

## BERICHT

über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemäß § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes – LGG – und des Gleichstellungsplanes der Stadt Xanten für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021.

Hinweis: Die Berichtsdaten wurden hinsichtlich der dargestellten Zahlen zum Stand 31.07.2021 erhoben.

### 1. Allgemeines

Der Rat der Stadt Xanten hat erstmals am 20.12.2000 einen Gleichstellungsplan als Frauenförderplan für die Jahre 2001 bis 2003 beschlossen. Eine 1. Fortschreibung erfolgte für den Zeitraum vom 01.01.2004 bis zum 31.12.2006. Die 2. Fortschreibung umfasst den Zeitraum vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2009, die 3. Fortschreibung den Zeitraum vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012, die 4. Fortschreibung umfasst den Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015, die 5. Fortschreibung umfasst den Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018 und die 6. Fortschreibung umfasst den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021. Die Verwaltung hat nach Ablauf des Gleichstellungsplanes einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen. Dabei werden die bei der Stadt vorhandenen Stellen für Wahlbeamte/Wahlbeamtinnen nicht berücksichtigt.

### 2. Personalentwicklung

Im höheren Verwaltungsdienst sind gegenüber dem Gleichstellungsplan keine Veränderungen eingetreten. Es sind nur sehr wenige Stelle vorhanden, die aber aktuell nicht mit Frauen besetzt sind, so dass eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Im gehobenen Verwaltungsdienst – Besoldungsgruppen A 9 gD bis A 13 gD sowie die vergleichbaren Entgeltgruppen 9b TVöD bis 13 TVöD - sind 29 Frauen und damit 58 % beschäftigt.

Im mittleren Verwaltungsdienst – Besoldungsgruppen A 8 mD – A 9 mD sowie die vergleichbaren Entgeltgruppen bis 9a TVöD - sind 55 Frauen und damit 91,6 % beschäftigt.

Im Bereich der Ausbildung sind zum Berichtszeitpunkt zwei weibliche und zwei männliche Auszubildende beschäftigt. Zwei weitere Auszubildende mit weiblichen Auszubildenden wurden zum 01.08.2021 begonnen.

Zwei weitere weibliche Beschäftigte besuchen zurzeit den Verwaltungslehrgang II. Die Verwaltung ist bestrebt, dass die beiden Mitarbeiterinnen im Laufe der nächsten Jahre in höhere Positionen hineinwachsen werden.

Auch wenn zunehmend Männer von den Möglichkeiten Gebrauch machen, sind es immer noch vorwiegend Frauen, die sich für eine Zeit aus familiären Gründen beurlauben lassen und deshalb für eine Beförderung bzw. Umsetzung auf eine höherwertige Stelle dann nicht zur Verfügung stehen. Nach Beendigung der Beurlaubung beantragen viele Frauen eine Teilzeitbeschäftigung. Nach eingehender Beratung durch das Sachgebiet Personal wurde und wird diesen Anträgen entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Eine Umsetzung auf eine höher bewertete Stelle oder die Übernahme von Führungspositionen setzt bei Teilzeitbeschäftigten voraus, dass sich eine zweite Person findet, damit eine

Aufteilung der Stelle stattfinden kann. Eine Besetzung in dieser Form steht immer unter dem Vorbehalt der dienstlichen Belange.

### 3. Durchgeführte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen:

- \* Die Besetzungsverfahren im höheren Dienst schließen bei externen Verfahren Frauen ausdrücklich mit ein. Im Regelfall ergeben sich bei internen Besetzungen Aufstiege aus dem gehobenen Dienst, die ebenfalls verfahrensoffen geführt werden. Es ist aber nur eine sehr begrenzte Zahl an Stellen vorhanden.
- \* Bis zum Ende des Jahres 2021 konnte dagegen der Frauenanteil im gehobenen Dienst weiter erhöht werden.

Bei den tariflich Beschäftigten ist aufgrund des Frauenanteils in den gehobenen Positionen die Gleichstellung in weiten Teilen erreicht. Der Frauenanteil stellt sich wie folgt dar:

Besoldungsgruppe	A13	=	50,00 %	1 von 2
	A12	=	33,33 %	1 von 3
	A11	=	80,00 %	4 von 5
	A10	=	100,00 %	2 von 2
	A9	=	66,67 %	2 von 3
Entgeltgruppe	13	=	0,00 %	0 von 1
	12	=	33,33 %	1 von 3
	11	=	55,56 %	5 von 9
	10	=	60,00 %	6 von 10
	9b/c	=	54,54 %	6 von 11
	S11b	=	100,00 %	1 von 1

- \* Im mittleren Dienst sind im Beamtenbereich je eine Stelle mit einem Beamten und einer Beamtin besetzt.

In den Entgeltgruppen 5 TVöD bis 8 TVöD ergibt sich eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen.

- \* Die Fortbildungsangebote z.B. des Studieninstitutes Niederrhein mit frauenspezifischen Inhalten werden insbesondere auch den beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Zudem erhalten Beschäftigte Informationen über Weiterbildungsveranstaltungen und Hinweise auf besondere Tätigkeiten und Aufgaben, die während der Elternzeit oder der Zeit einer Beurlaubung ausgeübt werden können. Interne Stellenausschreibungen werden den sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub befindenden Beschäftigten frühzeitig bekannt gegeben.
- \* Die Zahl der Heimarbeitsplätze, im Regelfall in alternierender Form, liegt insgesamt in der Belegschaft bei mehr als 50 %. Den Beschäftigten wurde damit die Gelegenheit geboten, Arbeit mit der Familie besser vereinbaren zu können.
- \* Im Berichtszeitraum wurden Beurlaubte oder Bedienstete in Elternzeit kontinuierlich durch die Verwaltung auf konkrete Wiedereinstiegsmöglichkeiten angesprochen. Der Wiedereinstieg wurde durch beratende Gespräche begleitet. Schulungsmöglichkeiten, insbesondere im IT-Bereich, wurden angeboten, wobei versucht wurde, diese möglichst vor der Wiederaufnahme der Tätigkeit bzw. zeitnah im Anschluss hierzu zu ermöglichen. Von diesem Angebot haben mehrere Mitarbeiterinnen Gebrauch ge-

macht.

- \* Beratungen im Zusammenhang mit einer Beurlaubung, Elternzeit, Elternteilzeit, Teilzeitbeschäftigung, sind anlassbezogen durch die Verwaltung angeboten worden und haben im persönlichen Gespräch stattgefunden.
- \* Bisher haben 6 Beschäftigte, 5 Frauen und 1 Mann, die Altersteilzeit in Anspruch genommen. Die Arbeits- und Freizeitphasen überschneiden die Berichtszeiträume. Aus diesem Grund werden diese Altersteilzeitfälle wie folgt dargestellt:

01.10.2016 – 31.01.2020	1 Frau
01.01.2019 – 30.04.2022	1 Frau
01.05.2019 – 30.06.2023	2 Frauen
01.03.2020 – 30.06.2026	1 Mann (Beamter)
01.04.2021 – 31.03.2024	1 Frau

Eine Besetzung der jeweiligen Stelle kann erst nach Beginn der Freizeitphase erfolgen.

- \* Aufgrund der Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung kann die Lage der Arbeitszeiten weitestgehend individuell gestaltet werden; aus organisatorischen Gründen können nicht immer die angestrebten Arbeitszeiten ermöglicht werden, wobei unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier i.d.R. eine Lösung gefunden werden konnte. Bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen werden inzwischen auch andere Arbeitszeitmodelle, die von der regulären Halbtagsstelle abweichen, ermöglicht.
- \* Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind in den letzten drei Jahren nicht bekannt geworden.

- \* Entwicklung im Ausbildungsbereich/Fortbildung  
In den Jahren 2019 bis 2021 haben insgesamt 5 Beschäftigte, davon 3 Frauen, den Verwaltungslehrgang II besucht. 1 Frau besuchte den Verwaltungslehrgang I. Aufgrund der mittlerweile häufiger werdenden Quereinsteiger/-innen werden Qualifizierungsangebote insbesondere im Bereich der Grundlagen des Verwaltungshandelns und des Verwaltungslehrgang I vermehrt angefragt.

Der Rat der Stadt Xanten hat sich im März 2021 im Rahmen der Drucksache 20/88 - Ausbildung bei der Stadt Xanten in den kommenden Jahren – für eine verstärkte Ausbildung ausgesprochen, um dem Problem des Fachkräftemangels und der älter werdenden Belegschaft der Stadt Xanten wirksam begegnen zu können. In den kommenden Jahren sollen somit möglichst zwei Auszubildende je Jahr eingestellt werden.

Jeweils zum 01.08.2019 und zum 01.08.2020 wurde eine Auszubildende und zum 01.08.2021 wurden zwei Auszubildende für den Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Zum 01.09.2018 begann ein Auszubildender ein Duales Studium zum Bachelor of Laws in einem tariflichen Beschäftigtenverhältnis. Seit 01.08.2020 erlernt zudem ein Auszubildender den Beruf eines Fachinformatikers für Systemintegration.

Die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Ausbildungen wurden erfolgreich beendet. Die Auszubildenden konnten allesamt übernommen werden.

#### 4. Erfahrungsbericht

- \* Aus der Sicht des Sachgebietes Personal und der Gleichstellungsbeauftragten haben sich die im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen zur Erreichung der angestrebten Zielsetzungen in der Praxis durchaus bewährt.
- \* Es erfolgte insbesondere die Festlegung der Arbeitszeiten, soweit dies dienstlich vertretbar ist, immer unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- \* Der Kontakt zu beurlaubten bzw. sich in Elternzeit befindlichen Beschäftigten wird aufrechterhalten, um den Wiedereinstieg zu begleiten und zu erleichtern. Ferner werden fortwährend Bemühungen unternommen, weibliche Bedienstete zur Fort- und Weiterbildung zu motivieren, um eine bessere Qualifizierung für höherwertige Aufgaben zu erreichen. Die sich in der Elternzeit oder im Sonderurlaub befindenden Beschäftigten erhalten grundsätzlich alle internen Stellenausschreibungen. Diesen Bemühungen sind bisweilen auch Grenzen gesetzt, nämlich dort, wo anderslautende persönliche Entscheidungen der weiblichen Bediensteten entgegenstehen.
- \* Die Besetzung höherwertiger Stellen mit weiblichen Beschäftigten wird unterstützt.
- \* Besondere Problemstellungen oder notwendige Änderungen in dem bestehenden Maßnahmenkatalog werden nicht gesehen.

#### 5. Personalentwicklung

Während des Berichtszeitraumes wurden 27 Beschäftigte höhergruppiert und 4 Beamte befördert. Betroffen waren 20 Frauen und 11 Männer.

Xanten, 28.10.2021

  
- Görtz -  
Bürgermeister