

Gleichstellungsplan 2023 – 2028 für die Stadtverwaltung Rheine

Bericht und Fortschreibung

Inhalt

1	Vorwort.....	4
Teil A: Allgemeiner Teil		5
2	Zielsetzung des Gleichstellungsplanes	5
3	Gleichstellungsbeauftragte.....	5
4	Geltungsbereich des Gleichstellungsplanes	6
5	Geltungsdauer.....	6
6	Controlling und Bericht.....	6
7	Inkrafttreten und Bekanntmachung	7
Teil B: Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 – 2023.....		8
8	Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen (Stand 31.12.2022)	8
8.1	Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	8
8.2	Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteil.....	10
8.3	Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteilen in den Bereichen.....	10
8.4	Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen	11
8.5	Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen.....	12
8.5.1	Gesamtübersicht Beschäftigte nach Fachrichtung und Laufbahngruppen.....	12
8.5.2	Allgemeine Verwaltung.....	13
8.5.3	Technische Verwaltung	14
8.5.4	Sozial- und Erziehungsdienst.....	15
8.5.5	Feuerwehrtechnischer Dienst	15
8.5.6	Bereich Kultur und Bildung.....	16
8.5.7	Hausmeister- und Gebäudedienste	16
8.6	Führungspositionen.....	17
8.6.1	Verteilung Führungspositionen in absoluten Zahlen.....	17

8.6.2	Verteilung Führungspositionen in Prozent.....	17
8.6.3	Führungspositionen und Teilzeit.....	18
8.7	Aus- und Fortbildung.....	19
8.8	Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit	21
8.8.1	Elternzeit und Beurlaubung	21
8.8.2	Pflegezeit.....	21
8.9	Teilzeit.....	22
8.9.1	Verteilung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	22
8.9.2	Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit.....	22
8.10	Telearbeit und mobiles Arbeiten.....	23
8.10.1	Entwicklung Anzahl mobiler Telearbeitsplätze.....	23
8.10.2	Anzahl Telearbeitsplätze nach Frauen- und Männeranteil.....	24
8.11	Prognosen und Unwägbarkeiten.....	24
8.12	Anzahl Stellenausschreibungen.....	25
Teil C: Fortschreibung 2023 - 2028.....		26
9	Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	26
9.1	Handlungsfeld Personalentwicklung.....	27
9.2	Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft	29
9.3	Handlungsfeld Aus- und Fortbildung.....	31
9.3.1	Ausbildung.....	31
9.3.2	Fortbildung und Qualifikation.....	32
9.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	34
9.4.1	Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit	34
9.4.2	Teilzeit.....	37
9.4.3	Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit	38
9.5	Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima	39
Teil D: Anhang		41
Anlagen zum Bericht, sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen.....		41
10	Anlagen zum Bericht	41
	Anlage 1 Gesamtübersicht	41
	Anlage 2 Übersicht Laufbahnen	41
	Anlage 3 Allgemeine Verwaltung	41
	Anlage 4 Technische Verwaltung.....	41
	Anlage 5 Sozial- und Erziehungsdienst.....	41

Anlage 6 Feuerwehrtechnischer Dienst	41
Anlage 7 Bereich Kultur und Bildung.....	41
Anlage 8 Hausmeister-Gebäudedienste	41
Anlage 9 Gesetzestext LGG NRW mit Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW	41

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hier ist er – der neue Gleichstellungsplan der Stadt Rheine für die Jahre 2023 bis 2028, den wir Ihnen gern vorstellen. Mit ihm haben wir den mittlerweile siebten Gleichstellungsplan bzw. Frauenförderplan und er zeigt: Es gibt nach wie vor Einiges zu tun.

Das hat gute Gründe! In den letzten Jahren hat sich unsere Gesellschaft und damit auch unsere Arbeitswelt stark verändert: Digitalisierung, mobile Arbeit, Fachkräftemangel und flexible Arbeitszeiten sind nur einige Themen, an denen sich das festmachen lässt.

Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin hat dabei besondere Herausforderungen zu meistern. Einerseits konkurrieren wir sowohl mit Unternehmen als auch anderen Behörden um gutes Personal, andererseits ist es unser Wunsch, eine moderne, gerechte und vielfältige Arbeitswelt zu verwirklichen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat damit eine besondere Bedeutung. Er ist Teil unserer modernen und innovativen Personalentwicklung, die sich eben an diesen Herausforderungen orientiert. Auch trägt er dazu bei, dass die bei uns beschäftigten Menschen – ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung oder ihrer sexuellen Identität – die gleichen Chancen erhalten.

Die Förderung von Frauen ist hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung immer noch ein zentrales Anliegen. Gleichzeitig haben wir aber auch die Männer stärker im Blick – zum Beispiel, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Wir glauben, dass ein gleichberechtigtes und respektvolles Miteinander die Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Rheine ist. Eine Personalpolitik, die die Herausforderungen anerkennt und darauf reagiert, schafft eine gute Basis für ein positives Arbeitsklima. Davon profitieren wir alle, aber letztlich vor allem auch die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt!

Lassen Sie uns deshalb gemeinsam weiter daran arbeiten, die Chancengleichheit für alle zu verwirklichen – wir gewinnen alle!

Dr. Peter Lüttmann
Bürgermeister

Gaby Beckmann
Gleichstellungsbeauftragte

Teil A: Allgemeiner Teil

2 Zielsetzung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan geht als gesetzliche Aufgabe aus dem LGG NRW hervor (§ 5 LGG NRW). Er konkretisiert die im Landesgleichstellungsgesetz getroffenen Regelungen anhand von Maßnahmen und Zielen und setzt damit das verfassungsverankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot um. Er bildet das Fundament für konkrete Ansatzpunkte zur Gendergerechtigkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und ist Ausdruck sozialer Gerechtigkeit. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll für Frauen und Männer kein berufliches Hemmnis darstellen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist zudem auch notwendig, weil die Realität zeigt, dass noch nicht in allen Bereichen des beruflichen Lebens die erstrebte Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht worden ist.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW erkennt den Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, und schreibt vor, dass ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen ist.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, Strukturen in der Verwaltung weiterzuentwickeln, die eine paritätische Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen, Berufen, Funktionen und Gremien ermöglichen.

Diskriminierung – auch mittelbare Diskriminierung – soll vermieden bzw. abgebaut werden.

3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte der/dem Bürgermeister/-in direkt unterstellt. Sie nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Sie ist frei von fachlichen Weisungen und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Die internen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus den §§ 17, 18, 19 Abs. 1 und 19 a LGG NRW; die externen Aufgaben aus § 5 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) und § 3 der Hauptsatzung der Stadt Rheine.

4 Geltungsbereich des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rheine, einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 2 LGG NRW).

Die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter müssen bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens die Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankern (§ 2 Abs. 2 LGG NRW). Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Stadt Rheine mit einfließen.

Gehört der Stadt Rheine allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NRW beachtet werden. Dies gilt sowohl für mittelbare als auch für unmittelbare Beteiligungen.

5 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren (Datum des Inkrafttretens 05.12.2023 – 04.12.2028).

6 Controlling und Bericht

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW). Das Controlling erfolgt durch den Fachbereich Interner Service. Das Ergebnis ist in einem Bericht festzuhalten. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ein. Wird offenkundig, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen (§ 5 a LGG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, zu dem Bericht eine Stellungnahme abzugeben. Bericht und Stellungnahme werden dem Rat vorgelegt.

7 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Gemäß § 5 Abs. 4 LGG NRW sind die Gleichstellungspläne in Gemeinden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates der Stadt Rheine am 05.12.2023 in Kraft.

Nach § 5 a Abs. 2 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan in den Dienststellen, deren Personal er betrifft, bekannt zu machen. Der Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen werden im Intranet (Rheine-DokuWiki) für alle Beschäftigten abrufbar zur Verfügung gestellt. Zudem wird der Gleichstellungsplan auf der Internetseite der Stadt Rheine veröffentlicht.

Teil B: Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 – 2023

8 Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen (Stand 31.12.2022)

Bei der Auswertung der Personaldaten wurden Beschäftigte im Sinne des LGG NRW erfasst (Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte einschließlich Auszubildende). Nicht erfasst wurden Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, die nicht Beschäftigte im Sinne des § 3 Abs. LGG NRW sind. Insofern weichen die Zahlen im Bericht von den absoluten tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. Die Zuordnung der Berufsgruppen auf Bereiche erfolgte anhand der ausgeübten Aufgaben. Praktikantinnen/Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Laufbahnanwärter/-innen und Auszubildende sind in der Gesamtsumme erfasst, wurden aber keiner Laufbahn-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe zugeordnet. Aus Vereinfachungsgründen erfolgt innerhalb der Gruppen eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern.

Stichtag für diesen Bericht und die Auswertung ist die Verarbeitung der Personaldaten der Stadtverwaltung Rheine zum Stand 31.12.2022. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich auch im Folgenden alle Auswertungen auf diesen Stichtag. Teilweise erfolgt eine Gegenüberstellung der Stichtagswerte 31.12.2022 mit den Werten zum Stichtag 31.12.2017 bzw. 30.06.2020 (Bericht zum Ausführungsstand).

Hinweis:

Die Anzahl der Beschäftigten kann nicht gleichgesetzt werden mit der Anzahl und der Wertigkeit der Stellen im Stellenplan. Im Stellenplan werden Vollzeitäquivalente, im Bericht zum Gleichstellungsplan wird die Anzahl der Personen (Beschäftigten) abgebildet. Insofern bestehen Abweichungen zu der Berechnung von Stellen bzw. Stellenanteilen im Stellenplan.

8.1 Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme bzw. Darstellung der Beschäftigtenstruktur erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahnen und Bereichen der Stadtverwaltung Rheine. Darüber hinaus geht die Analyse vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auf die in der Stadtverwaltung vorhandenen Teilzeitbeschäftigungen ein. Weitere Auswertungen, u. a. zum Frauenanteil und zu Teilzeitbeschäftigungen, Führen in Teilzeit und zu Elternzeiten, ergänzen die Bestandsaufnahme.

Der **Frauenanteil** in der Beschäftigtenstruktur **über die gesamte Verwaltung** gesehen ist seit dem Stichtag des letzten Controllingberichts (30.06.2020: 59,88 %) nahezu gleichgeblieben mit **59,79 %** (31.12.2022).

Unterhalb von 50 % liegt der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst mit 13,73 % (2020: 12,35 %), allerdings nur in der Laufbahngruppe 1.2; Führungspositionen im feuerwehrtechnischen Dienst (Wachabteilungsleitung, Produktverantwortung) sind derzeit nicht mit Frauen besetzt.

Außer im feuerwehrtechnischen Dienst sind Frauen im Bereich der Hausmeister- und Gebäudedienste noch unterrepräsentiert, in den übrigen Bereichen zum Teil sogar über Parität vertreten.

Positiv hervorzuheben ist, dass der **Frauenanteil in der Technischen Verwaltung** zum Stichtag 31.12.2022 auf 50 % angestiegen ist (2020: 44,64 %, 2017: 40,38 %).

Bei Betrachtung der **Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahnen** in den einzelnen Berufsbereichen wird deutlich, dass der Frauenanteil insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 der allgemeinen Verwaltung sowie in Gänze im Sozial- und Erziehungsdienst und Bereich Kultur und Bildung überwiegt.

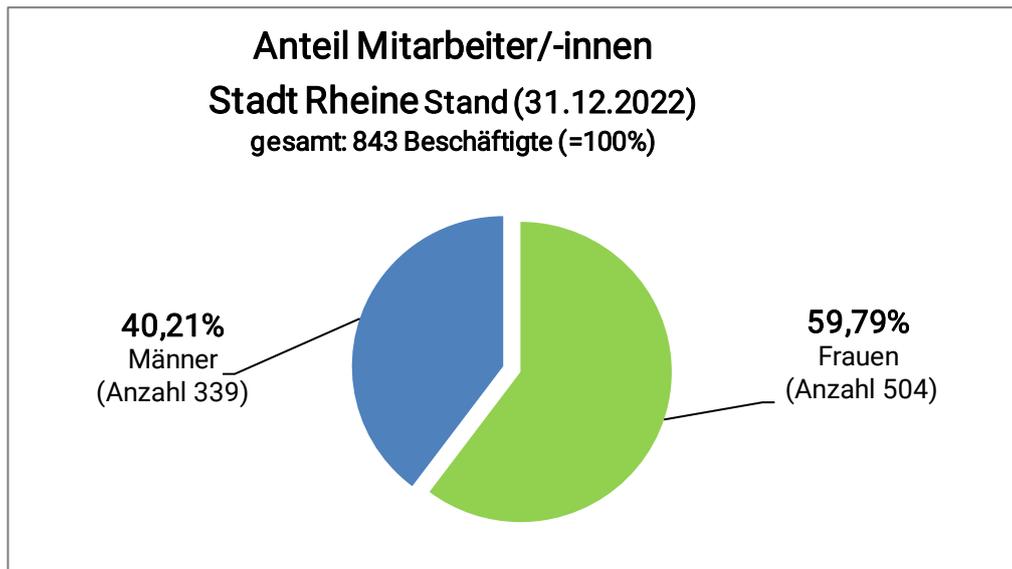
Wie aus der Tabelle „Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen“ (Punkt 8.4) ersichtlich ist, gibt es in allen Laufbahnen wesentlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen als Männer. In der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) nehmen nur Frauen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr.

Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten haben 45,61 % (2020: 43,54 %) der Beschäftigten eine **Teilzeitvereinbarung** geschlossen, dabei ist der Frauenanteil in den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit 85,71 % (2020: 88,40 %, 2017: 89,18 %) stark ausgeprägt.

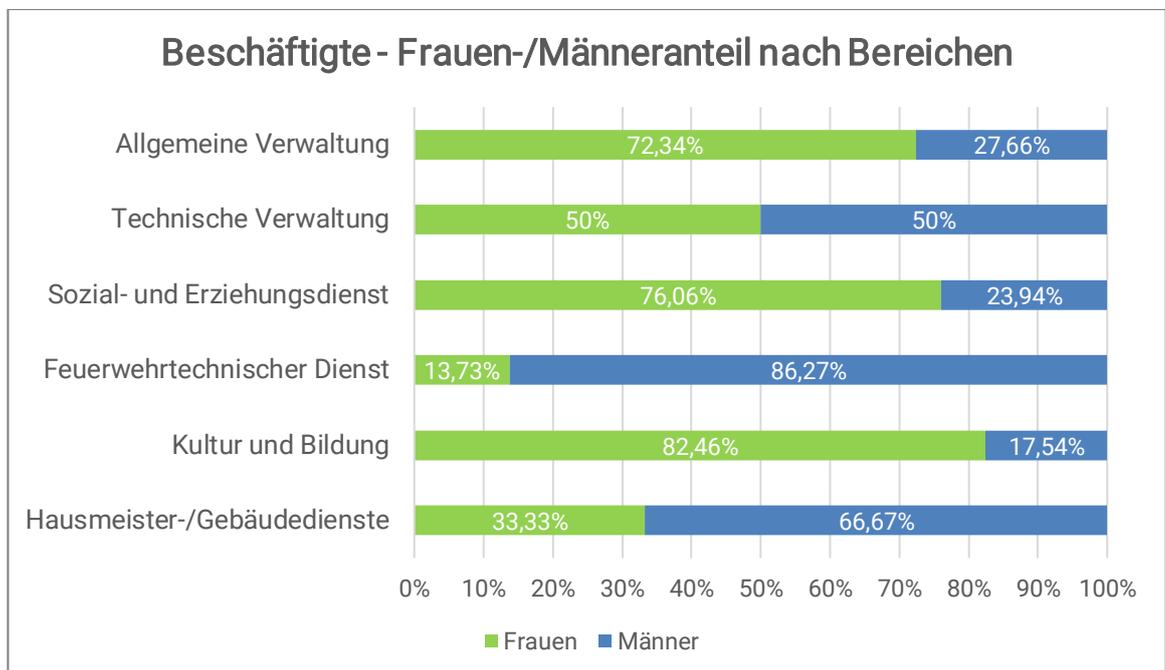
Der **Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen** lag zum Stichtag 31.12.2022 bei insgesamt 45,21% und ist damit erfreulicherweise im Vergleich zum Berichtsstichtag 30.06.2020 um 3,18 Prozentpunkte gestiegen.

Weitere Informationen und Ausführungen zur Beschäftigtenstruktur können den ab Ziffer 8.2 folgenden Übersichten und Auswertungen und den Tabellen im Teil D (Anhang) entnommen werden und sind zudem in der Beschreibung und Situationsanalyse zu den einzelnen Handlungsfeldern zu finden.

8.2 Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteil



8.3 Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteilen in den Bereichen



8.4 Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen

	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbeschäftigte gesamt		davon Frauen (Teilzeit)	
		Anzahl	Teilzeitquote	Anzahl	Anteil in %
LG 1.1	63	51	80,95 %	34	66,67 %
LG 1.2	364	166	45,60 %	150	90,36 %
LG 2.1	340	134	39,41 %	115	85,82 %
LG 2.2	31	13	41,94 %	13	100,00 %
gesamt	798*	364	45,61 %	312	85,71 %

*45 Personen sind keiner Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Auszubildende, Laufbahnanwärterinnen und Laufbahnanwärter, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende.

Weitergehende Angaben zur Repräsentation von Frauen in den Berufs-, Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie zur Teilzeitarbeit können den **Anlagen in Teil D** zu diesem Bericht entnommen werden.

8.5 Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen

Die nachfolgenden Tabellen sind Auszüge aus dem Anhang in Teil D. Bei Unterrepräsentanzen von Frauen sind die Felder gelb hinterlegt.

8.5.1 Gesamtübersicht Beschäftigte nach Fachrichtung und Laufbahngruppen

Laufbahn	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt		

Allgemeine Verwaltung

LG 1.1	5	18	23	3	12	15	65,22 %	0,00 %
LG 1.2	73	132	205	46	120	166	80,98 %	83,06 %
LG 2.1	114	69	183	55	63	118	64,48 %	56,69 %
LG 2.2	8	4	12	3	4	7	58,33 %	71,43 %
Gesamt	200	223	423	107	199	306	72,34%	70,49%

Technische Verwaltung

LG 1.1	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	5	10	15	1	10	11	73,33 %	61,54 %
LG 2.1	33	13	46	13	8	21	45,65 %	30,30 %
LG 2.2	6	2	8	1	2	3	37,50 %	50,00 %
Gesamt	44	26	70	15	20	35	50,00%	40,38%

Sozial- und Erziehungsdienst

LG 1.2	1	6	7	1	5	6	85,71 %	100,00 %
LG 2.1	36	28	64	22	26	48	75,00 %	76,27 %
Gesamt	37	34	71	23	31	54	76,06%	78,79%

Feuerwehrtechnischer Dienst

LG 1.1	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	79	7	86	9	5	14	16,28 %	16,67 %
LG 2.1	13	1	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Gesamt	94	8	102	9	5	14	13,73%	16,67%

Bereich Kultur und Bildung

LG 1.2	5	9	14	4	9	13	92,86 %	100,00 %
LG 2.1	10	23	33	6	18	24	72,73 %	61,54 %
LG 2.2	3	7	10	3	7	10	100,00 %	75,00 %
Gesamt	18	39	57	13	34	47	82,46%	73,33 %

Hausmeister- und Gebäudedienste

LG 1.1	6	32	38	1	22	23	60,53 %	85,71 %
LG 1.2	35	2	37	1	1	2	5,41 %	3,03 %
Gesamt	41	34	75	2	23	25	33,33%	35,19 %

8.5.2 Allgemeine Verwaltung

Allgemeine Verwaltung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit		
1	0	5	5	0	3	3	60,00 %	0,00 %
2	0	4	4	0	3	3	75,00 %	0,00 %
3	3	7	10	1	4	5	50,00 %	0,00 %
4	2	2	4	2	2	4	100,00 %	0,00 %
gesamt	5	18	23	3	12	15	65,22 %	0,00 %
5	10	38	48	9	31	40	83,33 %	79,41 %
gesamt	10	38	48	9	31	40		
6	3	18	21	2	16	18	85,71 %	91,67 %
gesamt	3	18	21	2	16	18		
7	9	12	21	6	12	18	79,17 %	84,21 %
A7	2	1	3	0	1	1		
gesamt	11	13	24	6	13	19		
8	21	22	43	14	4	18	51,85 %	81,67 %
A8	2	9	11	1	9	10		
gesamt	23	31	54	15	13	28		
9a	21	21	42	0	30	30	74,14 %	79,41 %
A9 LG 1.2	5	11	16	2	11	13		
gesamt	26	32	58	2	41	43		
9b	11	7	18	5	7	12		
9c	14	4	18	7	3	10	71,84 %	69,77 %
A9 LG 2.1	17	0	17	13	0	13		
10	12	7	19	6	7	13		
A10	12	19	31	9	17	26		
gesamt	66	37	103	40	34	74	64,81 %	51,02 %
11	9	2	11	2	2	4		
A11	18	25	43	8	23	31	34,62 %	18,18 %
gesamt	27	27	54	10	25	35		
12	2	1	3	0	1	1	60,00 %	83,33 %
A12	13	4	17	4	3	7		
A13 LG 2.1	6	0	6	1	0	1	50,00 %	0,00 %
gesamt	21	5	26	5	4	9		
13	0	2	2	0	2	2	68,09 %	70,79 %
A13 LG 2.2	0	1	1	0	1	1		
14	2	0	2	1	0	1	60,00 %	83,33 %
A14	4	1	5	1	1	2		
gesamt	6	4	10	2	4	6	50,00 %	0,00 %
A15	2	0	2	1	0	1		
gesamt	2	0	2	1	0	1	68,09 %	70,79 %
Summe:	200	223	423	95	193	288		

8.5.3 Technische Verwaltung

Technische Verwaltung Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt		
4	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
6	3	5	8	0	5	5		
A6	0	0	0	0	0	0		
gesamt	3	5	8	0	5	5	62,50 %	57,14 %
8	1	2	3	0	2	2		
A8	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	2	3	0	2	2	66,67 %	100,00 %
9a	1	3	4	1	3	4		
A9 LG 1.2	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	3	4	1	3	4	100,00 %	66,67 %
9b	5	0	5	0	0	0		
10	4	1	5	3	1	4		
A10	0	0	0	0	0	0		
gesamt	9	1	10	3	1	4	40,00 %	12,50 %
11	14	6	20	6	5	11		
gesamt	14	6	20	6	5	11	55,00 %	23,08 %
12	8	4	12	4	1	5		
A12	2	2	4	0	1	1		
gesamt	10	6	16	4	2	6	37,50 %	50,00 %
13	2	1	3	0	1	1		
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0		
14	1	0	1	0	0	0		
A14	2	0	2	1	0	1		
gesamt	6	1	7	1	1	2	28,57 %	50,00 %
15	0	1	1	0	1	1		
gesamt	0	1	1	0	1	1	100,00 %	0,00 %
Summe:	44	26	70	15	20	35	50,00 %	40,38 %

8.5.4 Sozial- und Erziehungsdienst

Sozial- und Erziehungsdienst	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit		
3	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
S4	0	1	1	0	1	1	100,00 %	0,00 %
gesamt	0	1	1	0	1	1	100,00 %	0,00 %
6	0	2	2	0	2	2	100,00 %	0,00 %
7	0	1	1	0	1	1	100,00 %	100,00 %
S8b	1	2	3	1	1	2	66,67 %	100,00 %
gesamt	1	5	6	1	4	5	83,33 %	100,00 %
11	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
S11b	0	2	2	0	2	2	100,00 %	100,00 %
S12	10	9	19	4	9	13	68,42 %	77,78 %
S14	12	12	24	10	11	21	87,50 %	86,36 %
S15	7	5	12	4	4	8	66,67 %	45,45 %
S17	5	0	5	3	0	3	60,00 %	100,00 %
S18	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	36	28	64	22	26	48	75,00 %	76,27 %
Summe:	37	34	71	23	31	54	76,06 %	78,79 %

8.5.5 Feuerwehrtechnischer Dienst

Feuerwehrtechnischer Dienst	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit		
4	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A7	18	0	18	0	0	0	0,00 %	22,22 %
gesamt	18	0	18	0	0	0	0,00 %	22,22 %
A8	20	3	23	0	1	1	4,35 %	6,67 %
gesamt	20	3	23	0	1	1	4,35 %	6,67 %
N	7	2	9	4	2	6	66,67 %	25,00 %
gesamt	7	2	9	4	2	6	66,67 %	25,00 %
A9 LG 1.2	34	2	36	5	2	7	19,44 %	10,00 %
gesamt	34	2	36	5	2	7	19,44 %	10,00 %
A10	4	1	5	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A11	5	0	5	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A12	3	0	3	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	13	1	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Summe:	94	8	102	9	5	14	13,73 %	14,29 %

8.5.6 Bereich Kultur und Bildung

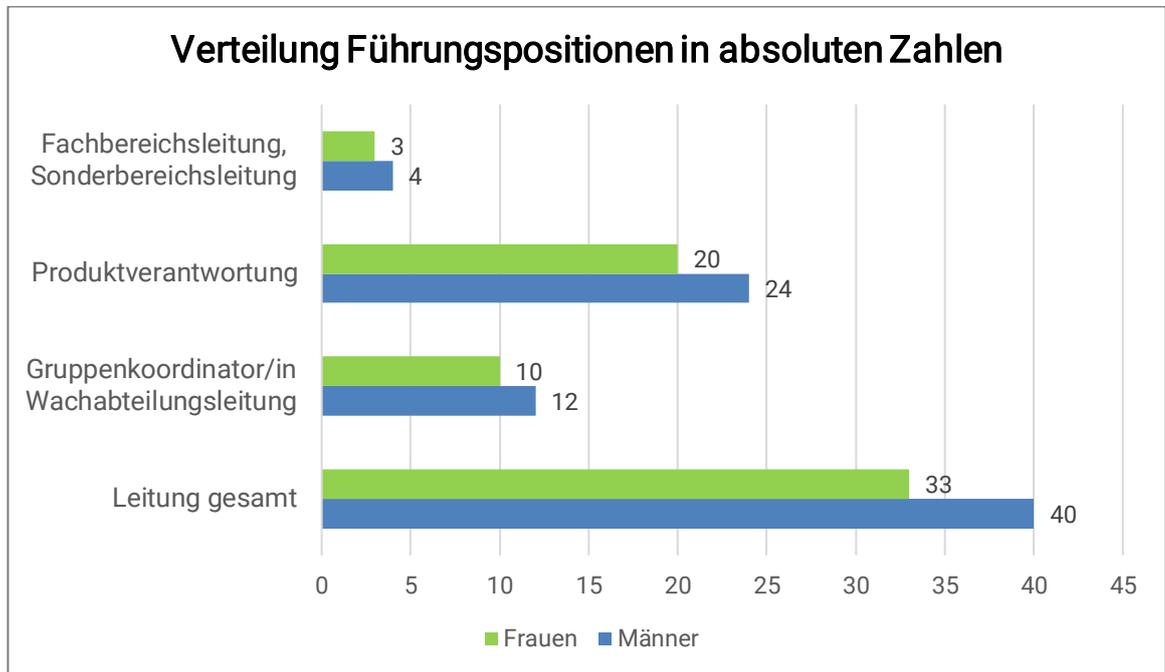
Kultur und Bildung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit		
6	4	5	9	4	5	9		
gesamt	4	5	9	4	5	9	100,00 %	100,00 %
7	0	2	2	0	2	2	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	2	2	0	2	2		
9a	1	2	3	0	2	2		
gesamt	1	2	3	0	2	2	66,67 %	100,00 %
Festentgelt	0	7	7	0	7	7		
gesamt	0	7	7	0	7	7	100,00 %	0,00 %
9b	7	15	22	4	10	14		
10	1	1	2	1	1	2		
gesamt	8	16	24	5	11	16	66,67 %	58,33 %
11	1	0	1	1	0	1		
gesamt	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
A12	1	0	1	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	0	0	0,00 %	100,00 %
13	2	7	9	2	7	9		
14	1	0	1	1	0	1		
gesamt	3	7	10	3	7	10	100,00 %	72,00 %
Summe:	18	39	57	13	34	47	82,46 %	73,33 %

8.5.7 Hausmeister- und Gebäudedienste

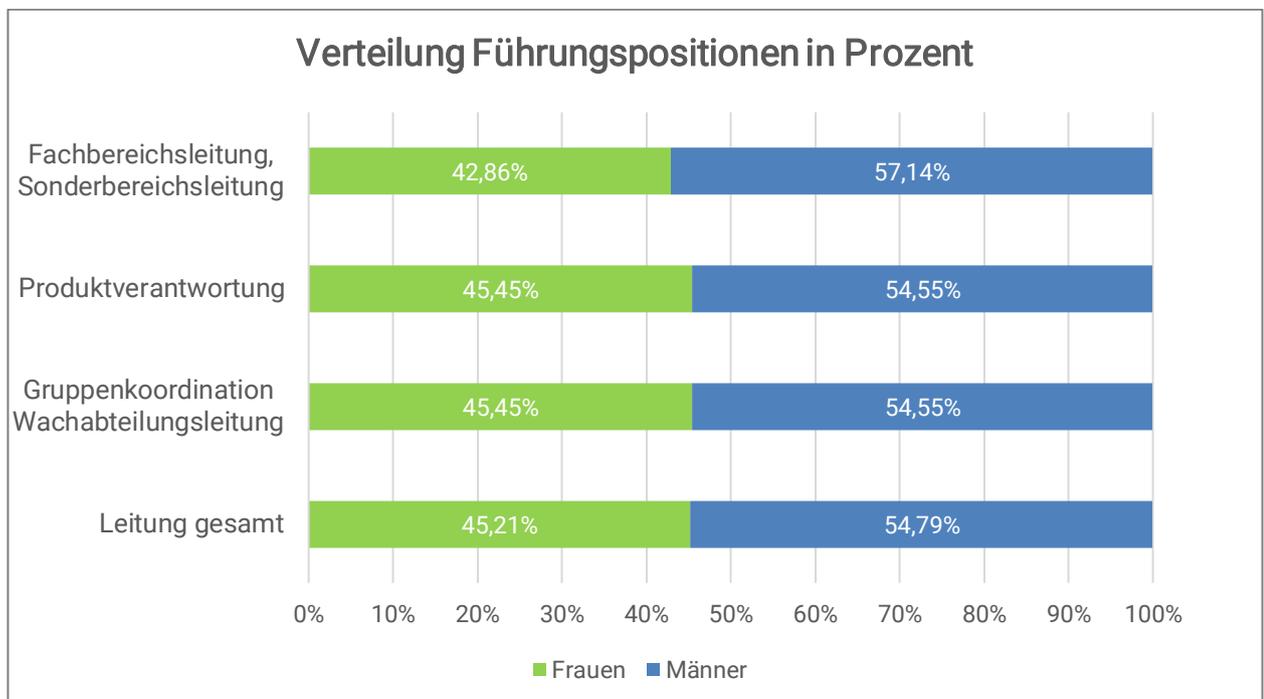
Hausmeister- und Gebäudedienste	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit		
1	0	8	8	0	3	3	37,50 %	0,00 %
2	3	16	19	0	13	13	68,42 %	100,00 %
3	0	6	6	0	4	4	66,67 %	66,67 %
4	3	2	5	1	2	3	60,00 %	66,67 %
gesamt	6	32	38	1	22	23	60,53 %	85,71 %
5	18	2	20	1	1	2		
gesamt	18	2	20	1	1	2	10,00 %	5,88 %
6	7	0	7	0	0	0		
gesamt	7	0	7	0	0	0	0,00 %	0,00 %
7	10	0	10	0	0	0		
gesamt	10	0	10	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Summe:	41	34	75	2	23	25	33,33 %	35,19 %

8.6 Führungspositionen

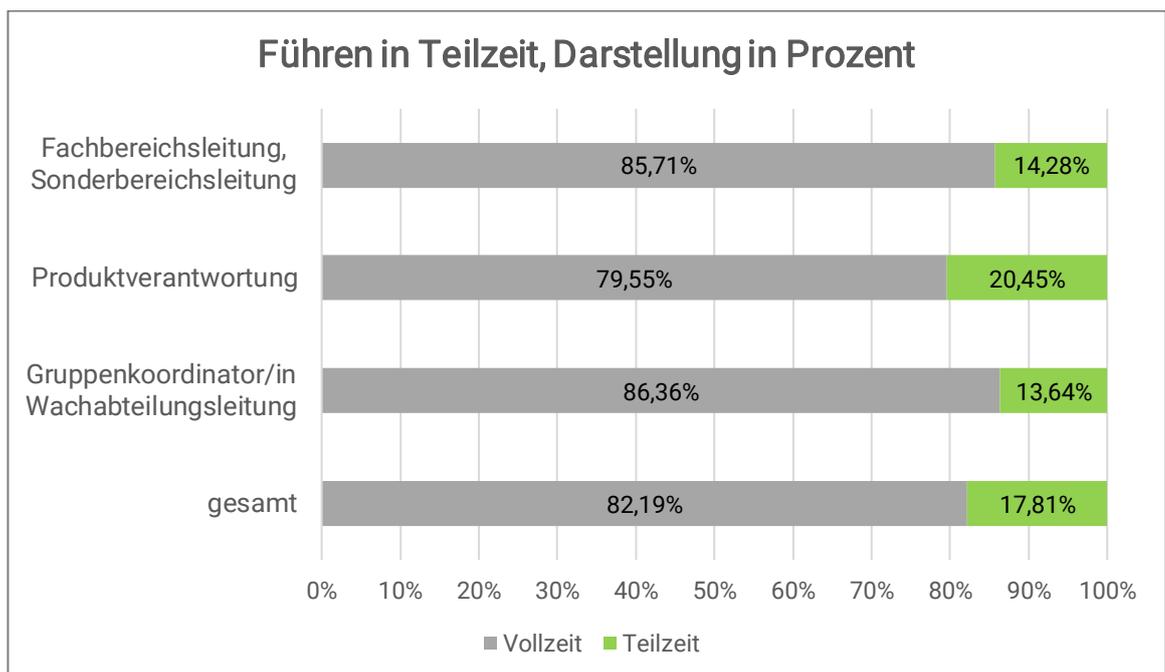
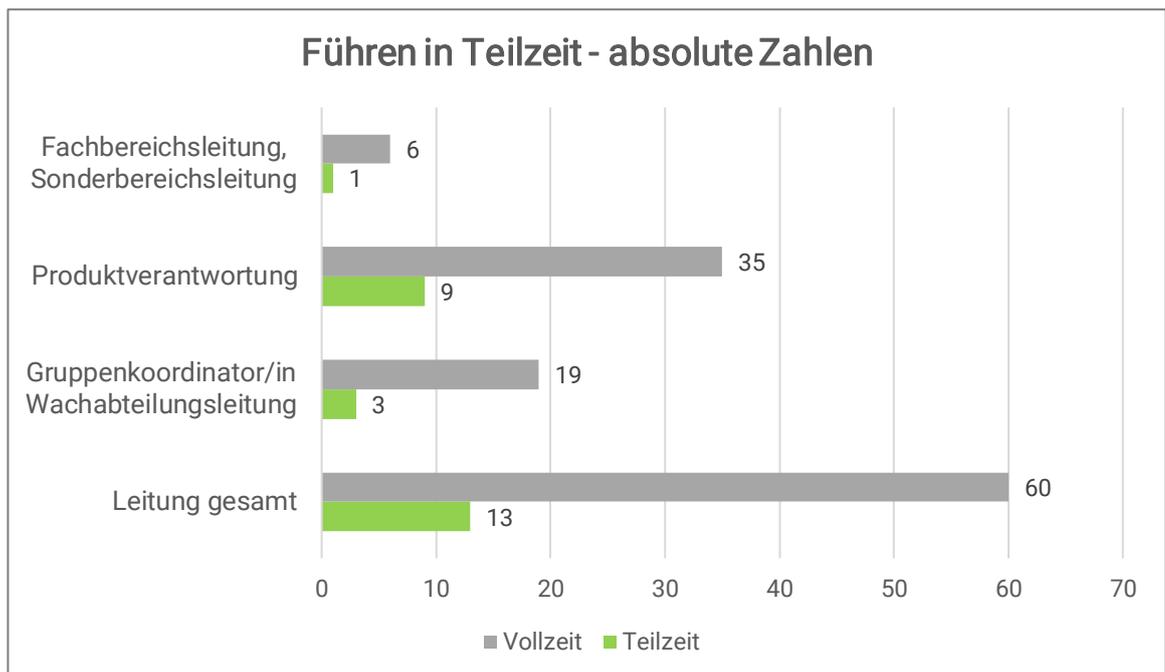
8.6.1 Verteilung Führungspositionen in absoluten Zahlen



8.6.2 Verteilung Führungspositionen in Prozent



8.6.3 Führungspositionen und Teilzeit



Bei Führen in Vollzeit ist der Anteil an Frauen und Männern nahezu paritätisch. Aus den beiden vorstehenden Diagrammen ist ersichtlich, dass Führungsaufgaben derzeit überwiegend in Vollzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. Zum Stichtag 31.12.2022 haben lediglich Frauen von der Möglichkeit des Führens in Teilzeit Gebrauch gemacht. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels wird davon ausgegangen, dass auch männliche Führungskräfte verstärkt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nachfragen werden.

8.7 Aus- und Fortbildung

Die Stadt Rheine bildet zurzeit in dreizehn verschiedenen Berufsbildern aus. Dabei wird die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/-r auch als Ausbildung in Teilzeit angeboten. Bislang wurde dieses Angebot nicht nachgefragt. Die Quote ist in vielen Berufsbildern geprägt von den „typischen Interessen“ nach „Männer- bzw. Frauenberuf“, wie zum Beispiel bei den Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen, Verwaltungsfachangestellten, Veranstaltungskaufleuten oder Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung wird bedarfsgerecht ausgebildet, für die übrigen Bereiche (z. B. Fachinformatiker/-in, Bauzeichner/-in, Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Veranstaltungskaufleute) auch über Bedarf. In dem Berufsbild „Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv“ wurde außerhalb des Berichtszeitraumes des Gleichstellungsplans im Jahr 2024 ein Ausbildungsplatz ausgeschrieben.

Einstellung zur Ausbildung*	2018 - 2022			
	m	w	gesamt	Frauenanteil
Bachelor of Laws	7	18	25	72,00 %
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	0	2	2	100,00 %
Bachelor of Engineering	0	1	1	100,00 %
Bauzeichner/-in	0	2	2	100,00 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	0	1	1	100,00 %
Fachinformatiker/-in für Systemadministration	4	0	4	0,00 %
Veranstaltungskauffrau/-mann	0	1	1	100,00 %
Vermessungstechniker/-in	4	0	4	0,00 %
Verwaltungsfachangestellte/-r	1	3	4	75,00 %
Notfallsanitäter/-in*	4	6	10	60,00 %
Brandmeister/-in	12	0	12	0,00 %
Verwaltungswirt/-in	0	5	5	100,00 %
Gesamt	28	37	65	56,92 %

Übernahme nach Ausbildung	2018 - 2022			
	m	w	gesamt	Frauenanteil
Bachelor of Laws	4	9	13	69,23 %
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	0	1	1	100,00 %
Bachelor of Engineering	0	0	0	
Bauzeichner/-in	0	1	1	100,00 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek	0	1	1	100,00 %
Fachinformatiker/-in für Systemadministration	1	0	1	0,00 %
Veranstaltungskauffrau/-mann	0	1	1	100,00 %
Vermessungstechniker/-in	4	0	4	0,00 %
Verwaltungsfachangestellte/-r	2	3	5	60,00 %
Notfallsanitäter/-in*	6	4	10	40,00 %
Brandmeister/-in	9	0	9	0,00 %
Verwaltungswirt/-in	0	3	3	100,00 %
Gesamt	25	22	47	46,81 %

*Das Berufsbild des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin als dreijährige Ausbildung wurde im Jahr 2015 neu eingeführt. Bei der Stadt Rheine haben in diesem Berufsbild die ersten Absolventen im Herbst 2018 die Prüfung abgelegt.

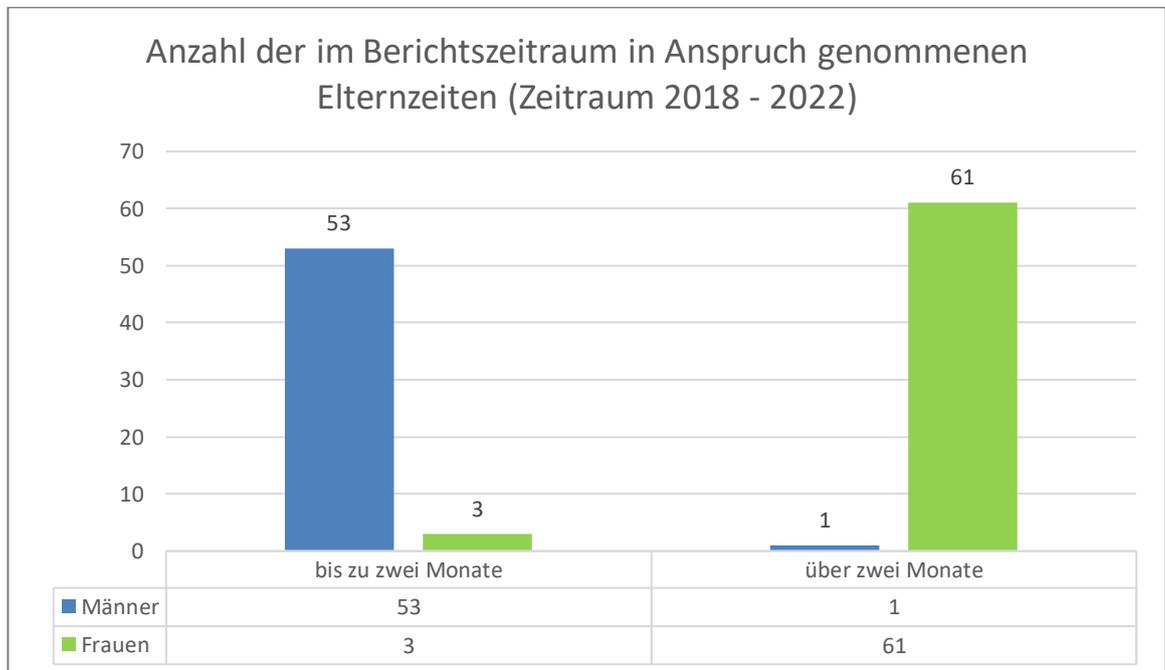
Berufliche Qualifikationen im Bereich der allgemeinen Verwaltung im Jahr 2022:

Lehrgang/Qualifikation	Anzahl Teilnehmende Stand 31.12.22	Frauenquote
Verwaltungslehrgang I	6	100 %
Verwaltungslehrgang II	5	100 %
Aufstiegslehrgang in Laufbahngruppe 2.1 für Beamtinnen/Beamte	1	0 %
Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang	2	100 %
gesamt	14	93 %

Der Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang wurde neu eingeführt, um Quereinsteiger/-innen grundlegende Verwaltungskennnisse zu vermitteln und sie für Verwaltungsaufgaben in bestimmten Bereichen zu qualifizieren.

8.8 Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit

8.8.1 Elternzeit und Beurlaubung



Bei der Stadt Rheine wurden im Zeitraum von 2018 bis 2022 insgesamt 118 Elternzeiten in Anspruch genommen. Mehrfach wurden die „Partnermonate“ aufgeteilt auf zwei einzelne Monate.

Im vergleichbaren Zeitraum 2012 – 2017 wurde lediglich 57-mal die Elternzeit wahrgenommen (Männer: 21 bis zu zwei Monate, 0 über zwei Monate; Frauen: einmal bis zu zwei Monate, 35 über zwei Monate).

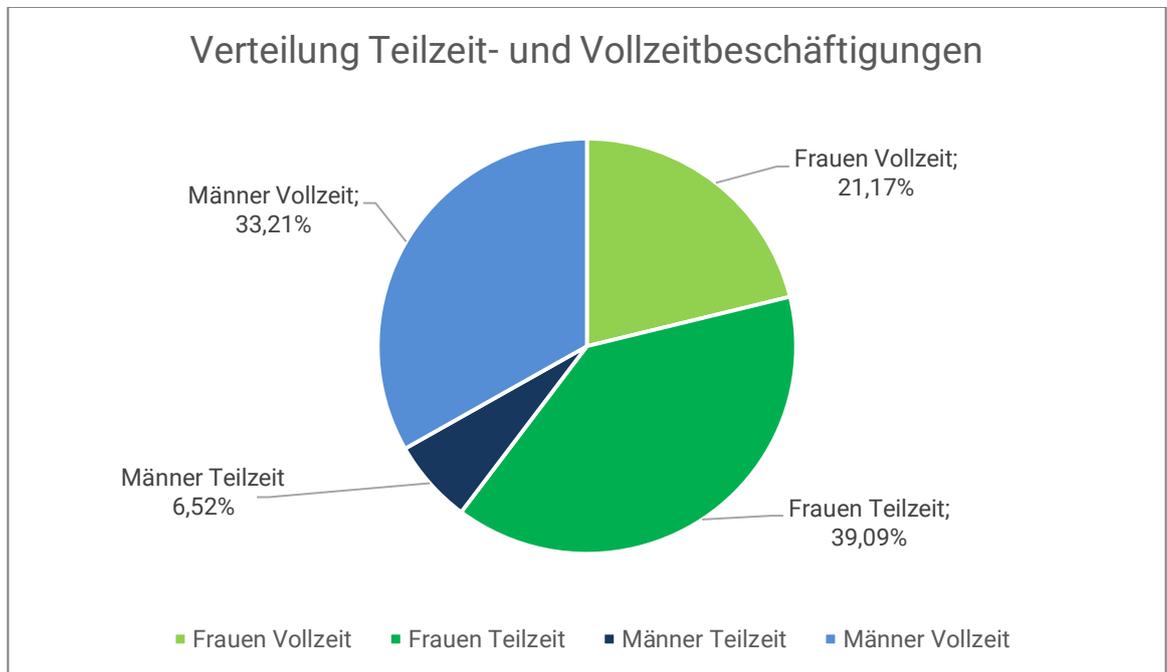
Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 6 weibliche Beschäftigte in Erziehungsurlaub und 5 weibliche Beschäftigte in Sonderurlaub wegen Kindererziehung.

8.8.2 Pflegezeit

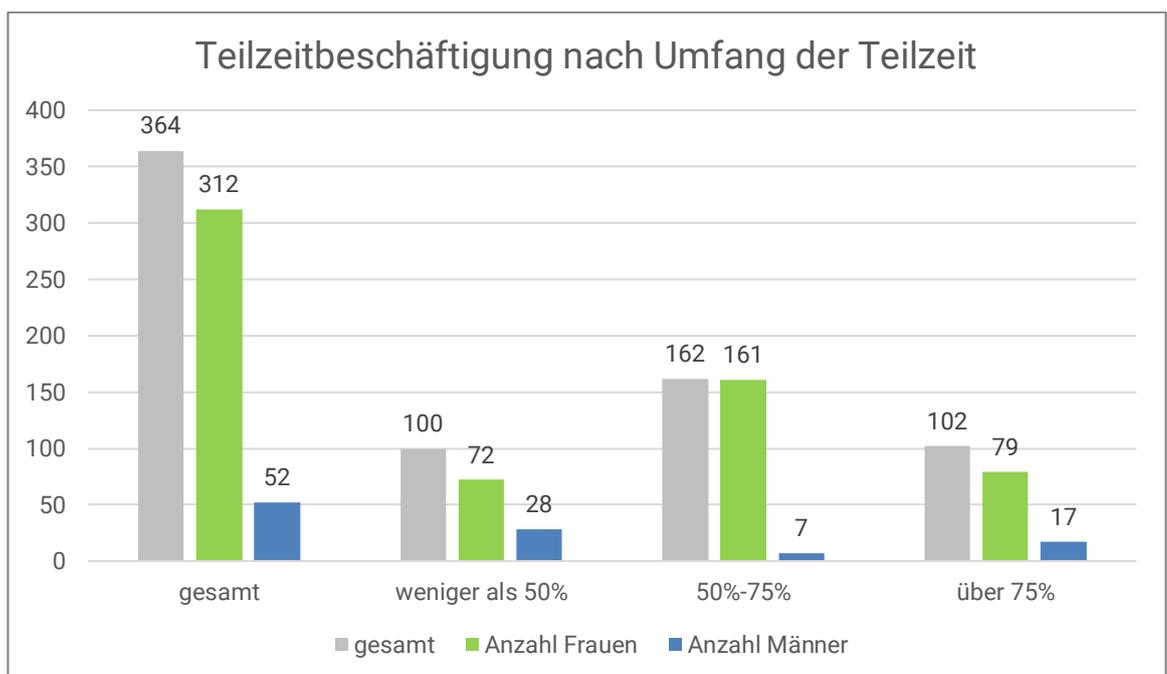
Beschäftigte können eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Dies soll der besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dienen. Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin bietet zudem Teilzeiteinrichtungen und familienbedingte Beurlaubungen, die ergänzend eingesetzt werden können. In dem Berichtszeitraum nahmen sieben Beschäftigte (sechs Frauen, ein Mann) Pflegezeiten in Anspruch, an 23 Zeiträumen insgesamt 46 Arbeitstage.

8.9 Teilzeit

8.9.1 Verteilung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen



8.9.2 Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit

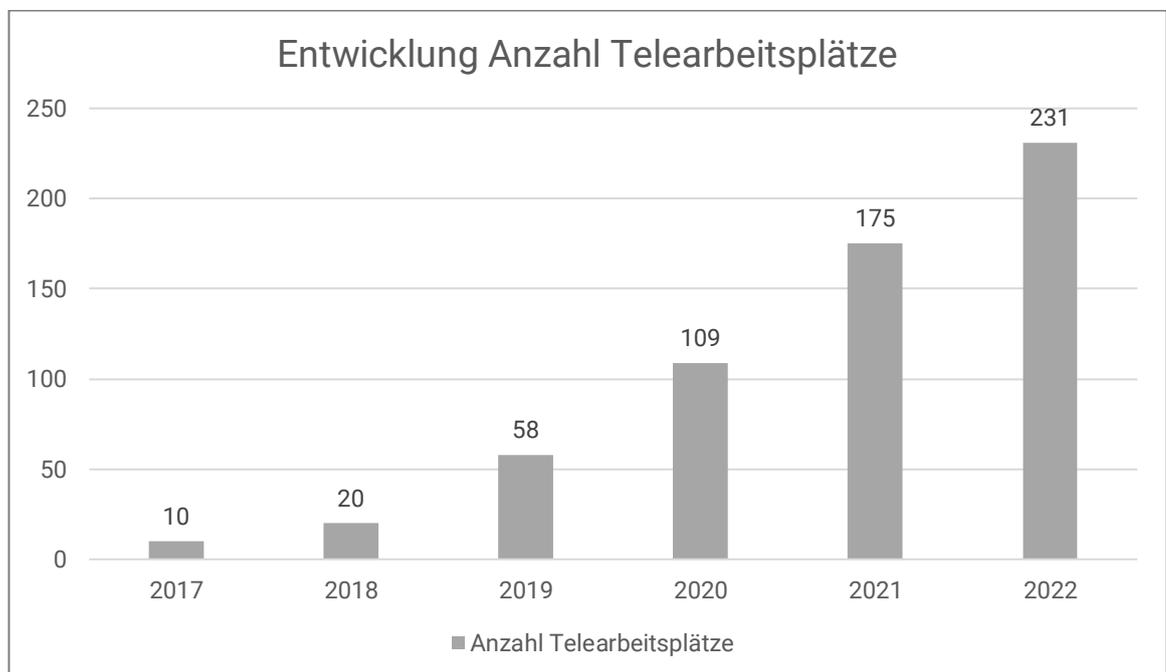


8.10 Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die Arbeitsleistung der Beschäftigten kann im Büro, zu Hause (alternierende Telearbeit) oder ortsflexibel (mobil) erbracht werden. Die orts- und in Teilen zeitunabhängige Flexibilisierung der Arbeit trägt wesentlich dazu bei, das Ziel der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erfüllen. Damit verbunden steigert die Flexibilisierung der Arbeit die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und erhöht die Attraktivität der Stadt Rheine als Arbeitgeberin.

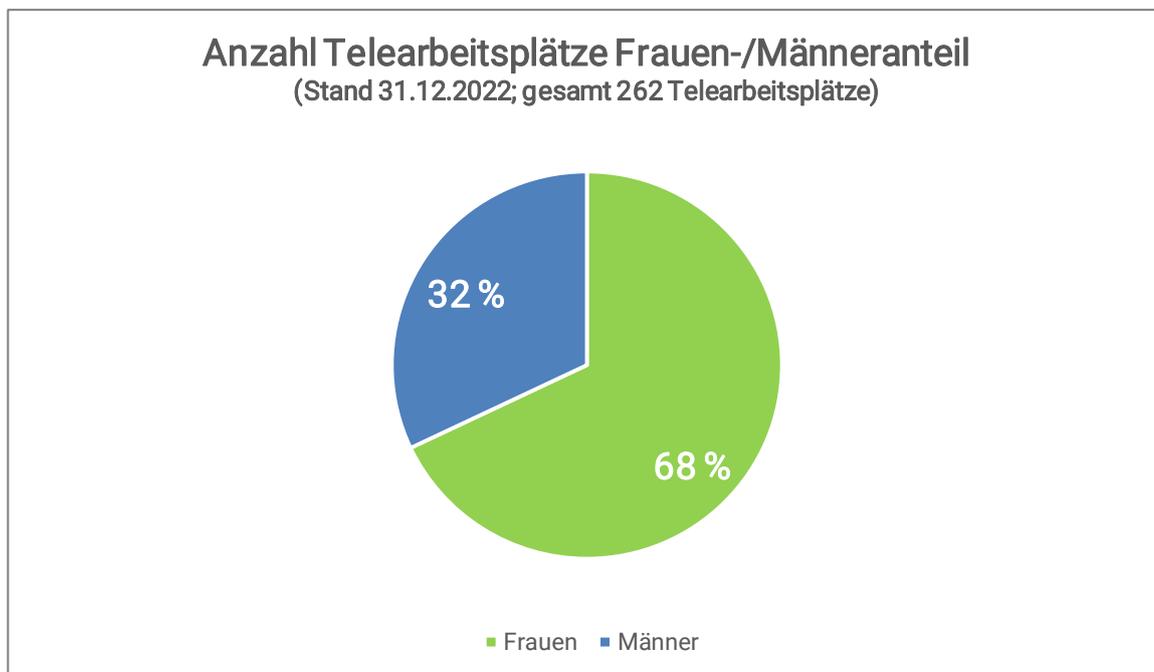
8.10.1 Entwicklung Anzahl mobiler Telearbeitsplätze

Der geplante Ausbau der alternierenden Telearbeit (wechselseitiges Arbeiten im Büro und im Homeoffice) wurde durch die Folgen der Corona-Krise stark beschleunigt. Die stärkere Nutzung der alternierenden Telearbeit führte dazu, dass viele Vorbehalte gegenüber der Arbeit im Homeoffice aufgelöst werden konnten. Mit der Zunahme der Verwaltungsdigitalisierung wurde die Chance genutzt, auch dem Wunsch der Beschäftigten zur Flexibilisierung des Arbeitsortes zu entsprechen. Deutlich wird diese Entwicklung im nachstehenden Diagramm. So sind die Zahlen der genehmigten Telearbeitsanträge von sieben im Jahr 2017 auf 231 im Jahr 2022 gestiegen. Wesentlich ist für viele Beschäftigte, dass sie sich flexibel entscheiden können, an welchen Tagen sie im Homeoffice bzw. im Büro arbeiten.



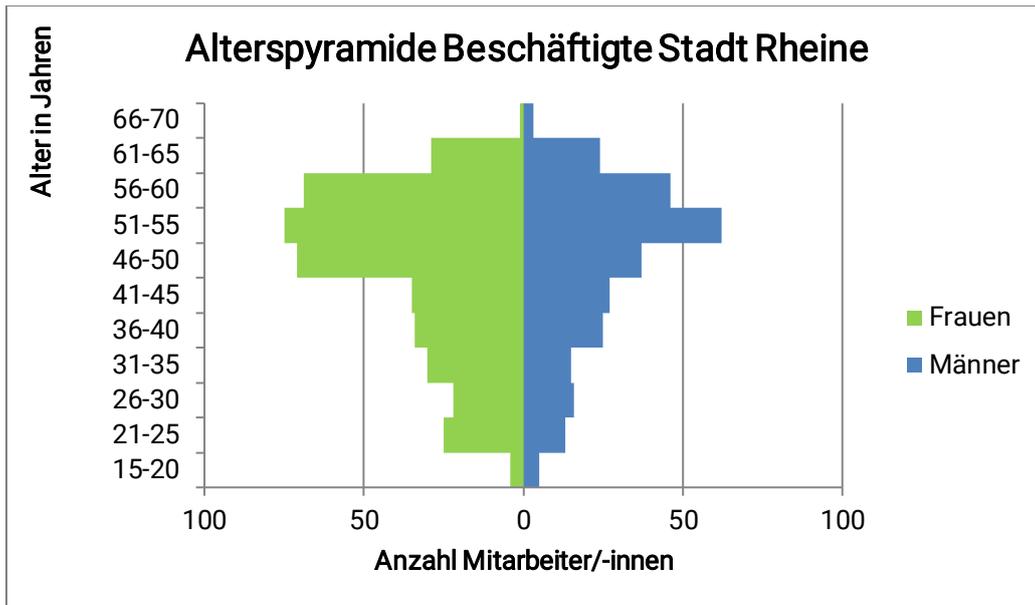
8.10.2 Anzahl Telearbeitsplätze nach Frauen- und Männeranteil

Von den insgesamt 231 genehmigten alternierenden Telearbeitsplätzen werden 157 (68 Prozent) von Frauen und 74 (32 Prozent) von Männern genutzt. Dieses entspricht in etwa dem Gesamtproporz der Beschäftigten in der Verwaltung. Hierdurch wird deutlich, dass das Instrument der alternierenden Telearbeit bei den Beschäftigten der Verwaltung unabhängig vom Geschlecht akzeptiert und angenommen wird.



8.11 Prognosen und Unwägbarkeiten

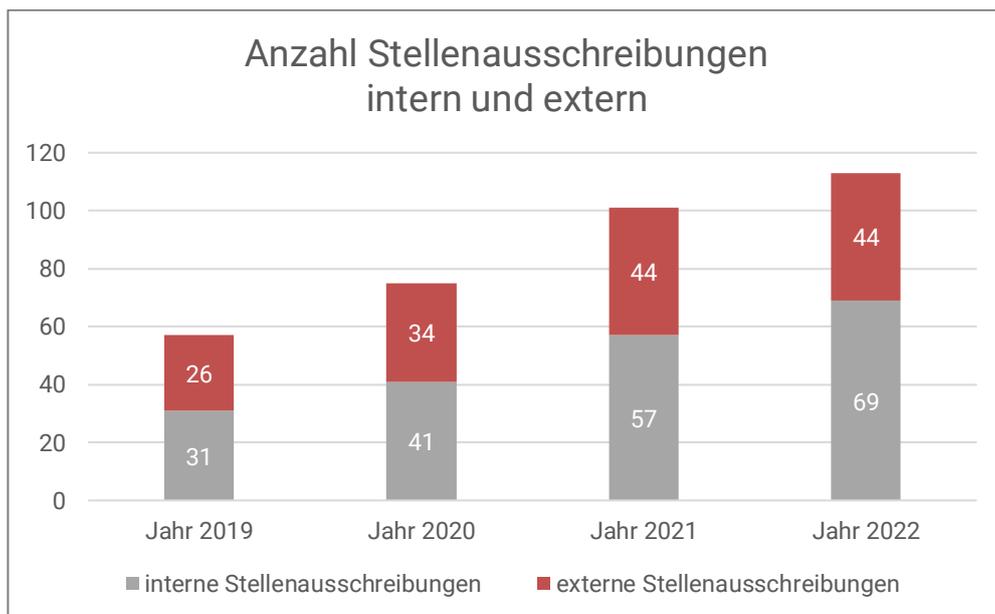
Die Unwägbarkeiten der Personalfuktuation und die damit verbundenen Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sollen hier exemplarisch an der altersbedingten Personalfuktuation dargestellt werden. Innerhalb der nächsten fünf (10, 15) Jahre erreichen circa 12 Prozent (29 %; 43 %) der Beschäftigten der Stadt Rheine das Renten- bzw. Ruhestandsalter. Durch den Gesetzgeber wurden sowohl die Möglichkeiten eines vorgezogenen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben als auch einer Verlängerung desselben wesentlich flexibilisiert. Hierzu gehören z. B. vorgezogene Altersrenten und Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus. Der mögliche Zeitpunkt eines Ausscheidens aus dem Erwerbsleben kann innerhalb eines Zeitraumes gewählt werden, der die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes deutlich übersteigt.



Eine exakte Prognose der in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zu besetzenden Stellen, Beförderungen bzw. Höhergruppierungen wird aufgrund vielfältiger Unwägbarkeiten nicht erstellt. Zu diesen Unwägbarkeiten gehören u. a. Veränderungen im Aufgabenspektrum, Organisationsänderungen, steigende Personalfuktuation, Stellenbewertungen, politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt.

8.12 Anzahl Stellenausschreibungen

Bedingt durch den Aufgabenzuwachs bei den Kommunen, demografischen Wandel und die höhere Fluktuation bei Beschäftigten steigt die Anzahl der internen und externen Stellenausschreibungen (Erhebungszeitraum 2019 bis 2022).



9 Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit

Nach § 6 LGG NRW sind auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Ziele und Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu entwickeln. Dabei soll der Gleichstellungsplan dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG) und des LGG NRW nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und vorhandene Strukturen so zu verändern, dass der Frauenanteil in den Berufs- und Funktionsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert erhöht wird.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Abs. 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.

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

Die Maßnahmen aus den bisherigen Gleichstellungsplänen und Frauenförderplänen der Stadtverwaltung Rheine haben dazu beigetragen, dass sich das Thema Chancengleichheit in der Stadtverwaltung Rheine kontinuierlich positiv entwickelt hat. Insbesondere wurden durch verschiedenste Maßnahmen die Rahmenbedingungen zum flexiblen Arbeiten und der Arbeitszeitgestaltung weiter verbessert. Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes soll der erfolgreich eingeschlagene Weg fortgesetzt werden.

9.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

Beschreibung/Situationsanalyse

Strategische Personalentwicklung (PE) umfasst die auf die Bedarfe der Organisation abgestimmte Aus- und Weiterbildung des Personals und sichert damit die Aufgabenerfüllung der Kommune. Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit als Ziele tragen dazu bei, die vorhandenen Begabungen und Potenziale aller Beschäftigten zu aktivieren, zu fördern und zu nutzen.

Geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Führungskräfteentwicklung aus den eigenen Reihen, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle sollen es allen Mitarbeitenden gestatten, ihre Potenziale möglichst gut im Einklang mit ihren individuellen Lebensbedingungen zu entfalten (siehe auch Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Handlungsfeld Aus- und Fortbildung).

Personalentwicklungskonzept

Die Stadt Rheine hat die Bedeutung von Personalentwicklung – auch mit dem Hintergrund des demografischen Wandels – erkannt und verschiedene Bausteine in einem Personalentwicklungskonzept zusammengefasst. Am Bedarf orientierte Personalentwicklungsbausteine werden durch die 1998 gegründete Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AG PE) erarbeitet und umgesetzt. Die Zusammensetzung und Aufgaben der AG PE ergeben sich aus den bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderplänen. Zu den Bausteinen des Personalentwicklungskonzepts gehören unter anderem das Mitarbeiter/-innen-gespräch, Beurteilungswesen, Anforderungsprofile, Führungskräfteentwicklung, Fortbildungskonzept, Telearbeit, Korruptionsprävention und betriebliche Gesundheitsförderung.

Der Gleichstellungsplan ist als Baustein in das Personalentwicklungskonzept (PEK) eingebunden. Alle Bausteine des PEK werden zur strategischen Ausrichtung der Stadt Rheine als moderner Dienstleister und Arbeitgeber sukzessive bedarfsorientiert weiterentwickelt und fortgeschrieben. Dadurch nimmt der Gleichstellungsplan die Stellung eines bedeutenden Lenkungsinstrumentes der Personalplanung und Personalentwicklung ein.

Mentoring

Die Stadt Rheine nimmt seit 2006 an dem Programm „Mentoring im Münsterland“ teil. Das Mentoring ist ein Instrument der Personalentwicklung. Bei dem kommunenübergreifenden Cross-Mentoring begegnen sich Beschäftigte aus unterschiedlichen Kommunalverwaltungen und Hierarchieebenen zum Erfahrungsaustausch. Gemeinsam werden aktuelle berufliche Themen und Herausforderungen reflektiert. Sowohl die geschlechtsheterogene Zusammensetzung der Mentoring-Teams („Mentoring-Tandem“) als auch der „Blick über den Tellerrand“ der eigenen Kommunalverwaltung haben sich dabei bewährt. Die Teilnahme am Mentoring-Projekt wird weiterhin auch Beschäftigten ermöglicht, die in eine Führungsposition gelangen.

Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung ist ein systematisches Beratungsgespräch, in dem sich Beschäftigte nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen ihres Berufsalltags beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln.

Innerhalb der Stadtverwaltung Rheine wird dieses Format für Produktverantwortliche, Gruppenkoordinator/-innen oder auch Abteilungs- bzw. Teamleitungen angeboten. Die bestehende Gruppe trifft sich im Begegnungszentrum Mitte 51 im Abstand von 2 Monaten zu einer kollegialen Beratung; dieses Angebot wird derzeit von 10 – 15 Beschäftigten genutzt und laufend weitergeführt.

Nachwuchsförderkreis

Im April 2021 startete der erste interkommunale Nachwuchsförderkreis im Kreis Steinfurt. Die Teilnehmenden haben die Gelegenheit, in verschiedensten Modulen wie z. B. Change-, Konflikt- oder Projektmanagement ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern. Zudem verfassen sie eine Projektarbeit, mit der sie ein aktuelles Thema einer anderen Kommune näher beschreiben und Lösungsansätze darstellen. Die Teilnehmenden kommen aus allen Teilen der Verwaltung und werden im Nachwuchsförderkreis auf eine eventuelle spätere Übernahme von verantwortlichen Schlüsselpositionen vorbereitet, sei es als Spezialist/-in oder Projektleiter/-in oder vielleicht in einer ersten Führungsrolle.

Im Oktober 2022 wurde der erste „Interkommunale Nachwuchsförderkreis“ im Kreis Steinfurt mit dreizehn Nachwuchskräften erfolgreich abgeschlossen – unter ihnen zwei Personen aus Rheine. Eine Fortführung des Nachwuchsförderkreises ist geplant.

Frauen in Führungspositionen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sieht das LGG NRW eine Zielquote von 50 Prozent vor, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen. Die tatsächliche Parität soll selbstverständlich unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese erreicht werden. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine wichtige Rolle.

Gesamt betrachtet sind bei der Stadt Rheine Frauen in nahezu allen Laufbahngruppen über Parität vertreten, in Führungspositionen nähert der Frauenanteil sich der Parität an (siehe auch Bericht Punkt 8.6).

Führen in Teilzeit

Eines der Ziele dieses Gleichstellungsplanes im Handlungsfeld Personalentwicklung bringt das Thema „Führen in Teilzeit“ in den Fokus. Aus der Tabelle „Führungspositionen und Teilzeit“ ist ersichtlich, dass Führungsaufgaben derzeit überwiegend in Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden. Zum Stichtag 31.12.2022 wurde das Angebot „Führen in Teilzeit“ nur von weiblichen Beschäftigten ange-

nommen. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels wird davon ausgegangen, dass auch männliche Führungskräfte verstärkt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nachfragen werden.

Personalentwicklung

Ziele:

- Langfristig soll ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen erreicht werden.
- Frauen sind zur Übernahme von Führungspositionen zu qualifizieren.
- Ermöglichen von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von dienstlichen Belangen.

Maßnahmen:

- Aktive Ansprache durch die Führungskräfte
Qualifizierte Beschäftigte werden durch Führungskräfte angesprochen und dafür gewonnen, sich auf verantwortungsvollere Positionen innerhalb der Stadt Rheine zu bewerben.
- Führen von jährlichen Personalentwicklungsgesprächen und Beratung zu Maßnahmen für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern, z. B. im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs
- Fortführung Nachwuchsförderkreis
- Entwicklung von Angeboten zur lebensphasenorientierten Berufsentwicklung (Berücksichtigung von Änderungen von privaten und beruflichen Hintergründen in Bezug auf die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit oder zur Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituationen)
- Konzeptentwicklung für Jobsharing in Führungspositionen und Führen in Teilzeit
- Fortsetzen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung
- Fortsetzen des Interkommunalen Programms „Mentoring im Münsterland – gemeinsam erfolgreich“; geschlechtsparitätische Besetzung der Teilnehmenden

9.2 Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft

Beschreibung/Situationsanalyse

Eine Aufgabe der Personalwirtschaft ist es, für zukünftige Arbeitsanforderungen eine ausreichende Zahl qualifizierter Mitarbeitender zur Verfügung zu stellen. Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Stellenbewertungen sind unter anderem wesentliche Steuerungsinstrumente der Personalwirtschaft. Diese Aufgabe geht Hand in Hand mit der Personalentwicklung.

Grundsatz der Bestenauslese

Bei der Personalbeschaffung durch Einstellungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Beförderungen oder bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden die

Vorgaben nach § 7 LGG NRW beachtet. Maßgebliche Kriterien für personelle Auswahlentscheidungen sind immer „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. Amtes gerecht werden müssen.

Stellenausschreibungen

Stellen werden bei der Stadt Rheine grundsätzlich zuerst intern ausgeschrieben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen infrage kommenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und so den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber nach dem „Prinzip der Bestenauslese“ des Artikels 33 Absatz 2 GG zu vergrößern. Durch offene und transparente Auswahlverfahren ist eine Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl geschaffen.

Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen/Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in der Dienststelle beschäftigt sind, sind diese ohne vorherige interne Ausschreibung sofort extern auszuschreiben. Die Regelungen des § 8 LGG NRW für Ausschreibungen werden beachtet.

Stellenbesetzung und -bewertung

Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit sind Grundvoraussetzungen bei allen personellen Auswahlentscheidungen (Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen). Dies wird unterstützt durch Stellenbewertungen, die den Aufgabeninhalt einer Stelle widerspiegeln. Stellenbewertungen sind nicht personengebunden. Bei der Stadt Rheine werden Stellenbewertungen auf Grundlage des Tarif- und Beamtenrechts durch die paritätisch besetzte Bewertungskommission durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Bewertungskommission (§ 17 Abs. 1 LGG NRW).

Es kann aus der Entwicklung in den vergangenen Jahren abgeleitet werden, dass die bei der Stadt Rheine implementierten Instrumente zur Personalentwicklung sowie Frauenförderung die Zielsetzung unterstützen, Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen herzustellen.

Personalwirtschaft

Ziele:

- Herstellung der paritätischen Besetzung in allen Bereichen und Führungsebenen
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind:
 - Bis zum Jahr 2028 (Ende des Planzeitraumes) wird in der Technischen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, eine Zielquote von 50 % Frauen (aktuell 45,65 %) angestrebt.
 - Bis zum Jahr 2028 (Ende des Planzeitraumes) wird im gesamten feuerwehrtechnischen Dienst eine Zielquote von 20 % Frauen (aktuell 13,73 %) angestrebt.

- Bis zum Jahr 2028 (Ende des Planzeitraumes) wird im Sozial- und Erziehungsdienst eine Zielquote von 30 % Männer angestrebt (aktuell 23,94 %).

Maßnahmen:

- Fortführung des transparenten Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen
- Kontakte zu beurlaubte Beschäftigten (z. B. Elternzeit) pflegen, um über Stellenausschreibungen und Entwicklungen in der Verwaltung mit Hilfe einer Beschäftigten-App zu informieren
- Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben sind – soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen – auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG NRW).
- Konzeptentwicklung für Jobsharing in Führungspositionen
- Auswahlkommissionen sind paritätisch zu besetzen, sofern dies trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.
- Teilnahme am Girls´ and Boys´ Day mit dem Ziel einer klischeefreien Berufswahl

9.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen (§ 5 TVöD VKA).

9.3.1 Ausbildung

Beschreibung/Situationsanalyse

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Die Stadtverwaltung Rheine ist bemüht, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Die Berufsausbildung in Teilzeitform nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes wird ermöglicht, wenn keine zwingenden Gründe entgegenstehen. Bewerber/-innen müssen mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, um die Berufsausbildung in Teilzeitform absolvieren zu können.

Ausbildung

Ziele:

- Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen.
- Anbieten von Teilzeitberufsausbildung (soweit mit den Berufsschulen und Fachhochschulen vereinbar)
- Paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder (soweit funktionsbezogen lenkbar)

Maßnahmen:

- Teilzeitberufsausbildung wird ermöglicht und unterstützt.
- Es werden Praktika für Schülerinnen und Schüler angeboten.
- Bei der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder wird auf eine paritätische Besetzung hingewirkt.
- Teilnahme am Girls´ and Boys´ Day mit dem Ziel einer klischeefreien Berufswahl.

9.3.2 Fortbildung und Qualifikation

Beschreibung/Situationsanalyse

Fortbildung, Qualifikation und Potenzialentwicklung sind wichtige Elemente einer guten Personalentwicklungsplanung. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bietet die Stadt Rheine ihren Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, die Möglichkeit einer Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen. Zu Themen, die fachbereichsübergreifend sind, werden zentrale Fortbildungen angeboten. Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeitenden rechtzeitig informiert sind, unter anderem über das Intranet der Stadtverwaltung Rheine. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Qualifizierung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen. Hierzu werden geeignete Maßnahmen vereinbart, z. B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung.

Beschäftigte können weitere Qualifikationen erwerben durch die Teilnahme an:

- Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang
- Verwaltungslehrgängen I und II (Abschluss Verwaltungsfachangestellte/-r bzw. Verwaltungsfachwirt/-in) für den allgemeinen Verwaltungsbereich
- Aufstiegslehrgängen im Beamtenbereich
- modularer Qualifizierung für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2
- Qualifizierungen im Bereich der Informationstechnologie

Bei weiterführenden Qualifikationen, wie z. B. berufsbegleitenden Master-Studiengängen oder modularer Qualifikation für die Laufbahngruppe 2.2, wird vor einer Förderung individuell abgewogen, inwieweit die Qualifikation einen Nutzen für die Stadt Rheine darstellt. Mit der erfolgreich abgeschlossenen Qualifikation können in der Regel im Anschluss höherwertige Tätigkeiten übernommen werden, mit denen ein beruflicher Aufstieg verbunden ist.

Fortbildung und Qualifikation

Ziele:

- Förderungen der Entwicklung von Beschäftigten für höherwertige Aufgaben und bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen/Qualifizierungen
- Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden bevorzugt gefördert.

Maßnahmen:

- Interessierte und qualifizierte Beschäftigte erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II.
- Fortführung des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten von der Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2
- transparentes Auswahlverfahren für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung; eine paritätische Teilnahme an der Qualifizierung wird angestrebt
- berufsbegleitende Master-Studiengänge werden unterstützt nach Maßgabe der dienstlichen Belange
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts; durch eine Teilnahme geltend gemachte Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.
- Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche ermutigen Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung, an Weiterbildungslehrgängen, z. B. dem Basislehrgang oder Verwaltungslehrgang I, teilzunehmen. Eigeninitiative zur beruflichen Weiterbildung wird begrüßt.

9.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Stadt Rheine versteht sich als familienfreundliche und lebensphasenbewusste Arbeitgeberin. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und im Rahmen der Familienfreundlichkeit werden seitens der Stadt Rheine zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterbreitet. Die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen sind dabei ebenso mit den Anforderungen des Berufs zu vereinbaren, wie Aspekte der eigenen Gesundheit und Freizeitgestaltung. Dies soll eine ausgewogene Gestaltung von Beruf und Privatleben ermöglichen. Zu den unterschiedlichen Themenbereichen stehen den Beschäftigten soziale Ansprechpartner/-innen, zum Teil mit Beratungs- und Lotsenfunktion, zur Verfügung.

Neben den gesetzlichen Ansprüchen (Elternzeit) kann über die Instrumente Beurlaubung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, mit z. B. Teilzeitarbeit und Arbeiten außerhalb von Präsenz-Modellen (alternierende Telearbeit), eine familienfreundliche und lebensphasenbezogene Arbeitszeitregelung gefunden werden. Daneben bietet die Personalbetreuung Informationen und Unterstützung bei Vereinbarkeitsthemen.

9.4.1 Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit

Beschreibung/Situationsanalyse

Elternzeit und Beurlaubung

Elternzeit ist eine Zeit, in der Väter und Mütter sich um ihre Kinder kümmern können.

Derzeit nehmen in der Stadtverwaltung Rheine in der Regel Frauen eine längere Elternzeit in Anspruch, die Männer hingegen oft nur die klassischen zwei „Vätermonate“. Grund hierfür können auf der einen Seite finanzielle Gründe sein; aber auch ein konservatives Rollenverständnis, verbunden mit der Angst vor einem „Karriereknick“ ist ursächlich hierfür.

Auf der anderen Seite zeigen Studien, dass eine aktive Vaterschaft positive Auswirkungen auf die emotionale und kognitive Entwicklung der Kinder hat und die Beziehung der Eltern stärkt. Bei einer fairen Verteilung von Care-Arbeit wird zudem die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben verhindert.

Es macht deshalb Sinn, Maßnahmen zu entwickeln, die dazu anregen, traditionelle Rollenverteilungen kritisch zu überdenken: hiervon profitiert die ganze Familie.

Pflegezeit

Beschäftigte können eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Dies soll der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dienen. Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin bietet zudem Teilzeiteinrichtungen und familienbedingte Beurlaubungen, die ergänzend eingesetzt werden können.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege und Beruf

Ziele:

- Schaffung eines Bewusstseins für ein modernes Rollenverständnis
- Förderung einer positiven Einstellung
 - zur Elternzeit von Müttern und insbesondere Vätern
 - zur Pflegezeit
 - zu flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase/Pflegephase
- Unterstützung im Hinblick auf die Pflegeverantwortung der Beschäftigten und beim Wiedereinstieg in die Beschäftigung nach einer familienbedingten Auszeit
- Angebot von Qualifikationen/Fortbildungen während der familienbedingten Auszeit
- weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeiten

Maßnahmen:

- Workshops zum Thema Rollenverständnis
- Beratungsangebote zur Elternzeit und Beurlaubung für Frauen und Männer, Hinweis auf die Möglichkeit des mobilen Arbeitens
- Kontakthalteprogramme für Beurlaubte bzw. Beschäftigte während der Elternzeit, z. B. jährliche Austauschtreffen in Präsenz
- Besteht bei Mitarbeitenden der Wunsch, die Beurlaubung vorzeitig zu beenden oder kehrt jemand nach der Beurlaubung zurück, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz und haushaltswirtschaftlicher Lage vorgenommen; grundsätzlich werden bei der Besetzung freier Planstellen diese Beschäftigten vor externen Bewerber/-innen berücksichtigt.
- Hinterlegung der Informationsangebote zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf sowie der sozialen Ansprechpartner/-innen auf der verwaltungsinternen Plattform (Intranet), Einführung einer Mitarbeitenden-App
- Personen, die bis zu 18 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen, wird, soweit nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert; diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.
- Im Fall der Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit anzubieten; das übliche interne Stellenbesetzungsverfahren ist einzuhalten.

9.4.2 Teilzeit

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Stadt Rheine bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, viele verschiedene Teilzeitmodelle zu wählen, sofern dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Der Grundsatz, dass jede Stelle teilbar ist, wird konsequent angewendet. Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht zudem eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung. Kernarbeitszeiten stellen dabei sicher, dass die Organisationseinheiten als Ansprechpartner erreichbar sind.

Die Personalbetreuung informiert Beschäftigte über Vor- und Nachteile, Möglichkeiten und Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitarbeit

Ziele:

- Teilzeitarbeit und die Übernahme von Care-Arbeit werden wertgeschätzt.
- Berufliches Fortkommen darf nicht durch Arbeitszeitreduzierung beeinträchtigt werden.
- Teilzeitarbeit wird auf allen Stellen ermöglicht, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- Führungskräfte sind zum Thema Teilzeitarbeit informiert/sensibilisiert.
- Teilzeitarbeit, Telearbeit, Jobsharing (etc.) stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern.

Maßnahmen:

- Beschäftigte werden über die Möglichkeiten befristeter Teilzeit durch den Fachbereich Interner Service, Personalbetreuung, die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat informiert und beraten.
- Eine unterhältige Beschäftigung wird ermöglicht, soweit die Aufgaben es zulassen.
- Teilzeitarbeit wird grundsätzlich nur in Form von sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit angeboten.
- Interne Besprechungen, z. B. Dienstbesprechungen, werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten besetzt sein muss; scheidet aus der Gruppe einer der Teilzeitbeschäftigten aus, so ist dieser Stellenanteil auszuschreiben.
- Anträgen auf Aufstockung oder Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit dienstliche Belange oder die hauswirtschaftliche Lage dem nicht entgegenstehen.

9.4.3 Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit

Beschreibung/Situationsanalyse

Durch die voranschreitende Digitalisierung flexibilisieren sich Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten dahingehend, dass Arbeitsprozesse und Organisation so angepasst werden, dass die Beschäftigten innerhalb von gesetzten Grenzen selbstbestimmt über die Arbeitszeit oder den Arbeitsort entscheiden können. Der hohe Anteil an Bürotätigkeiten in der Verwaltung lässt grundsätzlich die Umsetzung zu, bedarf aber im Hinblick auf die Dienstleistungsfunktion eines fundierten und sorgfältigen Abwägungsprozesses. Die Arbeitsorganisation ist gefordert, diese Entwicklung in die Dienstvereinbarung zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit zu integrieren. Ebenfalls bedarf dieser Wandel in der Arbeitskultur einer Kompetenzentwicklung bei Führungskräften (Veränderung traditioneller Führungsmethoden) und bei Beschäftigten (steigende Anforderung an die Selbstverantwortung), die durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu vermitteln sind.

Mit einer Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit ermöglicht die Stadt Rheine Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu flexibilisieren, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser zu vereinbaren. Gleichzeitig sollen damit die Bindung und Gewinnung qualifizierter Beschäftigter gefördert werden.

Zum Stichtag 31.12.2022 nahmen 260 Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens wahr. Ein weiterer, bedarfsgerechter Ausbau des Angebotes ist geplant.

Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit

Ziele:

- Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf erhöhen
- Gewinnung und Bindung von Beschäftigten

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit im Hinblick auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens
- Fortbildungsangebote bezüglich Selbstorganisation, Zeitmanagement, Führung auf Distanz, Entwicklung und Förderung einer Vertrauenskultur
- bedarfsgerechter Ausbau von Telearbeitsplätzen bzw. des mobilen Arbeitens
- Ausrichtung digitaler Technologien zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (z. B. Beratung im virtuellen Büro, Ausbau der digitalen Terminvergabe)
- Informationen zum mobilen Arbeiten und zur alternierenden Telearbeit bereitstellen und aktiv kommunizieren (z. B. Veröffentlichung in Rheine-Dokuwiki, Mittagsforum, Stellenanzeigen)

9.5 Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima

Beschreibung/Situationsanalyse

In der Stadtverwaltung Rheine sind die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima geprägt von einer Toleranz gegenüber allen Menschen, unabhängig von ihrer kulturellen oder sozialen Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Als moderne Verwaltung hat sich die Stadtverwaltung Rheine zum Ziel gesetzt, in der internen wie externen Kommunikation alle Menschen sprachlich gleich zu behandeln.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört die geschlechtsparitätische Besetzung in internen Gremien (s. a. § 12 LGG NRW).

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert und gefördert wird. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben den fairen Umgang miteinander zu fördern sowie sich Kenntnisse über die Zielsetzungen der Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beseitigung von Diskriminierung, Unterbindung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbingprävention und Umgang mit psychischen Erkrankungen anzueignen. Führungskräfte zeigen hier entsprechende Sensibilität und gehen bekannt gewordenen Fällen nach.

Geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima

Ziele:

- Das Arbeitsklima bei der Stadtverwaltung Rheine wird geprägt von gegenseitiger Achtung und Toleranz.
- Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation, die die Gleichbehandlung aller Menschen im internen und externen Sprachgebrauch lebt
- Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dies trotz Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist
- Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte schauen aufmerksam hin und sprechen Fehlverhalten an.

Maßnahmen:

- Verwendung der Grundsätze der fairen Sprache in allen Verfahren, Vordrucken und Veröffentlichungen, Umsetzung der gendergerechten Sprache (Leitfaden gendergerechte Sprache)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu den o. g. Themen, u. a. über Seminarangebote (z. B. zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung, psychische Belastungen), die Bereitstellung von Informationen im Intranet der Stadtverwaltung

- niedrighschwelliges Angebot an innerstädtischen Anlaufstellen zu den o. g. Themen (z. B. Ansprechpartner/-innen nach § 13 AGG/Beschwerdestelle)
- Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalbetreuung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.
- Betriebliche Gesundheitsberatung

Teil D: Anhang

Anlagen zum Bericht, sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen

Hinweis: Erläuterung Vergleichsgruppen Beschäftigte und Beamte

Das LGG NRW sieht vor, dass Vergleichsgruppen von Beschäftigten und Beamten gebildet werden, um die Vergütung bzw. Besoldung nebeneinanderzustellen und Gruppen zu bilden, aus denen die Quoten berechnet werden. Die Vergleichsgruppen sind nach der Anlage 2 zu § 7 Absatz 5 LGG NRW zu bilden und weichen von der Vergleichbarkeit bei Stellenbewertungen ab.

10 Anlagen zum Bericht

Anlage 1 Gesamtübersicht

Anlage 2 Übersicht Laufbahnen

Anlage 3 Allgemeine Verwaltung

Anlage 4 Technische Verwaltung

Anlage 5 Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 6 Feuerwehrtechnischer Dienst

Anlage 7 Bereich Kultur und Bildung

Anlage 8 Hausmeister-Gebäudedienste

Anlage 9 Gesetzestext LGG NRW mit Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW