

**Vorlage Nr. 21/0262**

Federf. Stadamt: Organisations- und Personalamt

<b>Vorlage für den</b>	Berichterstatter/in	Zuständigkeit	Sitzung am	Punkt
Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschuss	Bürgermeisterin Weist	Vorberatung/Empfehlung	28.06.2021	7
Rat	Bürgermeisterin Weist	Entscheidung	01.07.2021	

öffentliche Sitzung

**Betrifft:**

**1. Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Gladbeck 2019 - 2023**

**Begründung:**

**I. Ausgangslage**

Zum 01.02.2019 ist der aktuelle Gleichstellungsplan 2019 – 2023 der Stadtverwaltung Gladbeck in Kraft getreten.

Gem. § 5 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes nach zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen oder zu ergänzen.

Die Bestandsaufnahme sowie die Zielformulierungen des Gleichstellungsplanes basieren auf Zahlen zum Stichtag 30.06.2018. Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2023 möglicherweise gefährdet sein könnte, wurde eine Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2020 durchgeführt, so dass im vorliegenden Bericht die Entwicklung innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren aufgezeigt wird.

<b>Mitzeichnungen</b>					
Bürgermeisterin:	Erster Beigeordneter:	Stadtkämmerer:	Beigeordnete:	Stadtbaurat:	Rechtsamt:
Datum:	Datum:	Datum:	Datum:	Datum:	Datum:
_____	_____	_____	_____	_____	_____

## **II. Fazit**

Der Abbau von Unterrepräsentanzen ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht innerhalb der Laufzeit eines einzigen Gleichstellungsplanes abgeschlossen werden kann. Auf dem Weg dorthin konnten jedoch bereits wichtige Teilziele erreicht werden.

So ist es gelungen, die starke Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst um acht Prozentpunkte zu verringern. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen zeigt weiterhin einen positiven Trend und insbesondere im Bereich der oberen Führungsebene (Amts-/Referatsleitungen) ist mit der Erreichung der Zielquote von 44 % bereits ein deutlicher Erfolg zu verzeichnen.

Im Bereich der Feuerwehr konnte die absolute Anzahl an Frauen leicht erhöht werden, auch wenn sich dies nicht signifikant in dem prozentualen Frauenanteil widerspiegelt; die angestrebte Zielquote für 2023 von 5 % konnte allerdings bereits erreicht werden. Im Bereich des Erziehungsdienstes konnte wiederum die Anzahl der männlichen Erzieher um eine Person gesteigert werden.

Diese starken, langjährig bestehenden Unterrepräsentanzen können nur anhand von langfristig ausgelegten Strategien und Maßnahmen verringert werden. Gleichzeitig sind die Einflussmöglichkeiten auf den Bewerber(innen)markt jedoch gering.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Stadt Gladbeck zahlreiche Maßnahmen eingeführt und etabliert. Die steigende Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit – auch bei Männern – sowie die steigende Nachfrage nach alternierender Telearbeit im Berichtszeitraum zeigen, dass Vereinbarkeitsangebote der Stadtverwaltung bekannt sind und auch genutzt werden.

## **III. Sonstiges**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt. Der Personalrat hat den Bericht zur Kenntnisnahme erhalten.

**Finanzielle Auswirkungen:**

keine

folgende

**Ergebnisrechnung**

Ertrag	€
einmalig	
jährlich	

Aufwand	€
einmalig	
jährlich	
<i>darin enthalten:</i>	
Personalaufwand	
Sach- und Dienstleistungen	
Transferaufwand	

**investiver Finanzplan**

Einzahlung	€
einmalig	
jährlich	
<i>darin enthalten:</i>	
Zuschüsse	
Beiträge Dritter	

Auszahlung	€
einmalig	
jährlich	

Haushaltsmittel stehen:  zur Verfügung  nicht zur Verfügung

**Wesentliche klimarelevante Auswirkungen:**

keine

folgende

