



# **Gleichstellungsplan**

**für die Verwaltung  
der Stadt Porta Westfalica  
2024 bis 2027**

Beschluss des Rates  
der Stadt Porta Westfalica  
vom 16.12.2024



## Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung,

seit 75 Jahren, seit dem 23. Mai 1949, regelt das Grundgesetz das Zusammenleben in der Bundesrepublik Deutschland. Erarbeitet wurde es von 65 Mitgliedern des Parlamentarischen Rates – darunter vier Frauen. Ihnen haben wir Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz zu verdanken: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Dieser Verfassungsauftrag hat viele Gesetze und gesellschaftliche Entwicklungen nach sich gezogen, mit denen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Gesellschaft zunehmend verankert wurde – ein guter Grund, dieses 75jährige Jubiläum zu würdigen!

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) regelt nunmehr seit 25 Jahren, seit dem 20. November 1999, die Gleichberechtigung für Mitarbeitende im öffentlichen Sektor – ein weiteres Jubiläum! Seither wird regelmäßig unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungsplan als Steuerungselement der Personalentwicklung erstellt. Der jetzt vorgelegte Gleichstellungsplan 2024 – 2027 zeigt, dass Schritt für Schritt positive Veränderungen erzielt werden konnten.

Eine gleichstellungsorientierte, familienfreundliche Personalpolitik, die eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zum Ziel hat, führt zu Arbeitszufriedenheit *und* macht den öffentlichen Sektor als Arbeitgeber attraktiv.

Diesen Weg gilt es weiterzugehen.

Ihre

A handwritten signature in blue ink that reads "Anke Grotjohann". The signature is fluid and cursive.

Anke Grotjohann  
Bürgermeisterin

# **Inhalt**

<b>Aufgaben der Gleichstellungsstelle.....</b>	<b>5</b>
<b>Gesamtübersicht der Mitarbeiter*innen.....</b>	<b>7</b>
<b>Mitarbeiter*innen aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....</b>	<b>9</b>
<b>Beschreibung und Ziele der einzelnen Bereiche der Stadtverwaltung.....</b>	<b>11</b>
<b>1. Beschreibung der Situation in der Allgemeinen Verwaltung.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Beschreibung der Situation im gewerblichen Bereich.....</b>	<b>11</b>
<b>3. Beschreibung der Situation in der Feuer- und Rettungswache.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Beschreibung der Situation im Reinigungsbereich.....</b>	<b>12</b>
<b>Besetzung der Ausbildungsplätze.....</b>	<b>13</b>
<b>Beruf und Familie.....</b>	<b>14</b>
<b>Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen.....</b>	<b>15</b>
<b>Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen.....</b>	<b>16</b>

## Aufgaben der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle ist mit einer Frau zu besetzen. Sie unterstützt und berät die Dienststellen und Beschäftigten und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Nach Maßgabe des LGG und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen in Form einer Unterrepräsentanz von unter 50 % in Führungspositionen und in höheren Beförderungsmätern sind zu beseitigen. Ziel des Gesetzes ist es ebenfalls, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden im LGG geregelt, vornehmlich in den §§ 15ff. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Eine frühzeitige und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsstelle ist verpflichtend für organisatorische-, soziale- und personelle Maßnahmen. Das Gleiche gilt für Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung und strategisch/planerische Konzepte sowie Gleichstellungspläne.

Zu Personalmaßnahmen gehören Stellenausschreibungen, Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte, Personaleinsatz, Beurteilungsverfahren etc. Individuelle Personalmaßnahmen sind z. B. Einstellungen und Umsetzungen, Auswahl und Verfahren bei Beförderungen, Übertragung anderer Tätigkeiten (insb. Führungsfunktionen), Kündigungen und Disziplinarangelegenheiten, wenn diese eine Auswirkung auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben.

Organisatorische Maßnahmen können Umstrukturierungen (Organisationsänderung in den Fachbereichen), Stellenplanangelegenheiten, generelle Arbeitszeitenregelungen, Dienstvereinbarungen oder –Anweisungen sein.

Soziale Maßnahmen betreffen familienfreundliche Regelungen, fairer Umgang am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Stellenbesetzungsverfahren mit, z. B. in Bezug auf die Inhalte von Stellenausschreibungen. Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in einer Stellenbewertungskommission. Sie nimmt an den Vorstellungsgesprächen teil.

Die Gleichstellungsstelle hat auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache zu achten.

Außerdem bietet die Gleichstellungsbeauftragte eine erste, niederschwellige Anlaufstelle für Frauen und Männer in Problemsituationen (Gewalt, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing, sexuelle Belästigung) und informiert über mögliche Hilfen.

## Gesamtübersicht der Mitarbeiter\*innen

Damit Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau bei der Stadt Porta Westfalica festgesetzt werden können, wurde zunächst eine Gesamtübersicht geschaffen.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen zunächst eine Übersicht Aller (ohne Anwärter\*innen und Auszubildende), diese wird dann unterteilt in Verbeamtete und Beschäftigte.

Es folgen Tabellen mit Anwärter\*innen und Auszubildenden.

Die Beurlaubten werden ebenfalls in einer extra Tabelle aufgeführt. Diese sind nicht in der Gesamtübersicht enthalten und sind nicht in den Quoten berücksichtigt worden.

In den gesamten Auflistungen sind die Wahlbeamten nicht mit aufgeführt, da die Besetzung durch eine Wahl erfolgt und somit keine Gleichstellung gesteuert werden kann.

Zunächst ist festzustellen, dass die Anteile von weiblichem und männlichem Personal bei der Stadt Porta Westfalica ausgeglichen sind (191 zu 195). Bei der Unterteilung in Vollzeit und Teilzeit gehen die Werte weit auseinander.

Von den 191 gesamt beschäftigten Frauen arbeiten gut 39 % in Vollzeit und 61 % in Teilzeit. Die 195 Männer sind zu knapp 94 % in Vollzeit und zu 6 % in Teilzeit beschäftigt.

Von den 127 Teilzeitstellen sind 91 % mit Frauen, von den 259 Vollzeitstellen 71 % mit Männern besetzt.

Die Stadt Porta Westfalica hat 58 Verbeamtete, davon sind 43 männlich (74 %). Die Aufteilung zwischen Vollzeit und Teilzeit entspricht weitestgehend der Gesamtübersicht.

Insgesamt arbeiten 11 % der Beamtinnen in Vollzeit, gegenüber 89 % der Beamten.

91 % der 11 Teilzeitstellen sind mit Frauen besetzt, 89 % der 47 Vollzeitstellen mit Männern.

Von den 328 Beschäftigten der Stadtverwaltung sind 176 weiblich (54 %).

Insgesamt sind von den 176 Frauen 40 % in Vollzeit beschäftigt, gegenüber 93 % der 152 Männer. In Teilzeit befinden sich 91 % der Frauen und 9 % der Männer. Die 116 Teilzeitstellen sind mit 91 % weiblich besetzt, die 212 Vollzeitstellen zu 67 % männlich.

Die Anwärter\*innen und Auszubildenden arbeiten alle in Vollzeit. Bei den Anwärter\*innen und Auszubildenden überwiegt jeweils der männliche Anteil mit 100 % bzw. 53 %.

Bei den Beurlaubten handelt es sich ausschließlich um Frauen, welche vor ihrer Beurlaubung in Voll- und Teilzeitzeit beschäftigt waren.

alle Mitarbeiter - ohne Azubis														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
386	191	49	195	51	259	75	29	184	71	127	116	91	11	9

Beamtinnen und Beamte insgesamt														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
58	15	26	43	74	47	5	11	42	89	11	10	91	1	9

Beschäftigte insgesamt														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
328	176	54	152	46	212	70	33	142	67	116	106	91	10	9

Anwärterinnen und Anwärter														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
4	0	0	4	100	4	0	0	4	100	0	0	0	0	0

Auszubildende														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
17	8	47	9	53	17	8	47	9	53	0	0	0	0	0

Beurlaubte insgesamt														
insgesamt					Vollzeit					Teilzeit				
Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
8	8	100	0	0	6	6	100	0	0	2	2	0	0	0

(Stand: 31.12.2023)

Erläuterung: Die Beurlaubten (z.B. Elternzeit) sind nicht in den Gesamttabellen und somit auch nicht in den Quoten berücksichtigt. Die Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit sind in der Gesamtauswertung berücksichtigt.

## Mitarbeiter\*innen aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die folgende Übersicht verschafft einen Überblick über die Strukturen der Verwaltung in Bezug auf die Besoldung und Vergütung der weiblichen und männlichen Mitarbeiter.

Der obere Bereich A 15 und EG 15 und EG 14 ist im direkten Vergleich ausgeglichen. Ebenso in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 13 g. D. und EG 13.

Folgend - A 12, EG 12, S 18 – ist der männliche Anteil mit 75 % deutlich höher als der weibliche Anteil mit 25 %. Die Besoldungsgruppe A 11 und die Entgeltgruppen EG 11 und S 17 sind im direkten Vergleich ausgeglichen.

Ab dem Bereich A 10, EG 10 und S 15 zeichnet sich eine Wende ab. Der Frauenanteil beträgt hier 56 %. Ebenso in den Gruppen A 9, EG 9 a, b, c und S 11 b – S 14. Hier beträgt der weibliche Anteil 70 % von insgesamt 89 Mitarbeiter\*innen.

Die Besoldungs- und Entgeltgruppen A 8, EG 8, S 8 a, 8 b und N sind zu 40 % mit Frauen und zu 60 % mit Männern besetzt.

In den Bereichen A 7 und EG 7 ist das Personal ausnahmslos männlich.

In der Entgeltgruppe 6 überwiegen die Männer mit 62 % gegenüber den Frauen mit 38 %.

In den Entgeltgruppen EG 5 ist der Anteil an Männern mit 61 % stärker vertreten als Frauen mit 39 %. Die EG 4 ist deutlich durch männliche Mitarbeiter geprägt, 92 % von 13 Personen. In der EG 3 sind es 67 % Männer und 33 % Frauen.

Anders in der Entgeltgruppe 2, hier sind von 37 Mitarbeitern 34 weiblich (92 %).

<b>Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Besoldungs- und Entgeltgruppen</b>						
<b>Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe</b>		<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>%</b>	<b>Männer</b>	<b>%</b>
A 15, EG 15	Allgemeine Verwaltung	2	1	50	1	50
	<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
EG 14	Allgemeine Verwaltung	2	1	50	1	50
	<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
A 13 g. D., EG 13	Allgemeine Verwaltung	4	2	50	2	50
	Feuer- u. Rettungswache	1	0	0	1	100
	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
A 12, EG 12, S 18	Allgemeine Verwaltung	8	3	38	5	63
	Feuer- u. Rettungswache	4	0	0	4	100
	<b>Summe</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>75</b>
A 11, EG 11, S 17	Allgemeine Verwaltung	32	17	53	15	47
	Feuer- u. Rettungswache	0	0	0	0	0
	Gewerblicher Bereich	2	0	0	2	100
	<b>Summe</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>50</b>
A 10, EG 10, S 15	Allgemeine Verwaltung	15	10	67	5	33
	Feuer- u. Rettungswache	3	0	0	3	100
	<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>44</b>
A 9, A9mD, EG 9a,b,c, S 11b - S 14	Allgemeine Verwaltung	75	62	83	13	17
	Feuer- u. Rettungswache	9	0	0	9	100
	Gewerblicher Bereich	5	0	0	5	100
	<b>Summe</b>	<b>89</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>27</b>	<b>30</b>
A 8, EG 8, S 8a u. S 8b, EG N	Allgemeine Verwaltung	14	9	64	5	36
	Feuer- u. Rettungswache	25	7	28	18	72
	Gewerblicher Bereich	1	0	0	1	100
	<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>60</b>
A 7, EG 7	Feuer- u. Rettungswache	11	0	0	11	100
	Gewerblicher Bereich	7	0	0	7	100
	<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
EG 6	Allgemeine Verwaltung	31	26	84	5	16
	Feuer- u. Rettungswache	1	0	0	1	100
	Gewerblicher Bereich	42	2	5	40	95
	<b>Summe</b>	<b>74</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>62</b>
EG 5	Allgemeine Verwaltung	20	13	65	7	35
	Gewerblicher Bereich	13	0	0	13	100
	<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>61</b>
EG 4	Allgemeine Verwaltung	2	1	50	1	50
	Feuer- u. Rettungswache	1	0	0	1	100
	Gewerblicher Bereich	10	0	0	10	100
	<b>Summe</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>92</b>
EG 3	Allgemeine Verwaltung	5	3	60	2	40
	Gewerblicher Bereich	4	0	0	4	100
	<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>67</b>
EG 2	Allgemeine Verwaltung	9	7	78	2	22
	Gewerblicher Bereich		0	0	0	0
	Reinigungspersonal	28	27	96	1	4
	<b>Summe</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

(ohne Beurlaubte, Anwärter und Azubis)

## Zusammenfassung:

In der Zusammenfassung wird die Struktur der Verwaltung im Hinblick auf weibliche und männliche Anteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlicher.

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Überwiegender Anteil	Überwiegender Anteil
A 15, EG 15	=	=
A 14	=	=
A 13 g. D., EG 13		männlich (60 %)
A 12, EG 12, S 18		männlich (75 %)
A 11, EG 11, S 17	=	=
A 10, EG 10, S 15	weiblich (56 %)	
A 9, EG 9a,b,c, S 11b - S 14	weiblich (70 %)	
A 8, EG 8, S 8a u. S 8b, EG N		männlich (60 %)
A 7, EG 7		männlich (100 %)
EG 6		männlich (62 %)
EG 5		männlich (61 %)
EG 4		männlich (92 %)
EG 3		männlich (67 %)
EG 2	weiblich (92 %)	

## Beschreibung und Ziele der einzelnen Bereiche der Stadtverwaltung

Im Folgenden werden die Bereiche: Allgemeine Verwaltung, gewerblicher Bereich, Feuer- und Rettungswache sowie Reinigungspersonal näher beschrieben.

### 1. Beschreibung der Situation in der Allgemeinen Verwaltung

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung überwiegt der weibliche Anteil, wobei sich in der nahen Vergangenheit gezeigt hat, dass wieder vermehrt männliche Bewerber eingestellt werden konnten. Im Bereich der Ausbildung gibt es im Verwaltungsbereich eher mehr weibliche Bewerberinnen und daraus resultierende Einstellungen.

Bei zukünftigen Einstellungen wird weiterhin die Gleichstellung von Mann und Frau in der Allgemeinen Verwaltung berücksichtigt, damit die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern weiter sinkt.

### 2. Beschreibung der Situation im gewerblichen Bereich

Im gewerblichen Bereich des Baubetriebshofes sind bis auf zwei Ausnahmen nur männliche Mitarbeiter beschäftigt. Eine Auszubildende beendet 2024 ihre Ausbildung und wird übernommen.

Bei den Ausschreibungsverfahren für die Stellen im gewerblichen Bereich zeigen hauptsächlich nur männliche Bewerber ihr Interesse. Ziel ist es, wenn weibliche Bewerber am Verfahren teilnehmen, diese bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person der Mitbewerber liegende Gründe überwiegen.

### **3. Beschreibung der Situation in der Feuer- und Rettungswache**

Die Feuer- und Rettungswache beschäftigt derzeit vorwiegend männliche Mitarbeiter.

Gerade im Bereich der Feuerwehr sind 100 % männliche Beamte im Dienst. Bisher gehen kaum Bewerbungen von weiblichen Interessenten ein, sodass eine Gleichstellung in diesem Bereich schwer bis gar nicht zu erreichen ist.

Im Bereich der Rettungswache steigt der Frauenanteil jährlich.

In der Feuer- und Rettungswache ist noch keine komplette Gleichstellung gelungen, allerdings erfolgt ein Ausgleich im Bereich der Rettungswache durch vermehrte weibliche geeignete Bewerber. Zukünftig werden weiterhin weibliche Bewerber mit gleicher Eignung bevorzugt eingestellt, wenn keine anderen gesetzlichen Regelungen dagegensprechen.

### **4. Beschreibung der Situation im Reinigungsbereich**

Im Bereich der Reinigung sind überwiegend (zu 96 %) Frauen eingesetzt, ein Mann wurde 2023 eingestellt. Dies resultiert aus früheren Zeiten, in denen der Bereich der Gebäudereinigung überwiegend weiblich geprägt war.

Sofern es in diesem Bereich zu Neueinstellungen kommt, wird hierbei die Gleichstellung berücksichtigt, um ein Gleichgewicht zwischen weiblichem und männlichem Personal zu schaffen.

## Besetzung der Ausbildungsplätze

Nachfolgende Tabelle zeigt die besetzten Ausbildungsplätze aus den Jahren 2020, 2021 und 2022 jeweils zum Stand 01.09.. Die Anzahl der Auszubildenden ist in der Summe berufsübergreifend in den drei Jahren stetig gestiegen.

Im Verwaltungsbereich ist eine Unterrepräsentanz der männlichen Auszubildenden/Anwärter\*innen zu erkennen. Dafür überwiegt der männliche Anteil in den Ausbildungsberufen des Baubetriebshofes und bei den Brandmeisteranwärter\*innen.

Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze zum Stand 01.10. für die Jahre 2020, 2021 und 2022															
Ausbildungsberuf	2020					2021					2022				
	Ges.	Frauen	%	Männer	%	Ges.	Frauen	%	Männer	%	Ges.	Frauen	%	Männer	%
Brandmeister-anwärter*in	1	0	0	1	100	3	0	0	3	100	2	0	0	2	100
Elektroniker*in für Betriebstechnik	2	0	0	2	100	2	0	0	2	100	2	0	0	2	100
Fachinformatiker*in für Systemintegration															
Fachkraft für Abwassertechnik	2	1	50	1	50	2	1	50	1	50	1	1	100	0	0
Gärtner*in für Garten- und Landschaftsbau	3	0	0	3	100	2	1	50	1	50	3	1	33	2	67
Notfallsanitäter*in	4	3	75	1	25	5	4	80	1	20	6	3	50	3	50
Stadtinspektor-anwärter*in (Bachelor of Laws)	3	3	100	0	0	2	2	100	0	0	1	0	0	1	100
Straßenwärter*in	1	0	0	1	100						2	0	0	2	100
Verwaltungsfach-angestellte*r	65	4	67	2	33	6	5	83	1	17	5	5	100	0	0
Insgesamt	22	11	50	11	50	22	13	59	9	41	22	10	45	12	55

## Grundsätze und Ziele:

Die Stadt Porta Westfalica bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus, damit die Auszubildenden bei guten Leistungen eine Übernahmechance erhalten. Für das Jahr 2024 werden acht Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt und auch zukünftig soll dem Fachkräftemangel durch die Ausbildung eigener Fachkräfte entgegengewirkt werden.

Bei den technischen und handwerklichen Ausbildungsberufen wird darauf geachtet, Bewerberinnen bei gleicher Eignung vorzuziehen, sofern nicht in der Person der Mitbewerber liegende Gründe überwiegen. Selbiges gilt für die männlichen Bewerber in den verwaltenden Ausbildungsberufen.

Bei der Teilnahme an Ausbildungsmessen soll bei weiblichen Besuchern deren Eignung für die gewerblichen Berufe gezielt dargestellt werden. Gleiches gilt für die Teilnahme an berufsorientierenden Maßnahmen an Schulen. Auf der Homepage der Stadt Porta Westfalica wird unter der Rubrik „Ausbildung“ bereits dafür geworben.

## Beruf und Familie

Es ist nicht immer einfach, Beruf und Familie „unter einen Hut“ zu bekommen. Der größte Teil der verfügbaren Teilzeitstellen wird von Frauen in Anspruch genommen. Die Stadt Porta Westfalica bietet Mitarbeiter\*innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Möglichkeiten an, um Beruf und Familie mit einander zu vereinbaren.

Die angebotenen Maßnahmen reichen von z.B. gleitender Arbeitszeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen über vorübergehender Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit) bis hin zur Telearbeit.

### Übersicht:

#### In Anspruch genommene Elternzeit für die Jahre 2020- 2022

Dauer der Elternzeit	Frauen	Männer
Bis zu zwei Monate	0	11
Länger als zwei Monate	10	1

#### Gesamt

## Grundsätze und Ziele:

Grundsätzlich kann jeder Beschäftigte mit einem für Telearbeit geeigneten Arbeitsplatz Telearbeit beantragen. Zu Beginn haben ausschließlich weibliche Mitarbeiter die Telearbeit in Anspruch genommen, mittlerweile gibt es immer mehr Männer die in Telearbeit arbeiten.

Gleiches gilt für Teilzeitmodelle – kaum männliche Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt. Die Stadt Porta Westfalica möchte darüber informieren, dass viele Arbeitsbereiche der

Verwaltung Teilzeit und auch Telearbeit möglich machen und diese Möglichkeiten bei Bedarf auch genutzt werden dürfen.

Für beurlaubte Mitarbeiter besteht jederzeit die Möglichkeit, sich in der Abteilung Personalwesen über die verschiedenen Teilzeitmodelle und die Telearbeit zu informieren.

## Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen

1. Erhöhung des Frauenanteils auf mind. 50 % in allen Hierarchieebenen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt. Gemäß § 7 LGG sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Um dieses Ziel zu erreichen sind folgende Maßnahmen geplant:
  - besondere Förderungen für weibliche Beschäftigte
  - systematische Nachwuchsentwicklung
  - Angebote von Fortbildungen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf oder nach Beurlaubungen
  - Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeit auch für Vorgesetzte und Führungskräfte zu fördern
2. Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus dem Grundgesetz und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind besondere Aufgaben der Führungskräfte. Die Teilnahme an Genderseminaren und Seminaren zum Schutz vor sexuellen Belästigungen sollen für alle Führungskräfte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen verbindlich sein.
3. Förderung von existentieller Sicherheit und Verhinderung von Altersarmut. Frauen arbeiten aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen häufiger und länger in Teilzeit und in geringer qualifizierten Beschäftigungen.
  - Möglichkeit der problemlosen Rückkehr in die Vollzeit durch die Befristung von Teilzeitbeschäftigungen
  - Weiterhin frühzeitige Perspektivgespräche zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zur weiteren beruflichen Entwicklung
  - Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in den mittleren Einkommensebenen, wenn entsprechende Voraussetzungen vorliegen
  - Weiterhin eine bedarfsgerechte Förderung von Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen
4. Gezielte Ansprache von Frauen in Bezug auf technische Berufe (Straßen- und Garten- und Landschaftsbau, Ingenieurwesen, Feuerwehr, Werkstatt) durch z. B. Angebote entsprechender Praktika auf Homepage, Ausbildungsmessen, Schulen, Girls' Day etc.

5. Förderung moderner Lebensläufe von Frauen und Männern im Rahmen individueller Beratung durch Führungskräfte durch Aufzeigen der Vorteile einer zügigen Rückkehr aus der Elternzeit für Frauen und Motivation von Vätern Elternzeit ihrerseits in Anspruch zu nehmen.
6. Um Austausch und bestehende Netzwerke von Frauen bei der Stadt zu festigen und zu fördern, lädt die Gleichstellungsbeauftragte einmal im Jahr zu Treffen und Fortbildungen für Frauen ein.

## **Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen**

### **Personalgewinnung:**

Hier werden z.B. bei Stellenausschreibungen zunehmend das Einzugsgebiet vergrößert und fachspezifische Medien eingebunden. Außerdem werden in den Stellenausschreibungen gezielt weibliche Bewerberinnen angesprochen.

Weiterhin werden standardisierte Personalauswahlverfahren durchgeführt und in speziellen Bereichen Möglichkeiten für Quereinsteiger\*innen eröffnet. Diesen wird durch Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen eine qualifizierte Einarbeitung in das neue Arbeitsgebiet ermöglicht.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Flexibilisierung wurde das Desk-Sharing im Rahmen eines Pilotprojekts eingeführt.

### **Ausbildung:**

Neben den klassischen Verwaltungsberufen wird verstärkt im Bereich der Feuerwehr und im gewerblichen Bereich wie z.B. Garten- und Landschaftsbau, Straßenbau, Umwelttechnologie für Abwasserbewirtschaftung und Elektroniker ausgebildet. Es wird eine intensivere Anwerbung von Ausbildungssuchenden in Form von Stellenausschreibungen in verschiedenen Quellen (z. B. Socialmedia), Präsentation im Rahmen von Ausbildungsmessen sowie auch die Vorstellung der Ausbildungsprofile auf der städtischen Homepage und eine interne Dienstanweisung zur Förderung der Ausbildung bei der Stadt Porta Westfalica betrieben.

### **Fortbildung:**

Die regelmäßige Schulung von Mitarbeiter\*innen ist eine Daueraufgabe zur Weiterentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. Dies gilt gleichermaßen für Führungskräfte.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Die Stadt Porta Westfalica schafft attraktive Rahmenbedingungen wie Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit sowie eine gesonderte Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement:**

In diesem Rahmen sind Angebote wie z.B. Eingliederungsgespräche bei der Rückkehr von Langzeitkranken etabliert.

### **Betriebliche Gesundheitsmanagement:**

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist in 2024 eine Ernährungsberatung sowie ein Kochkurs für alle interessierten Beschäftigten angeboten worden. Außerdem wurde die Dienstanweisung Sucht erarbeitet. Im vergangenen Jahr fand die Aufklärung über Brustkrebs durch einen Vortrag statt. Weiter geplant ist eine Aufklärung zum „Blue Ribbon“ Day über Prostatakrebs, eine Mitarbeiterbefragung um daraus Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit abzuleiten.

### **Prognose**

Die höheren Entgeltgruppen A 12- A 15, EG 12- EG 15, S 18 weisen eine Unterrepräsentanz, Anteil unter 50 %, auf.

In diesen Bereichen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Personalplanung und Entwicklung zeigt, dass nicht nur in der Fach- und Sachbereichsleiter\*innen (höherer Dienst) und im gehobenen Dienst (Verwaltungslehrgang II) mit Leitungsfunktion bis zum Jahr 2027 einige Beschäftigten aus Altersgründen ausscheiden, sondern auch auf Ebene der Sachbearbeitung.

Durch den anhaltenden Fachkräftemangel werden Einstellungen auch ohne Verwaltungserfahrung und –ausbildung notwendig. Hier kann durch Einarbeitungskonzepte, Fortbildungen und Teilnahme am Verwaltungslehrgang I entgegengewirkt werden.

## **Link-Liste der Gesetze: Stand April 2024**

### **Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)**

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

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

### **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/>

### **Landespersonalvertretungsgesetz**

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=720031009101436847](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=720031009101436847)

### **Schwerbehindertenrecht (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)**

[https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/)