



© Robert Kneschke/stock.adobe.com

GLEICHSTELLUNGSPLAN

STAND 01.01.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	3
2	Rechtliche Grundlagen und Ziele	4
2.1	Rechtliche Grundlagen.....	4
3	Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	5
	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
3.1.1	Beschäftigte insgesamt	5
3.1.2	Beamtinnen und Beamte.....	6
3.1.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	7
3.1.4	Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	9
3.1.5	Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	13
3.1.6	Führungskräfte	16
3.1.7	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	20
3.1.8	Beförderungen	22
3.1.9	Höhergruppierungen	22
3.1.10	Fortbildungsteilnahme	23
3.1.11	Elternzeit.....	24
3.2	Prognose.....	25
3.2.1	Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen	25
3.2.2	Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen	27
4	Zielvorgaben und Maßnahmen.....	27
4.1	Umsetzung des Gleichstellungsgedankens durch regelmäßige Information der Führungskräfte	29
4.2	Bürofreie Arbeit	29
4.3	Sprachgebrauch	29
4.4	Führungspositionen.....	30
4.5	Führen in Teilzeit.....	30
4.6	Ausbildung in Teilzeit.....	30
4.7	Handwerklich/ gewerblicher Bereich.....	31
4.8	Kindertagesstätten und offene Ganztagschule.....	31
4.9	Soziale Arbeit.....	31
5	Anhang.....	32
5.1	Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente.....	32

1 Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Kommunen in Deutschland stehen in der jetzigen Zeit vor großen Herausforderungen. Der Demografische Wandel macht auch nicht vor dem Personal der Stadt- und Gemeindeverwaltungen halt. Die voranschreitende Digitalisierung erfordert zudem neue Konzepte und Denkweisen.

Nur mit gut ausgebildeten, qualifizierten und motivierten Beschäftigten können diese Herausforderungen gemeistert werden. Somit nimmt die Gewinnung von neuem Personal eine entscheidende Rolle ein. Der vorherrschende Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt erschwert allerdings die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Attraktivität eines Jobangebots hat an Bedeutung gewonnen. Und genau hierbei darf auch die Thematik der Gleichstellung nicht außer Acht gelassen werden. Denn nur wer als Arbeitgeber auch in den Fragen der Gleichstellung gute Lösungen aufzeigen kann, beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird als guter – attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Gleichstellung – eine Herausforderung und Chance zugleich.

„Ich werfe unserer Zeit vor, dass sie starke und zu allem Guten begabten Geister zurückstößt, nur weil es sich um Frauen handelt.“

Aus welcher Zeit stammt wohl dieses Zitat? Richtig, aus dem 16. Jahrhundert von Teresa von Avila. Doch auch wenn man in die nähere Vergangenheit zurückblickt, ist dieses Zitat noch sehr aktuell. 1918 durften die Frauen in Deutschland erstmals wählen. 1957 durften sie erstmals ohne Erlaubnis des Ehemannes eine Arbeit aufnehmen. Und auch heute schleichen sich immer noch oft Stereotype und Ablehnung in unseren Alltag ein.

Dieser Gleichstellungsplan soll die Chancengleichheit fördern, alte Denkmuster durchbrechen und die klassischen Geschlechterrollen überwinden. Damit dies gelingt, sind wir alle gefordert!

Der Kampf um Gleichberechtigung endet erst, wenn Männer und Frauen die gleichen Rechte und Pflichten haben. Und bis dahin haben wir noch ein Stück des Weges vor uns.

Hubertus Mühling
Bürgermeister

Steffie Friske
Gleichstellungsbeauftragte

Matthias Henkel
Bereichsleitung Personal

2 Rechtliche Grundlagen und Ziele

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

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

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG. Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für vier Jahre im Zeitraum 2023-2027.

Der Gleichstellungsplan bietet im ersten Teil einen Überblick über die Personalsituation anhand von aktuell erhobenen Daten. Diese lassen Rückschlüsse auf eine mögliche ungleiche Verteilung von Positionen und/oder Aufgabengebieten zwischen den Geschlechtern zu. Anhand der Daten werden Handlungsfelder definiert und Maßnahmen vorgeschlagen, um Chancengleichheit herzustellen. Die Daten zur Personalstruktur sollen künftig mit jeder Fortschreibung des Gleichstellungsplanes aktuell erhoben werden, um zu überprüfen, ob die Ziele des Gleichstellungsplanes erreicht wurden und in welchen Bereichen Anpassungen und Maßnahmen nötig sind. Hierbei geht es in erster Linie um die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen, aber auch um eine Unterrepräsentanz von Männern zum Beispiel bei erzieherischen Aufgaben. Für

2028 soll der Gleichstellungsplan der Stadt Balve unter Berücksichtigung der aktuellen Datenlage und mit daran angepassten Maßnahmen fortgeschrieben werden.

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine solche nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Im Zuge der Fortschreibung erfolgt innerhalb von bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum des vorangegangenen Gleichstellungsplans ein förmlicher Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

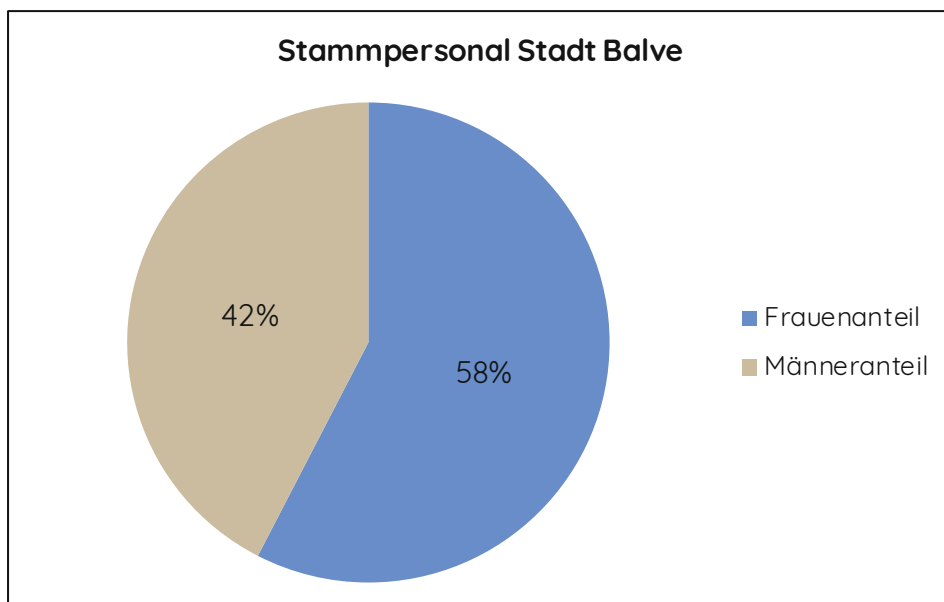
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

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

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am 01.01.2023 waren insgesamt 132 Personen beschäftigt (ohne Jobcenter). Davon sind 58 Prozent Frauen und 42 Prozent Männer.



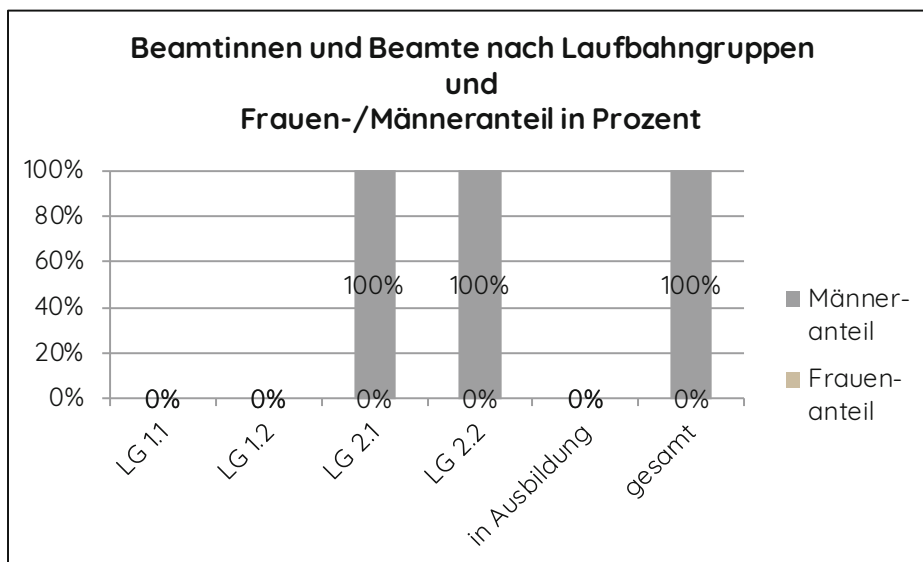
Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
01.01.2023	132	76	56

3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Unter den drei Beamten ist keine Frau. Die Beamtenstelle in Laufbahngruppe 2.2 ist männlich besetzt. Jedoch handelt es sich hier um den Hauptverwaltungsbeamten/Bürgermeister.

Somit liegt in der Laufbahngruppe 2.1 eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wobei hier allerdings auch auf die geringe Gesamtzahl der Beschäftigten im Beamtenverhältnis bei der Stadt Balve insgesamt hingewiesen werden muss.

Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil

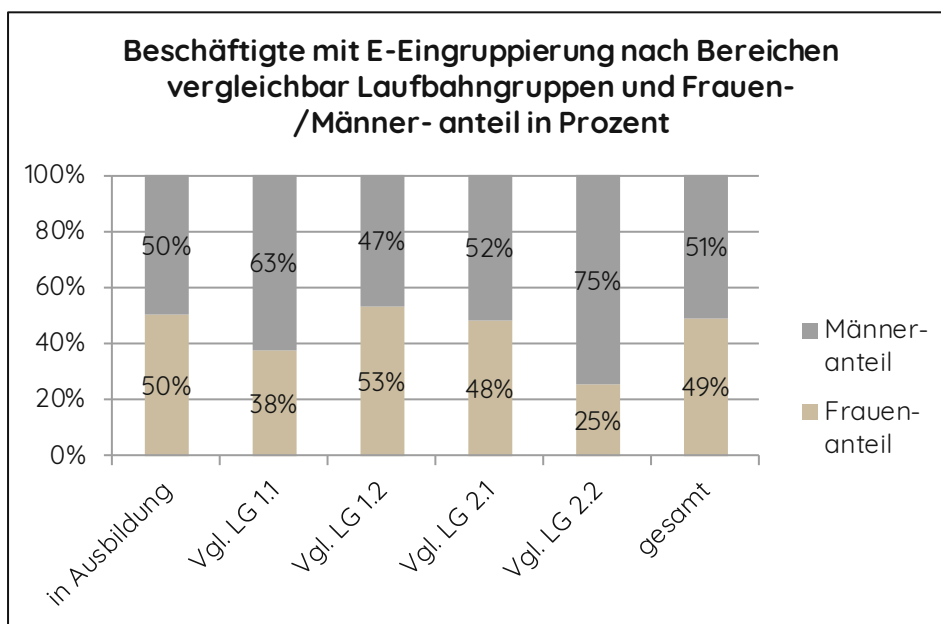


3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (129) sind 59 Prozent Frauen und 41 Prozent Männer.

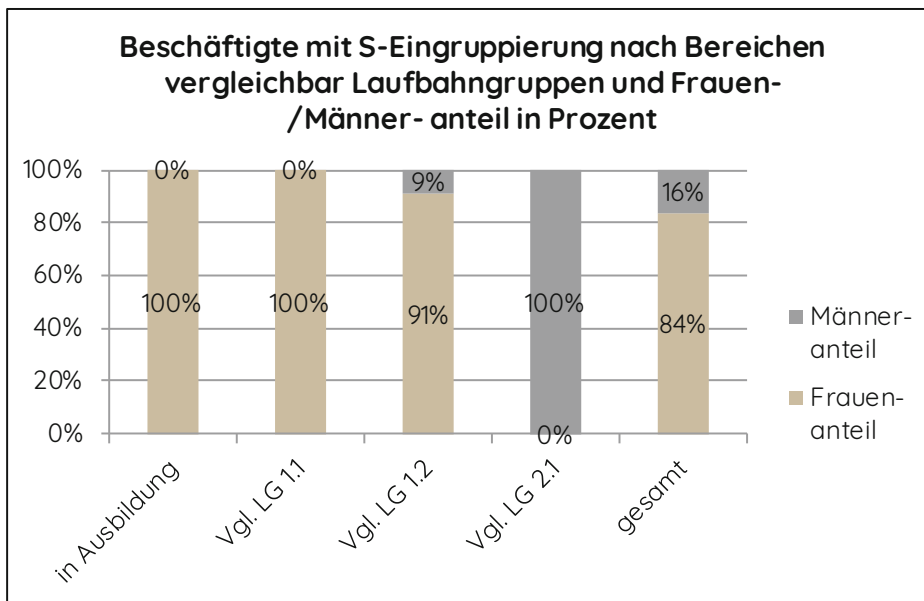
Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Hier zeigt sich, dass in den Laufbahngruppen vergleichbar mit 1.1 und 1.2, mit kleinen Einschränkungen auch in LG 2.1 ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht, wohingegen der Anteil mit dem Sprung in die vgl. LG 2.2 deutlich auf 25 Prozent absinkt.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist derzeit lediglich in der vgl. LG 2.2 gegeben. In allen übrigen Bereichen ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



	Kindertageseinrichtungen			Sozialarbeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Vgl. LG 2.1	0	0	0	4	4	0
S14	0			0		
S13	0			0		
S12	0			1	1	
S11b	0			3	3	
S11a	0			0		
S10	0			0		
Vgl. LG 1.2	14	0	14	1	0	1
S09	2		2			
S08b	0					
S08a	12		12			1
S07	0					
S04	0					
S03	0					
Vgl. LG 1.1	3	0	3	0	0	0
S02	3		3			
Ausbildung	3	0	3	0	0	0
gesamt	20		20	5	4	1

Hier ist auffällig, dass innerhalb der unteren Lohngruppen ausschließlich Frauen beschäftigt werden, was für den sozialen Bereich, insbesondere bei der Arbeit mit Kindern, ein typisches, jedoch kritisch zusehendes Phänomen darstellt. Die LG 2.1 hingegen, allerdings in geringer Fallzahl, ist rein männlich besetzt.

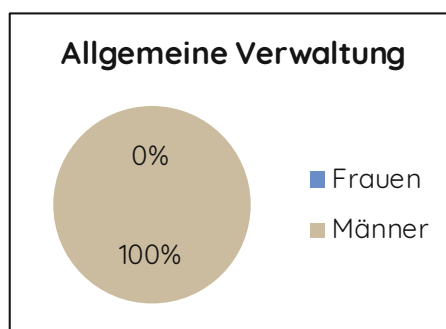
Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist auch im sozialen Bereich in der höher angelegten vgl. LG 2.1 gegeben. Kitas sind für Männer kein attraktiver Arbeitsplatz.

3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

Bei den Beamtinnen und Beamten, von denen in der Stadt Balve nur drei beschäftigt werden, ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen insgesamt, aber vor allem innerhalb der LG 2.2. Sämtliche Beamtinnen und Beamte sind im Bereich Allgemeine Verwaltung beschäftigt.

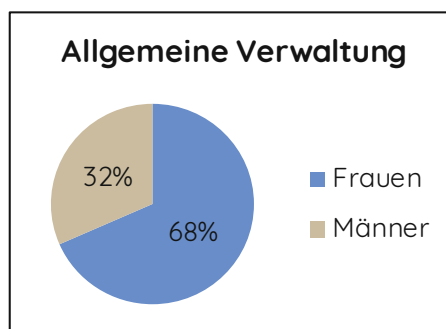
Beamtinnen/Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	1
LG 2.1	0	2
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	3



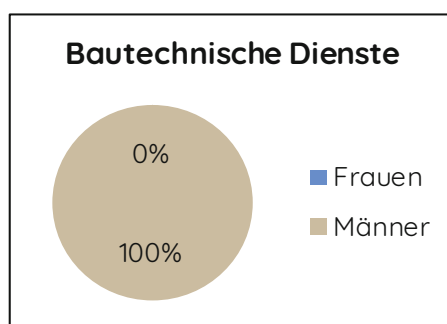
Die meisten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Stadt sind innerhalb einer E-Eingruppierung in der Allgemeinen Verwaltung beschäftigt. Hier sind in der Gesamtzahl Frauen überrepräsentiert. Deutlich ist die Überrepräsentanz noch in der vgl. LG 1.2, in der vgl. LG 2.1 scheint der Frauenanteil auch noch hoch zu sein, allerdings nur relativ im Verhältnis zum Gesamtanteil von Frauen, der ja in der Allgemeinen Verwaltung bei immerhin 71 Prozent liegt. In der vgl. LG 2.2 sind Frauen wiederum unterrepräsentiert im Verhältnis 1:3.

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	3
Vgl. LG 2.1	12	7
Vgl. LG 1.2	25	4
Vgl. LG 1.1	0	3
in Ausbildung	1	1
gesamt	39	18



Der bautechnische Dienst ist in Balve Männersache. Es sind in diesem Bereich keine Frauen eingesetzt.

Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	3
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	3

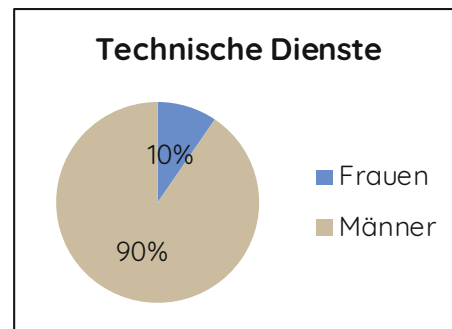


„Meine Mama hat mich und die Jungs zuhause gleich erzogen. Meine Brüder haben selbstverständlich gekocht und den Müll runtergebracht. Als ich das erste Auto bekam, hieß es gleich: Dann bock den mal auf und wechsele die Reifen. Von daher habe ich keine Angst vor Technik-Jobs, auch wenn ich für größere Projekte natürlich Handwerker rufe und rufen muss. Als ich eingestellt wurde, fragte man mich, ob ich denn auch eine Glühbirne wechseln könne? Konnte ich ganz sicher bejahen. Dies ist meine erste – und leider vermutlich auch altersbedingt letzte – Amtszeit im Personalrat. Hier sind weibliche Stimmen auch wichtig! Ich würde Frauen im Job immer raten, ehrlich zu sein, offen mit der oder dem Vorgesetzten zu sprechen, den Kontakt zu den KollegInnen zu suchen. Als Mitglied des Betriebsrats finde ich es auch wichtig, dass wieder Ausflüge mit der ganzen Belegschaft des Rathauses stattfinden können, das stärkt den Zusammenhalt. Wir müssen darum kämpfen, dass das nach Corona nicht verloren geht.“

**Bärbel Griesenbruch,
Hausmeisterin Realschule, FB 4
und Mitglied im Personalrat**

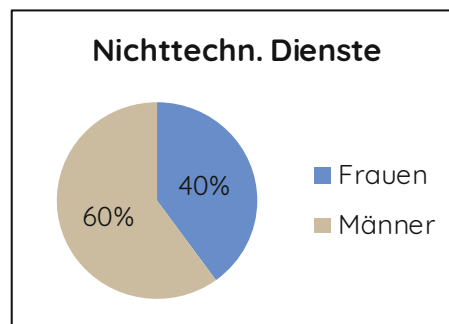
Der technische Dienst ist in Balve Männersache. Es herrscht mit 90 % ebenfalls eine deutliche Überrepräsentanz von Männern.

Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	2	17
Vgl. LG 1.1	0	2
in Ausbildung	0	0
gesamt	2	19



Bei den nichttechnischen Diensten liegt eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Nichttechn. Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	1	3
Vgl. LG 1.2	0	3
Vgl. LG 1.1	3	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	4	6



Im Bereich Feuerwehr ist nur eine einzige Stelle angesiedelt, die dann wiederum männlich besetzt ist.

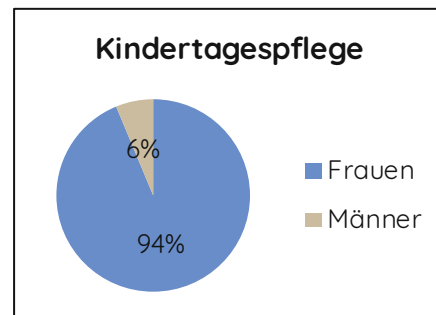
Die Stelle, auf die ich mich als Quereinsteigerin vor einigen Jahren bei der Stadt beworben habe, war in Vollzeit ausgeschrieben. Das heißt, ich musste mich sehr gut organisieren, um zum einen meine Arbeit zufriedenstellend leisten zu können, aber auch noch ein Ohr für die Familie und eine Hand für die täglich anfallenden Dinge zu haben. Ich war vorher schon ein strukturierter Mensch, das kam mir dabei zu Gute. Wer berufstätig ist und eine Familie hat, für den ist es wichtig Netzwerke zu spannen. Wir sind nicht allein und müssen alles selbst erledigen. Man sollte sich auf jeden Fall für einige Dinge Hilfe holen! Ohne die Unterstützung von Nachbarn und Freunden hätte ich die Balance von Job und Familie ganz sicher nicht so gut hingekriegt. Mittlerweile ist das Netz auch durch die Infrastruktur viel besser geworden. Kitas öffnen immer länger und auch jüngere Kinder werden zuverlässig betreut. Mein Eindruck ist, dass die heutigen jungen Väter die Familienjobs eher im Fokus haben. Da habe ich wirklich Hoffnung, dass es der nächsten Generation Frauen - trotz Familienphase - leichter fällt, ihre beruflichen Chancen zu nutzen. Meine Erfahrung ist, dass man langfristig davon profitiert, immer Anschluss an aktuelles Wissen und die Berufswelt zu halten.



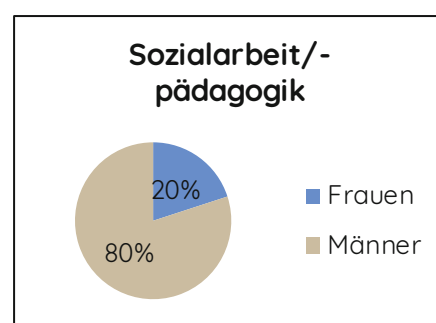
**Carmen Schlebrowski, FB 3
Bereichsleiterin Digitales**

Im sozialen Bereich wird zwischen Kindertagespflege und Sozialarbeit/-pädagogik unterschieden (S-Eingruppierung). Bei der Kindertagespflege liegt der Frauenanteil bei 97 %, bei der Sozialarbeit/-pädagogik wiederum sind Frauen unterrepräsentiert, dort wiederum in der vgl. LG 2.1 überhaupt nicht vertreten.

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	19	2
Vgl. LG 1.1	8	0
in Ausbildung	3	0
gesamt	30	2



Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	0	4
Vgl. LG 1.2	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	4



Beim Gespräch über unseren Job hören wir ab und an: Basteln und Spielen mit den Kindern, das kann ja jeder. Realität ist: Der Beruf der Erzieherin ist sehr anspruchsvoll. Das hat mit Basteln und Spielen inzwischen nur noch am Rande zu tun. Der Job bedeutet, sich mit Inklusion auseinanderzusetzen, mit Dokumentation und der Konzeption der Angebote. Auch die Vereinbarung zwischen Familie und Beruf stellt eine Herausforderung dar. Gerade dann wenn der familiäre Hintergrund, bzw. Unterstützung fehlt, ist es schwierig die Öffnungszeiten einer Kindertageseinrichtung abzudecken. Auch während der Ausbildung spielt ein ausreichendes Netzwerk an Unterstützung in der Familie eine große Rolle, damit es funktioniert. Personal zu finden wird immer schwieriger. Der Fachkräftemangel liegt gewiss auch zum Teil an den Ausbildungsinhalten. Mehr Praxisbezug wäre wünschenswert.

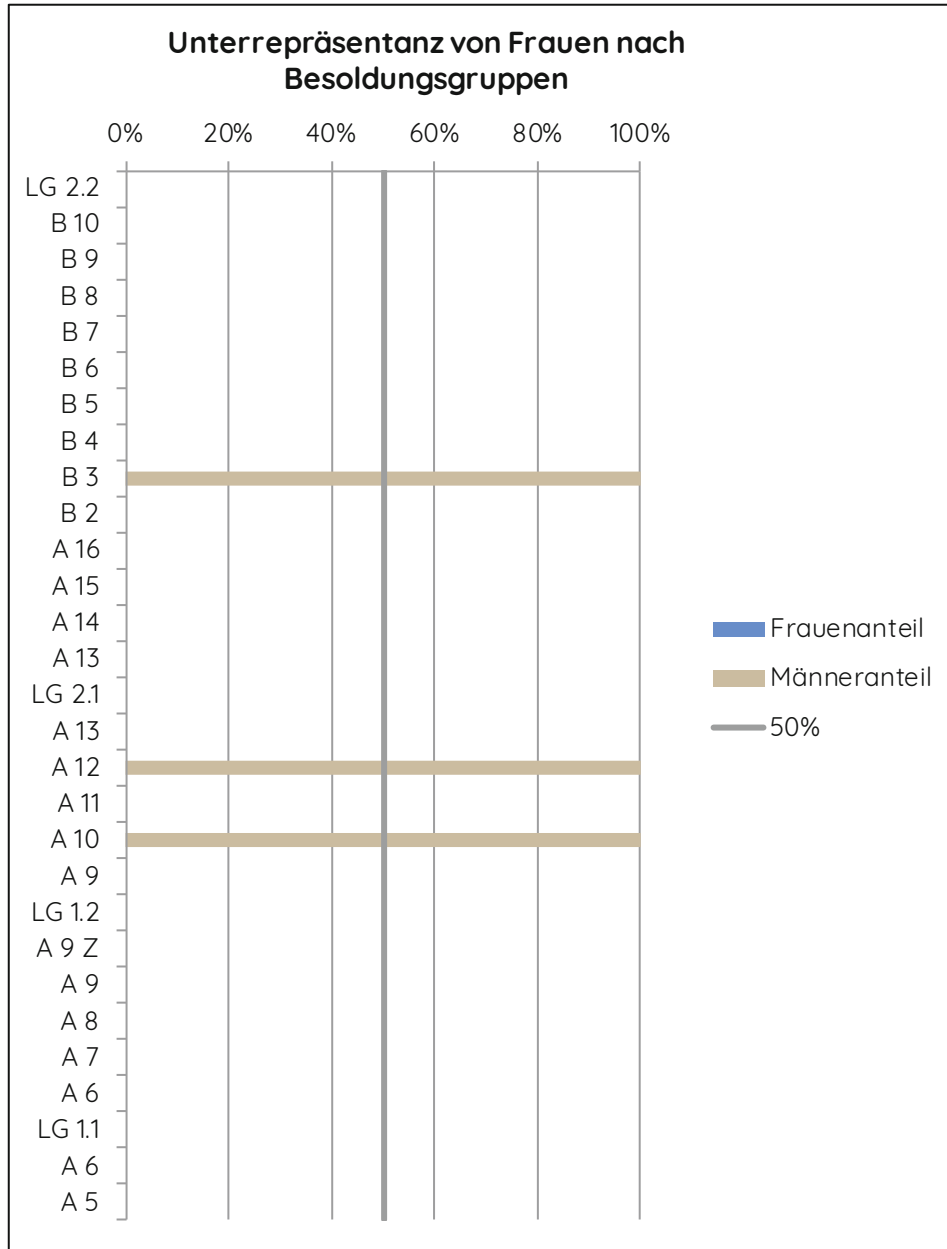
Wir sind sehr froh, dass wir mehr als das Mindestmaß an Arbeitsstunden für die Einrichtung erhalten, denn so können wir überhaupt pädagogisch arbeiten. Das Gehalt ist sicher auch eine wichtige Stellschraube, um den Beruf attraktiver zu machen. Wir haben in der Tat nun seit Kurzem einen männlichen Kollegen. Gerade den Jungs in der Einrichtung tut es merklich gut, dass sie nun auch einen männlichen Ansprechpartner haben. Der musste die ersten Wochen erstmal ganz viele Murmelbahnen bauen, obwohl wir das auch können. Insgesamt begrüßen wir es, wenn der Männeranteil in den Kitas steigt, denn männliche Kollegen haben nochmal eine andere Vorbildfunktion und sind oft eine Bereicherung für die Teams.



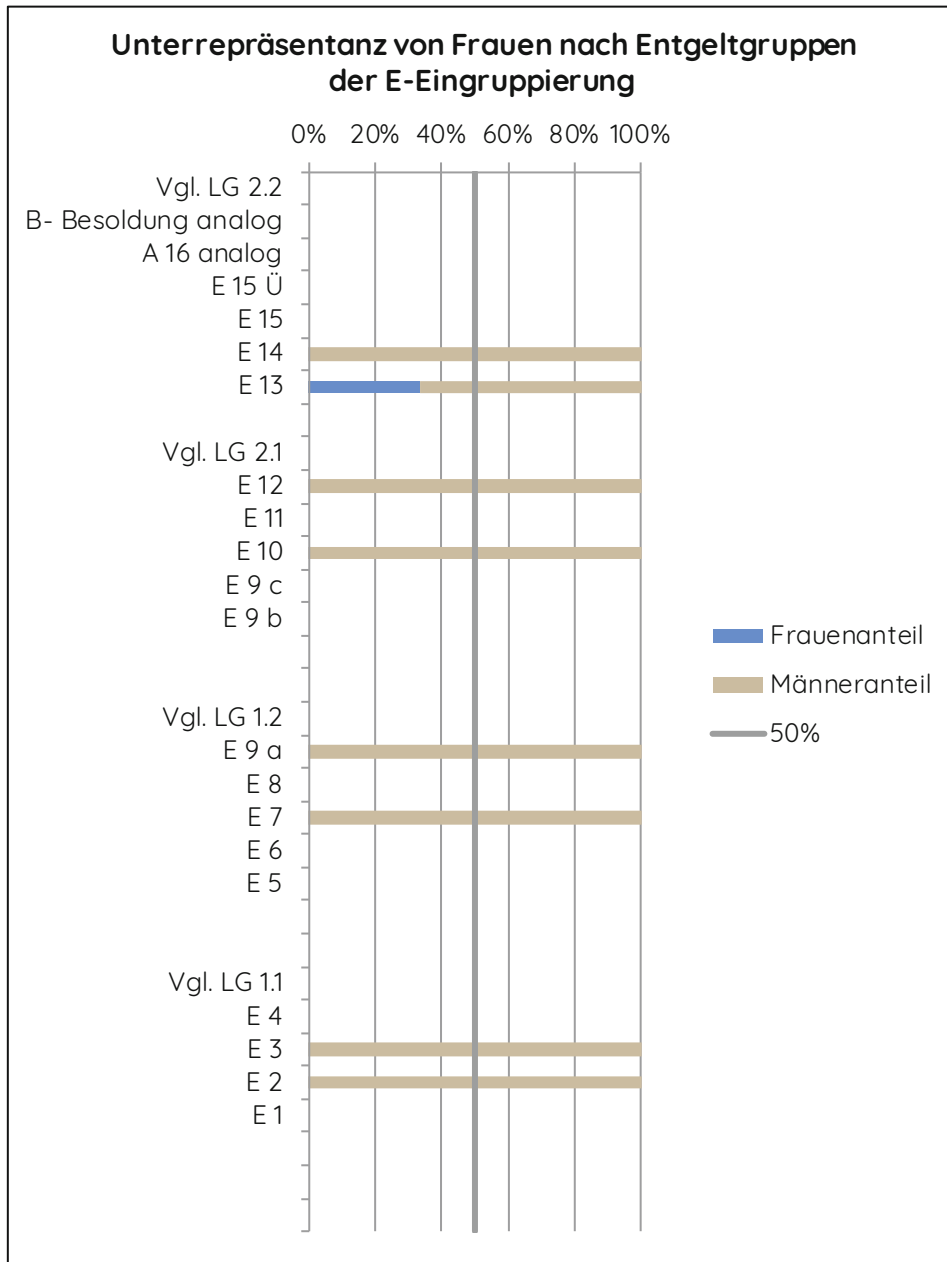
**Nicole Engel und Ricarda Hundt
Kita Sausebraus in Eisborn**

3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung

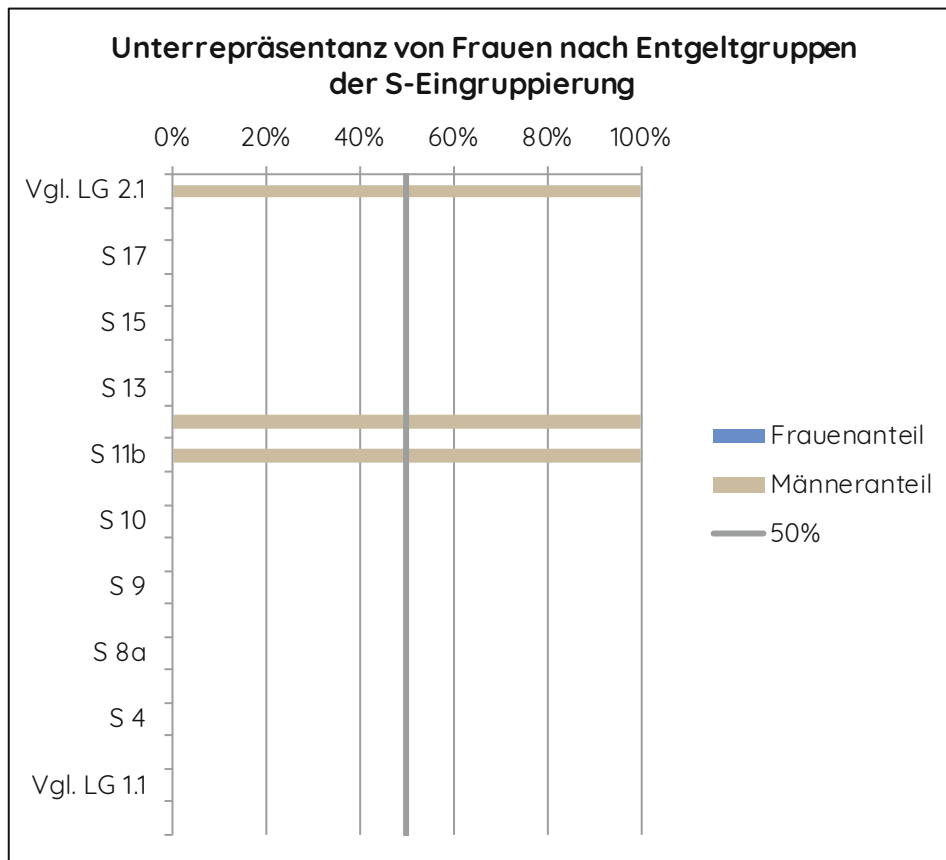


Der Gleichstellungsplan ist eine wichtige Stellschraube, die wir nochmal drehen wollen, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Verwaltung näher zu kommen. Er beschreibt Ziele und Maßnahmen, um die Gleichstellung weiter zu fördern. Ich habe noch Zeiten kennen gelernt, in denen Frauen nach acht Wochen Mutterschutz fest über ihre berufliche Zukunft entscheiden mussten. Da hat sich zum Glück schon vieles verändert, was die Personalplanung manchmal nicht leichter macht, aber ganz andere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnet. Und diese Vereinbarkeit ist für die Stadt als Arbeitgeber ein wichtiges Ziel, um unseren Mitarbeitern einen attraktiven Arbeitsplatz bieten zu können.



Michael Bathe
Allgemeiner Vertreter des Bürgermeisters
Fachbereichsleiter Zentrale Dienste
Ordnung | Soziales | Kultur

Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



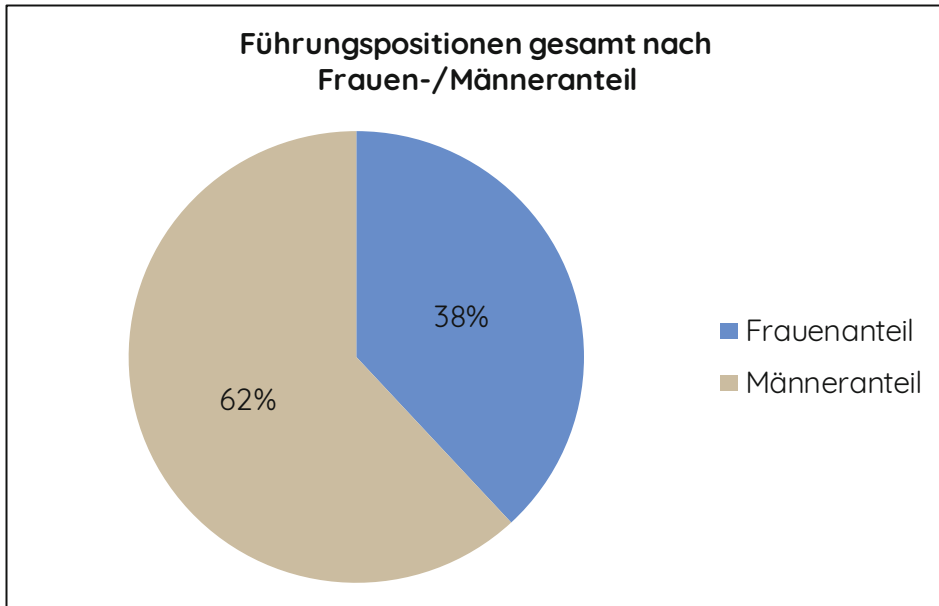
Wir sind als Team wirklich glücklich darüber, dass die Stadt Balve sich in Sachen Personalplanung als flexibler und engagierter Partner gezeigt hat. Man muss sich aber – insbesondere als Frau! – in Verhandlungen klar positionieren und sich für seine Sache stark machen. Auch wir sind froh, dass wir pädagogisch arbeiten können, weil wir nicht nur mit dem rechnerisch erforderlichen Minimalpersonal auskommen müssen. Wir hätten auch gern mehr Männer im Team, aber das ändert sich schon merklich. Ob es auf „Kundenseite“ die Papas bei den Elterngesprächen oder die Verteilung der Bring- und Abholdienste betrifft, oder von unserer Seite die Praktikanten und Bewerber: Es tut sich etwas, die Rollenbilder öffnen sich. Wir Erzieherinnen haben keine große Lobby, wir würden aber gern als das wahrgenommen werden, was wir sind: Multimanagerinnen! Den gestiegenen Anforderungen müsste aber auch eine angemessene Bezahlung gegenüberstehen, da muss sich dringend etwas tun. Es ist eben wieder so, dass es als typischer „Frauen“-Beruf gilt, und diese Jobs werden traditionell schlechter bezahlt. Wir im Kindergarten leben Diversität. Wenn ein Junge mal Nagellack ausprobieren will: Soll er doch! Und wenn er mal weint, soll er das rauslassen, Sprüche wie „Männer weinen nicht“ hört hier keiner .



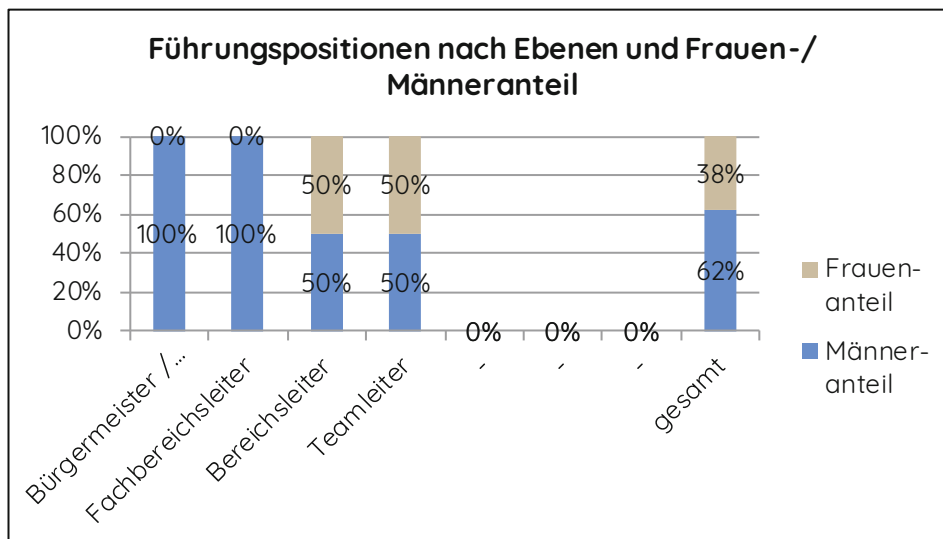
Kita KinderReich, Garbeck

3.1.6 Führungskräfte

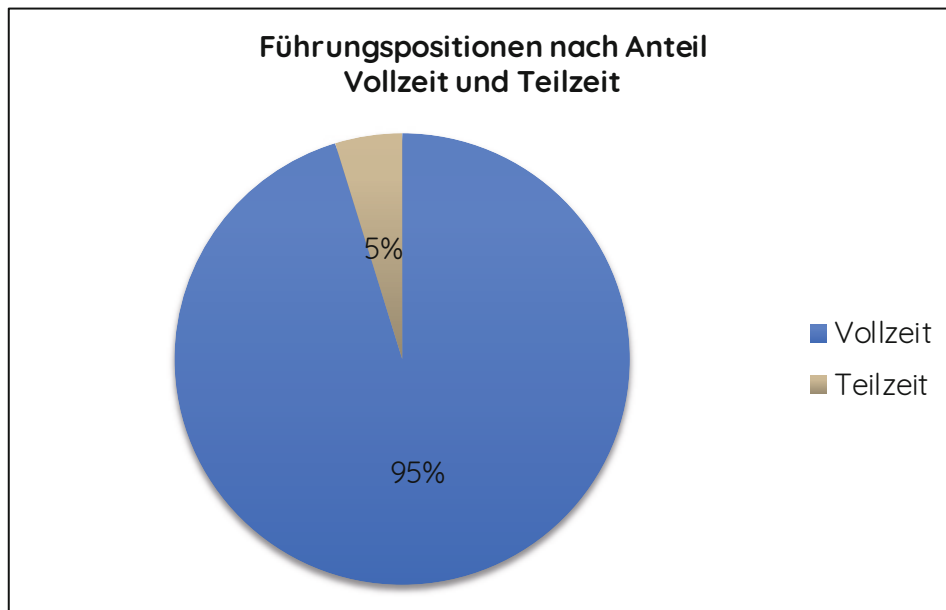
Zur Gruppe „Führungspositionen“ sind an dieser Stelle Bürgermeister, Fachbereichsleiter, Bereichsleiter und Teamleiter zusammengefasst. Es ergibt sich dabei ein Frauenanteil von 38%, wobei die Frauen hierbei nicht auf Ebene der Fachbereichsleiter vertreten sind, wohl aber zu 50 & auf Ebene der Bereichs- und Teamleiter.



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit:



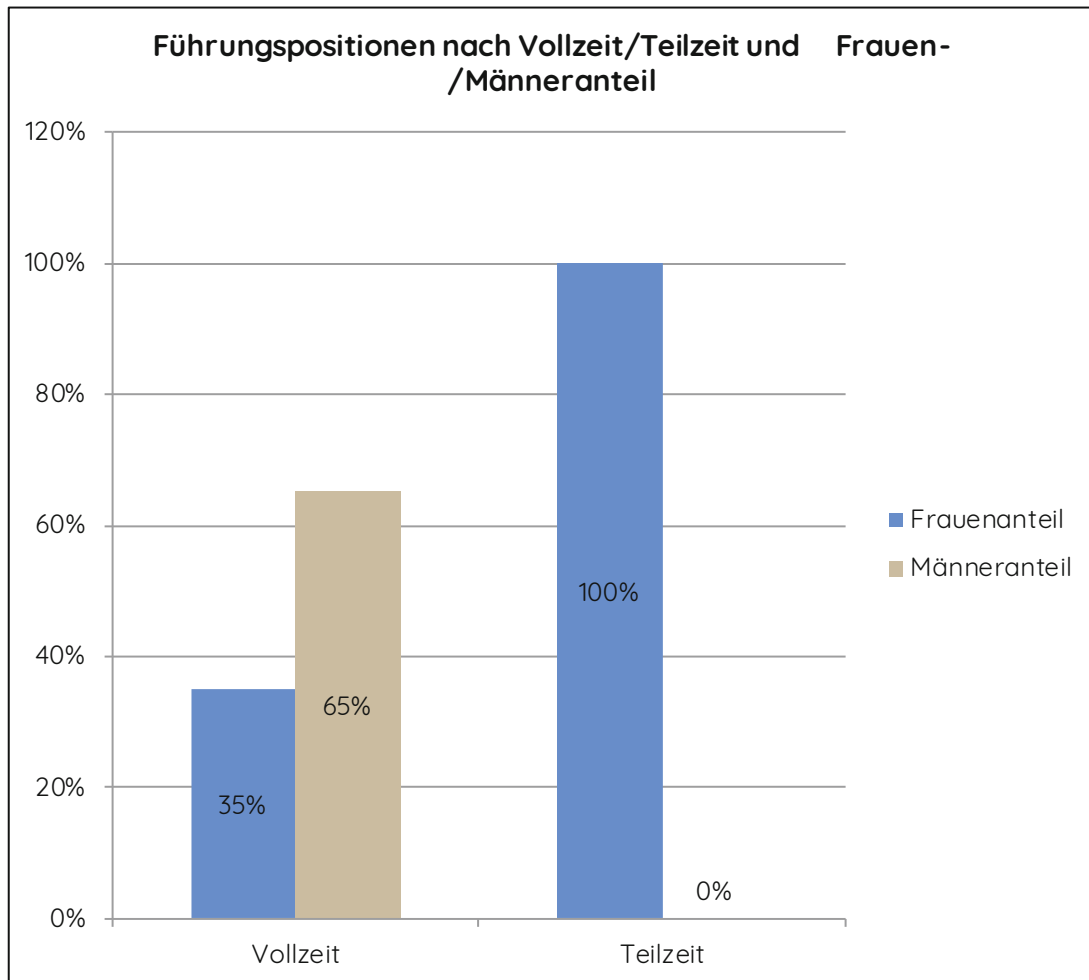
Für mich bedeutet Gleichstellung, frei von Diskriminierung seinen Job machen zu können. Nicht alles, was auf dem Papier gleich aussieht, ist es auch, da muss man schon genau hinschauen. Tatsache ist, viele Frauen verdienen in ihrem Job weniger als Männer, entscheiden sich häufiger für ein Teilzeitmodell. Das festigt natürlich ein traditionelles Rollenverständnis, aber es handelt sich auch immer um eine persönliche Entscheidung. Die Gesellschaft ist im Umbruch, der Arbeitgeber kann hier unterstützen und Wege aufzeigen, aber manche Dinge werden gesellschaftlich einfach länger brauchen. Ich habe es sehr unterstützt, dass Kollegen - Männer! - in Elternzeit gehen, das Längste an Elternzeit bisher war da ein Jahr. Da sieht man, dass Väter sich zunehmend Aufgaben in der Familie fair teilen und ihre Rolle als Papa nicht auf Karriere und Geldverdiener reduzieren wollen. Natürlich würden wir es als Personalrat begrüßen, wenn in Balve Frauen auch in der Verwaltungsführung vertreten wären. Immerhin sind mit der Neuaufstellung des Personalplanes auch einige Frauen als Bereichsleitung eingestiegen und auch entsprechend höher gruppiert worden. Die Frauen sollten dranbleiben, und der Job der Gleichstellungsbeauftragten ist es hier, immer wieder nachzuhaken und bei den Verantwortlichen ein Bewusstsein für die Bedeutung der Frauenförderung zu schaffen.“



Thomas Hinz, FB5
Vorsitzende Person des Personalrates
der Stadt Balve

Die weitaus meisten Führungspositionen werden in Vollzeit gestaltet, nur ein Bruchteil in Teilzeit. Die Männer in Führungspositionen sind ausschließlich Vollzeitbeschäftigte.

Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Zusammenfassung:

Unterrepräsentanz von Frauen kann in folgenden Bereichen festgestellt werden:

BeamtInnen: Männeranteil 75 %
E-Eingruppierungen: Vgl. LG 2.2, Männeranteil 75 %
S-Eingruppierungen (sozialer Bereich): Vgl. LG 2.1, Männeranteil 100%

Somit kann festgestellt werden, dass der Gesamtanteil der Frauen in der Verwaltung bei 59 Prozent liegt, Frauen aber in den Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind. Die meisten von ihnen sind in Teilzeitbeschäftigung, wohingegen Führungspositionen derzeit fast ausschließlich in Vollzeit besetzt werden. Bei immerhin knapp einem Drittel der Beschäftigten in Teilzeit, zum Großteil Frauen, liegt die Arbeitszeit unterhalb von 50% des Umfangs einer Vollzeitstelle. Dies ist im Anbetracht der erzielbaren Einkünfte auch mit Blick auf die spätere Alterssicherung durchaus kritisch zu betrachten.

Ich bin seit 1989 bei der Stadt Balve. Damals habe ich nach meiner Ausbildung, wie auch einige andere jungen Frauen, meine ersten Berufsjahre in der Verwaltung absolviert.

Im Rückblick muss ich sagen, dass es schon mutig war, so viele junge Frauen „geballt“ nacheinander einzustellen.

Tatsächlich haben wir damals alle irgendwann Familien geründet und mehr oder weniger Elternzeit genommen. Teilweise waren drei Kolleginnen zeitgleich in Elternzeit / im Erziehungsurlaub und diese konnten anschließend auch nur in Teilzeit wieder in den Job einsteigen.

Aber wenn ich heute schaue: Das sind alles Mitarbeiterinnen, die auch heute noch bei der Stadt arbeiten, die es sozusagen dem Arbeitgeber gedankt haben und die heute zum Teil auch in leitender Position vertreten sind.

Uns wurde damals viel möglich gemacht, der Arbeitgeber hat sich sehr flexibel gezeigt und tut das, so meine Erfahrung, auch heute noch.

Um sich erfolgreich zu entwickeln, brauchen Männer wie Frauen meiner Meinung nach eins: **Wertschätzung**. Männer haben es bisher beruflich oft noch leichter voranzukommen, weil sie „planbarer“ für den Arbeitgeber sind.

Sie müssen bei der Karriereplanung weniger Rücksichten nehmen. Aber ich habe den Eindruck, das ändert sich auch bei den Männern gerade; was die Personalplanung bestimmt nicht immer leichter macht. Meine Devise im Job ist und war immer, ob Mann oder Frau: **Es geht nur im Team!**

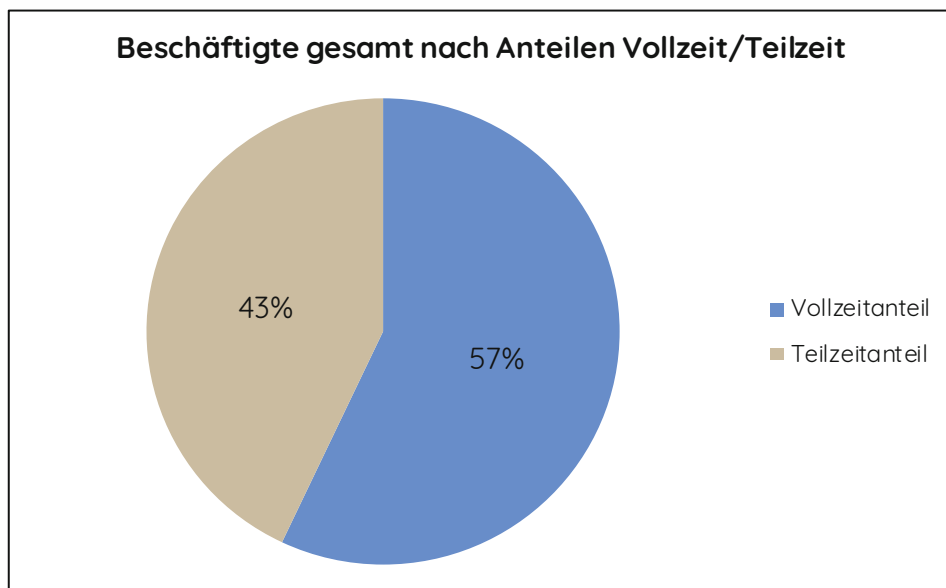


Kordula Budde, FB 3
Bereichsleitung Kinder und Jugend

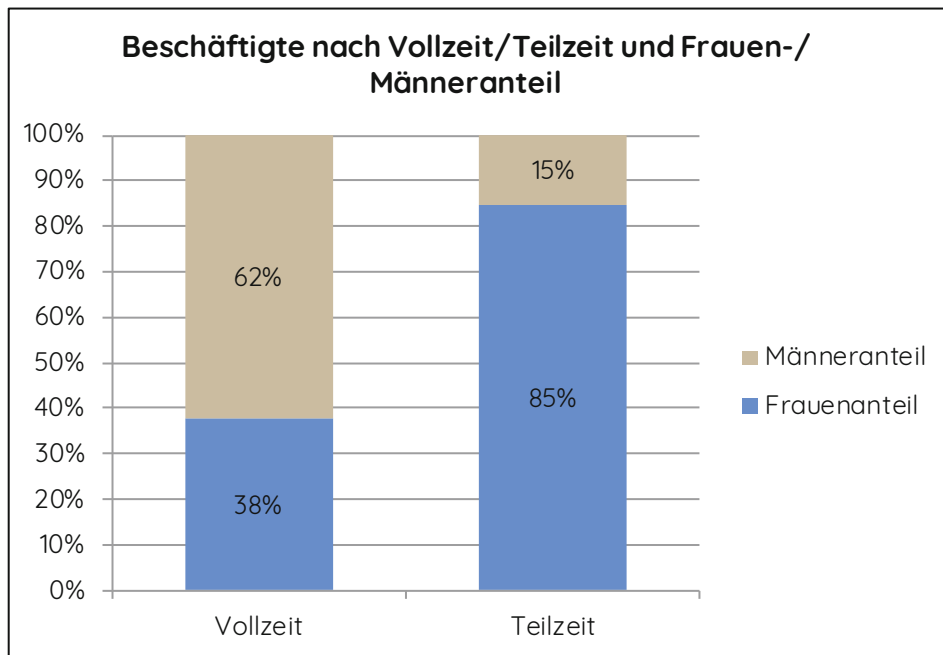
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet. Hier wird festgelegt, dass Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden sollen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dabei soll es möglich gemacht werden, die Arbeitszeit bis auf die Hälfte zu reduzieren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 LGG). Dabei darf die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Auch neue Formen der Arbeitsorganisation sollen als Instrumente genutzt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren: „Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

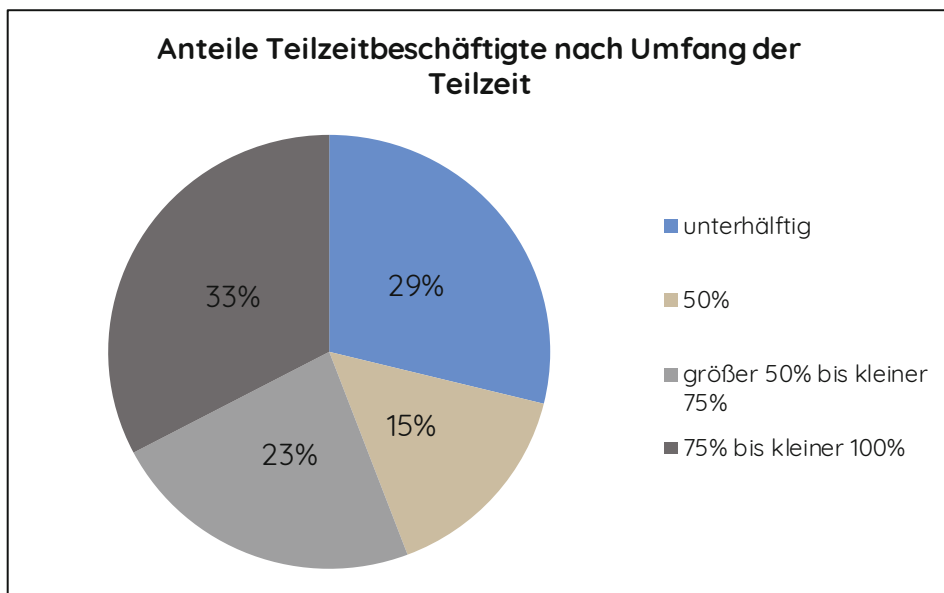
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



3.1.8 Beförderungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2018-2022							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil	Anteil Teilzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil
LG 2.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LG 2.1	2	100%	0%	100%	0%	0%	0%
LG 1.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

3.1.9 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Höhergruppierungen E-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2018-2022							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil	Anteil Teilzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil
Vgl. LG 2.2	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%
Vgl. LG 2.1	5	80%	50%	50%	20%	100%	0%
Vgl. LG 1.2	9	67%	67%	33%	33%	67%	33%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht (keine Höhergruppierung erfolgt)

Jahre 2018-2022							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil	Anteil Teilzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil
Vgl. LG 2.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

3.1.10 Fortbildungsteilnahme

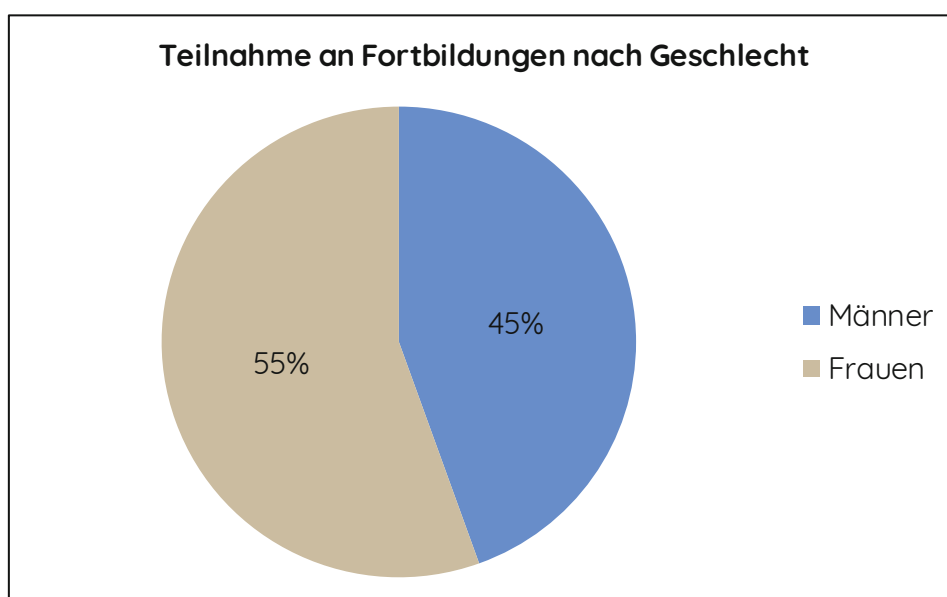
Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

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

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potenziale und Potenzialentwicklung. Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

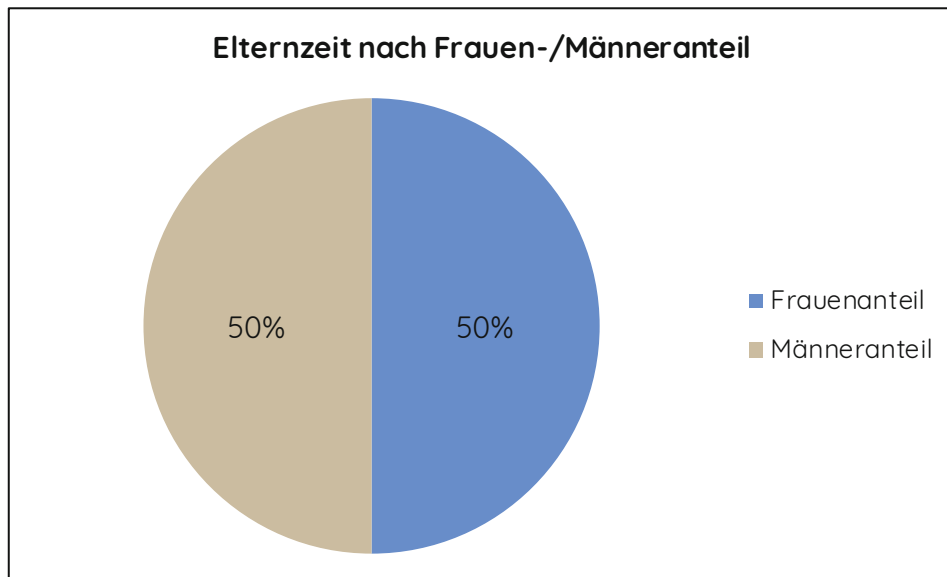
In den Jahren 2018-2022 haben 364 Personen (Mehrfachnennungen) an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 55 Prozent davon waren Frauen, 45 Prozent Männer.

Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht

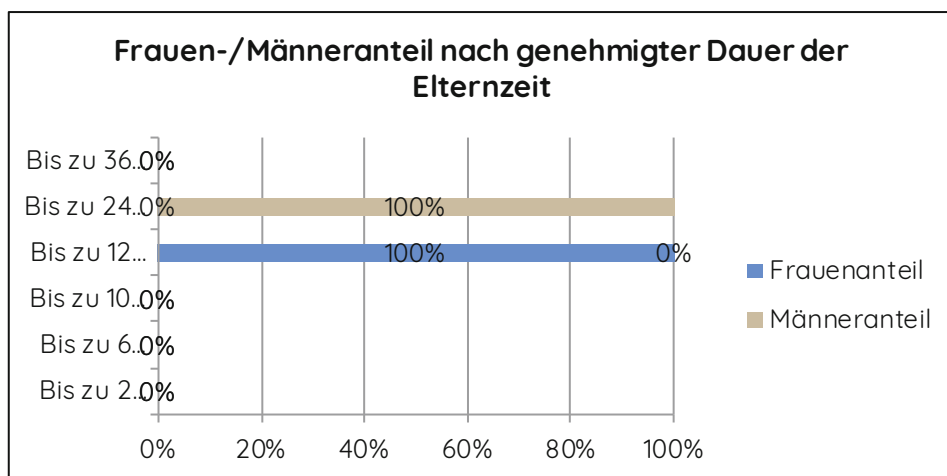


3.1.11 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil



Frauen-/Männeranteil nach genehmigter Dauer



Eine Erfassung nach Monaten der genehmigten Elternzeiten von weiblichen und männlichen Beschäftigten gibt einen exakteren Überblick über die Verteilung der gewählten Dauer nach Geschlecht. In einigen Dienststellen sind bereits seit einiger Zeit Anträge auf Elternzeit von männlichen Beschäftigten zu verzeichnen, die über die beiden „Vätermonate“ hinausgehen. Mit Hilfe des genaueren Datenmaterials können eventuelle Veränderungen in der Verteilung von Elternzeitanteilen zwischen den Beschäftigten beider Geschlechter belegt und ggfs. Maßnahmen im Gleichstellungsplan angepasst werden.

3.2 Prognose

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

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

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz
	2023-2027	2023-2027
LG 2.2	0	0
LG 2.1	1	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	1	0

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz
	2023-2027	2023-2027
Vgl. LG 2.2	2	0
Vgl. LG 2.1	3	0
Vgl. LG 1.2	5	0
Vgl. LG 1.1	1	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	11	0

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz
	2023-2027	2023-2027
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	4	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	4	0

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit 2 Abgängen von Führungs- und Funktionsstellen zu rechnen.

Funktion	2023-2027
Bürgermeister / Allgm. Vertreter	1
Fachbereichsleiter	1
Bereichsleiter	0
Teamleiter	0
-	0
-	0
-	0
Gesamt	2

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

Für die Darstellung von Maßnahmen und Zielen bietet sich der vorgeschlagene **Maßnahmenbogen** (s. u.) an, der wichtige Zahlen/Daten/Fakten, Zielvorgaben und Kennzahlen und auch die für die Umsetzung verantwortliche Stelle innerhalb der Verwaltung benennt.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.



Umsetzungsbeispiel:
Einrichtung eines Steuerungskreises unter der Federführung der Dienststelle.

Mitglieder können des Personalrates oder des Hauptamtes sowie die die Gleichstellungsbeauftragte sein. Bei Bedarf können Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationseinheiten hinzugezogen werden.

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

4.1 Umsetzung des Gleichstellungsgedankens durch regelmäßige Information der Führungskräfte

Wie eingangs erwähnt, gilt es alte Denkmuster zu durchbrechen und Stereotype zu überwinden. Hier sind vor allem die Führungskräfte gefragt, eine entsprechende Leitkultur vorzuleben. Ziel ist es, die Frauenförderung stärker in den Fokus zu rücken und die Belegschaft zu sensibilisieren.

Maßnahme:

Sowohl im Verwaltungsvorstand als auch in Führungskräftegruppen wird die Frauenförderung thematisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert über den aktuellen Stand und gibt ggf. neue Denkanstöße.

Zuständig: Bürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte

4.2 Bürofreie Arbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist oftmals eine der großen Herausforderungen im Alltag. Wenn es zu einem kurzfristigen Ausfall aufgrund Krankheit oder Pflege eines Kindes oder Familienangehörigen kommt, ist Flexibilität gefragt. Durch die Gleitzeit, vor allem im Verwaltungsbereich, ist diese zwar im gewissen Maße möglich, aber noch ausbaufähig.

Maßnahme:

Durch Schaffung einer Reglementierung in Form einer Dienstvereinbarung sowie der Zurverfügungstellung von Laptops kann die Arbeit von zu Hause eine gute Hilfestellung sein. Zum einen wird die Flexibilität der Beschäftigten, aber auch die Attraktivität der Stadt Balve als Arbeitgeberin erhöht.

Zuständig: Bereich Personal, Personalrat

4.3 Sprachgebrauch

Auch in unserem alltäglichen Sprachgebrauch sowie in der fachlichen Literatur begegnen wir Aspekte der Gleichberechtigung und Diskriminierung. Vor allem in Verschriftlichungen wird häufig mit der Begründung der besseren Lesbarkeit nur ein Geschlecht verwendet und dann meist das männliche. Allein der Hinweis, dass trotzdem alle Geschlechter angesprochen werden sollen, scheint nur begrenzt ausreichend.

Maßnahme:

In dienstlichen Texten werden künftig generell beide Geschlechter angesprochen. In Stellenausschreibung erfolgt dies in Kurzform mit dem Hinweis (m/w/d). In Langtexten soll die neutrale Form verwendet werden oder die Geschlechter werden ausgeschrieben.

Zuständig: Alle

4.4 Führungspositionen

Führungskräfte müssen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt motivieren, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben, aber auch Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen. Hierbei gilt es auch, insbesondere Frauen anzusprechen.

Maßnahme:

Die Führungskräfte werden durch Veranstaltungen in Gleichstellungsbelangen sensibilisiert. Darüber hinaus werden Frauen gezielt in Stellenausschreibungen angesprochen. Dies kann durch Voranstellung erfolgen oder durch den gesetzlichen Hinweis:

„Die Stadtverwaltung Balve begrüßt Ihre Bewerbung unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Die Stadt Balve fördert die berufliche Zukunft von Frauen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin/eines Mitbewerbers (m/w/d) vorliegende Gründe überwiegen. Dies gilt gleichermaßen für Menschen mit Behinderungen.“

Zuständig: Bereich Personal, Führungskräfte

4.5 Führen in Teilzeit

Bislang galt eine gewisse Präsenzkultur unter den Führungskräften als üblich. Damit einhergehend wird von angehenden Führungskräften zumeist erwartet, dass sie diese Tätigkeit in Vollzeit wahrnehmen. Dies schreckt vor allem alleinerziehende Eltern davor ab, eine Führungsposition anzustreben. Hier gilt es organisatorische Lösungen zu finden.

Maßnahme:

In den Stellenausschreibungen wird der Teilzeitpassus explizit erwähnt. Eine Besetzung könnte nach dem Jobsharing-Prinzip erfolgen – Zwei Teilzeitkräfte teilen sich eine Vollzeitstelle.

Zuständig: Bereich Personal, beteiligter Fachbereich

4.6 Ausbildung in Teilzeit

Ausbildungsstellen werden zumeist in Vollzeit besetzt. Es besteht jedoch durchaus die Möglichkeit bei einer verlängerten Ausbildungsdauer auch Ausbildungen in Teilzeit anzubieten. Hierdurch wird für junge alleinerziehende Mütter wie Väter die Möglichkeit eines Berufseinstiegs geschaffen. Die Stadt Balve hat bereits gute Erfahrungen mit dieser Möglichkeit gesammelt.

Maßnahme:

In den Stellenausschreibungen wird der Teilzeitpassus explizit erwähnt.

Zuständig: Bereich Personal/ Ausbildungsleitung

4.7 Handwerklich/ gewerblicher Bereich

Im handwerklich/ gewerblichen Bereich liegt eine „klassische“ Unterrepräsentanz der Frauen vor. Derzeit sind nur 2 Frauen von insgesamt 21 Personen im technischen Bereich bei der Stadt Balve beschäftigt.

Maßnahme:

Auch hier werden die Frauen gezielt in den Stellenausschreibungen angesprochen und bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Auch die Teilnahme am sogenannten Girls-Day lenkt die Aufmerksamkeit künftiger Arbeitnehmerinnen auf die technischen Aufgabengebiete. Zudem sollten bereits jetzt entsprechende Konzepte hinsichtlich der räumlichen Aufteilung (Schaffung geeigneter Umkleidemöglichkeiten) entwickelt werden.

Zuständig: Bereich Personal, Bauhof, Gleichstellungsbeauftragte

4.8 Kindertagesstätten und offene Ganztagschule

Im Bereich der Kindertagesstätten sowie der offenen Ganztagschulen liegt eine „klassische“ Unterrepräsentanz von Männern vor. Derzeit sind nur zwei Männer im erzieherischen Bereich tätig.

Maßnahme:

In Stellenausschreibungen werden die Männer gezielt angesprochen. Der gesetzliche Passus wird (maßgeblich bei einer Unterrepräsentanz von Frauen) weggelassen. Die Teilnahme an dem sogenannten Boys-Day lenkt die Aufmerksamkeit künftiger Arbeitnehmer auf die sozial-erzieherischen Tätigkeiten.

Zuständig: Bereich Personal, Gleichstellungsbeauftragte

4.9 Soziale Arbeit

Die Tätigkeit eines Sozialarbeiters bzw. einer Sozialarbeiterin ist im „klassischen“ Sinne normalerweise auch ein Bereich, welcher eher von den Frauen bevorzugt wird. Bei der Stadt Balve sind allerdings nur männliche Sozialarbeiter beschäftigt.

Maßnahme:

In Stellenausschreibungen werden die Frauen gezielt angesprochen.

Zuständig: Bereich Personal

5 Anhang

5.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf
