

Zwischenbericht 2020

zum Gleichstellungsplan 2018 - 2022

Chancengleichheit für

Frauen und Männer

**in der
Stadtverwaltung Oelde**

I. Allgemeines

- 1. rechtliche Grundlage des Zwischenberichtes Seite 4
- 2. Sprache Seite 5

II. Bestandsaufnahme

Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation
in der Stadtverwaltung Oelde zum Stichtag 31.12.2018 und 31.12.2019

Seite 5

1. Berufsgruppen/Arbeitsbereiche

- 1.1 Allgemeine Verwaltung Seite 7
 - 1.1.1 „Höherer Dienst“ Seite 7
 - 1.1.2 „Gehobener Dienst“ Seite 8
 - 1.1.3 „Mittlerer Dienst“ Seite 10
 - 1.1.4 „Einfacher Dienst“ Seite 11
- 1.2 Pädagogik (Kindertagesstätten/ Jugendamt) Seite 12
- 1.3 MINT (Architektur/ Ingenieurwesen/ Technik/ Fachinformatik) Seite 13
- 1.4 Feuer- und Rettungswache Seite 14
- 1.5 Handwerk (Baubetriebshof/ Klärwerk) Seite 15
- 1.6 Ausbildung Seite 16

2. Weitere Themen

- 2.1 längerfristige Abwesenheit/Beurlaubungen/ Elternzeit Seite 17
- 2.2 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) Seite 18
- 2.3 Leitungsfunktion und Wahlbeamte, Führen in Teilzeit Seite 19
- 2.4 Höhergruppierungen und Beförderungen Seite 19
- 2.5 Fortbildungen/Weiterbildungen Seite 20
- 2.6 bürofreie Arbeitszeit Seite 21

3. Gremien

Seite 22

III. Analyse der erhobenen Daten

- 1. Unterrepräsentanz von Frauen Seite 23
- 2. Unterrepräsentanz von Männern Seite 25
- 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf Seite 25

4. Fluktuationsbetrachtung	Seite 26
<u>IV. Ziele für den Zeitraum 2018 – 2022,</u> bisherige Zielerreichung	Seite 26
<u>V. Maßnahmen</u> Auswertung deren Umsetzung und Zielführung, sowie Modifikation	Seite 29
<u>VI. Fortschreibung und Berichtswesen</u>	Seite 34
<u>VII. Quelle/Datenerhebung</u>	Seite 35

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Oelde

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf möchte ich im Zwischenbericht insbesondere die Inanspruchnahme der Elternzeit und die Ausübung von Führungspositionen in Teilzeitbeschäftigung stärker in den Fokus stellen.

Parität ist auf der Führungsebene der Stadt Oelde bisher nicht erreicht. Viele Berufe die den klassischen Rollenbildern entsprechen sind noch durchgängig von einem Geschlecht besetzt. Gleichstellung muss auch im Arbeitsalltag weiterhin aktiv gelebt werden, um die Fernziele des Landesgleichstellungsgesetzes erreichen zu können. Dies ist insbesondere auch eine Aufgabe der Führungskräfte.

Familienfreundliche Personalpolitik bleibt wichtig. Sie ist angesichts des Fachkräftemangels nicht mehr ausschließlich eine Forderung des Landesgleichstellungsgesetzes auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, sondern wird auch ein immer wichtigeres Auswahlkriterium für Bewerbende selbst, wenn sie sich in Zeiten des Fachkräftemangels für einen attraktiven Arbeitgeber entscheiden.

Daniela Eggenstein

I. Allgemeines

1. Rechtliche Grundlage hinsichtlich der Erstellung des Zwischenberichtes

Trends und Entwicklungen sollen unter den Analysepunkten des Gleichstellungsplanes im Zwischenbericht deutlich werden, um im Hinblick auf die bisherige Zielerreichung, die Geeignetheit der im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen zu überprüfen, damit diese bei Bedarf verändert oder ergänzt werden. Der Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 bis 2022 wurde am 25.02.2019 vom Rat der Stadt Oelde beschlossen.

Entsprechend der Dienstvereinbarung erstellt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oelde sowohl den Gleichstellungsplan als auch den Zwischenbericht und die Fortschreibungen des Gleichstellungsplanes. Dabei stimmt sie sich mit dem Fachdienst Personal ab. Dem Personalrat wird jeweils ein Exemplar im Rahmen der Mitbestimmung vorgelegt. Nach spätestens zwei Jahren, 2020, ist gemäß §5 Abs.7 LGG in Form des Zwischenberichtes die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Auch diesbezüglich erfolgt die Abstimmung mit dem Fachdienst Personal und dem Personalrat. Den Zwischenbericht erhalten der Rat und im Anschluss die Beschäftigten zur Kenntnis. Dies erfolgt per E-Mail durch die Gleichstellungsbeauftragte an die Belegschaft. Der Gleichstellungsplan, die Zwischenberichte und seine Fortschreibungen werden zudem zur Einsicht für alle Beschäftigten auf die Intranetseite der Gleichstellung eingestellt. Falls eine Änderung der im Gleichstellungsplan aufgezeigten Maßnahmen entsprechend der Auswertung im Zwischenbericht notwendig erscheint, ist diese dem Rat der Stadt Oelde zum Beschluss vorzulegen.

2. Sprache

Auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß § 4 LGG wurde von der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf hingewiesen, seitens der formulierenden Beschäftigten erfolgten entsprechende Abänderungen.

Gesetze und andere Rechtsvorschriften müssen gemäß § 4 LGG der Gleichstellung von Männern und Frauen sprachlich Rechnung tragen. Einen Leitfaden für die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache gibt es innerhalb der Stadt Oelde bisher nicht. Die Verwendung des generischen Maskulinums ist gemäß §4 LGG in Vordrucken nicht gestattet. Es sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder wenn diese nicht gefunden werden können, die weibliche und die männliche Sprachform. Die Verwendung der Abkürzung (w/m/d) zzgl. der Schrägstrichvariante zur Doppelnennung (z.B. Mitarbeiter/-innen) ist bei den Stellenausschreibungen der Stadt Oelde fest etabliert. Das Gendersternchen (Mitarbeiter*innen; das auch andersgeschlechtliche Personen miteinschließt) sowie das Binnen-I (z.B. MitarbeiterInnen; das aus der feministischen Bewegung stammt und Frauen mit sichtbar machen möchte) entsprechen nicht den zurzeit geltenden orthographischen Normen und werden daher seitens der Stadt Oelde bisher nicht verwendet. Die geschlechtergerechte Sprache kann u.a. durch die Verwendung des Plurals (z.B. Eltern statt Vater und Mutter) oder geschlechtsneutrale Begrifflichkeiten (z.B. „Redepult“ statt „Rednerpult“, „Beschäftigte“ statt „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, „Sehr geehrte Anwesende“, statt „Sehr geehrte Damen und Herren“) erreicht werden. Tradierte Rollenbilder werden im Sprachgebrauch deutlich und sollten daher bewusst umgangen werden (z.B. „Familienparkplatz“ statt „Mutter-Kind-Parkplatz“, eine Frau ist z.B. als „Bauherrin“, nicht als „Bauherr“ zu bezeichnen).

Die Personallisten sollten für die in diesem Bericht relevanten Jahre 2018 und 2019 bereits inkl. der Geschlechtsangabe divers erfolgen. Jedoch ist beim Fachdienst Personal bisher keine einzige beschäftigte Person mit dieser Eintragung gemeldet, so dass die Aufnahme des dritten Geschlechtes in die Tabellen bisher noch keine Ergebnisse darstellen könnte, abgesehen davon, auf diese Tatsache hinzuweisen. Die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer zusätzlichen Funktion als Beschwerdestelle nach §13 AGG, weist explizit darauf hin, dass Personen mit diesem Eintrag keinerlei negative Konsequenzen daraus erwachsen dürfen. Dies erfordert nicht zuletzt Toleranz und Aufgeschlossenheit der Belegschaft gegenüber diesem Thema, damit sich Betroffene überhaupt offen dazu bekennen würden.

II. Bestandsaufnahme

statistische Auswertung der Beschäftigtensituation in der Stadtverwaltung Oelde (Stichtage jeweils zum 31.12.2018 und 31.12.2019)

Wenn in einem Feld ausschließlich ein Wert bzw. Bindestrich eingetragen ist, gab es 2019 keine Veränderung zum Vorjahr.

Obwohl sich die offizielle Begrifflichkeit in „Laufbahngruppen“ verändert hat, werden die Begriffe „einfacher“, „mittlerer“, „gehobener“ und „höherer“ Dienst im Bericht verwendet, da dies zur Anschaulichkeit beiträgt.

Die Teilzeitbeschäftigungen wurden in bis 25%, 26 bis 50%, 51 bis 75%, 76 bis unter 100% der regulären Wochenarbeitszeit unterteilt, um eine hohe Aussagekraft in Bezug auf die Stellenanteile zu erzielen.

Zum Stichtag 31.12.2019 waren bei der Stadtverwaltung Oelde insgesamt 372 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 21 mehr als 2017. Auszubildende, Anwärtinnen und Bewerber, Jahrespraktikantinnen und –praktikanten stellten einen Anteil von 15 Personen dar.

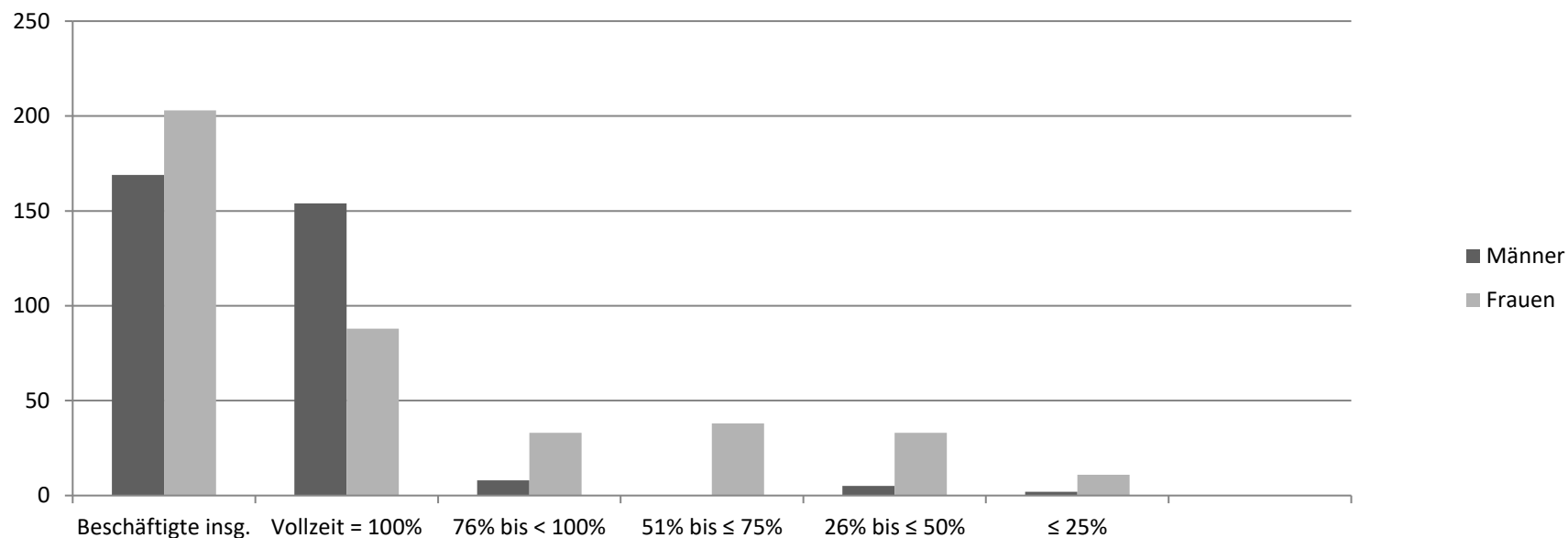
Längerfristig abwesend waren im Jahr 2019 insgesamt 13 Personen (4 weniger als in 2017), 9 Frauen aufgrund von Mutterschutz bzw. Elternzeit, 4 Männer befanden sich in der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit.

In der Belegschaft befanden sich unverändert 169 Männer von denen 15 in Teilzeit arbeiteten, dies sind 5 weniger als 2017. 2 Männer vereinbarten eine Wochenarbeitszeit von unter 25% des Umfangs einer Vollzeitstelle, 5 unter bzw. bis 50%, kein Mann arbeitete zwischen 51 und 75%, 8 unter 100%.

Unter den 203 Frauen arbeiteten 115 in Teilzeit, das sind 15 mehr als 2017. 11 hatten einen Wochenarbeitsumfang von unter 25% einer Vollzeitstelle, 33 unter bzw. bis zu 50%, 38 unter 75% und 33 unter 100%.

Bei einer Berechnung der Stellenanteile, bei der Teilzeitbeschäftigungen mit unter 25% nur mit $\frac{1}{4}$, unter 50% nur mit $\frac{1}{2}$ und unter 75% nur mit $\frac{3}{4}$ berücksichtigt werden, liegt das Geschlechterverhältnis bei einem Anteil von 165 männlich besetzten Vollzeitstellen zu 169 weiblich besetzten Vollzeitstellen. Dabei sind die vollzeitnahen Stundenreduzierungen (76 – 99% einer Vollzeitbeschäftigung), die zu 80% Frauen nutzen, noch nicht berücksichtigt.

Die langfristig abwesenden Personen herausgerechnet wären es vom Stellenanteil her 163 männlich besetzte Vollzeitstellen zu 160 weiblich besetzten Vollzeitstellen. Dies ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum Jahr 2017.



1.1 Allgemeine Verwaltung

1.1.1 „Höherer Dienst“ (Laufbahngruppe 2.2)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
B 4	2018 2019	1 1	1 1	- -	0 0	1 1	1 1	- -	0 0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
A16	2018 2019	1 1	1 1	- -	0 0	1 1	1 1	- -	0 0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
A15	2018 2019	- 2	- 2	- -	- 0	- 2	- 2	- -	- 0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
A14	2018 2019	2 1	2 1	- -	0 0	1 0	1 0	- 0	0 0	1 -	0/1/0/0	- -	0 -	- 1	- 1	- -	- 0
A13. „h. D.“	2018 2019	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
Beamte /-innen insgesamt	2018 2019	4 5	4 5	- -	0 0	3 4	3 4	- -	0 0	1 -	0/1/0/0	0 -	0 -	- 1	- 1	- -	- 0
EG 15	2018 2019	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
EG 14	2018 2019	3 3	1 1	2 2	67 67	2 2	- -	2 2	100 100	1 1	0/0/0/1	- -	- -	- -	- -	- -	- -
EG 13 „h. D.“	2018 2019	2 1	1 -	1 1	50 100	2 1	1 -	1 1	50 100	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
tariflich Beschäftigte insgesamt	2018 2019	5 4	2 1	3 3	60 75	4 3	1 -	3 3	75 100	1 -	0/0/0/1	0 -	0 -	0 0	0 0	0 0	0 0
„höherer Dienst“ insgesamt	2018 2019	9 9	6 6	3 3	33 33	7 7	4 4	3 3	43 43	2 2	0/1/0/1	0 -	0 -	0 1	0 1	0 0	0 0

Bürgermeister, erster Beigeordneter und technischer Beigeordneter sind in der Statistik enthalten, obwohl es sich bei diesen um Wahlbeamte handelt. Die Leitung des Forum Oelde wurde durch den Rat bestellt. 2020 wurde eine Bürgermeisterin gewählt; unter Berücksichtigung dessen würde der Frauenanteil unter der Beamtenschaft des „höheren Dienstes“ 20 % betragen und im „höheren Dienst“ insgesamt 44%.

1.1.2 „Gehobener Dienst“ (Laufbahngruppe 2.1)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	
A 13 „g. D.“ 2018 2019	9	7	2	23	5	5	-	0	4	0/0/0/2	0/0/1/1	50	-	-	-	-	
A 12 2018 2019	5	2	3	60	4 3	2 2	2 1	50 33	1 2	- -	0/0/1/0 0/0/1/1	100	-	-	-	-	
A 11 2018 2019	9 11	1 2	8 9	89 82	4 6	1 2	3 4	75 67	5 5	-	0/1/2/2 0/1/0/4	100	-	-	-	-	
A 10 2018 2019	4 2	1 -	3 2	75 100	2 1	1 -	1 1	50 100	2 1	-	0/2/0/0 0/1/1/0	100	-	-	-	-	
A 9 „g. D.“ 2018 2019	2 4	1 2	1 2	50	2 4	1 2	1 2	50	-	-	-	-	-	-	-	-	
Beamte /-innen insg. 2018 2019	29 31	12 13	17 18	59 58	17 19	10 11	7 8	41 42	12 13	0/0/0/2	0/3/4/3 0/2/3/6	83 85	-	-	-	-	

Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
EG 13	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	2	1	1	50	2	1	1	50	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 12	2018	2	1	1	50	2	1	1	50	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 11	2018	3	1	2	67	2	1	1	50	1	-	0/0/1/0	100	-	-	-	-
	2019	5	1	4	80	3	1	2	67	2	-	0/1/1/0	100	-	-	-	-
EG 10	2018	7	3	4	57	5	3	2	40	2	0/0/0/1	0/1/0/0	50	1	-	1	100
	2019	7	3	4	57	4	2	2	50	3	0/0/0/1	0/1/0/1	67	-	-	-	-
EG 9 „g. D.“	2018	4	1	3	75	4	1	3	75	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	3	1	2	67	3	1	2	67	-	-	-	-	-	-	-	-
tariflich Beschäftigte insg.	2018	16	6	10	63	13	6	7	54	3	0/0/0/1	0/1/1/0	67	-	-	-	-
	2019	17	6	11	65	12	5	7	58	5	0/0/0/1	0/2/1/1	80	-	-	-	-
„gehobener Dienst“ insg.	2018	45	18	27	60	30	16	14	47	15	0/0/0/3	0/4/5/3	80	1	-	1	100
	2019	48	19	29	60	31	16	15	48	18	0/0/0/3	0/4/4/7	83	-	-	-	-

Die 15 teilzeitbeschäftigten Frauen bekleiden zusammen einen Stellenanteil von weniger als 12 Vollzeitstellen. Wenn dies berücksichtigt wird, liegt der Frauenanteil im „gehobenen Dienst“ bei 58%.

1.1.3 „Mittlerer Dienst“ (Laufbahngruppe 1.2)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend				
	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	
A 9 „m. D.“	2018 2019	8 5	3 4	5 4	63 50	2 3	2 3	- -	0 0	6 5	0/0/0/1	0/0/2/3 0/0/2/2	83 80	- 1	- -	- 1	- 100
A 8	2018 2019	4 5	1 1	3 4	75 80	3 2	1 1	2 1	67 50	1 3	- -	0/1/0/0 0/2/1/0	100	- 1	- -	- 1	- 100
Beamte/ -innen insg.	2018 2019	12 13	4 5	8 8	67 62	5 5	3 4	2 1	40 20	7 8	0/0/0/1	0/1/2/3 0/2/3/2	86 88	- 1	- -	- 1	- 100
EG 9 „m. D.“	2018 2019	14	9 8	5 6	36 43	12 11	9 8	3 3	25 27	2 3	-	0/0/2/0 0/0/1/2	100	-	-	-	-
EG 8	2018 2019	22 21	1 3	21 18	95 86	8 9	1 3	7 6	86 67	14 12	-	0/2/5/7 0/0/6/6	100	- 2	- -	- 2	- 100
EG 7	2018 2019	8 7	1 2	7 5	88 71	1	- 1	1 -	100 0	7 6	0/0/0/1	1/0/3/2 0/1/2/2	86 83	-	-	-	-
EG 6	2018 2019	35 36	11	24 25	69	21	11	10	48 54	14 15	-	3/4/7/0 3/3/9/0	100	1	-	1	100
EG 5	2018 2019	19 16	4 2	15 14	79 86	6 4	3 2	3 2	50	13 14	0/0/1/0 -	2/7/1/2 1/8/1/2	92 -	2 -	-	2 -	100 -
tarifl. Beschäftigte insg.	2018 2019	98 94	26	72 68	73 72	48 46	24 25	24 21	50 46	50 48	0/0/1/1 0/0/0/1	7/12/18/11 4/12/19/12	96 98	3	-	3	100
„mittlerer Dienst“ insg.	2018 2019	110 107	30 31	80 76	73 71	53 51	27 29	26 22	49 43	57 56	0/0/1/2 0/0/0/2	7/13/20/14 4/14/22/14	95 96	3 4	-	3 4	100

Die 54 teilzeitbeschäftigten Frauen haben gemeinsam einen Stellenanteil von weniger als 38 Vollzeitstellen inne. Wird dies berücksichtigt, liegt der Frauenanteil im „mittleren Dienst“ bei 66%.

Enthalten in dieser Statistik sind auch Drucker und Platzwarte, Hausmeister und Hausmeisterinnen, Schulsekretärinnen, Hauswirtschafterinnen, Schwimmmeister und Schwimmmeisterinnen, Bibliotheksassistenten und –assistentinnen, etc., da die Größe der einzelnen Berufsgruppen innerhalb der Belegschaft so gering ist, dass eine getrennte Auflistung nicht aussagekräftig genug erscheint und für eine anderweitige gesonderte Auswertung die Arbeitsbereiche zu divergent sind. *Kräfte die nur bei Bedarf beschäftigt werden, sind bei der Teilzeitangabe bei unter 25% einer Vollzeitstelle angegeben, da dies bei der Umrechnung auf das Gesamtjahr, dem am ehesten gerecht wird.*

Es arbeiten weiterhin mehr als doppelt so viele Frauen als Männer im „mittleren Dienst“. 71 % dieser Frauen arbeiteten 2019 in Teilzeit und 6% der im „mittleren Dienst“ beschäftigten Männer.

1.1.4 „Einfacher Dienst“ (Laufbahngruppe 1.1)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	
EG 4	2018 2019	1	1	-	0	-	-	-	-	1	1/0/0/0	-	0	-	-	-	-
EG 3	2018 2019	3	-	3	100	1	-	1	100	2	-	2/0/0/0	100	-	-	-	-
EG 2	2018 2019	17 16	1	16 15	94 94	2	-	2	100	15 14	1/0/0/0	4/2/8/0 4/2/7/0	94 93	2 -	-	2 -	100 -
EG 1	2018 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tarifl. Besch. äftigte insg.	2018 2019	21 20	2	19 18	90	3	-	3	100	18 17	2/0/0/0	6/2/8/0 6/2/7/0	89 88	2 -	-	2 -	100 -

Einen großen Teil der in der Entgeltgruppe 2 beschäftigten Frauen stellen die festangestellten Reinigungskräfte im Bäder-/Sportstättenbereich dar. Die 15 teilzeitbeschäftigten Frauen belegen zusammen einen Stellenanteil von unter 8 Vollzeitstellen. Der Stundenumfang der beiden teilzeitbeschäftigten Männer liegt zusammengerechnet unter einer Vollzeitstelle. Dies berücksichtigt liegt der Frauenanteil im „einfachen Dienst“ noch immer bei 89%.

1.2 Pädagogische Fachkräfte aus den Kindertagesstätten und dem Jugendamt																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend				
	Ins g.	♂	♀	Frauenquote in %	Ins g.	♂	♀	Frauenquote in %	Ins g.	♂	♀	Frauenquote in %	Ins g.	♂	♀	Frauenquote in %	
TVSUE 2018 17 2019	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1/0	100	-	-	-	-	
TVSUE 2018 15 2019	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	0/1/0/1	100	-	-	-	-	
TVSUE 2018 14 2019	6	-	6	100	5 3	-	5 3	100	1 3	-	0/1/0/0 0/3/0/0	100 100	1 -	-	1 -	100 -	
TVSUE 2018 13 2019	2	-	2	100	-	-	-	-	2	-	0/0/0/2	100	-	-	-	-	
TVSUE 2018 12 2019	- 1	-	- 1	- 100	- 1	-	- 1	- 100	-	-	-	-	-	-	-	-	
TVSUE 2018 11 2019	3 3	2 1	1 2	33 67	1 2	1	- 1	0 50	2 1	0/1/0/0 -	0/1/0/0	50 100	1 -	1 -	- -	0	
TVSUE 2018 10 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TVSUE 2018 9 2019	2	-	2	100	1 2	-	1 2	100 100	1 -	-	0/0/0/1 -	100 -	- 1	-	- 1	- 100	
TVSUE 2018 8 2019	29 30	2	27 28	93	17 19	2	15 17	88 89	12 11	-	0/7/1/4 0/5/1/5	100 100	- 1	-	- 1	- 100	
TVSUE 2018 4 2019	2 1	-	2 1	100	-	-	-	-	2 1	-	0/1/1/0 0/1/0/0	100	-	-	-	-	
TVSUE 2018 3 2019	3 2	-	3 2	100	-	-	-	-	3 2	-	0/1/2/0 1/0/1/0	100 -	1 -	-	1 -	100	
TVSUE 2018 2 2019	1 2	-	1 2	100	-	-	-	-	1 2	-	0/1/0/0 0/1/1/0	100	- -	-	- -	- -	
tarifl. Beschäftigte insg.	2018 2019	51 52	4 3	47 49	92 94	24 27	3	21 24	88 89	27 25	0/1/0/0 -	0/13/5/8 1/12/4/8	96 100	3 2	1 -	2	67 100

Die 25 teilzeitbeschäftigten Frauen im pädagogischen Bereich belegen von ihrem gemeinsamen Stundenvolumen her 17 Vollzeitstellen. Aufgrund des geringen Männeranteils in diesem Bereich liegt die Frauenquote trotz Berücksichtigung dessen noch immer bei 93%.

1.3 MINT-Bereich (Architektur/ Ingenieurwesen/ Fachinformatik/ Technik)																
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
A 13 „g. D.“ 2018 2019	1	1	-	0	-	-	-	-	1	0/1/0/0	-	0	-	-	-	-
Beamte/-innen insg. 2018 2019	1	1	-	0	-	-	-	-	1	0/1/0/0	-	0	-	-	-	-
EG 13 „g. D.“ 2018 2019	2	2	-	0	1 2	1 2	-	0	1 -	0/1/0/0 -	-	0 -	1 -	1 -	-	0 -
EG 12 2018 2019	7 6	5 4	2	29 33	4	4	-	0	3 2	0/1/0/0 -	0/1/0/1	67 100	1 -	1 -	-	0 -
EG 11 2018 2019	10 13	7 8	3 5	30 38	8 10	7 8	1 2	13 14	2 3	-	0/1/0/1 0/1/0/2	100 100	-	-	-	-
EG 10 2018 2019	4 3	4 2	- 1	0 33	3 2	3 1	- 1	0 50	1	0/0/0/1	-	0	1	-	1	100
EG 9 „m. D.“ 2018 2019	9 7	6 4	3	33 43	7 4	4 2	3 2	43 33	2 3	0/1/0/1	- 0/0/1/0	0 50	- 1	- 1	-	-
EG 8 2018 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tarifl. Beschäftigte insg. 2018 2019	32 31	24 20	8 11	25 35	23 22	19 17	4 5	17 23	9	0/3/0/2 0/1/0/2	0/2/0/2 0/2/1/3	44 67	3 2	2 1	1	33 50
MINT-Bereich Insg. 2018 2019	33 32	25 21	8 11	24 34	23 22	19 17	4 5	17 23	10	0/4/0/2 0/2/0/2	0/2/0/2 0/2/1/3	40 60	3	2	1	33

Der „gehobene technische Dienst“ ist ebenfalls in dieser Tabelle enthalten. Den Umfang der Teilzeitbeschäftigungen berücksichtigend, haben die 6 teilzeitbeschäftigten Frauen ein gemeinsames Stundenvolumen von weniger als 5 Vollzeitstellen, die 4 teilzeitbeschäftigten Männer von weniger als 3 Vollzeitstellen. Mit dieser Berechnung liegt der Frauenanteil im MINT-Bereich bei 33%.

1.4 Feuer- und Rettungswache												
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019												
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%			Abwesende			
		Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
A 13 „g. D.“	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
A 12	2018	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 11	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
A 10	2018	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 9	2018	6	6	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2019	7	7	-	0	-	-	-	-	-	-	-
A 8	2018	14	14	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 7	2018	13	13	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2019	11	11	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Beamte/-innen insg.	2018	35	35	-	0	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TVOED N	2018	7	4	3	43	-	-	-	-	-	-	-
	2019	11	7	4	36	-	-	-	-	-	-	-
TVOED 8	2018	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TVOED 6	2018	4	3	1	25	-	-	-	-	-	-	-
	2019	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-
tarifl. Beschäftigte insg.	2018	12	7	5	42	-	-	-	-	-	-	-
	2019	13	9	4	31	-	-	-	-	-	-	-
Feuer- und Rettungswache insg.	2018	47	42	5	11	-	-	-	-	-	-	-
	2019	48	44	4	8	-	-	-	-	-	-	-

Die tariflich Beschäftigten sind einzig dem Rettungsdienst zuzuordnen, die Beamtenschaft übt den feuerwehrtechnischen Dienst mit aus.

In den Entgeltgruppen 4 und 5 TVöD war im Berichtszeitraum in diesem Arbeitsfeld niemand mehr eingeordnet. Alle Beschäftigten der Feuer- und Rettungswache sind in Vollzeit tätig.

1.5 Handwerk (Baubetriebshof und Klärwerk)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend				
	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	
EG 10	2018	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 9	2018	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 7	2018	3	3	-	0	2	2	-	0	1	0/1/0/0	-	0	-	-	-	-
	2019	3	3	-	0	2	2	-	0	1	0/1/0/0	-	0	1	1	-	0
EG 6	2018	24	24	-	0	24	24	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	25	25	-	0	24	24	-	0	1	0/1/0/0	-	0	-	-	-	-
EG 5	2018	6	6	-	0	6	6	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	6	6	-	0	6	6	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 4	2018	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
tarifl. Beschäftigte insg.	2018	38	38	-	0	37	37	-	0	1	0/1/0/0	-	0	1	1	-	0
	2019	40	40	-	0	38	38	-	0	2	0/2/0/0	-	0	1	1	-	0

1.6 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Jahrespraktikanten und –praktikantinnen

Ist Bestand nach Arbeitsbereichen zu den Stichtagen 31.12.2018, 31.12.2019

	2018				2019			
	Insg.	♂	♀	Frauenquote	Insg.	♂	♀	Frauenquote
Allgemeine Verwaltung „g. D.“	2	-	2	100%	3	-	3	100%
Allgemeine Verwaltung „m. D.“	6	2	4	67%	5	1	4	80%
Schwimmmeister/In	-	-	-	-	-	-	-	-
Erzieher/ Erzieherin	1	1	-	100%	2	-	2	100%
Fachinformatik	-	-	-	-	-	-	-	-
Feuerwehr	3	3	-	0%	2	1	1	50 %
Rettungsdienst	2	-	2	100%	3	-	3	100%
Auszubildende, Anwärter/-innen, Jahrespraktikanten und - praktikantinnen insgesamt	14	6	8	57%	15	2	13	86%

2. Weitere Themen

2.1 längerfristige Abwesenheiten/Beurlaubungen

Unter diesen Aspekt fallen neben längerfristigen Erkrankungen auch die Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit, Zeitrente und Beurlaubungen.

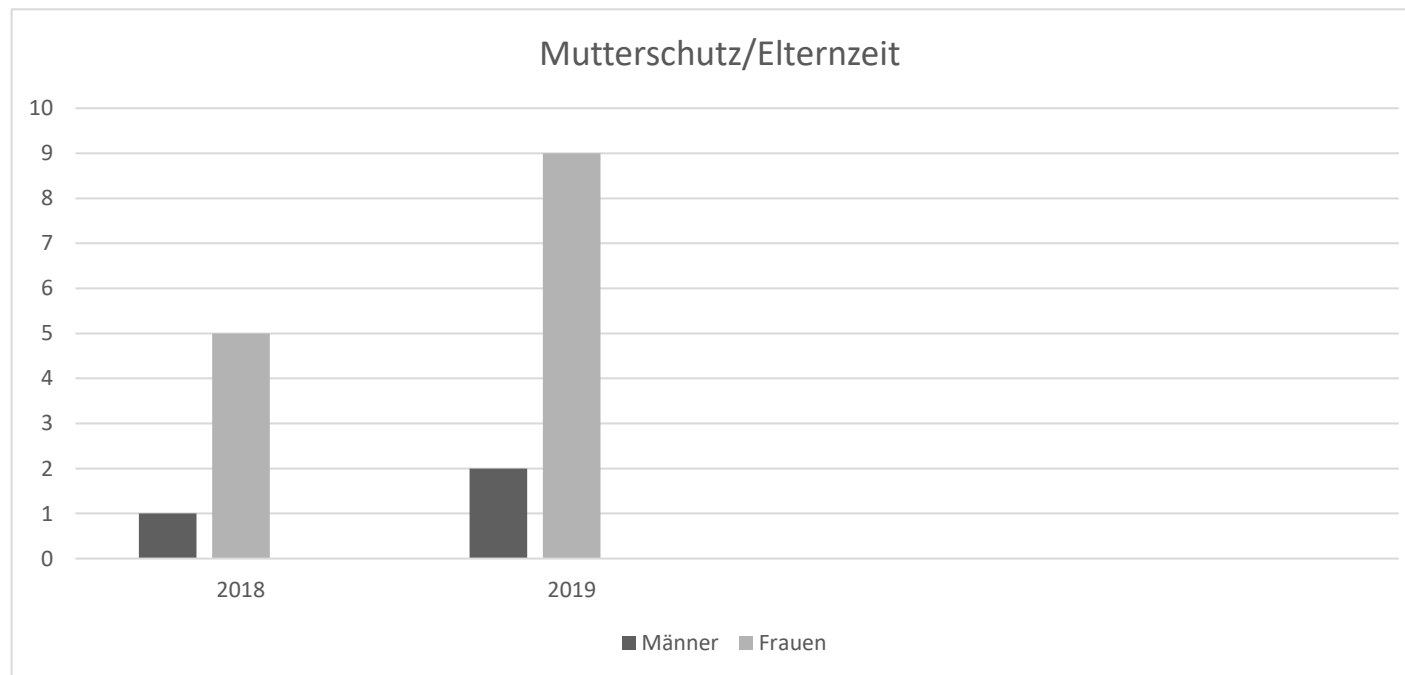
Freistellungsphase der Altersteilzeit: 2018 3 Frauen und 3 Männer, 2019 0 Frauen und 4 Männer

Zeitrente: 0 Personen

Mutterschutz und bzw. oder Elternzeit: 2018 5 Frauen und 1 Mann, 2019 9 Frauen und 2 Männer

Die drei Männer haben jeweils zeitlich gestaffelt die zwei zusätzlichen Monate für den zweiten Elternteil im Rahmen des Elterngeldes genutzt.

Beurlaubungen zur Pflege naher Angehöriger gab es 2018 und 2019 nicht.



2.2 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

LOB 2018			nach Vollzeit/Teilzeit	Sockelbetrag/Prämie haben erhalten	durchschnittliche Punktzahl > 18
Männer	160	Vollzeit	145	141 (97,2%)	4,1
		Teilzeit	15	15 (100 %)	4,1
Frauen	168	Vollzeit	72	72 (100%)	3,8
		Teilzeit	96	96 (100 %)	3,6
Gesamt	328		328	324	3,9

LOB 2019			nach Vollzeit/Teilzeit	Sockelbetrag/Prämie haben erhalten	durchschnittliche Punktzahl > 18
Männer	157	Vollzeit	146	141 (96,6%)	3,9
		Teilzeit	11	11 (100 %)	4,7
Frauen	182	Vollzeit	74	74 (100%)	3,9
		Teilzeit	108	108 (100 %)	3,9
Gesamt	339		339	334	4,1

Die Frauen erhielten 2018 durchschnittlich weniger Punkte als die männlichen Kollegen. Im Jahr 2019 stachen die männlichen Teilzeitkräfte mit einer höheren durchschnittlich erreichten Punktezah heraus. In beiden Jahren erhielten vereinzelte Männer keinen LOB-Zuschlag. Im Durchschnitt des jeweiligen Fachdienstes konnten maximal 23,2 Punkte vergeben werden. Die durchschnittliche Punktzahl lag 2018 und 2019 zwischen 21,6 und 22,7 Punkten. Der ausbezahlte Betrag wird anteilig unter Berücksichtigung der Punkte und des Wochenarbeitsumfangs berechnet.

2.3 Leitungsfunktion und Wahlbeamte

Stand 12.01.2021

Die Verwaltungsleitung setzt sich aus drei Wahlämtern zusammen: Bürgermeister/-in, Erster Beigeordneter und Kämmerer, Stadtbaurat. Diese waren 2018 und 2019 durchgehend mit Männern besetzt. Es handelt sich in diesem Bereich ausschließlich um Vollzeitstellen. Seit November 2020 hat die Stadt Oelde eine Bürgermeisterin. Damit verändert sich der Frauenanteil von 0 auf 33%.

Die drei Fachbereichsleitungen innerhalb der Stadtverwaltung werden weiterhin ausschließlich von Männern ausgeübt. Den Eigenbetrieb Forum Oelde leitet weiterhin eine Frau. Rechnet man diese hinzu wäre es ein Frauenanteil von 25%. Alle vier sind in Vollzeit tätig.

Die Stabsstellen Sicherheitsfachkraft und Datenschutzbeauftragter sind männlich besetzt. Eine neue Stabsstelle Rechtsangelegenheiten wurde gebildet und mit einer Frau besetzt. Dies stellt einen Frauenanteil von 33% dar.

In § 15 LGG ist gesetzlich festgelegt, dass die Gleichstellung mit einer Frau zu besetzen ist. Der Personalratsvorsitz wurde gewählt und einem männlichen Beschäftigten zugesprochen.

Die Stellvertretung wird in diesem Bereich durch drei Männer und zwei Frauen gewährleistet, wovon jeweils ein Mann und eine Frau mit < 100% teilzeitbeschäftigt sind.

Bei den Fachdienstleitungen (einschließlich der drei im folgenden benannten Stabsstellen) beträgt die Frauenquote 35%, mit 8 Frauen unter 23 Leitungskräften.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit / Büro des Bürgermeisters, sowie die Stabsstellen Rechnungsprüfung und Wirtschaftsförderung weisen, nach Einschätzung des Fachdienstes Personal, ähnliche Strukturen wie die Fachdienste auf, so dass deren Leitung denen der Fachdienstleitungen bei der Auswertung hinzugerechnet wurden.

In diesem Personenkreis sind 5 Frauen teilzeitbeschäftigt (3 < 75%, 2 < 100%) und 2 Männer (<100%).

Die Stellvertretungen in diesem Bereich übernehmen 11 Frauen und 8 Männer, das entspricht einem Frauenanteil von 58%. Davon sind 8 der Frauen teilzeitbeschäftigt (4 < 75%, 4 < 100%). Die stellvertretenden Männer arbeiten ausnahmslos in Vollzeit.

2.4 Höhergruppierungen und Beförderungen

In den Jahren 2018 und 2019 wurden insgesamt 25 Männer und 17 Frauen höhergruppiert bzw. befördert. Davon befanden sich eine Frau und zwei Männer im „höheren Dienst“, sechs Frauen und neun Männer im „gehobenen Dienst“. Zehn Frauen und 14 Männer aus dem „mittleren Dienst“ waren betroffen. Drei Frauen erhielten, mit deren Zustimmung, aufgrund einer von ihnen gewünschten Veränderung ihres Tätigkeitsbereiches eine Herabgruppierung. *(Bei der Einteilung sind die Notfallsanitäter und Erzieherinnen dem „mittleren Dienst“ zugeordnet*

worden, die Sozialpädagoginnen dem „höheren Dienst“. Wenn es einen Wechsel vom „mittleren“ zum „gehobenen Dienst“ gab, wurden die Personen in dieser Auswertung dem „gehobenen Dienst“ zugerechnet.)

Vier männliche Mitarbeiter der Feuer- und Rettungswache besuchten in den Jahren 2018 und 2019 einen Aufstiegslehrgang. Der Verwaltungslehrgang II wurde in dem Zeitraum nicht angeboten.

2.5 Fortbildungen

2018 besuchten 174 Mitarbeiterinnen und 190 Mitarbeiter eine Fortbildung. Zudem konnten 18 von Frauen und 16 von Männern gebuchte Fortbildungen nicht besucht werden bzw. fanden nicht statt.

Im Jahr 2019 haben 118 Mitarbeiterinnen und 141 Mitarbeiter eine Fortbildung besucht. Zusätzlich konnten 15 von Frauen und 22 von Männern gebuchte Fortbildungen nicht besucht werden.

Im Fortbildungsangebot sind auch Seminare zu den nach §11 Abs.4 LGG relevanten Themen Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung enthalten. Es wurde ein Seminar zur geschlechtergerechten Sprache, die nach §4 LGG in der dienstlichen Kommunikation zu beachten ist, und von zwei Personen ein Seminar zum AGG relevanten Thema Mobbing und Diskriminierung besucht.

2018 haben zwei Frauen und ebenso zwei Männer jeweils ein Seminar für Führungskräfte belegt; 2019 besuchten dies eine Frau, sowie ein Mann.

2.6 bürofreie Arbeitszeit

Die Nutzung der Möglichkeit zur bürofreien Arbeit wurde vom Fachdienst Organisation nur im 1. Jahr nach deren Einführung ausgewertet, da die Fachdienste nur in dem Zeitraum diesbezügliche Meldungen machen mussten. Mittlerweile habe sich diese Arbeitsform in einigen Fachdiensten etabliert und werde regelmäßig genutzt.

3 Gremien

<u>Gremien (Stand 09.11.2020)</u>	<u>Frauenanteil Ratsmitglieder</u>	<u>Frauenanteil Sachkundige</u>
- Ältestenrat	38%	-
- Rat	25%	-
- Ausschuss für Soziales, Familie, Senioren und gesellschaftliche Teilhabe	43%	60%
- Ausschuss für Umwelt, Energie, Mobilität und Verkehr	15%	43%
- Ausschuss für Schule, Kultur und Sport	30%	23%
- Ausschuss für Planung, Stadtentwicklung, Wohnen und Digitalisierung	17%	13%
- Betriebsausschuss "Forum Oelde"	11%	11%
- Bezirksausschuss Kirchspiel	0%	14%
- Bezirksausschuss Lette	33%	17%
- Bezirksausschuss Stromberg	13%	9%
- Bezirksausschuss Sünninghausen	33%	9%
- Finanzausschuss und Ausschuss für Wirtschaftsförderung	12%	0%
- Hauptausschuss und Ausschuss für Bürgerangelegenheiten	16%	-
- Jugendhilfeausschuss	63%	54%
- Rechnungsprüfungsausschuss	20%	-
- Volkshochschulausschuss	50%	50%
- Wahlausschuss	10%	0%
- Wahlprüfungsausschuss	15%	-
- Vergabekommission	30%	-
- Verwaltungsstrukturkommission	40%	-
- Kommission für hausärztliche Versorgung	44%	-

<u>Gremien (Stand 09.11.2020)</u>	<u>Frauenanteil Ratsmitglieder</u>	<u>Frauenanteil Sachkundige</u>
Bündnis 90 / Die Grünen Fraktion im Rat	25%	-
CDU-Fraktion im Rat	20%	-
FDP-Fraktion im Rat	33%	-
FWG-Fraktion im Rat	17%	-
SPD-Fraktion im Rat	38%	-
WBO Aufsichtsrat	25%	-
WBO Gesellschafterversammlung	13%	-

Hausinternes Gremium ist die Verwaltungskonferenz. An dieser nehmen nun zwei Frauen als Leitung des Forums Oelde, und Fachdienstleiterin des Büros des Bürgermeisters teil. Seit November 2020 ist durch die Wahl einer Bürgermeisterin der Frauenanteil der Verwaltungskonferenz erhöht.

Der Personalrat besteht aus 9 ordentlichen Mitgliedern und 7 Ersatzmitgliedern. Die Personenanzahl ergibt sich aufgrund der Größe der Stadtverwaltung Oelde, die Zusammensetzung nach dem d`Hondt-Verteilungsprinzip. 4 Frauen und 5 Männer sind seit der letzten Wahl 2020 ordentliche Mitglieder des Personalrates. Die ersten 4 Plätze der Ersatzmitgliederliste sind paritätisch besetzt, die weiteren drei mit männlichen Beschäftigten. In der konstituierenden Sitzung wurde ein Mann zum ersten Vorsitzenden gewählt; es hatte sich keine weibliche Kandidatin dafür aufstellen lassen. Erster Stellvertreter ist ebenfalls ein Mann. Zwei Frauen und ein Mann sind zu weiteren Stellvertretung gewählt worden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet mit den Sicherheitsbeauftragten aus den unterschiedlichen Aufgabenbereichen zusammen. Insgesamt umfasst dies 13 Personen; darunter befinden sich 3 Frauen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Weitere weibliche Beschäftigte konnten bisher nicht für dieses Ehrenamt gewonnen werden.

Für die Schwerbehindertenvertretung, innerhalb der Stadtverwaltung Oelde, wurde 2019 von den betroffenen Beschäftigten ein Mann zur Interessenvertretung gewählt und eine Frau als Stellvertreterin. 2019 waren 23 Personen mit einer Schwerbehinderung bzw. mit diesen Gleichgestellte bei der Stadt Oelde beschäftigt, 10 Frauen und 13 Männer.

III. Analyse der erhobenen Daten

- *Zu beachten ist, dass gemäß §5 Abs. 1 LGG eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich, nicht mit einer erheblichen Überrepräsentanz in einem anderen Bereich, ausgeglichen werden kann.*
- *Kommunale Wahlbeamte fallen nach §3 Abs. 2 LGG nicht in die Zuständigkeit des LGG, der Vollständigkeit halber sind sie dennoch in der Statistik mit aufgeführt.*
- *Gemäß §12 Abs.1 LGG müssen Frauen in wesentlichen Gremien mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Handelt es sich um Wahlgremien, so soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien der Anteil von Frauen mindestens 40% betragen.*
- *Da Frauen, abgesehen vom „höheren Dienst“, überwiegend teilzeitbeschäftigt sind, muss für einen tiefergehenden aussagekräftigen Vergleich, neben der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im zweiten Schritt auch der Wochenarbeitsumfang Beachtung finden. Zu einer Umkehr der Mehrheitsverhältnisse führt dies, in den prägnanten Bereichen in den diesem Bericht zugrundeliegenden Statistiken, jedoch nicht.*

1. Unterrepräsentanzen von Frauen:

- In der Beamtenschaft des „**höheren Dienstes**“ (**Laufbahngruppe 2.2**) befanden sich in den Jahren 2018 und 2019 weiterhin keine Frauen. Dies änderte sich erst 2020 mit der Wahl einer Bürgermeisterin. Im Angestelltenverhältnis arbeiteten jedoch deutlich mehr Frauen als Männer, 2019 war damit eine Steigerung des Frauenanteils im „höheren Dienst“ um 8% auf insgesamt 33% zu verzeichnen.
 - Im „**gehobenen Dienst**“ (**Laufbahngruppe 2.1**) ist der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 13 um nur 1 % auf nunmehr 23% gestiegen. In den anderen Gehaltsstufen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Unter Berücksichtigung der Teilzeitanteile ist das gesamte Stellenvolumen zu 58% durch Frauen besetzt. In der Entgeltgruppe 13 der Angestellten gab es 2019 erstmals eine paritätische Besetzung.
 - Im „**mittleren Dienst**“ (**Laufbahngruppe 1.2**) ist in der Besoldungsgruppe A9 2019 Geschlechterparität erreicht worden. In der Entgeltgruppe 9 der Angestellten stieg der Frauenanteil 2019 um 10 % verglichen mit dem Jahr 2017, auf nunmehr 43%. In Betrachtung der absoluten Zahlen, sind auch im Jahr 2019 weiterhin mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer im „mittleren Dienst“ beschäftigt. Werden die Teilzeitbeschäftigungen jedoch berücksichtigt, so ist das gesamte Stellenvolumen des „mittleren Dienstes“ zu 66% mit Frauen besetzt.
 - Im „**einfachen Dienst**“ (Laufbahngruppe 1.1) gibt es in der höchsten Entgeltgruppe 4 nur einen männlichen Beschäftigten, keine Frau.
- Fazit: Es arbeiten im Bereich der Verwaltung insgesamt mehr Frauen als Männer für die Stadt Oelde. Dennoch sind Frauen in den höchsten Entgeltstufen der Laufbahngruppen (EG 4, EG9 m.D., A13 g.D., A14, A15, A16) unterrepräsentiert.
- In den Leitungsfunktionen (Verwaltungsleitung, Fachbereichsleitung, Fachdienstleitung, Stabstellen) der Stadt Oelde sind Frauen unterrepräsentiert. Interessanter Weise sind hingegen 58% der stellvertretenden Fachdienstleitungen Frauen. Dies wirft die Frage auf, ob und wenn ja aus welchem Grund sich Frauen bei der Stadt Oelde selber eher in der zweiten Reihe sehen, bzw. ob ihnen dies eher zugetraut wird bzw. welche Faktoren dies noch beeinflussen.

- Fazit: Es haben weniger Frauen als Männer eine Führungsposition innerhalb der Stadt (-verwaltung) Oelde inne.
 - Weiterhin sind im handwerklichen Arbeitsbereich des **Baubetriebshofes**, so wie auch des **Klärwerkes**, keine Frauen beschäftigt. Es gab insgesamt nur eine weibliche Bewerberin, die jedoch (auch aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten) in mehrfacher Hinsicht bei weitem nicht so geeignet war, wie der nach dem betreffenden Auswahlverfahren letztendlich eingestellte männliche Bewerber.
 - In allen Bereichen der Feuer- und Rettungswache sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Der Frauenanteil unter den Rettungsassistenten und Notfallsanitätern der Feuer- und Rettungswache ist 2019 im Vergleich zu 2017 um 5% auf insgesamt 31% gesunken. In der Beamtenlaufbahn war 2018 und 2019 keine Frau dort beschäftigt, dies änderte sich jedoch 2020 mit einer Anwärtlerin.
 - In den MINT-Arbeitsfeldern Technik, Ingenieurwesen, Architektur und Fachinformatik sind Frauen in sämtlichen Entgeltgruppen unterrepräsentiert. Unter Berücksichtigung der absoluten Zahlen arbeiteten 2019 zu 34% Frauen in diesem Bereich, wird der Teilzeitanteil berücksichtigt verringert sich dies um 1%.
- Fazit: In den frauenuntypischen Berufen (MINT-Bereich, Handwerk, Feuer- und Rettungswache) sind Frauen auch bei der Stadt Oelde noch unterrepräsentiert.
 - An der Verwaltungskonferenz nahmen 2019 zwei Frauen (Fachdienstleitung Ratsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit und Forum Oelde) teil.
 - In den politischen Gremien sind Frauen, mit Ausnahme des Jugendhilfeausschusses weiterhin unterrepräsentiert. Aus Gleichstellungssicht ist es eine sehr positive Entwicklung, dass durch die Kommunalwahl 2020 nun in ausnahmslos allen Fraktionen im Oelder Rat Männer **und** Frauen vertreten sind. Mit 25% Frauenanteil unter den Ratsmitgliedern stellt dies eine Steigerung um 3% im Vergleich zum Jahr 2017 dar. Ausschließlich im Jugendhilfeausschuss sind mehr weibliche als männliche Ratsmitglieder sowie Sachkundige vertreten. Nur dem Bezirksausschuss Kirchspiel gehört kein weibliches Ratsmitglied an; unter den Sachkundigen befindet sich dort eine Frau. Parität ist noch bei weitem nicht erreicht. Einige Frauen, die zuvor noch aktive Ratsmitglieder waren, sind 2020 nach der Wahl nicht mehr im Rat vertreten. Dies wirft die Frage nach der Ursache auf und was Frauen sich für die politische Arbeit wünschen, was ihnen diese erleichtert und was sie auch langfristig dazu motiviert.
- Fazit: In den Oelder Gremien (mit Ausnahme des Jugendhilfeausschusses und des Personalrates) sind Frauen unterrepräsentiert.
 - Die etwas höhere Punktezahl der Männer im Vergleich zu den Frauen 2018 und der männlichen Teilzeitkräfte bei der leistungsorientierten Bezahlung 2019, wirft die Frage auf, ob dieser Unterschied in der tatsächlich besseren Leistung, unterschiedlich gewichteten Tätigkeitsbereichen oder in unbewussten tradierten Rollenbildern liegt. Gerade die einfacheren Tätigkeiten, die nicht so hervorstechen und durch ein hohes Maß an Routinearbeiten gekennzeichnet sind, werden zum großen Teil von Frauen übernommen. Um sich von der Standardbewertung von 18 Punkten abzuheben, muss sich die beschäftigte Person durch ihre Arbeitsleistung deutlich hervorheben können. Einige wenige Männer erhielten sowohl 2018 als auch 2019 keine leistungsorientierte Bezahlung, da deren Arbeitseinsatz und –initiative dies nicht rechtfertigte. Frauen waren davon nicht betroffen.
 - Obwohl mehr Frauen als Männer bei der Stadt Oelde beschäftigt sind, besuchten weniger Frauen eine Fortbildung.
 - Die Aufstiegschancen waren statistisch gesehen für Männer größer als für Frauen.

2. Unterrepräsentanzen von Männern:

- In allen Entgeltgruppen des „einfachen“ und des „mittleren Dienstes“ arbeiten deutlich weniger Männer als Frauen, mit Ausnahme der jeweils höchsten Entgeltgruppe (EG 4, EG 9 „m.D.“). Im „gehobenen Dienst“ sind Männer in EG 9 und EG 11 geringer vertreten als die Frauen. Im „höheren Dienst“ arbeitet in EG 14 eine Frau mehr. In der Beamtenlaufbahn innerhalb der Verwaltung sind in A8, A10 und A11 mehr Frauen als Männer beschäftigt. In der Gehaltsstufe A12 arbeitet eine weibliche Teilzeitkraft mehr.
 - Fazit: Männer sind den niedrigeren Entgeltgruppen in geringerem Maße vertreten als Frauen.

- Im pädagogischen Bereich (Kindertageseinrichtungen und Jugendamt) sind Männer mit 6% 2019 weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Die Stellen in Ökotrophologie und Raumpflege sind ausschließlich mit Frauen besetzt.
 - Fazit: In geschlechtsuntypischen Berufen sind Männer auch bei der Stadt Oelde deutlich unterrepräsentiert.

- War 2018 mit einem Frauenanteil von 57% noch eine nahezu paritätische Geschlechterverteilung im Bereich der Ausbildung zu verzeichnen, so sank der Anteil der Männer 2019 auf 14%. 2019 wiesen die männlichen Bewerber signifikant schlechtere Leistungen auf als die Bewerberinnen.
 - Fazit: Im Bereich der Ausbildung waren Männer 2019 deutlich unterrepräsentiert.

- Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ist ein Rückgang der männlichen Beschäftigten zu verzeichnen, was aber vor allem den Bereich der Altersteilzeit betrifft. Nur 9% der männlichen Belegschaft arbeiteten 2019 in Teilzeit, im Vergleich dazu waren 57% der weiblichen Belegschaft in Teilzeit beschäftigt. Dies wirft die Frage auf, worin die Ursache hierfür liegt, ob ggfs. stärker an der Überwindung tradierte Rollenbilder gearbeitet werden muss, damit Männer die Wahlfreiheit gewinnen, für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskriminierungsfrei einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.
 - Fazit: Es nutzen bei der Stadt Oelde nur wenige Männer die Option einer Teilzeitbeschäftigung.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung unterschieden sich auch 2019 weiterhin deutlich zwischen den Geschlechtern. Bei den Frauen überwiegte die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, bei den Männern stand die Stundenreduktion häufig im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit bzw. gesundheitlichen Gründen.
- Es waren auch in den Jahren 2018 und 2019 nur vereinzelte Männer, die Elternzeit in Anspruch nahmen. Der Umfang belief sich in der Regel auf zwei Monate, die oftmals in zwei Teilen genommen wurden
- Eine Beschäftigte beantragte aufgrund der Pflege einer nahen Angehörigen eine Stundenreduzierung, die bewilligt wurde.
- Anträge auf Teilzeitarbeit wurden grundsätzlich weiterhin bewilligt, sofern dies mit der Erledigung der anfallenden Arbeiten bzw. deren Umverteilung möglich war.
 - Fazit: Zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf nutzen weiterhin deutlich überwiegend Frauen die Möglichkeit der Stundenreduzierung.

- Führungspositionen wurden weiterhin nicht in Form von Jobsharing besetzt. Dies kam bisher in keinem konkreten Fall zustande, da es voraussetzt, dass sich zwei geeignete Personen mit Teilzeitwunsch finden, die sich von ihrem Wochenarbeitsstundenumfang her ergänzen, um gemeinsam eine Stelle auszufüllen. Es wurden aber auch bei Führungskräften auf Wünsche zur Stundenreduzierung eingegangen. Dies war möglich indem Aufgabenbereiche, die nicht unbedingt von der Führungsperson selbst ausgeübt werden müssen, auf andere Beschäftigte übertragen wurden.
63% der weiblichen Fachdienstleitungen sind teilzeitbeschäftigt, aber nur 13% der männlichen Fachdienstleitungen. Bei den weiblichen stellvertretenden Fachdienstleitungen sind es sogar 73%, 0% bei den männlichen Stellvertretern.
Die beiden städtischen Kindertagesstätten werden von zwei teilzeitbeschäftigten Frauen geleitet.
- Fazit: Leitung in Teilzeit wird bei der Stadt Oelde ermöglicht. Es ist aber weiterhin eine Thematik, die überwiegend Frauen betrifft.
- Die Nutzung der bürofreien Arbeitszeit in Höhe von maximal 21% der individuellen Wochenarbeitszeit stand den Beschäftigten, weiterhin nach Absprache mit den direkten Vorgesetzten offen, sofern diese für den jeweiligen Arbeitsbereich sinnvoll eingesetzt werden konnte. Das Ausmaß der Nutzung wurde vom Fachdienst Organisation leider nur für die Anfangszeit und nicht mehr für die Jahre 2018 und 2019 statistisch erfasst. Inwiefern die bürofreie Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt wurde oder lediglich zur Fahrzeiterparnis bzw. ungestörtem Arbeiten daheim beitragen sollte, ist daher leider nicht bekannt.

4. Fluktuationsbetrachtung

Bis 2022 voraussichtlich neu zu besetzende Stellen in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen

- 2 Fachdienstleitungen werden bis 2022 noch neu zu besetzen sein.
- 1 Stelle im Bereich Architektur/Ingenieurwesen/Fachinformatik/Technik wurde bereits besetzt.

IV. Ziele für den Zeitraum 2018 – 2022

Auswertung der 2018 gesetzten Ziele auf deren bisherige Erreichung – Erläuterung notwendiger Anpassung von Zielsetzungen

Das Fernziel lautet, gemäß dem LGG, bestehende Benachteiligung abzubauen und Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

Mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen und damit auch in Bezug von A 13 „g.D.“ bringen.

- Nachbesetzung der Fachdienstleitung Ratsarbeit/Büro des Bürgermeisters 2019 mit einer geeigneten weiblichen Bewerberin. Steigerung der Frauenquote unter den Fachdienstleitungen hierdurch auf 39%.

- Dieses Ziel ist hinfällig. Der Fachdienst Öffentlichkeitsarbeit wurde mit dem Fachdienst Ratsarbeit zusammengelegt. Die weibliche Leitung des ersteren hat die Gesamtleitung übernommen. Die aktuelle Frauenquote im Bereich der Fachdienstleitungen (und der diesen hinzugerechneten Stabstellen) beläuft sich damit auf 35%.
- Vss. 2021 Nachbesetzung der Fachdienstleitung Soziales/Familien/Senioren mit einer geeigneten weiblichen Kraft um ein Absinken der Frauenquote zu verhindern, da diese Stelle bisher mit einer Frau besetzt ist.
 - Die Klärung der Nachbesetzung steht noch an. Die Gleichstellung wird sich dafür einsetzen, dass es zu einem regulären Auswahlverfahren mit öffentlicher Ausschreibung kommt, sofern sich intern keine Frau bewirbt, die die Zugangsvoraussetzungen für die Stelle erfüllt.
- Vss. 2022 Nachbesetzung der Fachdienstleitung Ordnungswesen/Standesamt mit einer geeigneten weiblichen Kraft. Steigerung der Frauenquote unter den Fachdienstleitungen hierdurch auf 43%.
 - Das Personalauswahlverfahren steht noch aus. Falls eine geeignete weibliche Kraft gefunden wird, stiege der Frauenanteil unter den Fachdienstleitungen damit auf 39%. Daher muss die Zielquote bis 2022 realistischer Weise entsprechend abgesenkt werden.

Die Zahl der beschäftigten Männer und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen erhöhen.

- Um ein weiteres Absinken, der ohnehin niedrigen Frauenquote im Bereich Architektur/Ingenieurwesen/Informatik/Technik zu verhindern, sollte die 2019 vakant gewordene Stelle in der Entgeltgruppe 12 mit einer geeigneten weiblichen Fachkraft nachbesetzt werden.
 - Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Die Stelle wurde aufgrund der individuellen und fachlichen Eignung, sowie Berufserfahrung jedoch mit einer männlichen Person besetzt.
- In den handwerklichen/fachspezifischen Arbeitsfeldern für die Arbeit im Klärwerk oder am Baubetriebshof werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Bisher liegen in diesem Bereich keinerlei Bewerbungen von Frauen vor. Ziel ist es daher weiterhin durch die Stellenausschreibungen auch Frauen gezielt anzuwerben.
 - Bisher konnte dieses Ziel nicht erreicht werden. Es wurde auch 2018 und 2019 keine Frau in diesem Bereich eingestellt. Es gehen weiterhin so gut wie keine Bewerbungen von Frauen für dieses Arbeitsfeld ein. Eine Bewerberin gab es für den Bereich Garten- und Landschaftsbau, diese verfügte weder über die umfassendere fachliche Qualifikation, Berufserfahrung, noch die persönliche Eignung, wie der eingestellte männliche Mitbewerber.
- Im Bereich des Rettungsdienstes soll den bereits eingestellten Frauen bei gleicher Eignung vorrangig der Einstieg in die Beamtenlaufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes ermöglicht werden. Ziel ist, dass bis 2022 mindestens eine Frau bei der Feuerwache Oelde die Weiterbildung zur Brandmeisterin beginnt.

- Dieses Ziel wurde 2020 bereits erreicht. Eine Notfallsanitäterin hat die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst erfolgreich abgeschlossen und ist nun Brandmeisterin im Beamtenverhältnis.
- Um unter den pädagogischen Fachkräften in den Kindertagesstätten und dem Jugendamt ebenfalls eine paritätische Geschlechterverteilung anzustreben, werden bei personeller Fluktuation, Männer bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Männer, die ein modernes gleichberechtigtes Rollenbild leben, sind gerade im Elementarbereich, aber auch in der Arbeit mit männlichen Jugendlichen in schwierigen Situationen, wichtige Vorbilder. Diese können Jungen eine wertvolle Hilfestellung bei der Identitätsfindung in einer gleichberechtigten Gesellschaft sein. Gerade auch für Flüchtlinge, die zum Teil mit konträren Weltbildern hinsichtlich des Umgangs mit Frauen und deren Rechten aufgewachsen sind, können insbesondere andere Männer Vorbild sein und helfen sich in unserer emanzipierten Gesellschaft zurecht zu finden.
 - Ein Mann wurde für den Arbeitsbereich ASD/Jugendhilfeplanung eingestellt. Für die beiden männlichen Erzieher in den städtischen Kindertageseinrichtungen gab es Vertragsverlängerungen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin fördern

- Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Beschäftigten in Bezug auf bürofreie Arbeitszeit, sofern deren Arbeitsbereich und aktuellen –aufgaben sinnvoll mit diesem Angebot vereinbar sind.
 - Es ist eine erneute Information der Belegschaft zur bürofreien Arbeitszeit erfolgt. 2020 kam es aufgrund der Coronapandemie zur Ausweitung der Möglichkeit zur Nutzung bürofreier Arbeitszeit für Frauen und Männer. Durch die Arbeitszeitspanne von 6-22 Uhr zzgl. samstags konnten die Beschäftigten sich ihre Arbeitszeit freier einteilen.
- Teilzeitangebote bewusst auch für Männer

Frauen für Politik begeistern

- Die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Warendorf setzen ihre Veranstaltungsreihe zum 100jährigen Bestehen des Frauenwahlrechtes 2018-2019 fort, um Frauen zu motivieren sich aktiv in der Kommunalpolitik zu engagieren. Hindernisse sollen eruiert und abgebaut, der Zugang zu Politik und das Zutrauen in eigene Fähigkeiten durch Informationsvermittlung erleichtert werden.
 - Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte aktiv die Durchführung des Projektes „Starke Frauen – Starke Kommune“ in Kooperation mit der VHS Oelde, initiiert vom Landesverband der Volkshochschulen in NRW e.V.. Eine Teilnehmerin ist nun aktives Ratsmitglied. Der Frauenanteil im Oelder Rat stieg um 3% auf 25%. Für jede im Rat vertretene Fraktionen ist nun auch mindestens eine Frau in der Ratsarbeit aktiv.
- Ziel ist einerseits der Anstieg der Anzahl politisch engagierten Frauen, andererseits aber auch das längerfristige politische Engagement von Frauen zu unterstützen. Dazu muss noch konkreter eruiert werden, was Frauen in ihrer politischen Arbeit als unterstützend und was als hinderlich wahrnehmen.

V. Maßnahmen

Überprüfung umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung und deren Wirksamkeit, nicht verwirklichter Maßnahmen und der Begründung dazu, sowie die notwendige Anpassung von Maßnahmen zur Zielerreichung

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- Bei **unplanmäßigen Fluktuationen** (z.B. Kündigung durch die Beschäftigten, Versetzung von Beamtinnen und Beamten, u. a.) in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, soll die Stelle, sofern eine interne Nachbesetzung durch eine Frau nicht möglich ist, öffentlich ausgeschrieben werden (§ 8 Absatz 2 LGG). Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
 - *In den Jahren 2018 und 2019 gab es keinen Fall, in dem die Gleichstellung konträr zum Bestreben des Fachdienstes Personal darauf bestehen musste.*
- Soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, sind Stellen mit **Leitungsfunktion** gem. §8 Abs.6 LGG auch in Teilzeit auszuschreiben. Die Teilbarkeit von Stellen in Führungspositionen soll als Option vertreten werden.
 - *Jobsharing gibt es bisher weiterhin nicht. Mehrere Leitungspositionen werden inzwischen in Teilzeit ausgeübt. Eine weitere Beschäftigte konnte nach Rückkehr aus der Elternzeit ihre Führungsposition, die zuvor in Vollzeit ausgeübt wurde, mit entsprechender Auslagerung von Aufgaben, die nicht zwingend an die Leitungsposition geknüpft sind, in Teilzeit fortsetzen.*
- **Ausbildungsplätze** sind entsprechend §8 Abs.3 LGG öffentlich auszuschreiben. Auch hier soll ein Frauenanteil von 50% Zielsetzung sein. Nur in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann gem. §8 Abs.3 LGG von der öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
 - *Es gingen mehr Bewerbungen von Frauen als von Männern ein. 2019 waren die Frauen oft deutlich besser qualifiziert. Dadurch kam es zu einem paritätischen Ungleichgewicht zugunsten der Bewerberinnen.*
- Teilnahme der Feuerwehr, des Baubetriebshofs und des Klärwerks, sowie der Kindertagesstätten an den **Berufsfelderkundungstagen** für die Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse, um diesen Gelegenheit zum Einblick in Berufsfelder zu geben, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist.
 - *Bisher gebe es nach Rückmeldung des Fachdienstes Personal in Bezug auf die Berufsfelderkundungstage keine Interessentinnen oder Interessenten für den Baubetriebshof oder das Klärwerk. Die Schülerinnen und Schülern können ihre Wünsche für ein Arbeitsfeld äußern, in das sie Einblick erhalten wollen. Der Fachdienst Personal versucht dies gerade für geschlechtsuntypische Arbeitsfelder zu ermöglichen, schreibt die Auswahl aber nicht vor. Die Anzahl der Teilnehmenden ist begrenzt, da eine adäquate Anleitung der Schülerinnen und Schüler notwendig ist, um diesen einen fundierten Eindruck von den in dem jeweiligen Berufsfeld anfallenden Tätigkeiten zu bieten. Diese Anleitung muss von dem jeweiligen Fachdienst neben dem „laufenden Geschäft“ zusätzlich geleistet werden und ist daher nicht beliebig ausweitbar.*

AUSWAHLVERFAHREN

- Bei **Einstellungen**, Stellennach- und Neubesetzungen, in den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Verwaltungsbereichen, wird eine Angleichung der Geschlechterparität angestrebt. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Leitungs- oder stellvertretender Leitungsfunktion. Aufgrund der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in sämtliche zugegangenen Bewerbungen bei allen vakanten Leitungsfunktionen und Stellen für den höheren Dienst.
 - *In den Jahren 2018 und 2019 nahm die Gleichstellungsbeauftragte nur in einem Fall Einsicht in weitere Bewerbungsunterlagen, als zu den vom Fachdienst Personal ausgewählten Personenkreis. Seit dem Jahr 2020 hat die Gleichstellungsbeauftragte durch die neue Software für Bewerbungsmanagement (b-ite) grundsätzlich einen Einblick auf alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen.*
- Zu den Vorstellungsgesprächen sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind gem. §9 Abs.1 LGG, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie über die für den vakanten Arbeitsplatz notwendigen Qualifikationen verfügen.
 - *Leider gehen gerade in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind (u.a. Informatik, Architektur, Hochbautechnik) deutlich weniger weibliche Bewerbungen ein, so dass aufgrund dessen zu den meisten diesbezüglichen Personalauswahlverfahren nur weniger Frauen eingeladen werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass alle entsprechend qualifizierten Frauen zu dem Auswahlverfahren eingeladen werden.*
 - *Ebenso achtet die Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass in den Bereichen in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, alle männlichen Bewerber eingeladen werden, die dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle entsprechen.*
 - *Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist zu überlegen, wie die Menschen, die sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf entscheiden, besser auf die Stadt Oelde als potentiellen Arbeitgeber aufmerksam gemacht werden können (z.B. Aushänge von Stellenangeboten bei berufsbildenden Schulen; Profil der Stadt Oelde als Arbeitgeber, der sich grundsätzlich für Gleichstellung und Chancengleichheit einsetzt).*
- Gemäß §9 Abs. 3 LGG unzulässige Fragen, die geeignet sind diskriminierend zu wirken (u.a. in Bezug auf bestehende oder geplante Schwangerschaften oder Elternzeit, die Bewältigung von Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit) werden im Auswahlverfahren weiterhin nicht gestellt.
 - *Der Fachdienst Personal sowie der Personalrat sind bereits hinsichtlich dieser Vorgabe sensibilisiert. Sollte seitens eines/-r in Personalauswahlverfahren nicht so routinierten Kollegen bzw. Kollegin eine derartige Frage gestellt werden, wird seitens der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Fachdienstes Personal interveniert.*
- Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
 - *Diesbezüglich ist keine Benachteiligung erfolgt.*
- Beförderungen/ Höhergruppierungen sollen für Frauen und Männern, sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen erreichbar sein. Beim Aufstieg in Positionen mit Leitungsfunktion sollen Frauen bei gleicher Eignung jedoch bevorzugt berücksichtigt werden, bis auch auf der Führungsebene eine paritätische Geschlechterverteilung besteht.

- *Da noch immer weniger Frauen als Männer Führungspositionen innehaben, ist letzteres weiterhin notwendig. Wichtig ist, dass Männer mit Teilzeitwunsch bei Bewerbungen ernst genommen werden und genau die gleichen Chancen erhalten wie eine Frau mit Teilzeitwunsch.*
- Werden die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplanes nicht erreicht, so ist gem. §5 Abs.9 LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgabe bei jeder Einstellung, Beförderung/ Höhergruppierung eines Mannes in dem betreffenden Bereich eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.
 - *Seitens des Fachdienstes Personal erfolgte gegenüber der Gleichstellung in diesen Fällen stets frühzeitig eine nachvollziehbare und detaillierte Begründung.*

BEI UMSTRUKTURIERUNG

- Sollte es aufgrund von personalwirtschaftlichen oder organisatorischen Maßnahmen zu einer Reduzierung des Personals in den Bereichen, in denen Frauen bereits unterrepräsentiert sind kommen, so ist dabei ein weiteres Absinken des bestehenden Frauenanteils zu verhindern.
 - *Bei Zusammenlegung der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit mit dem Fachdienst Ratsarbeit blieb die weibliche Leitung erhalten.*

FORTBILDUNGEN

- Nach §11 Abs.4 LGG sind in das Fortbildungsangebot regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sicher, dass diese Themen künftig regelmäßig im Fortbildungskatalog enthalten sind, so dass für alle Beschäftigten die Möglichkeit besteht sich dazu anzumelden.
 - *In dem vom Fachdienst Organisation gelisteten Fortbildungsangebot sind diese spezifischen Angeboten enthalten. Eine dazu angefertigte Liste hat die Gleichstellungsbeauftragte erstellt und dem zuständigen Mitarbeiter des Fachdienstes Organisation für Nachfragen aus der Belegschaft zur Verfügung gestellt.*
- Die Teilnahme an Aufstiegslehrgängen ist gem. §11 Abs.1 LGG, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind und diese auf eine Leitungsfunktion in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind vorbereiten, weiblichen Bewerberinnen bevorzugt zu ermöglichen.
 - *Im Berichtszeitraum 2018-2019 nahmen keine Beschäftigten am Verwaltungslehrgang II teil.*

TELEARBEIT/ BÜROFREIE ARBEITSZEIT/ MOBILES ARBEITEN

- Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing sind nach §13 Abs.8 LGG auch in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.
 - *Leitungspositionen sind für Frauen mit Kindern attraktiver, wenn diese auch in Teilzeit ausgeübt werden können.*
- Es wird ein Vorschlag an die Verwaltungsleitung erarbeitet, ob und ggf. wie Telearbeit bei der Stadt Oelde eingeführt werden soll bzw. in welcher Form „mobiles Arbeiten“ fortentwickelt werden kann. Dabei werden die Bedürfnisse der Beschäftigten ebenso berücksichtigt, wie das Bedürfnis des Arbeitgebers, Beeinträchtigungen im Arbeitsablauf zu vermeiden und den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung mit vertretbarem Aufwand nachzukommen.

- *Aufgrund der aktuellen Coronapandemie sind die Auflagen für mobiles Arbeit seitens der Stadt Oelde gelockert worden, um mehr Personen zu ermöglichen, von zuhause aus zu arbeiten. Ein Digitalisierungsbeauftragter und eine Informatikfachkraft für Digitalisierung wurden eingestellt. Eine Dienstanweisung zum mobilen Arbeiten liegt bisher noch nicht vor. Derzeit ist dieser Bereich in Entwicklung.*
- Die in der Mitarbeiterbefragung 2018 deutlich gewordene mangelnde Kenntnis über das Instrument der bürofreien Arbeit, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Vorfeld im Gespräch mit der Verwaltungsleitung und dem Personalrat thematisiert. Im Anschluss an die Personalversammlung 2018 erfolgte vom Fachdienst Organisation eine Wissensvermittlung per erneuter Email an alle Beschäftigten. Diese Information wurde auch im Intranet eingestellt, damit alle Beschäftigten Zugriff darauf erhalten. Ein einheitliches diesbezügliches Vorgehen der Führungskräfte erscheint aus Sicht der Gleichstellung notwendig, damit allen Beschäftigten dies, abhängig von ihrem Arbeitsfeld und ihren Arbeitsaufgaben, gleichermaßen zugänglich ist.
 - *Im Intranet ist unter >Internes>Informationen vom Fachdienst>Fachdienst Organisation>Bürofreie Arbeitszeit der entsprechende Hinweis für alle Beschäftigten einsehbar. Coronapandemiebedingt kam es 2020 zu einer Ausweitung der bürofreien Arbeitszeit.*

PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Personalentwicklungskonzeptes. Der besondere Fokus der Gleichstellungsbeauftragten wird dabei auf den Bausteinen Führungskräftebildung, Führungskräfteentwicklung, Mitarbeitergespräche, Beschäftigtenanalyse, Personalförderprogramm (z.B. Aufstieg und Weiterbildung, dies auch insbesondere in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte), sowie Jobsharing auf Führungsstellen und Gesundheitsmanagement, liegen.
 - *Die Gleichstellungsbeauftragte wurde vom zuständigen Fachbereichsleiter entsprechend §17 Abs.1 Nr.5 LGG beteiligt.*

GREMIEN

- Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll der Frauenanteil gemäß dem LGG mindestens 40% betragen.
 - *Politisch aktive Ratsfrauen könnten mittels Fragebogen durch die Gleichstellungsbeauftragte anonym befragt werden, was sie in ihrer politischen Arbeit vor Ort als hilfreich und was als hinderlich empfanden und welche Unterstützung bzw. Rahmenbedingungen sie sich gewünscht hätten.*
- Die Teilnahme an der Verwaltungskonferenz ist abhängig von der Stellenbesetzung, z.B. dem Innehaben einer Fachbereichsleitung bzw. Fachdienstleitung. Daher steigt die Frauenquote diesbezüglich nur, wenn entsprechende Positionen mit Frauen besetzt sind.

DATENERFASSUNG ZUR EVALUATION

- Nachfolgende Statistiken werden durch die Fachdienste Personal und Organisation weiterhin erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten zur Überprüfung und Beurteilung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zur Verfügung gestellt:
 - *Bewerbungen auf freie Planstellen, Stellen und Stellenbesetzung; Vermerk über den Umfang von Teilzeitstellen in der Personalliste (≤ 25%, 26 bis ≤ 50%, 51 bis ≤ 75%, 76 bis unter 100%)*
 - *Inhalte von Fortbildungen und Weiterbildungen (AI und AII-Lehrgänge, Aufstieg im Beamtinnen- bzw. Beamtenbereich)*
 - *Verteilung von Leistungsanreizen LOB*

- Fortschreibung der Prognose über voraussichtlich freiwerdende Stellen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, diese getrennt nach Frauen und Männern
- Aufnahme der dritten Geschlechtsbezeichnung „divers“ in die Statistik
 - *Letzteres ist bisher nicht erfolgt da sich noch keine beschäftigte Person diesem Bereich zugeordnet hat.*

MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Soweit keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen, sind gem. §13 Abs.1 LGG den Beschäftigten, die ein minderjähriges Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
 - *Dies wird entsprechend umgesetzt. Während der Coronapandemie wurde der Arbeitszeitrahmen auf 6 bis 22 Uhr zzgl. samstags ausgeweitet, damit Beruf und Kinderbetreuung auch während des Lockdowns vereinbart werden konnten.*
- Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern soll eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Oelde ermöglicht werden, z.B. durch flexible Arbeitszeiten oder Einsatz in anderen Arbeitsbereichen. Dies gilt ebenfalls insbesondere für pflegende Angehörige.
 - *Soweit dies mit den zur Verfügung stehenden Arbeitsbereichen und den dort erforderlichen Präsenzzeiten vereinbar war, wurde stets auf die diesbezüglichen Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen.*
- Die Arbeitszeiten werden sich zur Optimierung des Bürgerservices vss. in einigen Bereichen verändern. Die veränderten Öffnungs-, Schließungs- und Präsenzzeiten dürfen in Bezug auf die betroffenen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht beeinträchtigen. Im Gespräch von Verwaltungsleitung, Personalrat und Gleichstellung wurde thematisiert, dass mittwochnachmittags das Rathaus insgesamt für den Publikumsverkehr geschlossen bleiben soll, um konzentriertes, effektives Arbeiten ohne Kundenverkehr zu ermöglichen.
 - *Aufgrund der personellen Situation und der Coronapandemie sind diese Planungen bisher nicht umgesetzt worden.*
- Die individuelle Arbeitszeitgestaltung, auf Grundlage der Dienstvereinbarung zu den flexiblen Arbeitszeiten, wird im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten, in Bezug auf die jeweils vereinbarten Wochenarbeitsstunden und –zeiten beibehalten.
 - *Dies wurde umgesetzt.*
- Eine Ermäßigung der Arbeitszeit darf gem. §13 Abs.4 LGG weder das berufliche Fortkommen beeinträchtigen, noch sich nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Führungskräfte sind dafür zu sensibilisieren. Teilzeitbeschäftigung allein darf weder bei Frauen, noch bei Männern ausschlaggebend für eine schlechtere LOB-Beurteilung sein.
 - *Die Schlüssigkeit der unter Punkt II 1. Dargestellten Erklärung muss überprüft werden. Die Führungskräfte müssen für Gendergerechtigkeit sensibilisiert und die Entwicklung weiter genau beobachtet werden.*
- Entsprechend §13 Abs. 5 LGG erhalten die Beschäftigten bei einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung durch den Fachdienst Personal Informationen über die beamten-, arbeits- versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen.
 - *Dies ist erfolgt.*

- Gemäß §14 Abs.4 LGG sind Beschäftigten die sich in Beurlaubung oder Elternzeit befinden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
 - *Dies wurde vom Fachdienst Personal berücksichtigt.*
- Durch Arbeitszeitreduzierung einer beschäftigten Person bzw. Bewilligung einer Beurlaubung darf es zu keiner Arbeitsverdichtung/Überlastung der Kolleginnen und Kollegen kommen, sondern es ist entsprechend §14 Abs. 3 LGG ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
 - *Diesbezüglich kam es nur in Ausnahmen und nach Rücksprache mit den Betroffenen zu zeitlich begrenzter Mehrarbeit bis alternative Lösungen gefunden werden konnten.*
- Damit auch Männer mehr Verantwortung an der Familienarbeit übernehmen können, ist Ihnen auf Antrag die Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Pflege naher Angehöriger oder minderjähriger Kinder ebenso zu ermöglichen, wie den Frauen. Frauen profitieren davon indem sie sich dadurch beruflich stärker einbringen können.
 - *Die Nachfrage männlicher Beschäftigter ist diesbezüglich bisher sehr gering.*
- Frauen und Männern erhalten gemäß §14 Abs.4 LGG auch während der Elternzeit oder pflegebedingter Beurlaubung die Möglichkeit ihre Qualifikation zu erhalten oder zu verbessern. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und erhalten Informationen zu Fortbildungsangeboten. Bei der Teilnahme an Fortbildungen besteht in dem Zeitraum jedoch kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Bezüge oder Entgelt.
 - *Dieser Aufgabe kommt der Fachdienst Personal nach.*
- Beurlaubte, die ihren Dienst wiederaufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.
 - *Dies wurde seitens des Fachdienstes Personal beachtet.*
- Circa ein halbes Jahr vor Ablauf der Elternzeit bzw. Beurlaubung erfolgt gemäß §14 Abs.5 LGG ein Gesprächsangebot mit dem Fachdienst Personal um den Wiedereinstieg planvoll zu gestalten (Arbeitszeiten, Fortbildungsbedarf, etc.).
 - *Dies wird allen betroffenen Beschäftigten seitens des Fachdienstes Personal angeboten und gern genutzt.*

VI. Fortschreibung und Berichtswesen

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes, dementsprechend bis Juni 2023, hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Fachdienst Personal einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.

VII. Quelle/Datenerhebung:

- Alle Statistiken, Erhebungen und Prognosen zur Personalsituation, sowie der leistungsorientierten Bezahlung nach dem TVöD, werden geschlechtsspezifisch zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres von den Fachdiensten Personal und Organisation erfasst und der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zur Verfügung gestellt.
- Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadt Oelde (einschließlich der 2. Änderung vom 29.11.2017)
- Hauptsatzung der Stadt Oelde vom 25.11.2020
- Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen, in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur weiteren Stärkung der Bürgerbeteiligung in den Kommunen vom 28. März 2000
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG); 09.11.1999; überarbeitete Fassung vom 19.09.2017
- Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Mitwirkung bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans nach den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 19.09.2017; 12/2017
- Fragen und Antworten zur Anwendung von §12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen; 11/2017 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen
- Arbeitsstättenverordnung vom 12.08.2004, zuletzt geändert am 18.10.2017