



# 1. GLEICHSTELLUNGSPLAN der Stadt Moers

Gültigkeit 01.04.2018 – 31.03.2021

(Ratsbeschluss vom 21.03.2018)



**STADT MOERS**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist so bedeutsam, dass sie als Staatsziel im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert ist. In diesem Sinne ist es nur folgerichtig, nicht mehr von einem „Frauenförderplan“, sondern einem „Gleichstellungsplan“ zu sprechen. Dies ist eine wesentliche Veränderung. Schließlich geht es um gleiche Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen, in der Familie wie in der Arbeitswelt, in der Politik wie in der Gesellschaft.

Wir erleben immer mehr, dass alte Rollenklischees ihre Bedeutung verlieren. Lebensentwürfe von Frauen und Männern sind nicht mehr unveränderlich vorgezeichnet. Männer sind nicht mehr ausschließlich Ernährer der Familie, sondern auch erziehender Vater oder pflegender Sohn, Frauen nicht ausschließlich Erziehende der Kinder und Fürsorgende für die alten Eltern, sondern auch diejenigen, die das Einkommen sichern.

Der demografische Wandel, die Entwicklung zur Informations- und Wissensgesellschaft sowie die Globalisierung sind nur einige der Veränderungen, deren Auswirkungen das Leben von Frauen und Männern unmittelbar beeinflussen. Gleichstellungspolitik hat die Aufgabe, diesen Wandel mit seinen Folgen für Frauen, für Männer, für das Verhältnis der Geschlechter und für die Gleichberechtigung aufzunehmen und zu gestalten.

Moderne Gleichstellungspolitik nimmt diese Herausforderungen an. Sie geht von der gesellschaftlichen Realität aus und muss daher ein besonderes Gespür für das Entwickeln, was diese Wirklichkeit bestimmt.

Wir brauchen mehr Frauen in Führungspositionen!

Auch im Bereich der Moerser Kernverwaltung existiert eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen. Dies zu ändern steht bei uns ganz oben auf der Tagesordnung, ist eine besondere Herausforderung für die Personalentwicklung und ein vorrangiges Ziel des Gleichstellungsplans, der die paritätische Besetzung der Stellen in allen Leitungsebenen formuliert.

Im Namen des Verwaltungsvorstandes – der im Übrigen seit dem März dieses Jahres ein rein männlich besetztes Gremium ist – spreche ich mich für eine weiterhin konsequente und konstruktive Personalentwicklung auf der Grundlage von Chancengleichheit und Gleichstellung für Frauen und Männer aus, mit dem Ziel, eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Familie zu ermöglichen, damit alle Mitarbeitenden weiterhin aktiv, zufrieden und nachhaltig die Zukunft unserer Stadt mitgestalten können.



Christoph Fleischhauer

---

## **Inhaltsverzeichnis**

### **I. Präambel**

- Schaubild Struktur der Mitarbeitenden der Stadt Moers -

### **II. Allgemeines**

1. Zweck
2. Geltungsbereich
3. Maßnahmen auf der Ebene des Fachbereich 3 - Interner Service
4. Maßnahmen der sonstigen Fachbereiche und vergleichbaren Organisationseinheiten

### **III. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**

1. Förderung der Gleichstellung
2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

### **IV. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

1. Stellenausschreibung
2. Stellenbesetzungen
3. Vergabe von Führungspositionen
4. Gleichstellungsplan als Personalentwicklungsinstrument
5. Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur
6. Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen
7. Zielvorgaben

### **V. Gleichstellungsbeauftragte**

### **VI. Inkrafttreten**

#### **Anlagen**

Anlage 1: Führungskräfte

Anlage 2

- Mitarbeitendenstruktur Stadt Moers gesamt
- Feststellungen zur Unterrepräsentanz von Frauen
- Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

Anlage 3: Aus- und Weiterbildung

---

## I. Präambel

1. Der verfassungsmäßige Auftrag des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann ist vollständig zu verwirklichen. Dies gilt, trotz vieler positiver Entwicklungen, als Ziel nach wie vor auch für die Stadt Moers.
2. Frauen sind vor allem in den unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen überrepräsentiert. In Führungspositionen sind sie weiterhin deutlich unterrepräsentiert.
3. Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern muss als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden werden, quer durch alle Hierarchieebenen. Die Stadt Moers setzt sich sowohl gegenüber ihren Mitarbeitenden als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse einfließen. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) stellt die rechtliche Basis dar. Die Strategie des Gender Mainstreaming,\* die die sozialen und strukturellen Ungleichheiten für Frauen und Männer im alltäglichen Leben hinterfragt und sichtbar macht, soll Handlungsgrundlage sein. Aus dieser Verpflichtung ist der hier vorliegende Gleichstellungsplan zu verstehen und dient als **Grundlage für konkrete Handlungsmaßnahmen**.
4. Der Verwaltungsvorstand, die Leitungen der Fachbereiche und alle anderen Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des **Gleichstellungsplanes** realisiert werden. Die **Umsetzung** der Vorgaben des Gleichstellungsplanes ist damit **besondere Führungsaufgabe**.
5. Alle anderen Mitarbeitenden sind verpflichtet, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten und die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes in der Praxis umzusetzen.

\* sh. Seite 5

---

\*

Die Europäische Union schrieb Gender Mainstreaming 1997 im Amsterdamer Vertrag als verbindliche Aufgabe für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union fest. Am 1. Mai 1999 trat dann der Amsterdamer Vertrag in Kraft und verpflichtete die Mitgliedstaaten der Union zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Gleichstellungsstrategie. Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming bedeutet, **in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von vornherein Gleichstellungsaspekte zu beachten und für deren Umsetzung Verantwortung zu übernehmen.** Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer auf Grund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Gender Mainstreaming nimmt zur Kenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und beinhaltet somit die nachhaltige Verankerung der Geschlechterdimension in alle Bereiche von Institutionen und Organisationen. Gender Mainstreaming richtet sich gleichermaßen an Männer wie Frauen und will erreichen, dass negative Auswirkungen der derzeitigen Geschlechterverhältnisse auf Frauen, aber auch auf Männer überwunden werden.

Der Begriff Gender Mainstreaming stammt aus dem Englischen und setzt sich aus den Begriffen Gender und Mainstreaming zusammen: In der englischen Sprache wird zwischen dem biologischen Geschlecht „Sex“ und dem sozialen Geschlecht „Gender“ unterschieden. Diese Unterscheidung ist mit dem deutschen Begriff „Geschlecht“ nicht möglich. Der Begriff Gender beinhaltet die gesellschaftlichen Geschlechterrollen, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Das bedeutet, dass die Geschlechterrollen in Beziehungen zwischen Menschen laufend hergestellt und auch dargestellt werden, Gender also konstruiert wird. Gender ist somit eine veränderbare Kategorie.

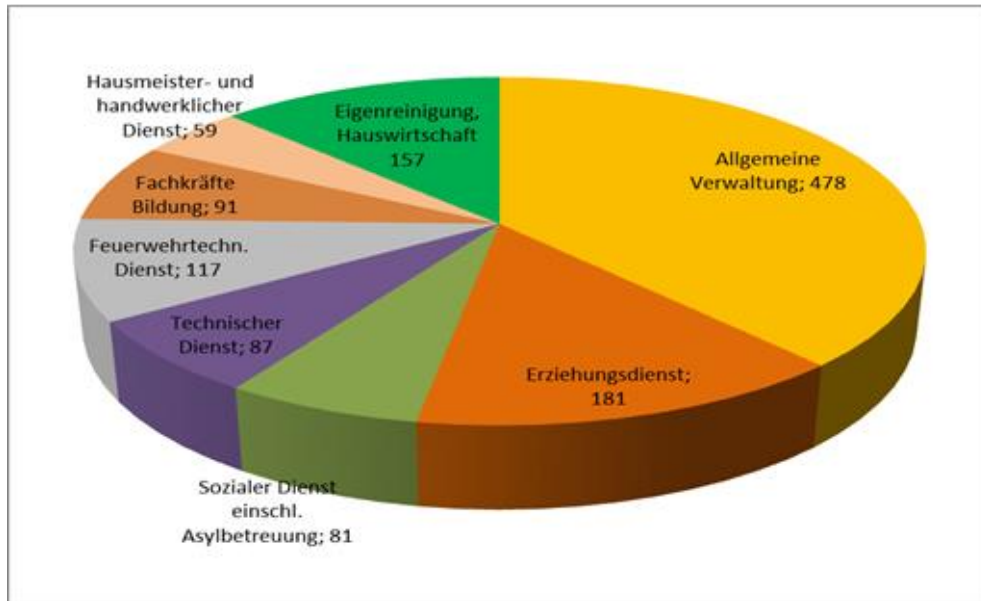
Der Begriff mainstreaming kann mit „zum Hauptstrom machen“ oder „in den Hauptstrom bringen“ übersetzt werden. Mainstreaming bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

**Quelle: Universität Duisburg-Essen,**

[https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming\\_definition.shtml](https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_definition.shtml)

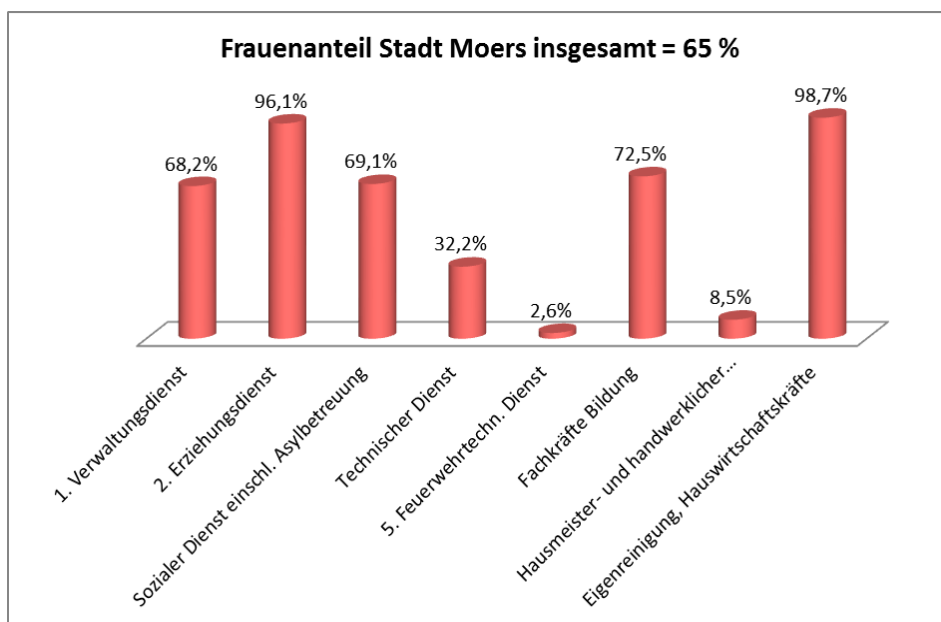
---

### Anzahl der Mitarbeitenden der Stadt Moers je Aufgabenfeld



Gesamt: 1151 Mitarbeitende - 403 männlich - 748 weiblich

### Frauenanteile in den einzelnen Aufgabenfeldern



## **II. Allgemeines**

### **1. Zweck**

- 1.1 Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Dienststelle und den Einrichtungen der Stadtverwaltung Moers zu verwirklichen.
- 1.2 Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nach Gleichstellung und Gleichbehandlung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen und Männer in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.
- 1.3 Er beinhaltet Maßnahmen
  - zur Förderung der Gleichstellung,
  - zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
  - zum Abbau von Unterrepräsentanz.

### **2. Geltungsbereich**

- 2.1 Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Moers einschließlich der Mitarbeitenden ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und des Zentralen Gebäudemanagements, im Folgenden „EBB“ und „ZGM“.
  - 2.2 Für die Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine analoge Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Gleichstellungsplanes empfohlen. Diese Empfehlung ist im Falle der Änderung des Gesellschaftsvertrages einer bereits bestehenden Gesellschaft in den Vertrag aufzunehmen, wenn hierzu die rechtlichen Möglichkeiten bestehen. Gründet die Stadtverwaltung Moers privatrechtliche Unternehmen, wie z. B. eine GmbH, oder ist an einer solchen Gründung beteiligt, soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden (§ 2 (2) LGG), wenn hierzu die rechtlichen Möglichkeiten bestehen.
-

### 3. Maßnahmen auf der Ebene des Fachbereiches 3 – Interner Service

- 3.1 Auf der **Ebene des Geschäftsbereiches Organisation und Personal** werden **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz** von Frauen ausgerichtet an den strategischen Gesamtzielen der Stadtverwaltung und unter **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** konzipiert.
- 3.2 Die Festlegung der Zielvorgabe zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bezogen auf deren Anteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgt unter Berücksichtigung der Stellen- und Organisationspläne der Verwaltung, des ZGM und der EBB. Die Gleichstellungsstelle ist zu beteiligen. Ein **Zwischenbericht** erfolgt zum **01.10.2019** auf Basis der Daten zum Stichtag 30.06.2019.

### 4. Maßnahmen der sonstigen Fachbereiche und vergleichbaren Organisationseinheiten

- 4.1 **Frauenförderung stellt eine Führungsaufgabe dar.** Damit die Führungskräfte in den sonstigen Fachbereichen und vergleichbaren Organisationseinheiten ihren Verpflichtungen im Hinblick auf Frauenförderung nachkommen können, werden für diese regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen sowohl zu gleichstellungsrelevanten Themen als auch zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt. Die Fortbildungen dienen der Sensibilisierung und Unterstützung.
- 4.2 **Hauptinstrument zur Personalentwicklung** und zur Frauenförderung ist das jährliche **Mitarbeitendengespräch**. Jede Führungskraft ist verpflichtet, dieses Gespräch mit den unterstellten Mitarbeitenden regelmäßig zu führen. Zu den Inhalten und Abläufen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs wird auf die „Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung Moers“ verwiesen.

Die Kontrolle über die regelmäßige Durchführung obliegt den nächsthöheren Vorgesetzten. Für die Fälle, in denen Führungskräfte die jährlichen Mitarbeitendengespräche nicht wie vorgesehen führen, wird auf die Folgen bei der Bewertung im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) bzw. für die Beurteilung für Beamtinnen und Beamte hingewiesen.

---



- 4.3 Über das jährliche Mitarbeitendengespräch hinaus sind weitere Möglichkeiten zu nutzen, um Kompetenzen insbesondere von Mitarbeiterinnen zu erkennen und zu fördern. Diese könnten neben der Ermittlung und Umsetzung des **Fortbildungsbedarfs** auch in der Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben im Rahmen eines Projektes oder einer **Delegation** bestehen.
- 4.4 Die Förderung des beruflichen Fortkommens von Mitarbeiterinnen beinhaltet auch, diese entsprechend ihrer Qualifizierung zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren (s. a. Ziffer IV.1.1, 1.7 und IV.2.2, 2.6).

Gleichzeitig wird die Stadt Moers mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle **verstärkt Aufklärungsarbeit** in den Fachbereichen leisten. So soll über eine Weiterentwicklung des Führungsverständnisses bei Mitarbeitenden und Führungskräften eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen herbeigeführt werden.

- 4.5 Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (siehe Ziffer V) steht die Gleichstellungsbeauftragte den Führungskräften mit Rat und Hilfestellung im Zusammenhang mit Personalentwicklung und Frauenförderung zur Verfügung.



### III. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

#### 1. Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadtverwaltung Moers werden dem **Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache** – soweit noch nicht geschehen - angepasst und es soll - wenn der Text es ermöglicht - eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden. Hierzu wird auf die von der Gleichstellungsbeauftragten erstellte Sprachbroschüre verwiesen.
- 1.2 **Statistiken, Erhebungen, Analysen und deren Auswertungen werden** im Rahmen von Personalplanung und -entwicklung sowie des Controllings und Berichtswesens **geschlechtsspezifisch verfasst**. Die geschlechtsspezifische Erfassung, Differenzierung und Auswertung erfolgt ebenso bei Auswertungen von Aufgaben und Maßnahmen im externen Bereich, wie Bewerbungen für und die Teilnahme an Fortbildungen/Weiterbildungen, die Besetzung von Funktionen in Gremien sowie das Engagement in ehrenamtlichen Bereichen, welches in Bewerbungsverfahren ein zusätzlicher begünstigender Aspekt im Hinblick auf die Auswahlentscheidung sein kann.  
**Die geschlechterspezifische Erfassung aller Daten dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen und somit der Chancengleichheit.**
- 1.3 Eine **paritätische Teilnahme** von Frauen an fachdienstspezifischen, fachdienstübergreifenden und IT-Fortbildungsveranstaltungen – soweit es sich um eine Auswahl-situation handelt – **wird sichergestellt**.
- 1.4 Innerdienstliche Gremien, Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt ist, werden **grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern** besetzt. Eine gemischt geschlechtliche Besetzung von Gremien und Gruppen lässt die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter in die Verwaltungsprozesse mit einfließen; **die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien aller Art ist ein wesentliches Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes zur Gleichstellung** von Frauen und Männern.
-

- 1.5 Konsolidierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung dürfen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Bereits im Planungsstadium bzw. bei der Prüfung der Vorschläge aus Organisationsuntersuchungen werden die Auswirkungen auf die Personalstruktur geprüft und, wenn notwendig, entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um ein einseitiges Absinken der Frauenbeschäftigung auszugleichen.

## 2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

- 2.1 Die Stadt Moers erleichtert ihren Mitarbeitenden mit Kindern / betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. **Familie und Beruf ist nicht nur Frauensache.** Die Stadt Moers begrüßt es, wenn Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird durch eine Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten werden bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt, wenn diese für zu übertragende Aufgaben relevant sind.
- 2.2 Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. **Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte möglich.** Die Stadt Moers unterstützt diese Arbeitsform und ermöglicht ihren Mitarbeitenden Telearbeit im Rahmen der gültigen Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit.
- 2.3 **Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen.** Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen haben Mitarbeitende keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung. **Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen wird geprüft, ob mit dem Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders angesprochen werden können.**
- 2.4 **Ausbildungsplätze** werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten **auch in Form von Teilzeitausbildungen** angeboten.
- 2.5 Allen betroffenen Mitarbeitenden wird ein **Beratungsgespräch** durch den Fachdienst 3.2 (Personalwirtschaft) über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Best-
-

immungen bezüglich einer Freistellung (z. B. zur Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen angeboten.

Dabei ist unter dem Aspekt der Alterssicherung auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie einzugehen.

- 2.6 Anträgen auf **Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung** aus familiären Gründen und zur Pflege von Angehörigen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten entsprochen, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.
- 2.7 **Teilzeitbeschäftigung** wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften gewährt; darüber hinaus auch in anderen Fällen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit bis auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert.
- 2.8 Die **Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** wird grundsätzlich nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften befristet. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.
- 2.9 Werden Stellen aufgrund von **Elternzeit** frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung oder der zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen eine positive Haltung gegenüber der **Beschäftigung von Müttern sowie Vätern** bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. eine sich anschließende Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen **Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung** darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen.
- 2.10 **Urlaubs- und Krankheitsvertretungen** werden grundsätzlich vorrangig **Beurlaubten angeboten**. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen diese vorrangig den Mitarbeitenden angeboten werden, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Unabhängig davon soll eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen,
-

z. B. durch Änderung des Familienstandes und der Altersversorgung, ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. **Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten** soll im Rahmen der Möglichkeiten die Gelegenheit gegeben werden, **ihre Arbeitszeit aufzustocken**, besonders, wenn soziale Gründe dies erforderlich machen.

- 2.11 Die **Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten** durch Erziehende und Pflegende wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden deren Belange grundsätzlich berücksichtigt.

Bei der Wahl der individuellen Arbeitszeit von Mitarbeitenden wird Vorgesetzten eine flexible Handhabung im Rahmen der Bestimmungen der Dienstanweisung über die gleitende Arbeitszeit empfohlen, wobei die Belange der Bürgerinnen und Bürger und die innerdienstlichen Belange berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Öffnungszeiten.

Väter und Mütter erhalten nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach den Öffnungs-/Unterrichtszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen auszurichten, auch wenn die Kern- bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird, soweit dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Die grundsätzlich vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

- 2.12 Erziehenden schulpflichtiger Kinder wird die Möglichkeit eingeräumt, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzvereinbarungen abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

## **IV. Abbau der Unterrepräsentanz**

### **1. Stellenausschreibungen und Vergabe von stellvertretenden Leitungsfunktionen**

- 1.1 Alle Stellen, auch die von Führungskräften, werden grundsätzlich verwaltungswert ausgeschrieben.
-

Eine **Vergabe von stellvertretenden Leitungsfunktionen** wird unter Berücksichtigung organisatorischer und personalwirtschaftlicher Grundsätze vor einer Entscheidung mit den in Frage kommenden Personen (in der Regel aus der gleichen Organisationseinheit) unter Federführung des Fachbereiches 3 und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung des betroffenen Fachbereiches kommuniziert. Anschließend werden vor einer Bestellung die formal weiteren zuständigen Stellen beteiligt.

- 1.2 Ziel der Ausschreibung ist es, **allen in Frage kommenden Mitarbeitenden** die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.
- 1.3 Liegen nach einer internen Ausschreibung **keine Bewerbungen von Frauen** vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, **soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden**. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist. (§ 8 (2) LGG)
- 1.4 Es wird **grundsätzlich** darauf hingewiesen, dass **die zu besetzende Stelle** auch durch **Teilzeitbeschäftigte** ausgefüllt werden kann.

Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen können zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

- 1.5 Interne und externe Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz und von Führungsstellen werden so gestaltet, dass **Frauen sich gezielt angesprochen fühlen**. Dabei wird insbesondere der Aspekt der **Besetzung mit Teilzeitkräften hervorgehoben**. Dies gilt auch im Hinblick auf die grundsätzliche Möglichkeit eines **Job-Sharings**.  
Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen überrepräsentiert. Die Stadt Moers will das Potential nutzen und ihnen offensiv Chancen der beruflichen Weiterentwicklung auch in Bereichen der Unterrepräsentanz und in Führungsfunktionen eröffnen.
-

- 1.6 **Führungskräfte** sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und Führungsfunktionen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu **unterstützen**.
- 1.7 Das Anforderungsprofil einer Stelle wird in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Bei nicht fachlichen Anforderungskriterien im Anforderungsprofil, wie z. B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität sind **Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit** zu berücksichtigen, soweit diese hierfür von Bedeutung sind. (§ 10 Abs. 1 LGG)

## 2. Stellenbesetzungen

- 2.1 Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre **geschlechtsspezifische Neutralität** hin überprüft.  
Auswahlkommissionen sollen **zur Hälfte mit Frauen** besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.  
(§ 9 (2) LGG)  
Sofern im Zuge von Stellenbesetzungsverfahren sowie der Besetzung von Ausbildungsplätzen externe Institutionen beteiligt werden, soll die Stadt Moers darauf hinwirken, dass das Auswahlgremium hinsichtlich des Frauenanteils paritätisch besetzt ist.
- 2.2 **In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen**, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. (§ 9 (1) LGG)
- 2.3 Zu den **Qualifikationen von Führungskräften** gehören notwendigerweise auch **Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Diese Themen werden in den Fragenkatalog aufgenommen und finden sich in Fragen zur Führungskompetenz wieder.
- 2.4 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von
-

Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. (§ 10 (2) LGG)

2.5 Bei der **Übertragung von Projektgruppen- und Arbeitsgruppenleitungen** – und – aufgaben, durch die Qualifikationen und Erfahrungen erworben werden können, die für die weitere berufliche Entwicklung förderlich sein können, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen – für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch, wenn in absehbarer Zeit keine Beförderungen bzw. Höhergruppierungen damit verbunden sind.

2.6 **Frauen sind im Bereich der Unterrepräsentanz** bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – sofern gem. § 7 (2) LGG nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen – **vorrangig zu berücksichtigen bei:**

- Aufgabenverlagerungen bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben – hierbei ist der Blick auch verstärkt darauf zu richten, dass Frauen von Stellenwertanhebungen mindestens im gleichen Maße profitieren, wie Männer
- anstehenden Umorganisationen und Funktionsübertragungen

Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang angehalten, ihre Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich der neuen Aufgabe bzw. Funktion zu stellen und sie dabei zu unterstützen.

2.7 Im Zuge von Umstrukturierungen sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und Entwicklung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren, mit dem Ziel, Maßnahmen zu entwickeln, die einem Absinken von Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen entgegen wirken.

### 3. Vergabe von Führungspositionen

Der **Anteil von Frauen in Führungspositionen** bei der Stadt Moers ist gemessen an den Zielen des LGG und trotz des seit dem Jahr 2000 existierenden Frauenförderplans der Stadt Moers **noch immer zu niedrig**. Die Stadt Moers kann und will auf das Potenzial ihrer qualifizierten Frauen für die Besetzung von Führungspositionen

---



nicht verzichten. Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften müssen daher Frauen deutlicher partizipieren.

Hierzu sollen mindestens **zwei Drittel** der im Berichtszeitraum des neuen Gleichstellungsplanes vom 01.04.2018 bis 31.03.2021 frei werdenden und voraussichtlich wieder zu besetzenden **Führungspositionen an Frauen** vergeben werden.

Es wird die Notwendigkeit gesehen, immer noch **bestehende Barrieren bei Frauen** im Hinblick auf Fragen wie „Bin ich als Führungskraft geeignet?“ oder „Kann ich Familie und Karriere miteinander vereinbaren?“ abzubauen. Auch das bei Führungskräften teilweise unbewusst fortbestehende und überholte **Rollenverständnis** hinsichtlich Führung, welches sich z. B. zeigt bei Einschätzungen wie **„Familie und Führungsposition sind nicht vereinbar“** oder **„Führung ist ein Ganztagsjob“**, muss **relativiert werden**. Die Stadt Moers wird hierzu mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle verstärkt Fortbildungsmaßnahmen anbieten.

## 4. Gleichstellungsplan als Personalentwicklungsinstrument

4.1 Die demografische Entwicklung erfordert in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen. Der Teilbericht zur „Personalwirtschaft und Demografie der Stadt Moers“ als Ergebnis der überörtlichen Prüfung der GPA 2016 kommt zu folgenden Aussagen:

- Innerhalb der nächsten **10 Jahre** scheidet etwa **ein Drittel** der Mitarbeitenden der Stadt Moers altersbedingt aus.
- Innerhalb der nächsten **15 Jahre** wechselt rund **die Hälfte** des Personals altersbedingt in den **Ruhestand**.

Vor diesem Hintergrund stellt der **Aspekt der Frauenförderung** im Rahmen der neu zu besetzenden Stellen **ein wichtiges Ziel** dar.

Als ein geeignetes **Instrument der Personalentwicklung** kommt dem **Gleichstellungsplan** mit seiner Zielsetzung in den kommenden Jahren daher eine besondere **Bedeutung** zu.

---

- 4.2 Neben dem Aspekt der **Demografie** müssen auch die **fortschreitende Digitalisierung** von Arbeitsprozessen sowie ein **Wertewandel** in den Lebenswelten der Mitarbeitenden im Zuge von Personalentwicklungsmaßnahmen Berücksichtigung finden.

Daher nehmen **Aufstiegsqualifizierungen und Fortbildungen** im Zusammenhang mit zunehmend technischen Arbeitsprozessen einen großen Stellenwert für die Mitarbeitenden ein. Weiter bedarf insbesondere die Übernahme von Führungs- und Leitungsverantwortung einer intensiven Vorbereitung und Begleitung. Hierbei soll insbesondere auf geeignete und ausreichende Qualifikationsangebote für Mitarbeiterinnen geachtet werden.

- 4.3 **Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen** werden auch in Zukunft eine **tragende Säule in der Personalentwicklung** sein. Die vielfältigen Aufgaben und die Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger wie auch der Politik sind qualifiziert zu bewältigen. Da die **Zahl der Frauen in Führungspositionen noch nicht dem Verhältnis der Anzahl der weiblichen Beschäftigten entspricht**, werden neben den bereits vorhandenen Qualifizierungen und Fortbildungen weitere **spezielle Seminare oder Workshops für Frauen** angeboten. Sie dienen der Motivation und der Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstverständnisses für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

§11(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die **Feststellung des Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarfs erfolgt grundsätzlich und verpflichtend im Zuge der Mitarbeitendengespräche.**

Diese sowie festgestellte fachbereichsübergreifende Bedarfe werden fachbereichsbezogen in einem Fortbildungsplan zusammengefasst. Dieser soll weitere Angaben über die zeitliche Durchführung, die Kosten sowie eine Priorisierungswertung enthalten.

- 4.4 Der Fachbereich 3 – Interner Service- **berücksichtigt bei der Planung von Fortbildungen die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden** und die Pflichten der Teilnehmenden in Bezug auf die Familie und Pflege von Angehörigen.

LGG § 11(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind

---

diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

- 4.5 Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** bildet die verpflichtende Grundlage, **Beschäftigte vor allen Formen sexueller Belästigung zu schützen**. Führungskräfte und Mitarbeitende im Personalwesen sind hier besonders gefordert.

Als sexuelle Belästigung gelten:

Unerwünschter Körperkontakt und Übergriffe, anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, das Zeigen pornografischer Darstellungen, das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen, Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen Rechnern bzw. Endgeräten.

Bei Bekanntwerden von sexueller Belästigung wird die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich informiert und in das weitere Verfahren einbezogen. Zusätzlich wird ein Gremium, bestehend aus Vertretern des Fachbereiches 3, des betroffenen Fachbereiches und des zugehörigen Dezernates, einberufen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

LGG § 11(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

## 5. Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur

Zur Feststellung möglicher Defizite hinsichtlich der Gleichstellungsförderung bei der Stadt Moers zu den in diesem Plan angestrebten Zielen ist vom Fachbereich 3 eine **Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur** vorzunehmen, die jährlich fortzuschreiben ist.

## 6. Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Der Gleichstellungsplan soll u. a. Maßnahmen aufzeigen, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen führen. Gemäß § 6 Abs. 2 LGG sind dabei Grundlagen des Gleichstellungsplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruk-

---

tur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Ziel der Prognose ist es, Möglichkeiten aufzuzeigen und vorhandene Defizite abzubauen (siehe Anlagen).

Die für den Gleichstellungsplan 2018 – 2021 erstellte Prognose basiert – wie in den Vorjahren als Grundlage des Frauenförderplans – auf der fortgeschriebenen Personalbedarfsplanung des Fachdienstes 3.2.

## 7. Zielvorgaben

**Die Realisierung der Ziele bezieht sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.** Die Zielvorgaben orientieren sich dabei an den realen Möglichkeiten. Sie müssen so gehalten sein, dass einerseits der Frauenanteil erhöht wird, andererseits aber Spielraum für Einzelfallgerechtigkeit bleibt. Sie werden für 3 Jahre festgelegt und sind Inhalt des Gleichstellungsplans (siehe Anlagen).



## V. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Gleichstellungsbeauftragte **berät und unterstützt die Dienststelle** in der Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten **bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen**. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu informieren und anzuhören. Dies gilt insbesondere für anstehende Stellenneubesetzungen, Stellenverlagerungen, Umschichtungen von Stellen und organisatorische Veränderungen.
  
  2. Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende Rechte:
    - Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen.
    - Teilnahme an Arbeits-/Projektgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich des Verwaltungsvorstandes, sofern gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden.
    - Frühzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann.
    - Möglichkeit zur Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren.
    - Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nicht öffentlicher Sitzungen, sofern gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden.
    - Gelegenheit zur Stellungnahme / Rederecht und Akteneinsichtsrecht, Widerspruchsrecht gemäß § 19 LGG und Anrufung des Verwaltungsgerichts gemäß 19 a LGG.
    - Organisation und Durchführung von Workshops und Seminaren zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen
    - Durchführung einer jährlichen Versammlung für Frauen
    - Beratung und Coaching von Frauen zur individuellen Berufswegeplanung
    - Recht zur Öffentlichkeitsarbeit
-

## **VI. Inkrafttreten**

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung 01.04.2018 in Kraft und gilt für 3 Jahre. Gleichzeitig wird der bisher geltende Frauenförderplan der Stadtverwaltung Moers aufgehoben.

## Anlage 1 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### Führungskräfte

#### 1. Übersicht

Die nachstehende Grafik zeigt zum Stand 30.06.2017 die Besetzung von Führungsfunktionen mit Frauen und Männern.

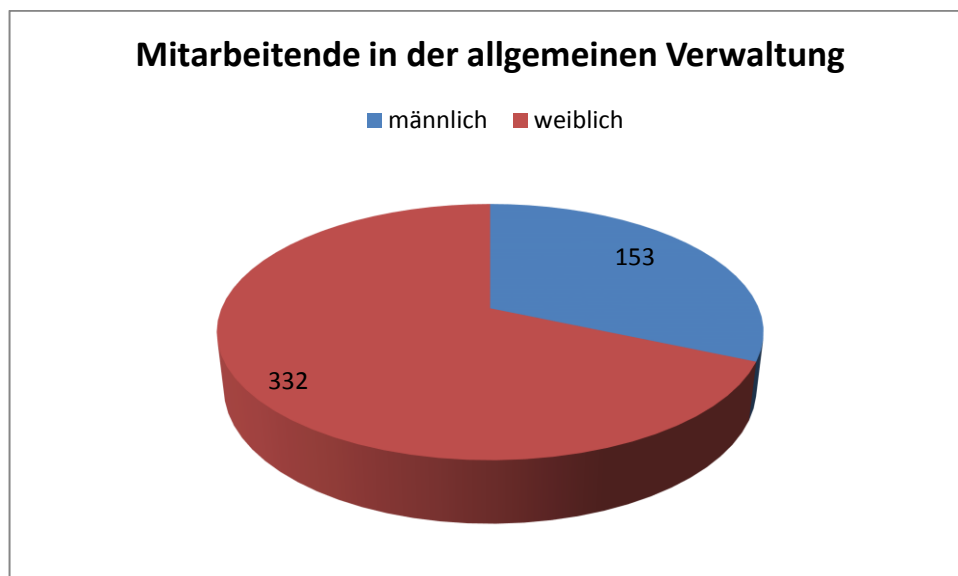
Hinsichtlich der Zuordnung von sonstigen Führungsfunktionen gilt Folgendes:

Kernverwaltung: EBB, ZGM, Rechnungsprüfung, Gleichstellungsstelle, Feuerwehr, Justitiariat:

Fachbereichsleitungen	Geschäftsbereichsleitungen Bildung (VHS, MMS, Museum, Bibliothek) Leitung Gleichstellungsstelle, örtliche Rechnungsprüfung
stellv. Fachbereichsleitung	stellv. Geschäftsbereichsleitungen Bildung stellv. Leitung örtliche Rechnungsprüfung
Fachdienstleitungen	Stabsstellenleitungen Leitung Justitiariat, Bauaufsicht, Stadtarchiv Verwaltungsleitung Bildung Leitungen Funktionsmanagement (ZGM)
Gruppenleitungen	Sozialraumteamleitungen Wachabteilungsführer Feuerwehr Sachgebietsleitungen Bibliothek

Die **Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen** stellt sich innerhalb der Stadtverwaltung Moers besonders in den Bereichen der allgemeinen Verwaltungsaufgaben (s.a. Anlage 2. 1.) dar.

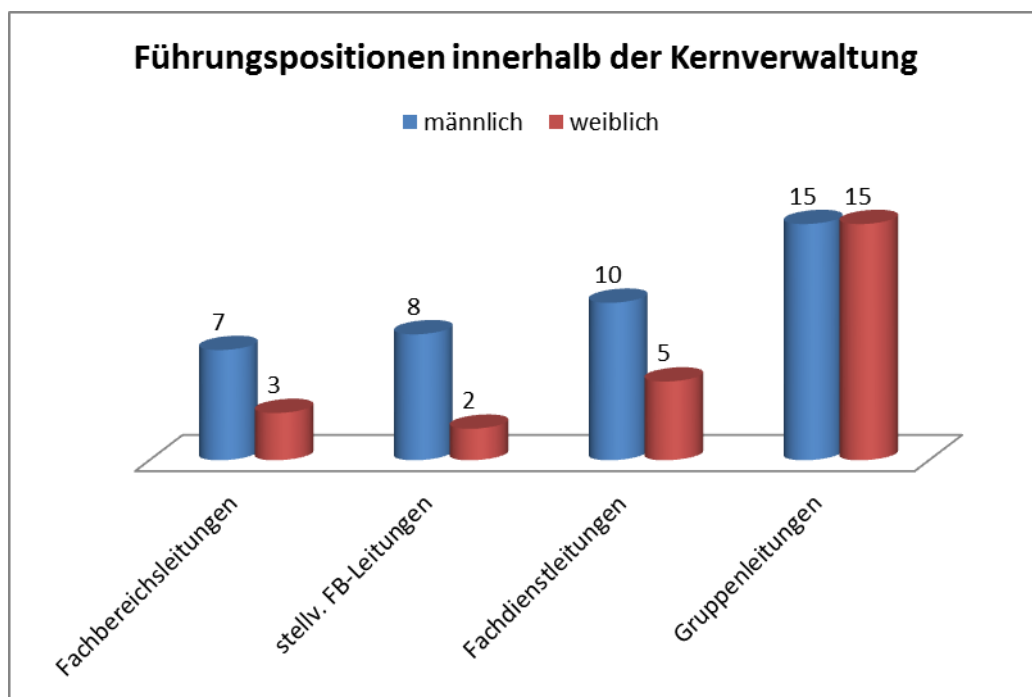
Von den insgesamt in der allgemeinen Verwaltung arbeitenden Personen sind **332 weiblich** und **153 männlich**.



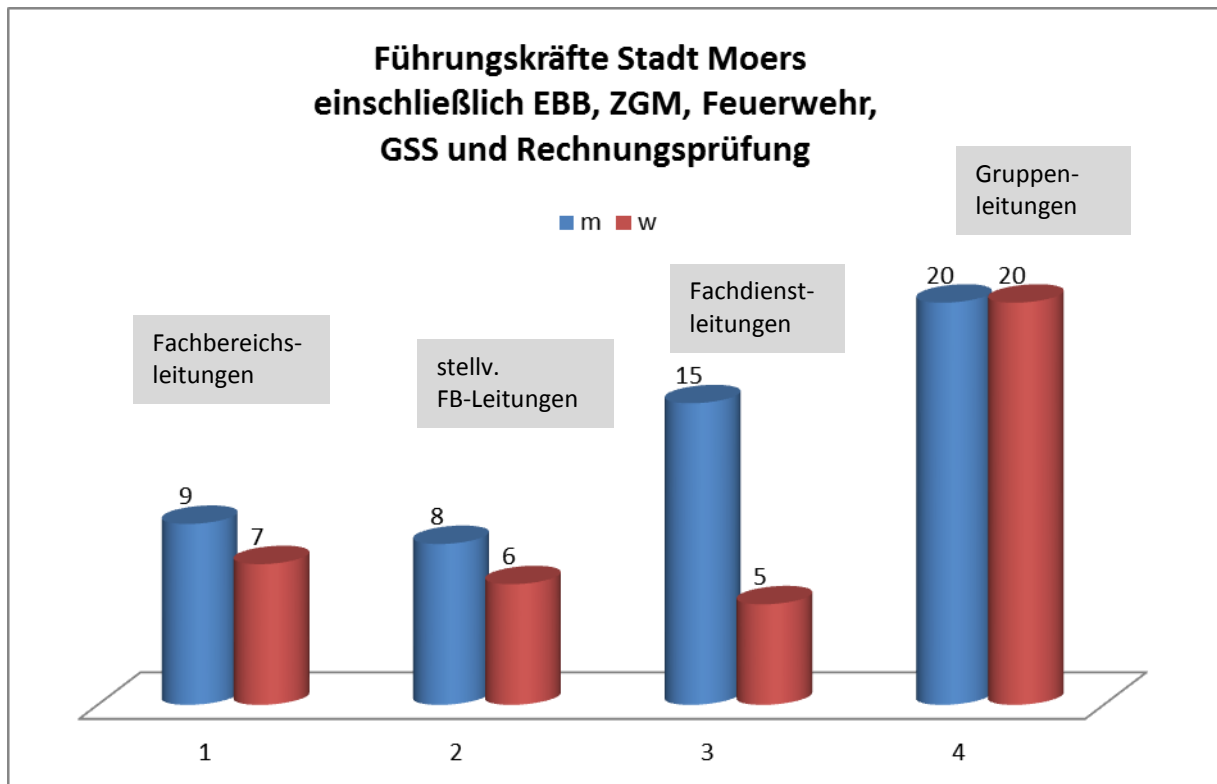
Je höher die Positionen und die leitenden Funktionen, umso mehr werden diese Stellen von männlichen Personen besetzt. Das steht im krassen Widerspruch zu dem Verhältnis der in der Kernverwaltung arbeitenden Menschen, nämlich 1/3 männlichen und 2/3 weiblichen Geschlechts.

Die Kernverwaltung (außer eigenbetriebsähnliche Einrichtungen) ist in 10 Fachbereiche aufgeteilt, die jeweils von einer Leitung und einer stellvertretenden Leitung geführt werden. Unterhalb der Fachbereichsleitungen und ihren Stellvertretungen befinden sich die Positionen mit Führungsaufgaben als Fachdienstleitungen und den Gruppenleitungen.

Schaubild:







Die stellvertretenden Fachbereichsleitungen, die gleichzeitig die Fachdienst- und Gruppenleitung innehaben, sind nicht noch einmal aufgeführt.

## 2. Prognose

Von den Führungskräften sind seit dem 01.07.2017 ausgeschieden bzw. scheiden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans (01.04.2018 bis 31.03.2021) voraussichtlich aus:

Fachbereichsleitung:	1 Mann
stellv. Fachbereichsleitung:	1 Frau
Fachdienstleitung:	1 Mann
Gruppenleitung:	1 Frau, 1 Mann

## 3. Zielvorgabe

Zwei Drittel der im Berichtszeitraum frei werdenden und voraussichtlich wieder zu besetzenden Führungsfunktionen werden an Frauen vergeben. Dieses betrifft auch die Führungsfunktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.





## Anlage 2

### zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers

- Struktur der Mitarbeitenden nach Aufgabenfeldern
- Feststellungen zur Unterrepräsentanz von Frauen
- Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

Zeitraum: 01.04.2018 – 31.03.2021

#### Aufgabenfelder:

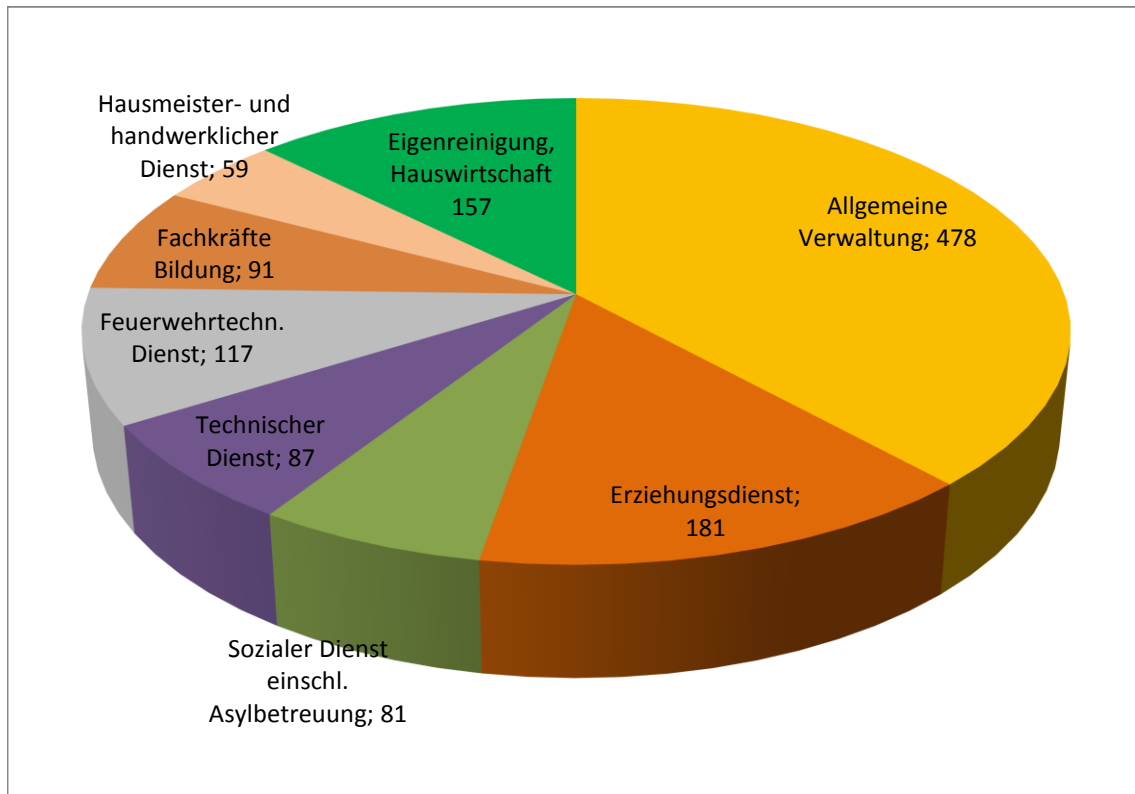
1. Verwaltungsdienst
2. Erziehungsdienst
3. Sozialer Dienst einschl. Asylbetreuung
4. Technischer Dienst
5. Feuerwehrtechnischer Dienst
6. Fachkräfte Bildung
7. Hausmeister- und handwerklicher Dienst
8. Eigenreinigung, Hauswirtschaftskräfte

Die nachfolgenden Aufstellungen beinhalten **nicht** die beurlaubten Mitarbeitenden sowie die Mitarbeitenden, die sich zum Stichtag 30.06.2017 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Die Prognosen gehen jeweils von einer Wiederbesetzung aus.



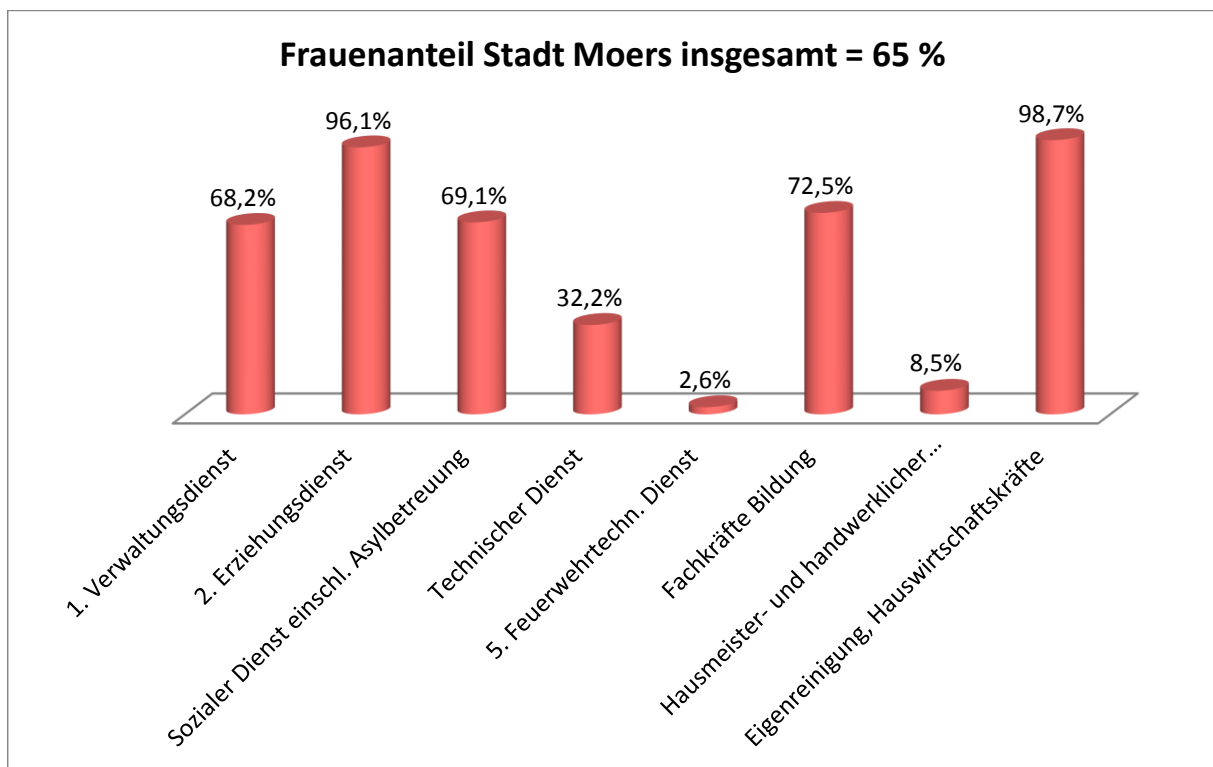
## Struktur der Mitarbeitenden nach Aufgabenfeldern

Anzahl Personen je Aufgabenfeld



**Gesamt:** 1151 Mitarbeitende **403 männlich - 748 weiblich**

Frauenanteile in den einzelnen Aufgabenfeldern





## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### 1. Allgemeine Verwaltung

#### 1.1 Übersicht

Die Verteilung der Mitarbeitenden in der allgemeinen Verwaltung ist der nachstehenden Tabelle 1 zu entnehmen (LG=Laufbahngruppe). Die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind hervorgehoben (w= weiblich, m= männlich).

Tabelle 1: Verteilung allgemeine Verwaltung nach Besoldungs- / Entgeltgruppen, Stand: 30.06.2017

	Beamte/Beamtinnen		Beschäftigte		Summen	
	w	m	w	m	w	m
<b>LG 1.1 und 1.2</b>						
A 3 / EG 1-3	0	0	12	10	12	10
A 6 / EG 4-6	2	0	73	11	75	11
A 7 / EG 7	5	2	19	0	24	2
A 8 / EG 8	5	2	62	22	67	24
A 9 Bef.Amt / EG 9a	3	1	11	9	14	10
<b>insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>177</b>	<b>52</b>	<b>192</b>	<b>57</b>
<b>LG 2.1</b>						
A 9 / EG 9b	5	2	35	12	40	14
A 10 / EG 9c	28	12	13	5	41	17
A 11 / EG 10	22	14	6	8	28	22
A 12 / EG 11	7	12	7	12	14	24
A 13 / EG 12	3	3	3	3	6	6
<b>insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>43</b>	<b>64</b>	<b>40</b>	<b>129</b>	<b>83</b>
<b>LG 2.2</b>						
A 13 / EG 13	1	4	3	2	4	6
A 14 / EG 14	2	2	2	2	4	4
A 15 / EG 15	1	1	1	0	2	1
A 16 / EG 15 Ü	0	2	1	0	1	2
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

## 1.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Prognosen

### Vorbemerkung:

Die Funktionen in der allgemeinen Verwaltung werden grundsätzlich für Beamtinnen und Beamte sowie für Tarifbeschäftigte ausgeschrieben. Dabei gelten bei der Vergleichbarkeit der Eingruppierung die Regeln des Eingruppierungsrechts nach KGSt-Gutachten (Beamtinnen und Beamte) bzw. Entgeltordnung zum TVöD (Beschäftigte). In der Laufbahngruppe 2.1 entspricht diese nicht denen der Anlagen 1 und 2 zum Landesgleichstellungsgesetz.

In den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, sind seit dem 01.07.2017 ausgeschieden bzw. scheidet während der Laufzeit des Gleichstellungsplans (01.04.2018 bis 31.03.2021) Mitarbeitende in folgender voraussichtlicher Höhe aus (ausgehend von der jeweiligen Altersgrenze bzw. dem Beginn der Freistellungsphase einer Altersteilzeit):

Tabelle 2: Prognose allgemeiner Verwaltungsdienst

							es scheidet aus: (01.07.2017 - 31.03.2021)	
	Beamt.		Beschäftigte		Summen		w	m
	w	m	w	m	w	m		
A 11 / EG 10	22	14	6	8	28	22	3	5
A 12 / EG 11	8	12	6	12	14	24	0	1
A 13 / EG 13	1	4	3	2	4	6	1	1
A 15 / EG 15	1	1	1	0	2	1	0	0
A 16/EG 15Ü	0	2	1	0	1	2	0	1

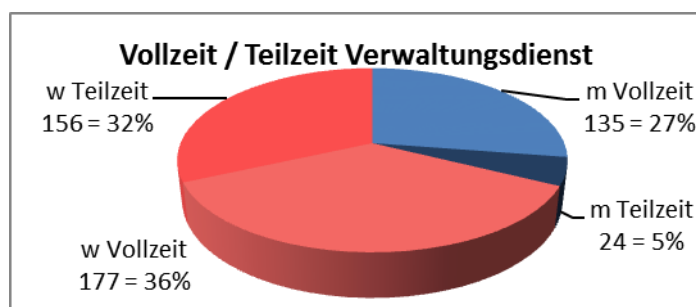
## 1.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Zielvorgaben

Zwei Drittel der im Berichtszeitraum frei werdenden und voraussichtlich wieder zu besetzenden Führungsfunktionen werden an Frauen vergeben. Dieses betrifft auch die Führungsfunktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.



## 1.4 Verteilung Vollzeit / Teilzeit

Die Verteilung ist in dem nachstehenden Schaubild zu entnehmen. Beamtinnen und Beamte mit einer Teilzeit von mindestens 39 Wochenstunden wurden dabei den Vollzeitmitarbeitenden hinzugerechnet.





## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers

### 2. Erziehungsdienst



#### 2.1 Übersicht

Die Verteilung der Mitarbeitenden im Erziehungsdienst ist der Tabelle 2 zu entnehmen. Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Tabelle 2: Verteilung Erziehungsdienst, Stand: 30.06.2017

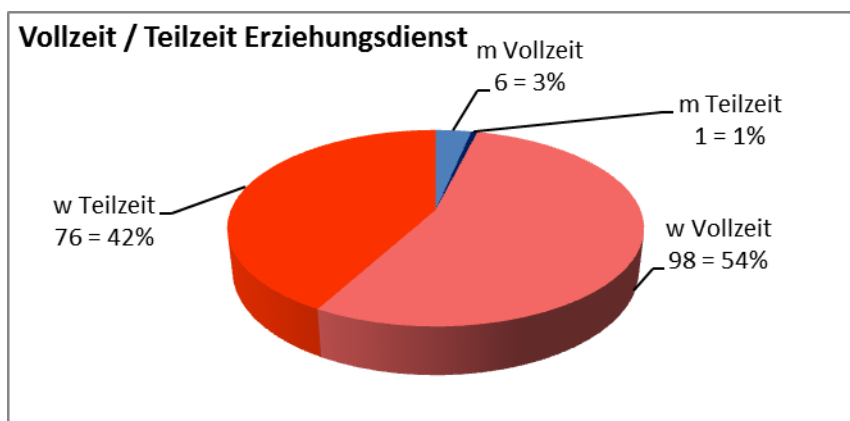
	Anzahl	
	w	m
S2	1	1
S3	54	0
S6	1	0
S8a	90	5
S9	7	0
S11b	1	1
S13	12	0
S13a	1	0
S15	6	0
S16	1	0
<b>insgesamt</b>	<b>174</b>	<b>7</b>

#### 2.2 Zielvorgaben

Im Rahmen von Auswahlverfahren für Erzieherinnen und Erzieher werden bei gleicher Eignung und Befähigung männliche Bewerber vorrangig eingestellt, bis zum Erreichen einer paritätischen Besetzung in der Profession.



#### 2.3 Verteilung Vollzeit / Teilzeit





## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### 3. Sozialer Dienst einschl. Asylbetreuung

#### 3.1 Übersicht

Die Verteilung der Mitarbeitenden im Sozialen Dienst sowie der Asylbetreuung ist der Tabelle 4 zu entnehmen. In einem Bereich besteht eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen. Insgesamt liegt der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen bei 69,5 %.

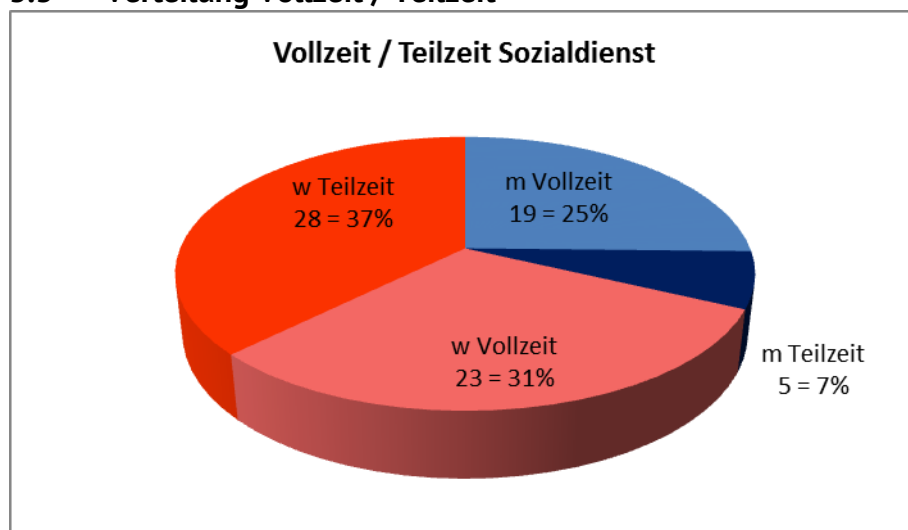
Tabelle 4: Verteilung Sozialer Dienst, Stand: 30.06.2017

	Beam- te/Beamtinnen		Beschäftigte		Summen	
	m	w	m	w	m	w
S4			2	4	2	4
S8b / EG 8			5	4	5	4
S11b /EG 9b			5	14	5	14
S12/EG9c/A10	0	2	0	1	0	3
S14			8	21	8	21
S15			1	4	1	4
A 11 / EG 10	1	1	0	1	1	2
A 12 / EG 11	0	2	3	2	3	4
EG 14			0	1	0	1
<b>insge- samt</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>25</b>	<b>57</b>

#### 3.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Zielvorgaben

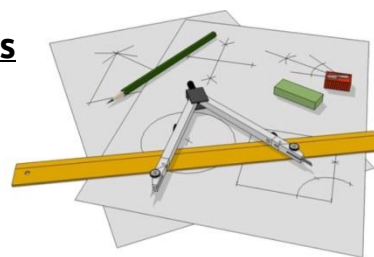
Im Sozialdienst finden sich bis auf eine im unteren Bereich liegende Vergleichsgruppe (S8b/EG 8) überall mehr Frauen als Männer (auch in den oberen Vergleichsgruppen). Daher wird keine Zielvorgabe festgelegt.

#### 3.3 Verteilung Vollzeit / Teilzeit





## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### 4. Technischer Dienst

#### 4.1 Übersicht

Die Verteilung der Mitarbeitenden im Technischen Dienst ist der Tabelle 5 zu entnehmen. In dieser Berufsgruppe besteht durchgehend durch alle Vergleichs- und Laufbahngruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen (eingrahmter Bereich).

Tabelle 5: Verteilung Technischer Dienst, Stand: 30.06.2017

	Beam- te/Beamtinnen		Beschäftigte		Summen	
	w	m	w	m	w	m
<b>LG 1.1 und 1.2</b>						
EG 1-3	0	0	0	0	0	0
EG 4-6	0	0	1	2	1	2
EG 7	0	0	0	0	0	0
EG 8	0	0	3	8	3	8
EG 9a	0	0	1	2	1	2
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
<b>LG 2.1</b>						
EG 9b	0	0	0	2	0	2
EG 9c	0	0	0	0	0	0
EG 10	0	0	4	12	4	12
EG 11	0	0	12	13	12	13
EG 12	0	0	4	13	4	13
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>40</b>
<b>LG 2.2</b>						
EG 13	0	0	1	2	1	2
EG 14	0	0	1	1	1	1
A 15 / EG 15	1	1	0	2	1	3
A 16 / EG 15 Ü	0	1	0	0	0	1
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

#### 4.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Prognosen

Hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Besoldungsgruppen (A 15 und A 16) und Entgeltgruppen gilt auch im technischen Dienst die Aussage der Vorbemerkung unter 2.2 (allgemeine Verwaltung).

Im technischen Dienst sind seit dem 01.07.2017 ausgeschieden bzw. scheiden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans (01.04.2018 bis 31.03.2021) Mitarbeitende in folgender voraussichtlicher Höhe aus (ausgehend von der jeweiligen Altersgrenze bzw. dem Beginn der Freistellungsphase einer Altersteilzeit):

Tabelle 6: Prognose technischer Dienst

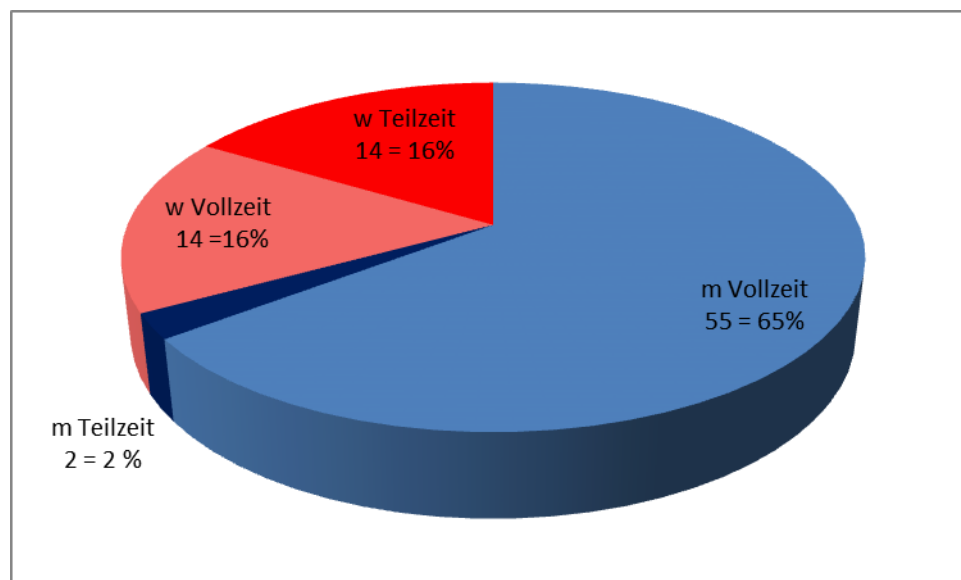
	Anzahl 30.06.2017		es scheiden aus: (01.07.2017 - 31.03.2021)	
	w	m	w	m
EG 6	1	2		
EG 8	3	8	1	
EG 9a	1	2		
EG 9b	0	2		1
EG 10	4	12		
EG 11	12	13		1
EG 12	4	13		3
EG 13	1	2		
EG 14	1	1		
A 15 / EG 15	1	3		
A 16	0	1		

#### 4.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Zielvorgaben

Für die Dauer der Gültigkeit des Gleichstellungsplans werden bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen vorzugsweise eingestellt.



#### 4.4 Verteilung Vollzeit / Teilzeit



## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### 5. Feuerwehrtechnischer Dienst

#### 5.1 Übersicht

Im feuerwehrtechnischen Dienst der Stadt Moers befinden sich ausschließlich Beamtinnen und Beamte, die sich wie folgt verteilen:

Tabelle 7: Verteilung feuerwehrtechnischer Dienst, Stand: 30.06.2017

	Anzahl	
	w	m
<b>LG 1.2</b>		
A 7	2	43
A 8	1	43
A 9 Bef.Amt	0	16
<b>LG 2.1</b>		
A 10 *)	0	4
A 11	0	5
A 12	0	1
A 13	0	1
<b>LG 2.2</b>		
A 13	0	0
A 14	0	0
A 15	0	0
A 16	0	1
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>114</b>

\*) Eingangsamt in der Laufbahngruppe 2.1

#### 5.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Zielvorgaben

Für die Dauer der Gültigkeit des Gleichstellungsplans werden bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen vorzugsweise eingestellt.



#### 5.3 Verteilung Vollzeit / Teilzeit

Im feuerwehrtechnischen Dienst befinden sich lediglich 2 Teilzeitkräfte (1 Frau, 1 Mann).





## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### 6. Fachkräfte Bildung

#### 6.1 Übersicht

In diesem Aufgabenfeld befinden die Mitarbeitenden, die innerhalb der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung Bildung als Fach- und Lehrkräfte in der Zentralbibliothek, in der Volkshochschule und der Musikschule sowie im Veranstaltungsdienst tätig sind. Ebenso sind die Betriebs- und Geschäftsbereichsleitungen (einschließlich Erste Betriebsleitung) erfasst. Reine Verwaltungskräfte befinden sich dagegen in den Übersichten des allgemeinen Verwaltungsdienstes (1.).

Die Verteilung der Fachkräfte in der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung Bildung ergibt sich aus der Tabelle 8. In dieser Berufsgruppe besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen.

Tabelle 8: Verteilung Bildung, Stand: 30.06.2017

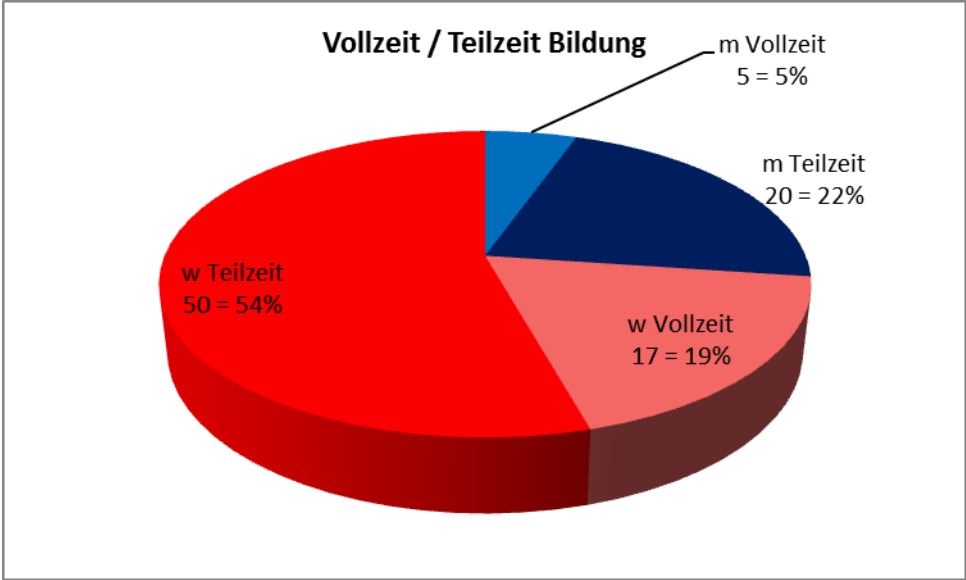
	Anzahl	
	w	m
EG 3	2	0
EG 4	3	0
EG 5	8	0
EG 6	6	0
EG 7	0	0
EG 8	4	1
EG 9a	0	0
EG 9b	29	20
EG 9c	2	0
EG 10	4	0
EG 11 / A 10	3	0
EG 12	0	0
EG 13	2	2
EG 14	2	2
EG 15	1	0
<b>insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>25</b>

#### 6.2 Zielvorgaben

Die Führungspositionen sind fast paritätisch zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Bei Neueinstellungen in diesem Bereich ist darauf zu achten, dass dieses Verhältnis bestehen bleibt.



6.3 Verteilung Vollzeit / Teilzeit



## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers



### 7. Hausmeister- und handwerklicher Dienst

#### 7.1 Übersicht

In der nachfolgenden Übersicht der Tabelle 9 sind die Mitarbeitenden enthalten, die als Hausmeister/innen, Hallenwarte/Hallenwartinnen oder sonstige Handwerker/innen sowohl in der Kernverwaltung als auch im ZGM überwiegend handwerklich geprägte Tätigkeiten ausüben. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt ab der Entgeltgruppe 5 vor (eingerahmter Bereich).

Tabelle 9: Verteilung Hausmeister- und handwerklicher Dienst, Stand: 30.06.2017

	Anzahl	
	w	m
EG 2	1	2
EG 3	2	1
EG 4	1	0
EG 5	0	14
EG 6	1	27
EG 7	0	9
EG 8	0	1
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>54</b>

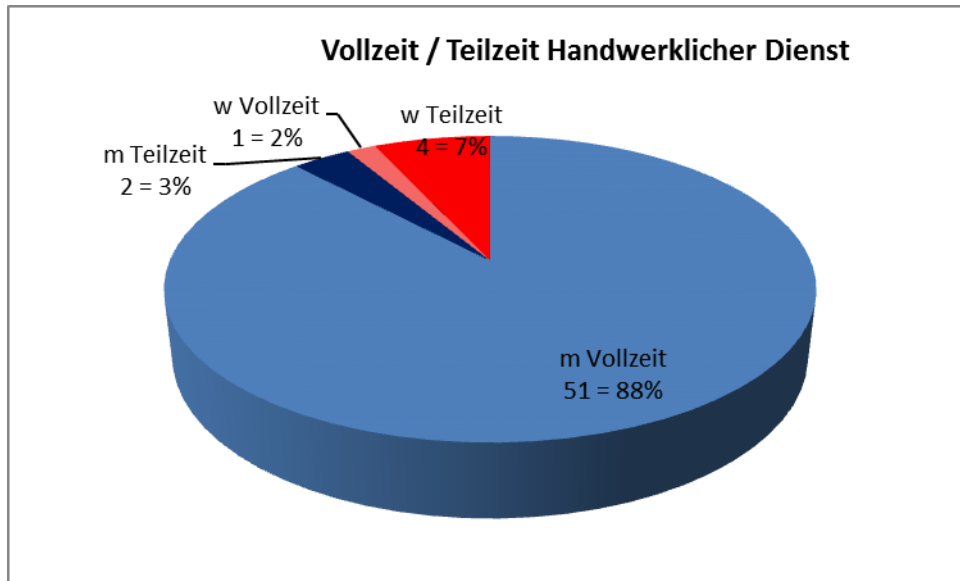
#### 7.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen: Prognosen

Von den in Entgeltgruppen 5 bis 8 eingruppierten Mitarbeitenden im handwerklichen Bereich sind seit dem 01.07.2017 ausgeschieden bzw. scheiden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans (01.04.2018 bis 31.03.2021) Mitarbeitende in folgender voraussichtlicher Höhe aus (ausgehend von der jeweiligen Altersgrenze bzw. dem Beginn der Freistellungsphase einer Altersteilzeit):

Tabelle 10: Prognose technischer Dienst

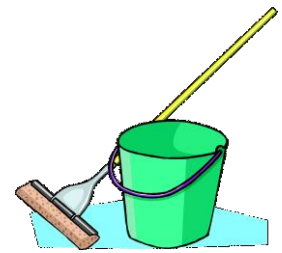
	Anzahl 30.06.2017		es scheiden aus: (01.07.2017 - 31.03.2021)	
	w	m	w	m
EG 5	0	14		1
EG 6	1	27		6
EG 7	0	9		1
EG 8	0	1		

### 7.3 Verteilung Vollzeit / Teilzeit



## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers

### 8. Reinigungsdienst und Hauswirtschaftskräfte



#### 8.1 Übersicht

Die Verteilung der Mitarbeitenden im Reinigungsdienst ist der Tabelle 11 zu entnehmen. Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Tabelle 11: Verteilung Reinigungsdienst u. Hauswirtschaftskräfte, Stand: 30.06.2017

	Anzahl	
	w	m
EG 2	152	2
EG 3	1	0
EG 4	0	0
EG 5	2	0
<b>insgesamt</b>	<b>155</b>	<b>2</b>

#### 8.2 Verteilung Vollzeit / Teilzeit

Von den insgesamt 157 Mitarbeitenden befinden sich lediglich 3 Frauen in Vollzeit.



## Anlage 3 zum Gleichstellungsplan der Stadt Moers

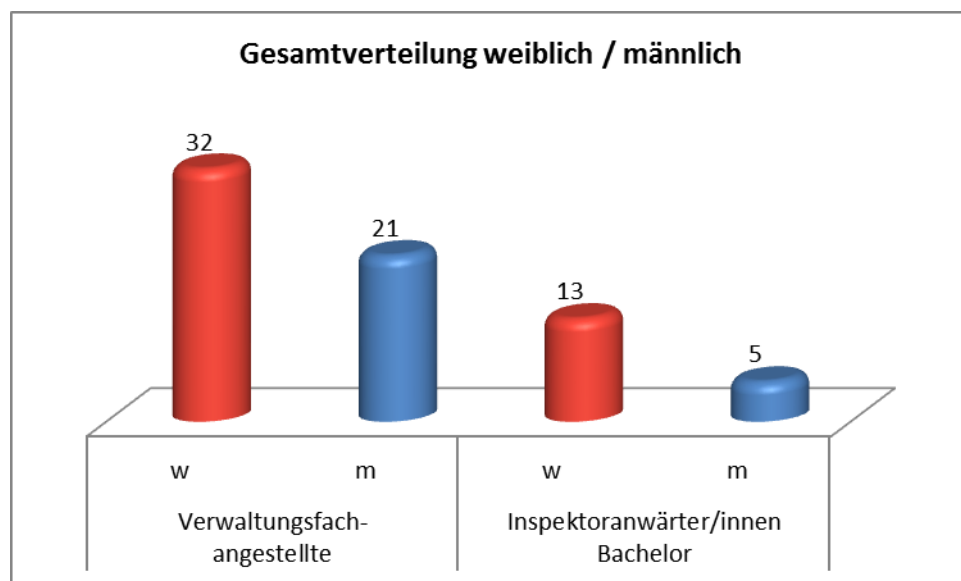


### Ausbildung und Weiterqualifizierung

#### 1. Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

Seit dem Jahr 2008 wurden bzw. werden bedarfsgerechte Ausbildungsplätze (Verwaltungsfachangestellte bzw. Inspektoranwärter/innen, Bachelor) in folgender Anzahl an Frauen und Männer vergeben:

Einstellungsjahrgang	Verwaltungsfachangestellte		Inspektoranwärter/innen Bachelor		von diesen sind zum 30.06.2017 bei der Stadt	
	w	m	w	m	w	m
2008	1	3			1	2
2009	3	3	1	1	4	2
2010	3	1			2	1
2011	3	1			3	1
2012	1	2			1	1
2013	1	1			1	1
2014	2	1			2	1
2015	1	2	1	1	(noch in Ausbildung)	
2016	5	2	2	2	(noch in Ausbildung)	
2017	3	4	4	0	(noch in Ausbildung)	
2018 (Prognose)	9	1	5	1		



Ab dem Einstellungsjahrgang 2014 wird den Auszubildenden bereits bei Ausbildungsbeginn die unbefristete Übernahme nach erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung zugesagt.

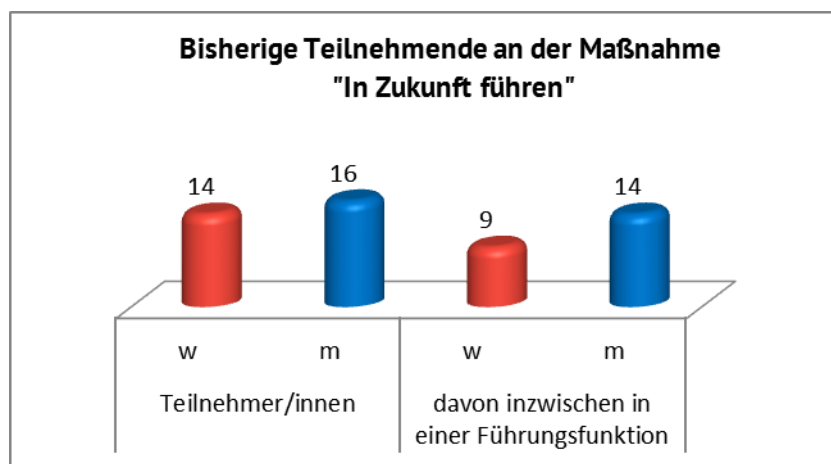
Auf Antrag ist auch eine Teilzeitausbildung möglich, die keinen Einfluss auf die Ausbildungsdauer hat. Aktuell befindet sich eine Auszubildende mit 32 Wochenstunden in einer Teilzeitausbildung.

## 2. Langzeitqualifizierung „In Zukunft führen“

Die über 2 Jahre laufende Langzeitqualifizierung ermöglicht interessierten Führungskräften oder solchen, die in Zukunft eine Führungsfunktion anstreben, den Erwerb von Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen einer Führungskraft. Vor der Zulassung ist ein qualifiziertes und anspruchsvolles Auswahlverfahren vorgeschaltet.

Insbesondere bei der internen Besetzung höherwertiger Führungsfunktionen wird der Abschluss der Qualifizierung von Bewerberinnen und Bewerbern gefordert.

Beginn der Qualifizierung	Teilnehmer/innen		davon inzwischen in einer Führungsfunktion	
	w	m	w	m
2008	2	1	2	1
2009	1	1	0	1
2010	1	2	1	2
2011	0	3	0	1
2012	1	1	1	1
2013	0	1	0	1
2014	1	2	1	2
2015	1	2	0	2
2016	2	0	0	0
2017	3	2	3	2
2018	2	1	1	1



Hier zeigt sich deutlich, dass Frauen trotz vergleichbarer Qualifikation und Ausbildung immer noch nicht im gleichen Verhältnis wie Männer Führungspositionen einnehmen.





**Bei Fragen stehen Ihnen gerne folgende  
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner  
zur Verfügung:**

**Fachbereich Interner Service  
Fachdienst Personalwirtschaft**

Barbara Rüdell	Tel. 318
Britta Bongers	Tel. 315

**Gleichstellungsstelle**

Barbara Folkerts	Tel. 333
Kornelia Hormes	Tel. 332

**Personalrat**

Heidi Roggenkamp	Tel. 436
Hans-Günther Pecher	Tel. 546
Gudrun Matta	Tel. 330

**Herausgeber:** Stadt Moers – Der Bürgermeister – Fachbereich Interner Service und Gleichstellungsstelle  
März 2018

Zeichnungen mit freundlicher Genehmigung von Herrn Thomas Plaßmann



**STADT MOERS**