

Gleichstellungsplan der Stadt Xanten

7. Fortschreibung 01.01.2022 bis 31.12.2024

Gemäß § 5 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein–Westfalen vom 9. November 1999, zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Geltungsbereich
3. Beschäftigungsstruktur
4. Zielvorgabe – Maßnahmen
 - 4.1 Stellenausschreibung
 - 4.2 Auswahlverfahren / Stellenbesetzung
 - 4.3 Ausbildung
 - 4.4 Fort- und Weiterbildung
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 5.1 Beurlaubungen
6. Sexuelle Belästigung
7. Gleichstellungsbeauftragte
8. Bekanntgabe
9. Inkrafttreten

1. Einleitung

Das Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 3 (2) Satz 2 Grundgesetz).

Gemäß § 5 LGG hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan (GLP) aufzustellen und fortzuschreiben. Die Beschlussfassung erfolgt gem. § 5 Abs. 4 LGG in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind gemäß § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Der Gleichstellungsplan der Stadt Xanten, der als Frauenförderplan (FFP) am 20.12.2000 erstmalig durch den Rat der Stadt Xanten beschlossen wurde, ist auf die Wirksamkeit und Zielvorgaben zu überprüfen und zu aktualisieren.

Die Stadt Xanten setzt sich für die Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein. Dies gilt sowohl gegenüber den Beschäftigten als auch grundsätzlich bei der allgemeinen Aufgabenerfüllung. Sie trägt damit zu einer gleichwertigen gesellschaftlichen Partizipation beider Geschlechter bei und fördert den Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen.

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Maßnahmen umgesetzt werden. Alle Beschäftigte, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten und somit den GLP umzusetzen.

2. Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 LGG für die Stadtverwaltung Xanten (einschließlich Schulen, Stadtbücherei, Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden etc.). Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind gem. § 3 LGG Beamtinnen und Beamte, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

3. Beschäftigtenstruktur

Die als Anlage beigefügte Aufstellung (Stand: 31.07.2021) gibt Auskunft über die Entwicklung der Stellenbesetzungen nach Stellenwertigkeit und Geschlecht in den Jahren 2019 bis 2021 der Beschäftigtengruppen Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte.

Bei der Stadt Xanten beträgt der Anteil der Frauen im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft insgesamt 72,81 %.

In der Führungsebene bzw. in den oberen Besoldungsgruppen ab A 12 BBesG bzw. Entgeltgruppen ab E11 TVöD sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Planes mit 9 von 21 Stellen 42,8 % mit weiblichen Beschäftigten besetzt, so dass eine leichte Unterrepräsentanz (Anteil niedriger als 50 %) besteht.

Während sich in den mittleren Gruppen ein ausgeglichenes Bild ergibt, ist bei den unteren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ein Übergewicht der weiblichen Beschäftigten erkennbar.

4. Zielvorgabe - Maßnahmen

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind gem. § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Außerdem soll die Arbeitssituation von Frauen allgemein verbessert werden.

Durch Einstellung weiblicher Kräfte ist weiterhin sicherzustellen, dass langfristig der Frauenanteil - insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - im Hinblick auf die höherwertigen Tätigkeiten und in den Führungspositionen, steigen wird.

In den Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und dass gem. § 7 LGG Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Besetzungsprozessen eng eingebunden, so dass entsprechende Anstrengungen unternommen werden, eine ausgeglichene Besetzung in allen Ebenen der Belegschaft zu erreichen.

Soweit die Beschäftigten nicht von sich aus das Arbeitsverhältnis beenden oder den Dienstherrn wechseln, ist aufgrund der bestehenden Altersstruktur der Belegschaft erst in einigen Jahren mit verschiedenen Wechseln in den Leitungsebenen zu rechnen, die dann mit personellen Veränderungen einhergehen können. Dieser Prozess kann durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit beschleunigt werden.

Die Möglichkeiten der Altersteilzeit gem. dem Landesbeamtengesetz NW sowie dem Tarifvertrag Altersteilzeit (TVFlexAz) ermöglicht es Beschäftigten im Rahmen der dort gegebenen Maßgaben, früher aus dem öffentlichen Dienst auszusteigen. Diese Möglichkeit wurde im Berichtszeitraum 2019 – 2021 bisher von einem Beamten und fünf tariflich beschäftigten Frauen genutzt. Durch deren Ausscheiden ergeben sich Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung für andere Mitarbeiter/-innen sowie zur Übernahme von Auszubildenden.

In den vergangenen Jahren ist eine Zunahme der Fluktuation in der Belegschaft festzustellen. Bedingt durch den demographischen Wandel, das Ringen um Fachkräfte und eine älter werdende Belegschaft, ergeben sich durch das Ausscheiden von Kräften sowie die vielfältigen Möglichkeiten auf dem privaten und öffentlichen Arbeitsmarkt sehr viele Wechsel, welche zu erhöhtem Aufwand, zeitweise unbesetzten Stellen und zu Wissensverlust führen. Diesen Problemen soll durch Instrumente der Digitalisierung – Heimarbeit, Dokumentenmanagement-Systeme, digitale Prozesse – sowie durch ein familienfreundliches und sozial-verträgliches Arbeitsumfeld gerade auch für Frauen und Männer in Erziehung oder Pflegephasen entgegengewirkt werden.

4.1 Stellenausschreibung

Es gelten die Maßgaben des § 8 LGG. Alle Stellen sind insoweit grundsätzlich geschlechtsneutral unter besonderer Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auszuschreiben. Alle Stellenausschreibungen werden vor Veröffentlichung mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Grundsätzlich sollten die Stellen auch in Teilzeit und Jobsharing angeboten werden. Eine Ausschreibung ausschließlich in Vollzeit stellt die Ausnahme dar, insbesondere, wenn nachvollziehbare und zwingende dienstliche Belange, die

auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, dem entgegenstehen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist in der Ausschreibung klar und geschlechtsneutral zu formulieren. Beschäftigte in Elternzeit, Sonderurlaub sowie Erkrankte sind durch das Sachgebiet Personal über interne Stellenangebote zu informieren.

Hat sich auf eine interne Stellenausschreibung keine Frau beworben und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden, soweit keine Ausnahme nach § 7 Abs. 7 LGG NW gegeben ist. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann darüber hinaus von einer erneuten öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Weitere Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, wenn z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aufzulösenden Dienststellen zu versetzen sind, kw-/ku-Vermerke abzubauen sind oder wenn es um die Übernahme von Auszubildenden geht.

Grundsätzlich sollten die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit und Jobsharing angeboten werden.

Zu den Vorstellungsgesprächen sind gem. § 9 LGG möglichst ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die Besetzung des Arbeits-/Ausbildungsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Diskriminierende Fragen sind unzulässig. Im Rahmen der Vorauswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber ist die Gleichstellungsbeauftragte eng eingebunden.

4.2 Auswahlverfahren / Stellenbesetzung

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind gem. § 10 LGG ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsspezifisch neutral zu halten. Auswahlkommissionen sind nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen. Nur ausnahmsweise darf davon abgewichen werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Behindertenvertretung zählen nicht dazu. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich zu beteiligen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig, soweit sie nicht aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen oder aus der allgemeinen Fürsorgepflicht heraus unerlässlich sind.

Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche oder andere Gründe gemäß § 10 (2) LGG NW und § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind gem. § 7 LGG Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind gem. § 9 LGG mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Sowohl bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, bei Abordnungen oder Umsetzungen als auch bei der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleicher Eignung wie männliche Bewerber solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen und Funktionen und den jeweiligen Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

4.3 Ausbildung

Gemäß § 7 Absätze 1 und 2 LGG NW sind Frauen bei der Begründung von Beamten- und Beschäftigungsverhältnissen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in dem zukünftigen Einsatzbereich weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Falls nach der Ausbildung eine Übernahme aus betrieblichen Gründen möglich und erforderlich ist, sind Frauen nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihres Anteiles an den Auszubildenden in ein Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen, sofern gesetzliche Schutzvorschriften dem nicht entgegenstehen.

Seit dem Jahr 2010 bietet die Stadt Xanten die Berufsausbildung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auch in Teilzeit an. Es werden Ausbildungsverhältnisse mit Beschäftigten verschiedenster Altersgruppen geschlossen. Seit Jahren bilden weibliche Auszubildende den überwiegenden Anteil. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Planes sind 2 von 4 Ausbildungsverhältnissen mit weiblichen Auszubildenden begründet, zum Beginn des Gültigkeitszeitraumes des Planes 2022 – 2024 werden es 4 von 5 Ausbildungsverhältnisse sein.

4.4 Fort- und Weiterbildung

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und möglichst Frauen besonders zu motivieren. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden sie vom Arbeitgeber gemäß den Vorschriften aus § 11 LGG NW erstattet, sofern diese von einem etwaigen Partner oder einer Partnerin oder einem/einer Familienangehörigen nicht übernommen werden kann.

Für weibliche Beschäftigte wird die Teilnahme an besonderen Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sowie im Verwaltungsvorstand sind unter anderem folgende Themenstellungen

- Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung
- Personalentwicklung und Frauenförderung

- Führungsverhalten und Konfliktmanagement (Mobbing)

zu behandeln. Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechend Konzepte abzustimmen. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren wird allen Führungskräften im Rahmen des Dienstes sowie der zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglicht.

Für die weiblichen Beschäftigten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte enthalten. Führungskräfte-seminare für Männer und Frauen hinaus werden auch weiterhin angeboten. Für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung wird der Einstieg in den Beruf durch Wiedereingliederungsmaßnahmen ermöglicht.

Allen Beschäftigten werden Unterstützungsangebote im Rahmen von Weiterbildungen der Verwaltungslehrgänge I und II sowie von Masterstudiengängen unterbreitet.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Neben den gesetzlichen Regelungen z.B. gem. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder dem Pflegezeitgesetz oder den weiteren tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen sind im Weiteren Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es können auch andere Arbeitszeitmodelle, die von der herkömmlichen Halbtagsstelle abweichen, vereinbart werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigung ist sowohl Frauen als auch Männern - auch in leitenden Funktionen - gem. den Bestimmungen des § 8 LGG NW zu ermöglichen

Allen Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern - mindestens ein Kind unter 18 Jahren - oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen sind gem. § 13 LGG Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies kann auf Antrag durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden. Die Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung ist mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

Die Stadt Xanten macht sich zum Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichberechtigt die Brückenteilzeit zu gewähren, sofern die gesetzlich bestimmten Gründe vorliegen und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Bei der Stadt Xanten existieren Teilzeitmodelle mit unterschiedlichsten Stundenvariationen sowie mit Arbeitswochen jenseits von 5-Wochentagen. Teilzeit wird auch auf Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrgenommen.

Durch die Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung wurde eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ermöglicht. Nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie ist die Zahl an alternierenden Heimarbeitsplätzen massiv angestiegen. Heimarbeit hat sich als feste Säule im Dienstbetrieb etabliert und wird durch die zunehmende Digitalisierung und die sich ausweitende Möglichkeit ortsunabhängiger Arbeit unter der Prämisse der Beachtung der dienstlichen Erfordernisse immer umfassender möglich. Es werden Vereinbarungen zwischen Dienststelle und den Beschäftigten geschlossen. Mehr als die Hälfte der Belegschaft nutzt zwischenzeitlich diese Arbeitsform.

Von der Möglichkeit Elternzeit in Anspruch zu nehmen, haben auch verstärkt Männer Gebrauch gemacht. Entsprechende Anträge von männlichen Beschäftigten auf Elternzeit in verschiedenen Ausprägungen wurden bislang durchweg positiv begleitet.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden rechtzeitig durch das Sachgebiet Personal über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der

Freistellung (z.B. Kinderbetreuung, häusliche Pflege), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung oder Beurlaubung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, kann dies im Rahmen der dienstlichen bzw. der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Beschäftigten mit einem unbefristeten Teilzeitvertrag soll auf Antrag, sofern möglich, die Möglichkeit zur Erhöhung der Wochenstundenzeit gegeben werden. Im Zuge von Umstrukturierungen, insbesondere, wenn neue Stellen eingerichtet werden oder bei vakanten Stellen, ist den Mitarbeitern in diesem Fachbereich die Möglichkeit zu eröffnen die Stunden aufzustocken

5.1 Beurlaubungen

Bei einer familienbedingten Beurlaubung (Elternzeit oder Pflege der Angehörigen) wird die Rückkehr auf eine gemessen an den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sowie dem Ausbildungs- und Qualifizierungsstand gleichwertige Stelle ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Soweit zum Rückkehrzeitpunkt keine gleichwertige Stelle angeboten werden kann, wird eine Umsetzung auf eine andere Stelle gemäß den vorhandenen Möglichkeiten im Einzelfall besprochen.

Soweit ein dienstliches Interesse an einer Rückkehr einer oder eines Beschäftigten auf die konkrete bisherige Stelle besteht, kann die Rückkehr auf diese Stelle für mindestens ein Jahr garantiert werden. Ein dienstliches Interesse besteht dann, wenn sowohl die Dienststelle als auch die/der Beschäftigte die Rückkehr befürworten und beabsichtigen. Der Grund des dienstlichen Interesses (z.B. besondere Fachkenntnisse) ist zu dokumentieren.

Soweit eine Stelle freigehalten wird und in dieser Zeit eine Nachbesetzung erfolgt, findet diese somit allenfalls mit einer Befristung statt.

Sofern seitens der/des Beschäftigten die Elternzeit über den vereinbarten Zeitraum hinaus beantragt bzw. innerhalb dieser Zeit eine Verlängerung beantragt wird, verliert die vereinbarte Zusage ihre Gültigkeit.

Das Sachgebiet Personal legt einen Mailverteiler der Beurlaubten an und informiert diese regelmäßig über Veränderungen in der Stadtverwaltung. Insbesondere Stellenausschreibungen werden rechtzeitig an die Beurlaubten übermittelt. Auf Antrag wird vor Antritt der familienbedingten Beurlaubung eine Beurteilung bzw. ein Zwischenzeugnis erstellt.

6. Sexuelle Belästigung

Die Stadt Xanten ist verpflichtet, entsprechend des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Alle Beschäftigten sind über das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu informieren.

Alle Beschäftigten - vor allem Dienstkräfte mit Führungsaufgaben - sind aufgefordert, ungerechtfertigten Behandlungen rechtzeitig entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sofort nachzugehen.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die in erster Linie Frauen betrifft, zu schützen.

7. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikel 3 des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, des Gleichstellungsplanes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, mit.

Um Ihre Aufgaben effektiv erfüllen zu können, stehen der Gleichstellungsbeauftragten bei der Behandlung von gleichstellungs- bzw. frauenrelevanten Themen folgende Mitwirkungsrechte zu:

- Beteiligung an personalwirtschaftlichen (Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren), organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an Arbeits- und Projektgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich des erweiterten Verwaltungsvorstandes
- Mitwirkung an der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplanes sowie der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes
- Mitwirkung an Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle
- Rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden kann
- Teilnahme an Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen
- Gelegenheit zur Stellungnahme, Rederecht bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten
- Akteneinsicht bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte lt. Informationsfreiheitsgesetz NRW zu beteiligen ist
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG NW
- Recht zur eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung.

Beschäftigte können sich jederzeit zu Fragen der Gleichstellung an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der Fortschreibung dieses Gleichstellungsplanes mitgewirkt.

8. Bekanntgabe

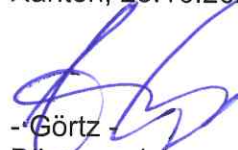
Um den Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsplanes zu fördern und um die Ziele des Gleichstellungsplanes schon zu einem frühen Zeitpunkt vorzustellen, händigt das Sachgebiet Personal ein Exemplar des Gleichstellungsplanes allen neueingestellten Beschäftigten aus. Der GLP ist des Weiteren für jeden Mitarbeiter/in im Intranet nachlesbar zu veröffentlichen. Er ist des Weiteren nach Beschlussfassung per Email an die Beschäftigten weiterzuleiten.

9. Inkrafttreten

Der aktualisierte Gleichstellungsplan tritt in der Fassung der 7. Fortschreibung am Tage nach der Beschlussfassung im Rat in Kraft. Gleichzeitig wird der bisher geltende Frauenförderplan der Stadtverwaltung Xanten vom 13.11.2018 aufgehoben.

Der Personalrat der Stadt Xanten wurde gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NW im Verfahren beteiligt.

Xanten, 28.10.2021



- Görtz -
Bürgermeister

Anlagen

Beschäftigungsstatistik - Übersicht planmäßige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 31.07.2021)

alle Beschäftigten (ohne Azubis)

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %			
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		
Insgesamt	114	83	61	34	46,49 %	53	49	12	10	83,33 %	34	32	7	7	100,00 %

alle Beamtinnen und Beamte

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %			
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		
Insgesamt	21	10	16	5	23,81 %	5	5	1	1	100,00 %	4	4	0	0	00,00 %

alle Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter (ohne Azubis)

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %			
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		
Insgesamt	93	73	45	29	51,61 %	48	44	11	9	81,82 %	30	28	7	7	100,00 %

Auszubildende

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %			
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		
Bachelor	1	0	1	0	00,00 %	0	0	0	0	00,00 %	0	0	0	0	00,00 %
VFA	2	2	2	2	100,00 %	0	0	0	0	00,00 %	0	0	0	0	00,00 %
Sonstige	1	0	1	0	00,00 %	0	0	0	0	00,00 %	0	0	0	0	00,00 %
Insgesamt	4	2	4	2	50,00 %	0	0	0	0	00,00 %	0	0	0	0	00,00 %

Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
		%		%			%		%		%		%
A8	1	100,00 %	0	00,00 %	100,00 %	1	100,00 %	0	00,00 %	1	100,00 %	0	00,00 %
A9	1	00,00 %	1	00,00 %	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %
Insgesamt	2	50,00 %	1	00,00 %	50,00 %	1	100,00 %	0	00,00 %	1	100,00 %	0	00,00 %

Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
		%		%			%		%		%		%
A9	4	50,00 %	4	50,00 %	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %
A10	2	100,00 %	1	100,00 %	50,00 %	1	100,00 %	1	100,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %
A11	5	80,00 %	2	50,00 %	60,00 %	3	100,00 %	0	00,00 %	3	100,00 %	0	00,00 %
A12	1	00,00 %	1	00,00 %	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %
A13	2	50,00 %	2	50,00 %	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %
Insgesamt	12	66,67 %	8	50,00 %	33,33 %	4	100,00 %	1	00,00 %	3	00,00 %	0	00,00 %

Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
		%		%			%		%		%		%
A14	2	00,00 %	2	00,00 %	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %
Insgesamt	2	00,00 %	2	00,00 %	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %	0	00,00 %

Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit		Teilzeitquote		davon 0-50 %			davon 51-75 %			davon > 75 %				
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	%	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		
A12	2	1	50,00 %	0	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %
Insgesamt	2	1	50,00 %	1	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %

Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit		Teilzeitquote		davon 0-50 %			davon 51-75 %			davon > 75 %				
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	%	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		
A15	1	0	00,00 %	1	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %
Insgesamt	1	0	00,00 %	1	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %

Kommunale Wahlbeamte auf Zeit

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit		Teilzeitquote		davon 0-50 %			davon 51-75 %			davon > 75 %				
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	%	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		
B5	1	0	00,00 %	1	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %
Insgesamt	1	0	00,00 %	1	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %

Beschäftigte Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter / Sozialpädagogen

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit		Teilzeitquote		davon 0-50 %			davon 51-75 %			davon > 75 %				
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	%	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		
S 11 B	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %
Insgesamt	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %	0	0	00,00 %

alle Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter

	insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote	Teilzeit		davon 0-50 %		davon 51-75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
EG 5	6	5	0	0	100,00 %	6	5	4	3	1	1	1	100,00 %
EG 6	22	21	4	4	81,82 %	18	17	13	13	4	3	1	100,00 %
EG 7	2	2	0	0	100,00 %	2	2	2	2	0	0	0	00,00 %
EG 8	14	14	6	6	57,14 %	8	8	3	3	1	1	4	100,00 %
EG 9a	14	12	7	5	50,00 %	7	7	2	2	3	3	2	100,00 %
EG 9b	6	3	3	1	50,00 %	3	2	2	2	0	0	0	00,00 %
EG 9c	5	3	4	2	20,00 %	1	1	1	1	0	0	0	00,00 %
Eg 10	10	6	9	5	10,00 %	1	1	0	0	1	1	0	00,00 %
EG 11	10	6	9	5	10,00 %	1	1	0	0	1	1	0	00,00 %
EG 12	2	1	2	1	00,00 %	0	0	0	0	0	0	0	00,00 %
EG 13	1	0	1	0	00,00 %	0	0	0	0	0	0	0	00,00 %
Insgesamt	92	73	45	29	51,09 %	47	44	27	26	11	10	8	90,91 %

Anlage 2 zu § 7 Abs. 3 LGG

Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe Neueinstellungen (ab 11/2016)	Besoldungsgruppe (Übergeleiteter Bestand/Altfälle)
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		
A 16	AT vglb. A 16	E 15Ü
A 15	E 15	E 15
A 14	E 14	E 14, E 13Ü
A 13 Einstiegsamt	E 13	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
A 13 Beförderungssamt (Altfälle)	E 13 vglb. G. D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungssamt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungssamt	--	--
A 4 / A 5		
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2Ü, E 1	E 2Ü, E 2