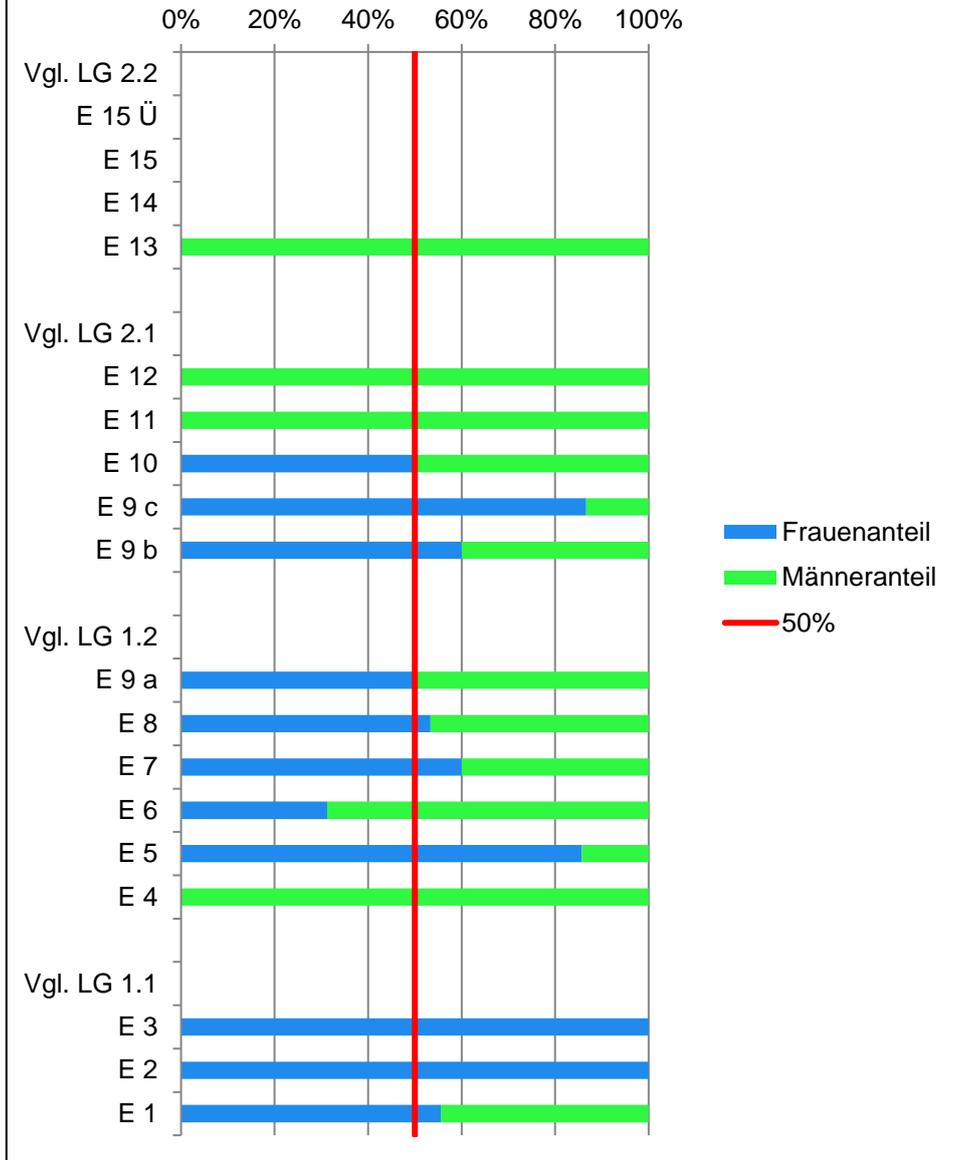
- Laufbahngruppe 2, erstes Einsteigsamt der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten,
- Laufbahngruppe 2, zweites Einsteigsamt der Fachrichtung Technische Dienste bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten,
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Ausbildung der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Laufbahngruppe 2, erstes Einsteigsamt der Fachrichtung Technische Dienste bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt der Fachrichtung Technische Dienste bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Laufbahngruppe 2, erstes Einsteigsamt der Fachrichtung Bautechnische Dienste bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Laufbahngruppe 1, erstes Einsteigsamt der Fachrichtung Bautechnische Dienste bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Ausbildung der Fachrichtung Bautechnische Dienste bei der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

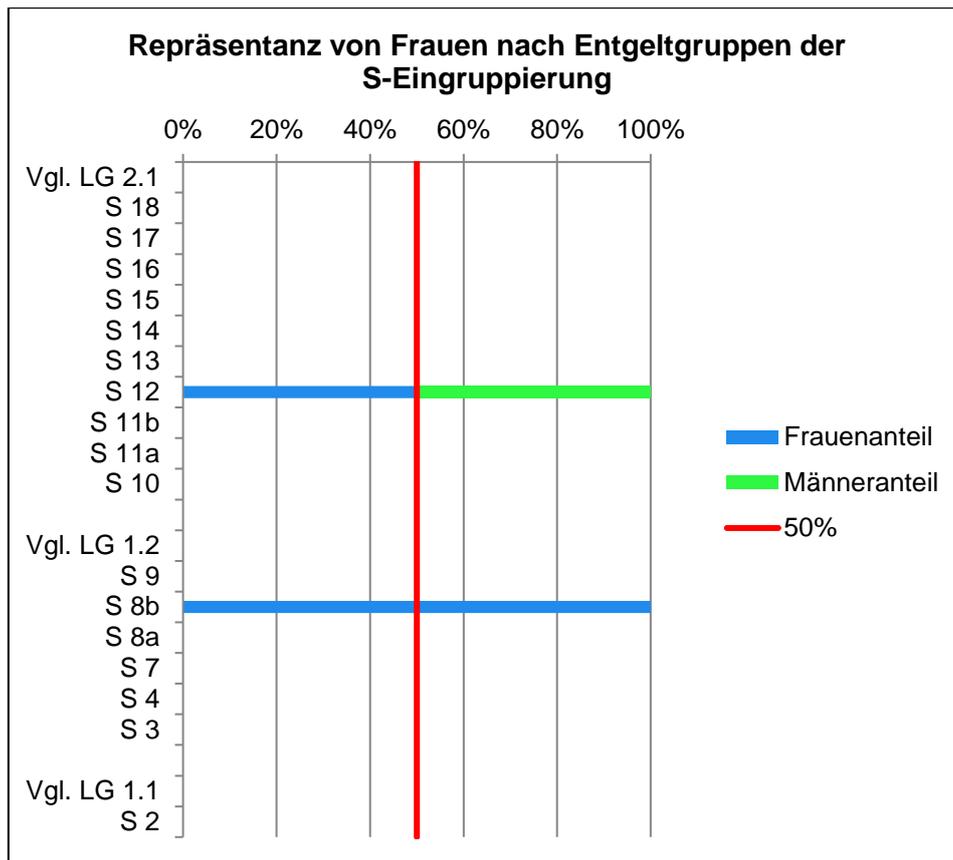
#### 4.1.5 Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Die Bewertung einer Stelle im Beamtenbereich erfolgt aufgrund eines summarischen Punktesystems in Anlehnung an ein Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt). Bei Beschäftigten erfolgt die Bewertung durch eine analytische Zuordnung aufgrund einer Rechtsgrundlage in Form der Entgeltordnung als Teil des TVöD. Da die Bewertungen von Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten häufig nicht gleichgesetzt werden können, besteht die Problematik, eine Vergleichbarkeit herstellen zu können. Auch aus der Anlage 2 zum LGG, die Besoldungs- und Entgeltgruppen einander zuordnet, ergeben sich Differenzen hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Bewertungen. Letztendlich spielt die Anlage 2 zum LGG jedoch nur bei der Gruppenbildung zur Feststellung der Unterrepräsentanz eine Rolle. Die Besoldungs-/Entgeltgruppe ist lediglich bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten relevant, denn dann bezieht sich die Quote von 50 % auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit.



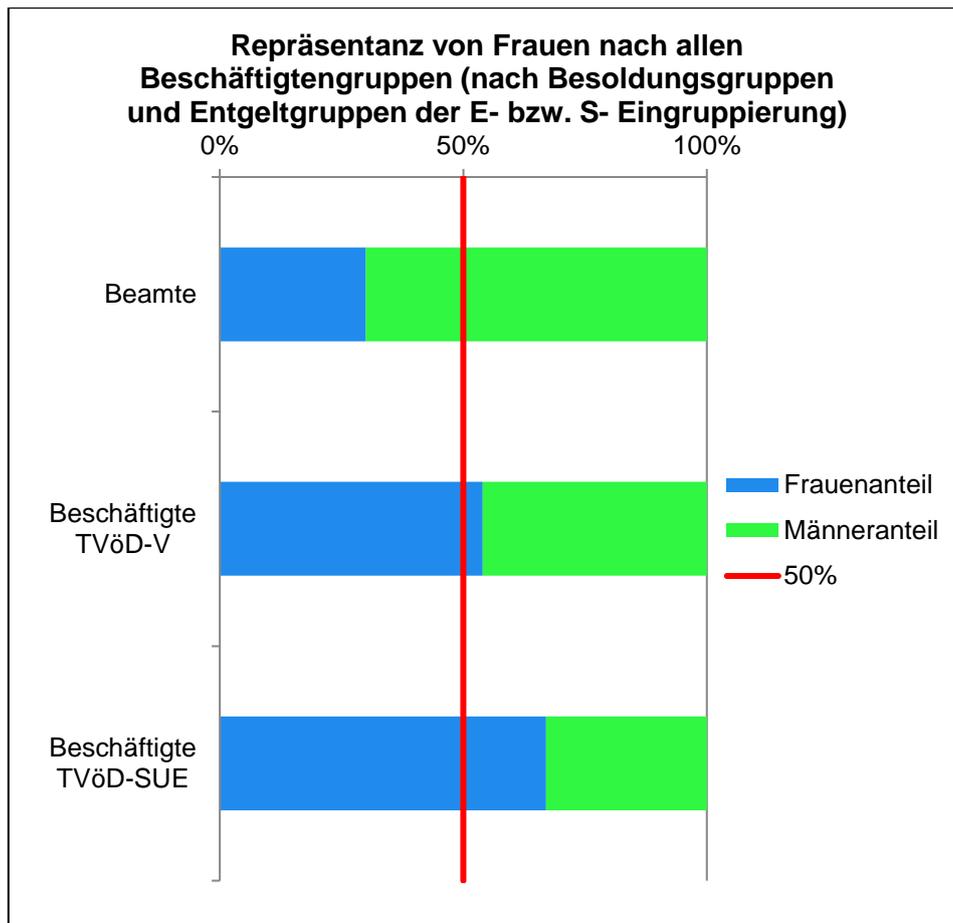
### Repräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung





Es kann festgestellt werden, dass Frauen in folgenden Besoldungs-/Entgeltgruppengruppen unterrepräsentiert sind:

- Besoldungsgruppe A 14,
- Besoldungsgruppe A 13 (LG 2.1),
- Besoldungsgruppe A 12,
- Besoldungsgruppe A 9 (LG 2.1),
- Entgeltgruppe E 13,
- Entgeltgruppe E 12,
- Entgeltgruppe E 11,
- Entgeltgruppe E 6,
- Entgeltgruppe E 4.



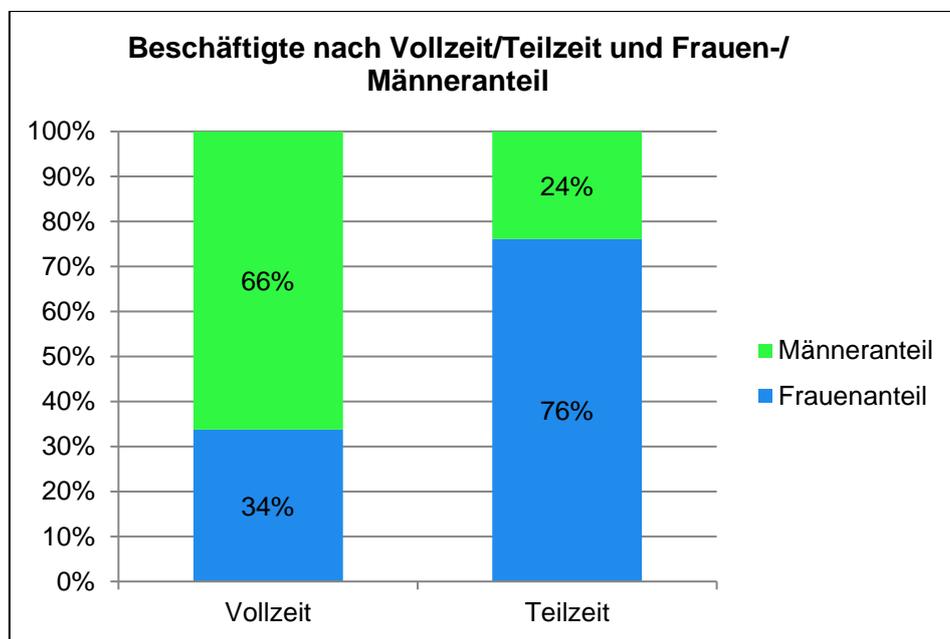
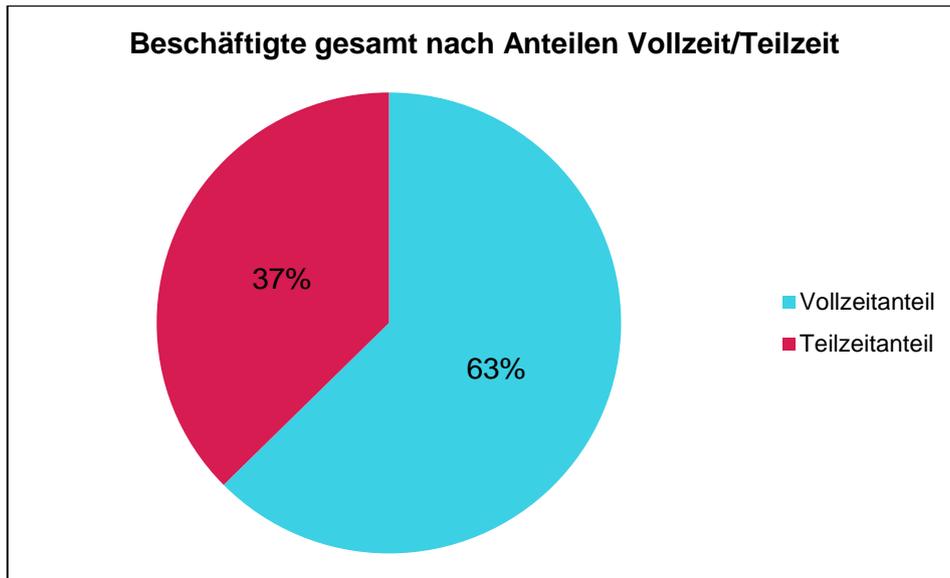
#### 4.1.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

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

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

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

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern beispielsweise auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

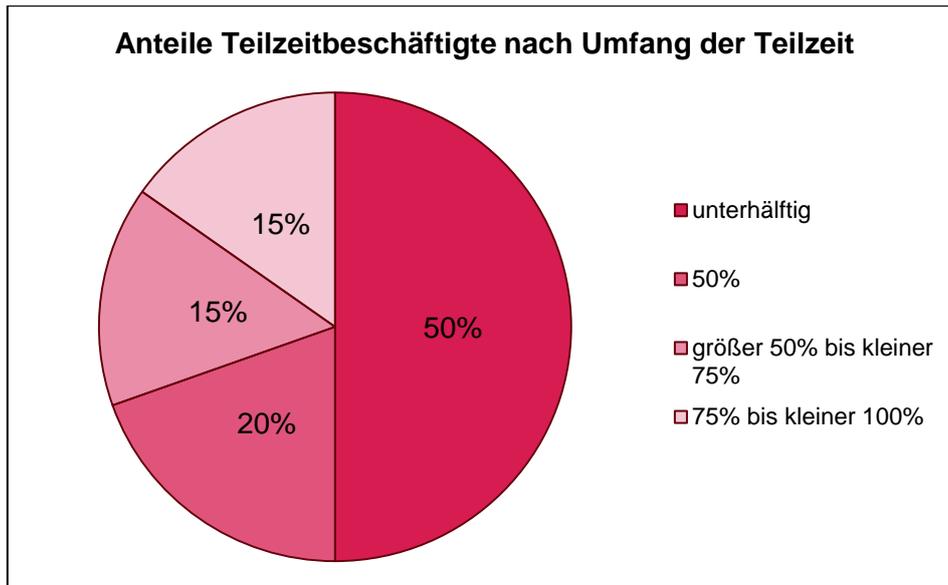


Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

- von weniger als 50 Prozent (einschließlich geringfügig Beschäftigter),
- von 50 Prozent,
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhäftig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.



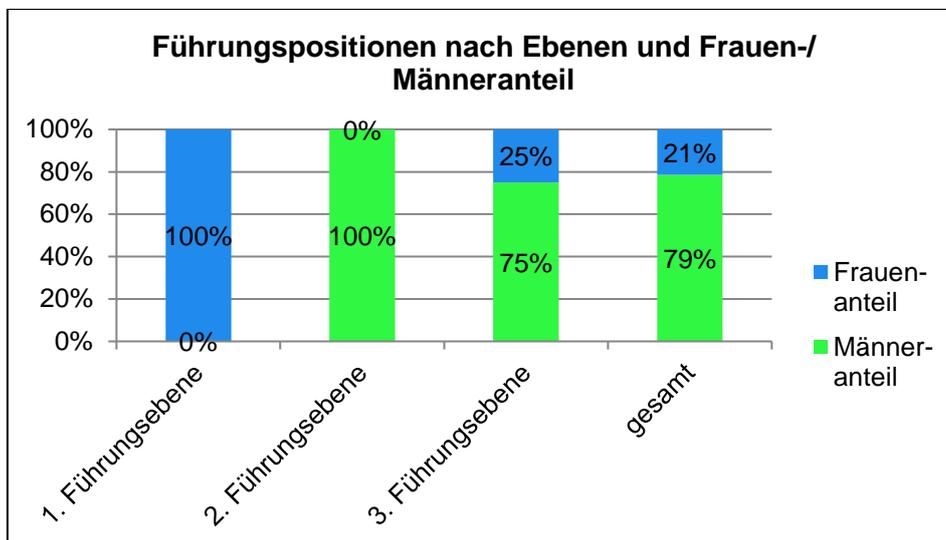
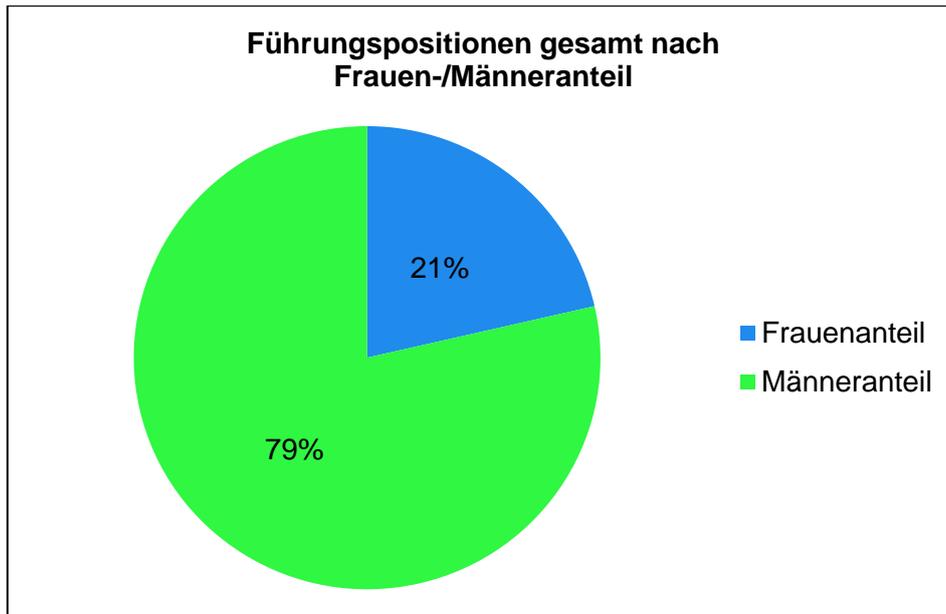
#### 4.1.7 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommen insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (siehe § 1 Absatz 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

Diese Festlegung erfolgte dahingehend, dass bei den Führungskräften mit Leitungsfunktionen die folgenden Führungsebenen definiert wurden:

1. Führungsebene: Bürgermeisterin,
2. Führungsebene: Fachbereichsleitungen, Stabsstellenleitungen,
3. Führungsebene: Fachdienstleitungen.

In der 1. Führungsebene handelt es sich um die Bürgermeisterin. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinne des LGG (§ 3 Absatz 2 Satz 2 LGG), können aber im Gleichstellungsplan erwähnt werden. Personalpolitische Steuerungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Frauenförderung sind nicht vorhanden.



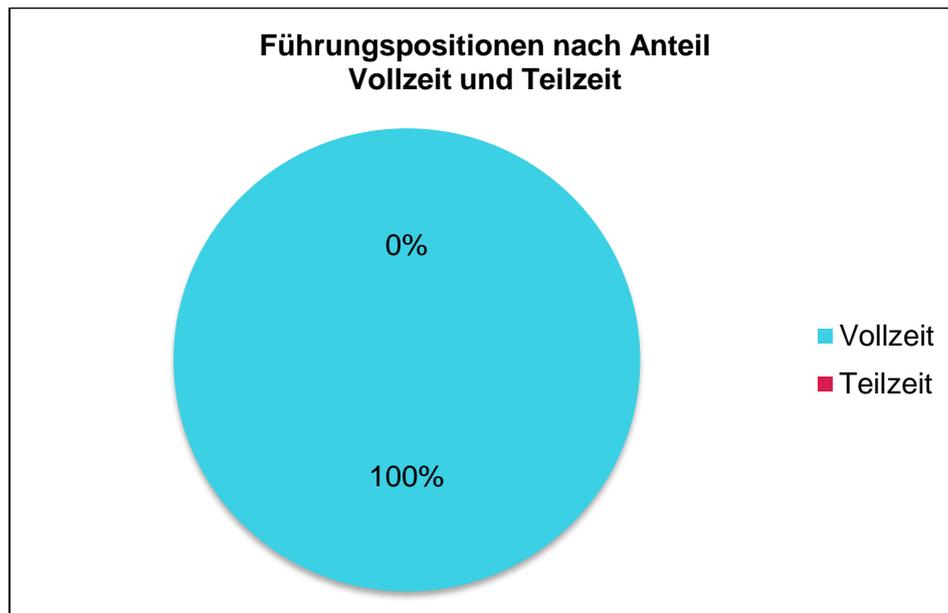
Es kann festgestellt werden, dass in der 2. und 3. Führungsebene weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Im LGG gibt es jedoch keine Förderung von Frauen in Führungspositionen. Allerdings besteht eine Quotenregelung für die einzelnen Gruppen, um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten. Denn für die Entscheidung, ob eine Bewerberin auf eine Führungsposition bevorzugt zu befördern ist, ist allein maßgeblich, ob (im jeweiligen Tätigkeitsbereich) in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, für die die Führungsposition ausgeschrieben ist, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beamtinnen bzw. Tarifbeschäftigten vorliegt.

Das LGG hat jedoch das Ziel, Teilzeitarbeit auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu stärken. Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden

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

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt: „Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“



Führen in Teilzeit findet in Kalkar zum Erhebungsstichtag nicht statt (vgl. hierzu auch die Ausführungen in Ziffer 3.2.1).

#### 4.1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht:

Jahre 2018 – 2022					
	Gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
<b>LG 2.2</b>	0	0	0	0	0
<b>LG 2.1</b>	3	0	0	3	0
<b>LG 1.2</b>	0	0	0	0	0
<b>LG 1.1</b>	0	0	0	0	0

Höhergruppierungen (E-Eingruppierung) nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht:

Jahre 2018 – 2022					
	Gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
<b>LG 2.2</b>	0	0	0	0	0
<b>LG 2.1</b>	6	3	0	2	1
<b>LG 1.2</b>	18	7	4	7	0
<b>LG 1.1</b>	1	0	1	0	0

In der S-Eingruppierung gab es keine Höhergruppierungen.

#### 4.1.9 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

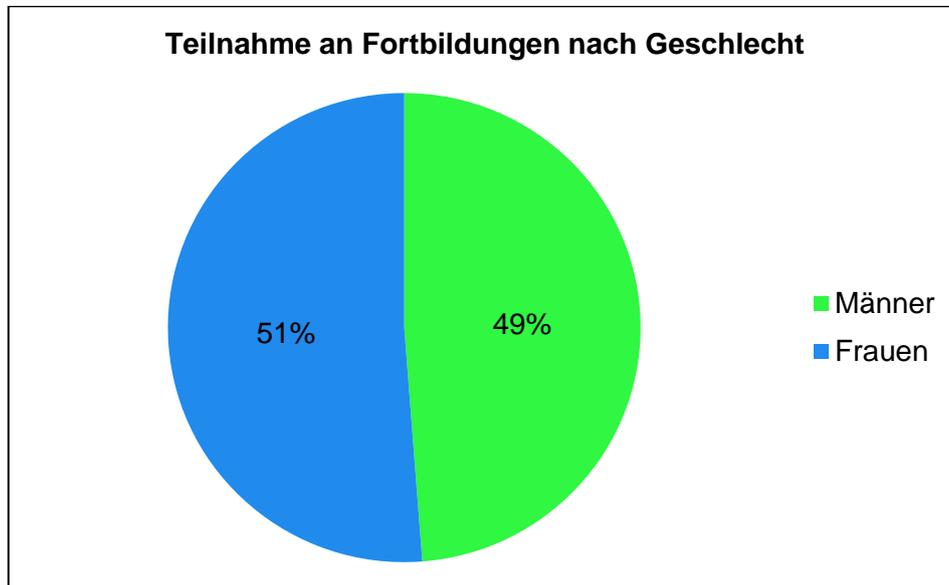
Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztätigen bzw. sogar mehrtätigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

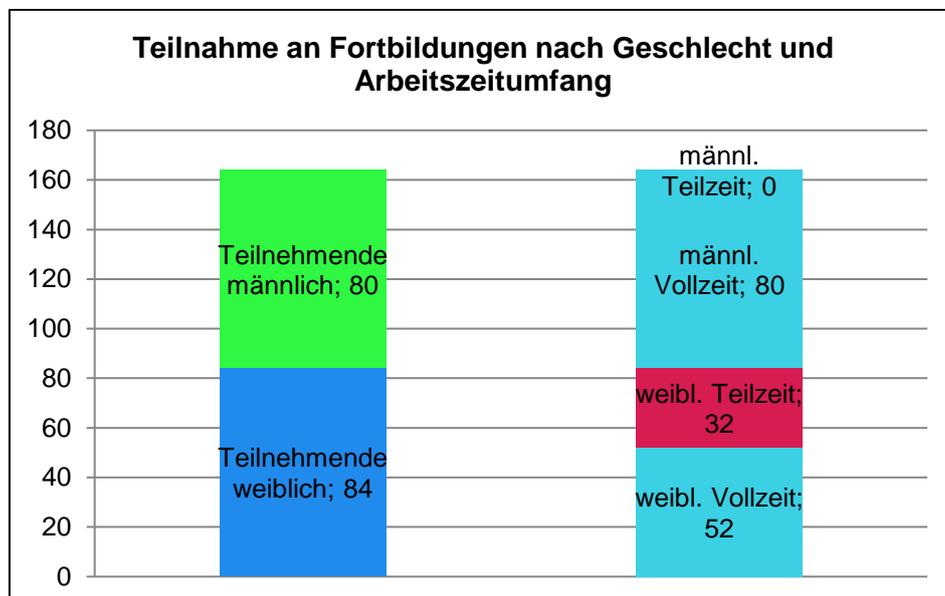
Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich

hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

Im Zeitraum vom 01.04.2021 bis zum 31.03.2022 sind insgesamt 164 Fort- und Weiterbildungen besucht worden. 51 % davon waren Frauen, 49 % Männer. Bei den teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften 52 % zu 32 %.



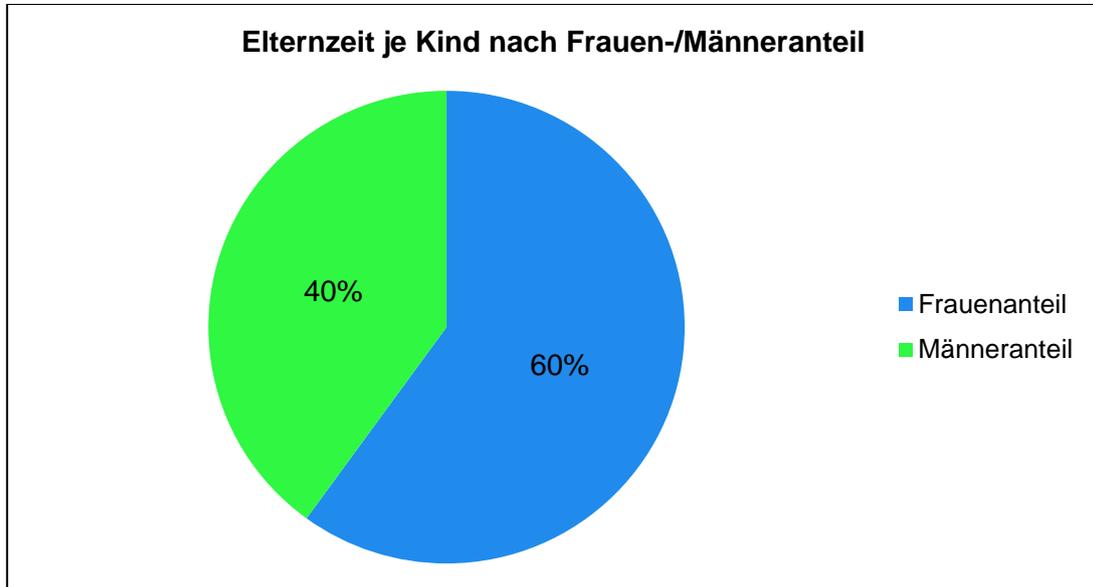
Insgesamt sind 53 % Frauen und 47 % Männer beschäftigt; dies entspricht auch annähernd der prozentualen Verteilung der Fortbildungsteilnahmen.



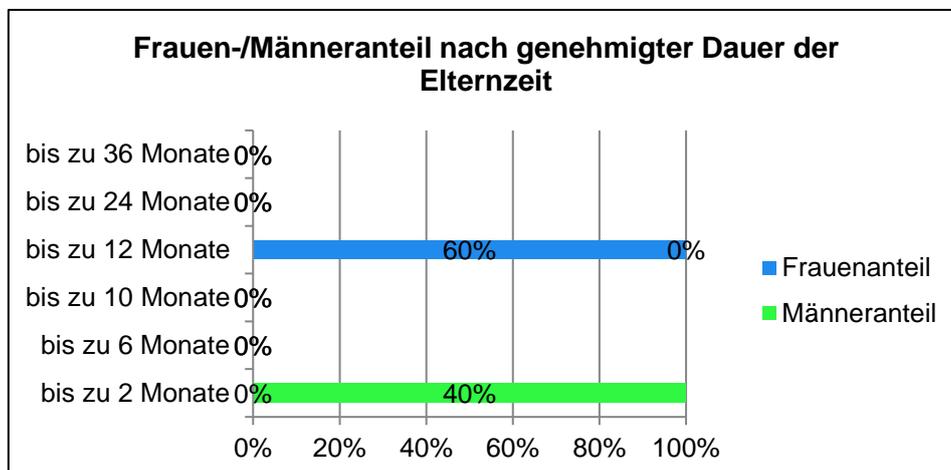
Von den besuchten Fortbildungen durch Teilzeitbeschäftigte waren alle weiblich; von den besuchten Fortbildungen durch Vollzeitbeschäftigte waren 39 % weiblich und 61 % männlich. Männer wurden also nicht entsprechend ihrem Anteil (Männer in Teilzeit: 24 % – Anteil an Fortbildungen in Teilzeit: 0 %; Männer in Vollzeit: 66 % – Anteil an Fortbildungen in Vollzeit: 61 %) beteiligt.

#### 4.1.10 Elternzeit

Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.03.2022 haben insgesamt 8 Personen Elternzeit bei 10 geborenen Kindern in Anspruch genommen. Darunter befanden sich 5 Frauen und 3 Männer. Von den 8 Personen befanden sich 1 Person im Beamten- und 7 Personen im Beschäftigtenverhältnis.



Seit 2007 besteht der gesetzliche Anspruch auf Elternzeit für Väter. Im Berücksichtigungszeitraum wurde dieser von allen Vätern bis zu 2 Monate in Anspruch genommen. Alle Mütter nahmen Elternzeiten von 12 Monaten.



## 4.2 Prognose

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

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

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen.

### 4.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Bei Beamtinnen/Beamte und bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung sind für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027 schätzungsweise keine neu zu besetzenden Stellen vorhanden.

Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung ist wie folgt mit neu zu besetzenden Stellen zu rechnen (nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen):

	<b>Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden 2023 - 2027</b>
LG 2.2	1
LG 2.1	3
LG 1.2	8
LG 1.1	1
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>

In allen unterrepräsentierten Bereichen sind zu besetzende Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans für die Jahre 2023 bis 2027 vorhanden. Es besteht also die Möglichkeit, den Frauenanteil zu erhöhen; der komplette Ausgleich muss nicht in dieser Geltungsperiode erreicht werden. Die in diesem Gleichstellungsplan genannten Zielvorgaben und Maßnahmen sind jedoch geeignet, den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen. In Laufbahngruppe (LG) 2.2 kann der Frauenanteil im Geltungsbereich des Gleichstellungsplans planmäßig nicht weiter erhöht werden, da die zu besetzende Stelle (Fachbereichsleitung 3, nachzubesetzen in 2023) bereits mit einem Mann nachbesetzt wurde.

#### 4.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit zwei Abgängen von Führungs- und Funktionsstellen zu rechnen.

Funktion	2023 – 2027
1. Führungsebene	1
2. Führungsebene	1
3. Führungsebene	0
Gesamt	2

In der 1. Führungsebene handelt es sich um die Bürgermeisterin. In 2025 steht turnusmäßig die nächste Kommunalwahl an. Personalpolitische Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Frauenförderung sind nicht vorhanden.

Auf der 2. Führungsebene steht ein Wechsel der Fachbereichsleitung 3 im Jahr 2023 an. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans ist die Nachfolge bereits geregelt (Nachfolge männlich), sodass sich hieraus ebenso wenig konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen ableiten lassen.

## 5. Zielvorgaben und Maßnahmen

---

Nach § 6 Absatz 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z. B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang und vieles mehr.

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

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG. Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

Für den Maßnahmenplan wurde eine tabellarische Darstellungsform gewählt. Die einzelnen Maßnahmen wurden unterschiedlichen Handlungsfeldern zugeordnet. Einige Maßnahmen könnten auch in zwei oder mehreren Handlungsfeldern aufgenommen werden, da sich beispielsweise die Zielerreichung bei einer Maßnahme gleichzeitig auch positiv auf einen anderen Handlungsbereich auswirkt. Jede Maßnahme ist trotz der bestehenden Überschneidungen jedoch nur einmal aufgeführt. Einige der Maßnahmen sind bereits umgesetzt und sollen fortgeführt bzw. intensiviert werden, andere Maßnahmen wurden neu in den Maßnahmenplan aufgenommen.

Da es sich beim Gleichstellungsplan um ein Instrument der Personalplanung und -entwicklung handelt, ist der Fachbereich 1 federführend für die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs zuständig, sofern in den einzelnen Maßnahmen nicht andere Stellen genannt sind. Zur Umsetzungsbegleitung wird ferner ein regelmäßiges Controlling ins Leben gerufen. Darüber hinaus

obliegt insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsfunktion die Aufgabe, die Erreichung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen.

„Weniger ist mehr“ sollte bei der Auswahl der einzelnen Maßnahmen als Leitmotiv dienen. Es sollten nur Vorgaben gemacht werden, die in der Verwaltung auch praktikabel und umsetzbar sind. Nicht umsetzbar ist beispielsweise eine geschlechterparitätische Besetzung von Stellenbewertungskommission, Praxisprüfenden und weiteren internen Kommissionen und Gremien. Hier ist auch fraglich, ob diese überhaupt von § 12 LGG erfasst werden. So ist beispielweise der Personalrat als Interessenvertretung der Beschäftigten nicht der kommunalen Verwaltung zuzurechnen; er fällt daher nicht unter das LGG. Und selbst wenn diese internen Gremien von § 12 LGG erfasst würden, so ergibt sich die Besetzung dieser Gremien meist Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder), sodass keine Steuerungsmöglichkeiten bestehen. Davon unabhängig ist die gesetzliche Vorgabe, Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen zu besetzen (§ 9 Absatz 2 Satz 1 LGG). Dies ist bereits gesetzlich normiert, in einer Dienstvereinbarung auch innerdienstlich festgeschrieben und muss daher nicht nochmal gesondert als Maßnahme festgelegt werden.

Die folgenden Maßnahmen sollen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umgesetzt bzw. behandelt werden.

## 5.1 Handlungsfeld 1: Gleichstellung als Aufgabe

Ziele		Maßnahmen	
Z1	Gleichstellung als Führungsaufgabe dauerhaft etablieren	M1	Teilnahme aller Führungskräfte an mindestens einem Seminar mit Gleichstellungsaspekten (z. B. AGG, Genderkompetenz, Sensibilisierung diskriminierungsfreie (Personalauswahl-)Gespräche führen, Führen in Teilzeit, Führen auf Distanz bei mobiler Arbeit, diskriminierungsfreie Beurteilungen erstellen) innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Extranet unter dem Thema „Gleichstellung“ weiterhin Mitteilungen und Termine veröffentlichen.
Z2	Controlling für die Umsetzung des Gleichstellungsplans etablieren	M2	Es wird nach der Beschlussfassung des Gleichstellungsplans einmal jährlich ein Gespräch zwischen der Bürgermeisterin, der Fachbereichsleitung 1, der Fachdienstleitung 1.1 und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, um weitergehende Konzepte und Verantwortlichkeiten für die im Gleichstellungsplan aufgezeigten Maßnahmen zu erarbeiten. In dem Gespräch werden auch geschlechtsspezifische Statistiken analysiert und in den Zusammenhang zu den festgelegten Zielen und Maßnahmen gesetzt.

Z3	Einheitliche diskriminierungsfreie Kommunikation etablieren	M3	Die Inhalte des „Leitfadens für eine gendersensible Sprache bei der Stadt Kalkar“ sollen allen Mitarbeitenden durch die Gleichstellungsbeauftragte vermittelt werden. Dienstvereinbarungen und Satzungen sollen bei deren Änderungen oder Neufassung entsprechend formuliert werden. Auch die Inhalte der städtischen Homepage sollen im Zuge des Relaunchs entsprechend formuliert werden.
Z4	Durchgehende und sachgemäße Aufgabenerledigung der Gleichstellungsbeauftragten sicherstellen	M4	Es werden weiterhin eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird auch weiterhin mit einem Umfang von 10 Wochenstunden von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen entlastet. Es werden weiterhin jährlich 1.000 € für Geschäftsaufwendungen in Sachen Gleichstellung im Haushaltplan zur Verfügung gestellt.

## 5.2 Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

Ziele		Maßnahmen	
Z5	Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen durch gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungspositionen	M5	Ein pragmatisches Beurteilungssystem soll aufgebaut werden. Dieses eröffnet zusammen mit den jährlichen Zwischen- und Abschlussgesprächen im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) die Möglichkeit, die individuelle Berufswegeplanung zu thematisieren. Fort- und Weiterbildungswünsche und entsprechende Bedarfe sowie mögliche Qualifizierungsmaßnahmen können dann auch Bestandteil dieser Gespräche sein. Qualifizierte Frauen sollen im Rahmen der Gespräche verstärkt zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben ermutigt werden. Ihnen soll zudem eine Unterstützung angeboten werden.
Z6	Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung insbesondere für Frauen schaffen	M6	Es wird auch künftig die Möglichkeit geschaffen, spezielle Fortbildungsmaßnahmen, welche die Stellung der Frau im Berufsleben fördern (beispielsweise Stressbewältigung bei Doppelbelastung und Berufsplanung), zu besuchen und/oder interne Angebote organisiert. Bei internen Angeboten sind nach Möglichkeit familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Z7	Unterstützung vorhandener Führungskräfte und Abbau von Hemmschwellen zur Übernahme von Führungstätigkeiten	M7	Jede Frau, die eine Stelle der 2. oder 3. Führungsebene innehat oder übernehmen wird, kann an dem Personalentwicklungsprogramm „In Zukunft führen“ teilnehmen. Es werden auch künftig Mentoring- und/oder Coachingangebote für Führungskräfte generell und insbesondere für die Übernahme von Führungsaufgaben angeboten.
----	--	----	---

### 5.3 Handlungsfeld 3: Stellenbesetzungsverfahren/Stellenausschreibungen

Ziele		Maßnahmen	
Z8	Verbesserung der Transparenz von Stellenbesetzungen	M8	Für die Auswahlgespräche wird der bestehende Interviewleitfaden optimiert (z. B. abgestimmter Fragenkatalog, Bewertungsmatrix).
Z9	Etablierung alternativer Arbeitszeitmodelle und Gewinnung von Fachkräften	M9	Folgender Teilzeitzusatz wird auch weiterhin in die Stellenausschreibungen aufgenommen: „Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit erfolgt nach Abstimmung unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen.“
Z10	Gewinnung von qualifiziertem Personal durch Angebot reduzierter Arbeitszeiten	M10	Führungsstellen werden weiterhin auch in Teilzeit ausgeschrieben.
Z11	Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in den Fachrichtungen Technische Dienste und Bautechnische Dienste	M11	Stellenausschreibungen in den aufgeführten Fachrichtungen werden geschlechtsübergreifend beworben. Der Arbeitsalltag wird durch lebendige Formate vermittelt, die auch aufzeigen sollen, dass Berufe, die vermeintlich eher einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen sind, tatsächlich für alle gleichermaßen zugänglich und geeignet sind.

### 5.4 Handlungsfeld 4: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele		Maßnahmen	
Z12	Aufzeigen von Möglichkeiten zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Mehrfachbelastungen	M12	Angebot von Fortbildungen und Beratung bzw. Coaching zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Beachtung familienfreundlicher Zeiten.
Z13	Elternzeitangebote verstärkt kommunizieren	M13	Werdende Eltern erhalten vom Personalmanagement eine Einladung zu einem „Beratungsgespräch“ zu Möglichkeiten im Rahmen von Elternzeitmodel-

			len. Des Weiteren werden sie auf entsprechende Informationen im Extranet hingewiesen und erhalten weiterhin „Info-Pakete“ mit wichtigen Informationsmaterialien wie beispielsweise zur Elternzeit oder zum Elterngeld.
Z14	Unterstützung von Frauen und Männern, Familie und Beruf zu vereinbaren	M14	Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeittätigkeiten, insbesondere zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, wird entsprochen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Elternzeiten von Vätern – auch wenn sie über zwei Monate hinaus wahrgenommen werden – werden in allen Fachbereichen unterstützt.
Z15	Regelmäßige Kontakte zu Beurlaubten, bzw. zu Mitarbeitenden in Elternzeit (Mitarbeitendenbindung)	M15	Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden einmal pro Jahr von den unmittelbaren Vorgesetzten zum Austausch eingeladen und erhalten Informationen zu Entwicklungen der Stadt Kalkar. Darüber hinaus können sie sich weiterhin im Extranet informieren und austauschen.
Z16	Erleichterung des Wiedereinstiegs	M16	Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder Elternzeit werden durch die unmittelbaren Vorgesetzten mit den Beschäftigten Gespräche über den beruflichen Wiedereinstieg geführt.
Z17	Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit durch Angebot mobiler Arbeit	M17	Weiterhin Ermöglichung von mobilem Arbeiten im Rahmen einer noch zu erstellenden Dienstvereinbarung.

## 5.5 Handlungsfeld 5: Chancengleichheit im Ausbildungsbereich

Ziele		Maßnahmen	
Z18	Veränderung von tradierten beruflichen Rollenkonzepten	M18	Die vielfältigen Ausbildungsangebote – einschließlich der handwerklichen Ausbildungsberufe am städtischen Bau- und Betriebshof – der Stadt Kalkar werden geschlechtsübergreifend auf Berufsinformationsveranstaltungen und in den sozialen Medien beworben. Der Ausbildungs- und Arbeitsalltag wird durch lebendige Formate vermittelt, die auch aufzeigen sollen, dass Berufe, die vermeintlich eher einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen sind, tatsächlich für alle gleichermaßen zugänglich und geeignet sind.
Z19	Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten bei der Berufswahl	M19	Die Stadt Kalkar unterstützt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz sowie die

			Möglichkeit eines dualen Studiums in Teilzeit (am Studienort Duisburg). In der Regel bezieht sich die Kürzung der Ausbildungszeit hierbei ausschließlich auf die praktische Ausbildungszeit, während der theoretische Unterricht in Vollzeit zu absolvieren ist.
Z20	Auszubildende werden für das Thema „Gleichstellung“ sensibilisiert	M20	In allen Ausbildungsgängen erfolgt während einer Einführungswoche unter Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Information der Gleichstellungsbeauftragten über die Gleichstellungsziele der Stadt Kalkar.

## 5.6 Handlungsfeld 6: Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention

Ziele		Maßnahmen	
Z21	Unterstützung Betroffener durch Schaffung klarer Rahmenbedingungen zur Vorgehensweise bei Mobbing und sexueller Belästigung	M21	Es wird eine Dienstvereinbarung zur Prävention und Intervention von Mobbing und sexueller Belästigung abgeschlossen.
Z22	Diskriminierungsfreie Verfügbarkeit von Toiletten, Umkleidekabinen und Kleiderordnung sicherstellen	M22	Durch den Neubau des Bau- und Betriebshofes werden diskriminierungsfreie Toiletten und Umkleidekabinen zur Verfügung gestellt.
Z23	Gefährdungen (psychologischer) Gefahren erkennen und verringern	M23	Es werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen zu psychologischen Gefahren durchgeführt. Dokumente zum Arbeitsschutz inklusive Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere werden regelmäßig aktualisiert.
Z24	Verbesserung der Rahmenbedingungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement	M24	Das bestehende Angebot im betrieblichen Gesundheitsmanagement in Kooperation wird aufrechterhalten. Betriebliches Eingliederungsmanagement wird weiterhin durchgeführt. Es finden weiterhin jährliche Gesundheitstage mit unterschiedlichen Schwerpunkten statt.

## 6. Schlussbestimmungen

---

Der Gleichstellungsplan der Stadt Kalkar umfasst den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2027 und tritt durch entsprechende Beschlussfassung des Rates am 27.04.2023 in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird den Bediensteten der Stadt Kalkar bekannt gegeben.

Die Rechte der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Gesetzestext des LGG

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 LGG in den Kommunen

<https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/faq-12-lgg.pdf>

Häufige Fragen und Antworten zum LGG

[https://broschuerenservice.mags.nrw/mkjfgfi/files?download\\_page=0&product\\_id=1442&files=download/pdf/faq-landesgleichstellungsgesetz-mhkbq-2018-pdf\\_von\\_landesgleichstellungsgesetz-haeufige-fragen-und-antworten\\_vom\\_mhkbq\\_2832.pdf](https://broschuerenservice.mags.nrw/mkjfgfi/files?download_page=0&product_id=1442&files=download/pdf/faq-landesgleichstellungsgesetz-mhkbq-2018-pdf_von_landesgleichstellungsgesetz-haeufige-fragen-und-antworten_vom_mhkbq_2832.pdf)

## 7. Anlage: absolute Zahlen

---

### 7.1 Beamtinnen und Beamte, Allgemeine Verwaltung

Besoldungsgruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>LG 2.2</b>				
A 16	0	0	0	
A 15	0	0	0	
A 14	0	0	0	
A 13	0	0	0	
<b>LG 2.1</b>				
A 13	2	0	2	0%
A 12	2	0	2	0%
A 11	0	0	0	
A 10	2	1	1	50%
A 9	1	0	1	0%
<b>LG 1.2</b>				
A 9 Z	0	0	0	
A 9	1	1	0	100%
A 8	0	0	0	
A 7	0	0	0	
A 6	0	0	0	
<b>LG 1.1</b>				
A 6	0	0	0	
A 5	0	0	0	
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	

### 7.2 Beamtinnen und Beamte, Technische Dienste

Besoldungsgruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>LG 2.2</b>				
A 16	0	0	0	
A 15	0	0	0	
A 14	1	0	1	0%
A 13	0	0	0	
<b>LG 2.1</b>				
A 13	0	0	0	
A 12	0	0	0	
A 11	0	0	0	
A 10	0	0	0	
A 9	0	0	0	
<b>LG 1.2</b>				
A 9 Z	0	0	0	
A 9	0	0	0	
A 8	0	0	0	
A 7	0	0	0	
A 6	0	0	0	
<b>LG 1.1</b>				
A 6	0	0	0	
A 5	0	0	0	
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

### 7.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Allgemeine Verwaltung

Entgeltgruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Vgl. LG 2.2</b>				
E 15 Ü	0	0	0	
E 15	0	0	0	
E 14	0	0	0	
E 13	1	0	1	0%
<b>Vgl. LG 2.1</b>				
E 12	1	0	1	0%
E 11	1	0	1	0%
E 10	3	2	1	67%
E 9 c	15	13	2	87%
E 9 b	3	3	0	100%
<b>Vgl. LG 1.2</b>				
E 9 a	7	4	3	57%
E 8	14	8	6	57%
E 7	9	9	0	100%
E 6	5	5	0	100%
E 5	6	6	0	100%
E 4	2	1	1	50%
<b>Vgl. LG 1.1</b>				
E 3	3	3	0	100%
E 2	6	6	0	100%
E 1	9	5	4	56%
<b>in Ausbildung</b>	6	2	4	33%
<b>Summe</b>	<b>91</b>	<b>67</b>	<b>24</b>	

## 7.4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Technische Dienste

Entgeltgruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Vgl. LG 2.2</b>				
E 15 Ü	0	0	0	
E 15	0	0	0	
E 14	0	0	0	
E 13	0	0	0	
<b>Vgl. LG 2.1</b>				
E 12	1	0	1	0%
E 11	2	0	2	0%
E 10	3	1	2	33%
E 9 c	0	0	0	
E 9 b	2	0	2	0%
<b>Vgl. LG 1.2</b>				
E 9 a	1	0	1	0%
E 8	0	0	0	
E 7	5	0	5	0%
E 6	1	0	1	0%
E 5	0	0	0	
E 4	0	0	0	
<b>Vgl. LG 1.1</b>				
E 3	0	0	0	
E 2	0	0	0	
E 1	0	0	0	
<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	

## 7.5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bautechnische Dienste

Entgeltgruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Vgl. LG 2.2</b>				
E 15 Ü	0	0	0	
E 15	0	0	0	
E 14	0	0	0	
E 13	0	0	0	
<b>Vgl. LG 2.1</b>				
E 12	0	0	0	
E 11	0	0	0	
E 10	0	0	0	
E 9 c	0	0	0	
E 9 b	0	0	0	
<b>Vgl. LG 1.2</b>				
E 9 a	0	0	0	
E 8	1	0	1	0%
E 7	1	0	1	0%
E 6	10	0	10	0%
E 5	1	0	1	0%
E 4	4	0	4	0%
<b>Vgl. LG 1.1</b>				
E 3	0	0	0	
E 2	0	0	0	
E 1	0	0	0	
<b>in Ausbildung</b>	1	0	1	0%
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	

## 7.6 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Vgl. LG 2.1</b>				
S 18	0	0	0	
S 17	0	0	0	
S 16	0	0	0	
S 15	0	0	0	
S 14	0	0	0	
S 13	0	0	0	
S 12	2	1	1	50%
S 11b	0	0	0	
S 11a	0	0	0	
S 10	0	0	0	
<b>Vgl. LG 1.2</b>				
S 9	0	0	0	
S 8b	1	1	0	100%
S 8a	0	0	0	
S 7	0	0	0	
S 4	0	0	0	
S 3	0	0	0	
<b>Vgl. LG 1.1</b>				
S 2	0	0	0	
<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	