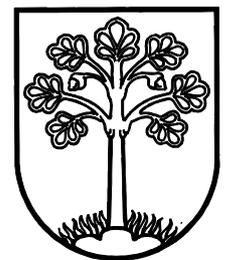




**Gleichstellungsplan**  
2019 - 2022



FÜR DIE STADTVERWALTUNG TELGTE



## Inhalt

### Präambel

<b>1</b>	<b><u>Allgemeine Vorschriften</u></b>	6
1.1	Geltungsbereich	6
1.2	Begriffsbestimmung	6
1.3	Allgemeine Zielsetzung	7
1.4	Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	7
<b>2</b>	<b><u>Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung</u></b>	8
<b>2.1</b>	<b>Handlungsfeld A: Analyse und Prognose der Personalentwicklung</b>	8
2.1.1	Datenerhebung	8
<b>2.2</b>	<b>Handlungsfeld B: Stellenbesetzung, Beförderung, Höhergruppierung</b>	10
2.2.1	Stellenausschreibung	10
2.2.2	Auswahlverfahren	10
2.2.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	11
2.2.4	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	12
<b>2.3</b>	<b>Handlungsfeld C: Ausbildung</b>	13
2.3.1	Maßnahmen	13
<b>2.4</b>	<b>Handlungsfeld D: Fortbildung und Personalentwicklung</b>	14
2.4.1	Maßnahmen	14



<b>2.5</b>	<b>Handlungsfeld E: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	16
2.5.1	Maßnahmen	16
2.5.1.1	Arbeitszeit und Teilzeit	16
2.5.1.2	Beurlaubung und Wiedereingliederung	17
<b>2.6</b>	<b>Handlungsfeld F: Generelle Organisation</b>	18
2.6.1	Maßnahmen	18
<b>3</b>	<b><u>Bestandsanalyse und Prognose</u></b>	21
<b>4</b>	<b><u>Berichtswesen, Controlling</u></b>	23
<b>5</b>	<b><u>Schlussbestimmungen</u></b>	24



## Präambel

Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), welche am 15.12.2016 in Kraft getreten ist, wurde der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan umbenannt. Hinsichtlich der inhaltlichen Vorgaben zum Gleichstellungsplan (§ 6 LGG) sind keine wesentlichen Änderungen vorgenommen worden.

Mit der Verabschiedung des Gleichstellungsplanes trägt die Stadt Telgte dem gesetzlichen Auftrag der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
- bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern,
- die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Sowohl in gesellschaftlicher als auch in beruflicher Hinsicht ist der Gleichstellungsplan ein geeignetes Instrument zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Chancengleichheit.

Im Gesetz selbst sind viele Regelungen bereits festgelegt, z.B. für Ausschreibungspflichten, möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen, Beförderungen, Teilzeitregelungen u. v. a., die ohne weitere Auslegung direkt umzusetzen sind.



Der Gleichstellungsplan enthält allgemeine Ziele und Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern auf der Basis der Bestandsanalyse und der Prognose.

Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Telgte.



## Allgemeiner Teil

### 1. Allgemeine Vorschriften

#### 1.1. Geltungsbereich

- (1) Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Telgte und deren Eigenbetriebe.
- (2) Die Stadt setzt sich bei den Betrieben und Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist und bei denen kein eigener Gleichstellungsplan vorliegt, dafür ein, dass die Vorschriften des Gleichstellungsplanes der Stadt Telgte beachtet werden. Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens soll die Geltung dieses Gleichstellungsplanes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

#### 1.2. Begriffsbestimmung

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und -beamte (§ 3 Absatz 2 LGG) sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer städtischer Gesellschaften sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gleichstellungsplanes.



- (2) Verwaltungsleitung im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind die Bürgermeisterin/der Bürgermeister als auch die/der für das Personalmanagement zuständige Leiterin/Leiter.
- (3) Stellen im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung.

## **1.3. Allgemeine Zielsetzung**

- (1) Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG nach Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen in der Verwaltung so zu gestalten, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen auf Dauer paritätisch vertreten sind.
- (2) Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben (Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile und Diskriminierungen mit der Ausübung ihres Berufes zu vereinbaren.

## **1.4. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**

- (1) Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung wird durch den Abschnitt IV, §§ 15 – 21 LGG definiert. Die Verwaltungsleitung verpflichtet sich zur Anwendung des LGG und zur Unterstützung bei der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.



- (2) Zur Sicherung der Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin zu benennen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über alle persönlichen Verhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vertraulichen Angelegenheiten der Verwaltung zu wahren.

## **2. Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **2.1. Handlungsfeld A: Analyse und Prognose der Personalentwicklung**

**Ziel: Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose über die weitere Personalentwicklung bei der Stadt Telgte**

#### **2.1.1. Datenerhebung**

- (1) Um eine genaue Analyse der Beschäftigtenstruktur der Verwaltung sowie eine Aussage über die voraussehbare Entwicklung der personellen Strukturen zu ermöglichen, sind vom Personalmanagement folgende Daten statistisch zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres zu erfassen:
1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen,
  2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen,



3. die Zahl der Auszubildenden und Widerrufbeamtinnen und -beamten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf,
  4. die Zahl der Höhergruppierungen und Beförderungen,
  5. die Zahl der Beurlaubten getrennt nach Geschlecht mit dem Zeitpunkt der voraussichtlichen Rückkehr,
  6. die Besetzung von Gremien,
  7. die tatsächliche Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, getrennt nach Geschlecht,
  8. geschlechtsspezifisch differenzierte Zahlen über die Vergabe von Leistungsanreizen.
- (2) Bei der Feststellung des Frauenanteils werden vergleichbare Besoldungs- und Entgeltgruppen entsprechend der Vorschrift des § 7 Absatz 3 LGG zusammengefasst.
- (3) Die Analysedaten und die Entwicklungsprognose sind im Gleichstellungsplan unter Ziffer 3 kumuliert und umfassend im Bericht der Verwaltung über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadt Telgte vom 01.01.2016 bis 31.12.2018 darzustellen.



### **2.2. Handlungsfeld B: Stellenbesetzung, Beförderung, Höhergruppierung**

**Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in allen Laufbahnen und Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.**

#### **2.2.1. Stellenausschreibung**

- (1) Vor jeder Stellenausschreibung ist der Text der Stellenausschreibung sowie die Auswahlkriterien (Anforderungsprofil) mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.
- (2) Im Ausschreibungstext ist auf die bevorzugte Einstellung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen durch folgenden Zusatz hinzuweisen:  
"Bewerbungen von Frauen sind erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."
- (3) Vor jeder Stellenausschreibung ist die auszuschreibende Stelle unter dem Aspekt der Teilbarkeit zu betrachten.

#### **2.2.2. Auswahlverfahren**

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die im Anforderungsprofil aufgeführten fachlichen und persönlichen Qualifikationen maßgebend. Neben den erforderlichen fachlichen Qualifikationen ist in jedem Einzelfall zu



berücksichtigen, dass geleistete Arbeit in Familie und/oder Ehrenamt qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann. Erziehungs- und Familienzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungszeiten dürfen sich nicht nachteilig für Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

- (2) Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (sog. Öffnungsklausel).

Als Gründe für die Anwendung der Öffnungsklausel gelten:

- Schwerbehinderung,
- schwerwiegende soziale Gründe.

Der Umstand, dass eine Bewerberin mit einer erwerbstätigen Person verheiratet ist, führt nicht zur Anwendung der Öffnungsklausel.

### **2.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen**

- (1) Die Regelungen der Ziffern 2.2.1 und 2.2.2 haben im Sinne einer Beförderung oder Höhergruppierung entsprechende Geltung.
- (2) Vorgesetzte haben die fachliche Entwicklung von Frauen besonders zu fördern und sie zur Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren. Eine Veränderung der Aufgabeninhalte ist mit der Verwaltungsleitung abzustimmen.



### 2.2.4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Über beabsichtigte Personalentscheidungen, auch Umsetzungen, Abordnungen und Zuweisungen, ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu informieren.

Ihr ist in angemessener Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Im Übrigen wird auf § 18 LGG NW verwiesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Aktenvorgänge, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist.

- (2) Im Rahmen des Auswahlverfahrens sind der Gleichstellungsbeauftragten die Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorzulegen.
- (3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist frühzeitig mitzuteilen, welche Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen. Ebenso wie dem Personalrat steht auch der Gleichstellungsbeauftragten das Recht zu, Einwände zu erheben, falls aus ihrer Sicht nicht alle Bewerberinnen und Bewerber, die das Anforderungsprofil erfüllen, bei der Auswahl berücksichtigt wurden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.



- (5) Vertritt die Gleichstellungsbeauftragte eine von der Entscheidung des Auswahlgremiums abweichende Auffassung, so teilt sie dies der Verwaltungsleitung in einer schriftlichen Stellungnahme binnen einer Woche mit. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Zustimmung als erteilt. Im Falle der Zustimmungsbedürftigkeit weiterer Gremien wird die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Beschlussvorlage beigelegt.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Fachbereichsleiterbesprechungen teilzunehmen.

### **2.3. Handlungsfeld C: Ausbildung**

**Ziel: Erhöhung des Anteils der Frauen in Ausbildungsberufen und Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.**

#### **2.3.1. Maßnahmen**

- (1) Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.
- (2) Bei der Vergabe von Praktikumsstellen sind Mädchen und junge Frauen besonders für Berufsfelder zu berücksichtigen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. EDV, Baubetriebshof, Bädergesellschaft).



Die Praktikumsstellen in den Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen im Rahmen von Veranstaltungen wie z.B. Girls' Day, Speed Dating mit Schulen etc. besonders beworben werden.

- (3) Auszubildende werden während ihrer Ausbildung von der Gleichstellungsbeauftragten mit den Aufgaben der Gleichstellungsstelle vertraut gemacht.
- (4) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.

### **2.4. Handlungsfeld D: Fortbildung und Personalentwicklung**

**Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen und Funktionen durch Weiterqualifizierung**

#### **2.4.1. Maßnahmen**

- (1) Fortbildungsangebote sind so bekannt zu machen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dafür in Frage kommen, rechtzeitig darüber informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme der entsprechenden Tätigkeit erfolgt.
- (2) Die Vorgesetzten sind gehalten, in den regelmäßigen Gesprächen (z.B. Mitarbeitergespräche) Frauen zur Teilnahme an Fort- und



Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und für Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten oder auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben vorbereiten.

- (3) Interne Fortbildungsmaßnahmen sind so durchzuführen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Bei Bedarf ist eine Kinderbetreuung anzubieten. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese auf Antrag zu erstatten.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Ausbildungsfunktion sind gehalten, Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen zu besuchen.
- (5) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.



### **2.5. Handlungsfeld E: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **2.5.1. Maßnahmen**

##### **2.5.1.1. Arbeitszeit und Teilzeit**

- (1) Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, weist die Stadtverwaltung Telgte verstärkt auch Mitarbeiter auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.
- (2) Die Stadt Telgte erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann unter Beachtung der dienstlichen Belange durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht werden, mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.
- (3) Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Reduzierung der Regelarbeitszeit bis auf die Hälfte der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist nach Möglichkeit zu entsprechen, sofern keine gesetzlichen Vorschriften oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der Reduzierung in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht hinzuweisen. Die Teilzeit ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.



- (4) Dem Wunsch nach Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung ist nach Möglichkeit zu entsprechen.
- (5) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das weitere berufliche Fortkommen auswirken.

### **2.5.1.2. Beurlaubungen und Wiedereingliederung**

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Elternzeit befinden, sind über die Fortbildungsangebote, die Hilfe bei der beruflichen Wiedereingliederung vermitteln, regelmäßig zu informieren.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 14. Lebensmonat des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen, ist nach Möglichkeit die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zu gewähren. Während der Elternzeit ist eine angemessene Vertretung sicher zu stellen.
- (3) Auf Wunsch ist den in der Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung einzuräumen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei Interesse sollen beurlaubte und in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für kurzfristig anfallende Aushilfsarbeiten oder Urlaubsvertretungen eingesetzt werden.
- (4) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind rechtzeitig (i.d.R. 6 Monate) vor Ablauf einer Beurlaubung ein Rückkehrergespräch



über die Möglichkeiten einer Wiederaufnahme der Arbeit bzw. über die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu führen.

- (5) Den rückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll – falls gewünscht und erforderlich – rechtzeitig vor Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden, an entsprechenden Fortbildungen teilzunehmen, welche ihnen die Arbeitsaufnahme erleichtern.
- (6) Mit langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist rechtzeitig ein Beratungsgespräch über die Möglichkeit der Wiedereingliederung zu führen.
- (7) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.

### **2.6. Handlungsfeld F: Generelle Organisation**

**Ziele: Geschlechtergerechte Organisations- und Personalentwicklung**

#### **2.6.1. Maßnahmen**

- (1) Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Vordrucke, Satzungen und Publikationen werden geschlechtsneutral formuliert und nach Möglichkeit den Vorgaben des § 9 Behindertengleichstellungsgesetz NRW entsprechend barrierearm gestaltet.



- (2) Im Rahmen einer internen Schulung mit den Dienstkräften mit Leitungsfunktionen und dem Personalmanagement werden die Regelungen des LGG, insbesondere Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gleichberechtigung von Frauen und Männern dargestellt und erläutert. Ziel dieser Schulung ist, diese Themenfelder bewusst in die Führungsrolle zu integrieren und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die gleichstellungsrelevanten Fragen zu sensibilisieren.
- (3) Bei der Besetzung von Gremien wird Geschlechterparität angestrebt. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.
- (4) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder als Dienstvergehen behandelt (§ 2 Absatz 3 BeschSchutzG).
- (5) Mobbing am Arbeitsplatz hat zu unterbleiben. Mobbing wird definiert durch feindselige Handlungen durch eine oder mehrere Personen, die systematisch und regelmäßig über einen längeren Zeitraum geschehen.
- (6) Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsfunktion haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen.



Zuständige Stellen zur Entgegennahme von Beschwerden wegen sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz sind die Verwaltungsleitung, die Vorgesetzten, die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Verwaltungsleitung ist umgehend in Kenntnis zu setzen.

- (7) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.



## 3. Bestandsanalyse und Prognose

(1) Auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sind mit Stand vom 31.12.2018 bei der Stadt Telgte im Rahmen der Detailbetrachtung Frauen derzeit in folgenden Besoldungs-, Entgeltgruppen sowie Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern unter- bzw. überrepräsentiert:

### a) Beamtinnen- und Beamtenbereich

Im Beamtinnen und Beamtenbereich besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

### b) Beschäftigtenbereich

Unterrepräsentation in den Entgeltgruppen 1, 4, 5, 6, 10, 11, 12,  
14

Überrepräsentation in den Entgeltgruppen 2, 3, 7, 8, 9a, 9b, 9c,  
13, S8a, S11b, S15

### c) Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfelder

In den folgenden Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfeldern sind Frauen teilweise bis erheblich unterrepräsentiert:

- handwerkliche Berufe:	Hausmeistertätigkeiten
	Baubetriebshof



- technische Berufe: EDV

Dagegen sind Frauen in den folgenden Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfeldern teilweise bis erheblich überrepräsentiert:

- verwaltende / kaufmännische Berufe: Verwaltungsbereich  
- pädagogische Berufe: Musikschule  
- soziale Berufe: Kindertagesstätte  
- hauswirtschaftliche Berufe: Reinigungsdienste

- (2) Für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes 2019 - 2022 sind unter Berücksichtigung der künftigen Haushalts- und der bestehenden Personalsituation als auch der nur sehr geringen personellen Fluktuation perspektivisch nur bedingte Entwicklungsmöglichkeiten zur Verbesserung der für Frauen in Absatz 1 aufgezeigten Handlungsbereiche möglich.
- (3) Sollten sich im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes heute nicht abzusehende Veränderungen hinsichtlich von Einstellungen oder/und Beförderungen ergeben, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in unterrepräsentierten Bereichen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bevorzugt eingestellt oder befördert.
- (4) § 6 Absatz 5 des LGG findet entsprechende Anwendung.

Im Übrigen sind die Zielvorgaben hinsichtlich der



- personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen
- zur besseren Vereinbarkeit von Frau und Beruf
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

in den sechs Handlungsfeldern dieses Gleichstellungsplanes getroffen worden.

## **4. Berichtswesen, Controlling**

- (1) Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren und ist danach fortzuschreiben.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Verwaltung innerhalb von sechs Monaten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.

Bis zur Verabschiedung des neuen Gleichstellungsplanes ist dieser entsprechend anzuwenden.

- (2) Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ergänzende Maßnahmen i. S. von § 6 Absatz 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen. Ergänzende Maßnahmen sind solche, die ergriffen werden, wenn während der



Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

- (3) Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom 01.01.2016 bis 31.12.2018.
- (4) Die Beobachtung der Umsetzung der Zielsetzungen des Gleichstellungsplanes obliegt dem Fachbereich „Steuerung/Zentrale Dienste, Personal, Finanzwirtschaft“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

### **5. Schlussbestimmungen**

- (1) Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Telgte vom 12.12.2019 am 01.01.2019 in Kraft.
- (2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Exemplar der Neufassung des Gleichstellungsplanes. Bei jeder Einstellung wird den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich der Auszubildenden ein Exemplar des Gleichstellungsplanes ausgehändigt. Der Gleichstellungsplan wird zudem auf der städtischen Internetseite veröffentlicht.

