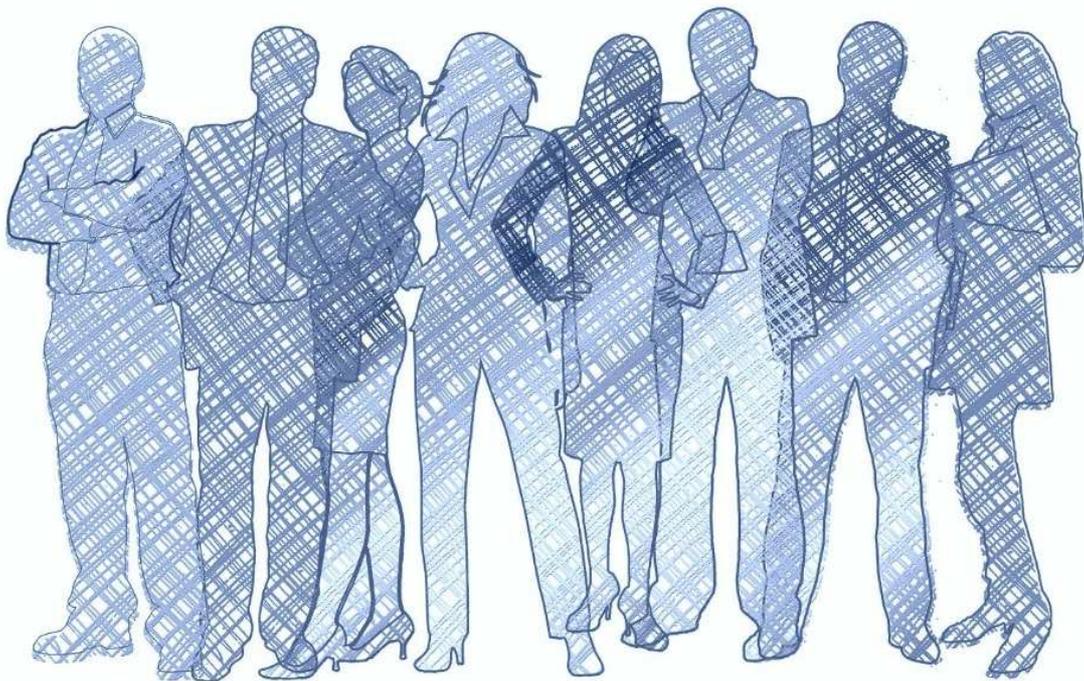


2019 -2023

Gleichstellungsplan der Stadt Lengerich



Inhaltsverzeichnis:		Seite
1	Vorwort	4
2	Geltungsbereich	5
3	Inhalt, Geltungsdauer und Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes	5
4	Gleichstellungsbeauftragte	5
5	Personalstruktur und Analyse	6
	5.1 Gesamtstruktur	6
	5.2 Analyse einzelner Laufbahnen	7
	5.3 Führungspositionen	10
	5.4 Altersstruktur Gesamtverwaltung	12
6	Grundlegende Ziele des Gleichstellungsplanes	12
7	Maßnahmen des Gleichstellungsplanes (gem. § 6 LGG)	13
	7.1 Personelle Maßnahmen	13
	7.1.1 Feuer- und Rettungswache	13
	7.1.2 Baubetriebshof	13
	7.1.3 Stadtentwässerung	14
	7.1.4 Kernverwaltung	14
	7.2 Organisatorische und soziale Maßnahmen	15
	7.2.1 Stellenbesetzungsverfahren	15
	7.2.2 Teilzeit und Flexible Arbeitszeiten	16
	7.3 Aus- und Fortbildung	17
	7.3.1 Ausbildung	17
	7.3.2 Weiterführende Qualifizierung	18
8	Personalentwicklung	18
9	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
10	Grundsätze zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	20
11	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	20
12	Gremien (§ 12 LGG)	21
13	Controlling	21

Anlage 1 Zusammensetzung Gremien

Anlage 2 Bericht zum Frauenförderplan

Gleichstellungsplan der Stadt Lengerich für die Zeit vom

01.05.2019 bis 30.04.2023

1 Vorwort

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Für das Land Nordrhein-Westfalen wird dieses Recht mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) umgesetzt. Das LGG verfolgt das Ziel, Benachteiligungen, die aus der geschlechtlichen Zugehörigkeit und deren Folgen entstehen, auszugleichen und zu verhindern. Hierauf basierend hat die Stadt Lengerich erstmals für das Jahr 2000 einen Frauenförderplan aufgestellt.

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts für das Land Nordrhein-Westfalen in Kraft getreten, durch das das LGG in einigen Punkten geändert wurde. So ersetzt der Gleichstellungsplan den bisherigen Frauenförderplan. Weiterhin stärkt das LGG die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, in denen es ihnen u.a. ein Klagerecht einräumt.

Das neue LGG verfolgt eine doppelte Zielsetzung. So verpflichtet das LGG weiterhin alle Beschäftigten, insbesondere alle Führungskräfte und die Personalverwaltung, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Da geschlechterbezogene Benachteiligungen - z.B. in Form der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in höheren Beförderungsrängen - weiterhin überwiegend auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen sind, bezieht sich die Zielsetzung der „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe Frauen.

Konkret bedeutet dies, dass bei allen Maßnahmen und Entscheidungen, die bei der Stadtverwaltung Lengerich getroffen werden, die Auswirkungen auf die Teilhabe der Geschlechter zu berücksichtigen sind, um durch die entsprechende Ausrichtung dieser Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Das zweite Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange gilt dagegen gleichermaßen für Frauen und Männer.

So soll der Gleichstellungsplan, wie bisher der Frauenförderplan, dazu beitragen, der Zielsetzung des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen näher zu kommen. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen oder Männer in den einzelnen Bereichen der Dienststelle nicht zu 50 Prozent vertreten sind.

Das LGG fordert für den Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben und ein verpflichtendes Controlling. Weiterhin soll der Gleichstellungsplan Perspektiven für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung aufzeigen.

Damit ist der Gleichstellungsplan wesentliches Instrument zukünftiger Personalentwicklung im Sinne der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Lengerich einschließlich der Stadtentwässerung (eigenbetriebsähnliche Einrichtung). Der Beschäftigtenbegriff des Gleichstellungsplanes umfasst die Beamtinnen und Beamten und die tariflich Beschäftigten dieser Bereiche einschließlich der Anwärter/innen und der Auszubildenden. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte zählen nicht zu den Beschäftigten im Sinne des LGG.

3 Inhalte, Geltungsdauer und Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes

Gegenstand des Gleichstellungsplanens sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 LGG). Grundlage hierfür ist eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen. Hierauf basierend sind konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf den Abbau von Unterrepräsentanzen vorzugeben.

Darüber hinaus ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Ziele des Gleichstellungsplanes umgesetzt werden sollen.

Der Gleichstellungsplan ist laut LGG jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren fortzuschreiben. Der Rat der Stadt beschließt den neuen Gleichstellungsplan. Die **Stadt Lengerich stellt hiermit den Gleichstellungsplan für die folgenden vier Jahre bis zum 30.04.2023 auf.**

Die Stadt Lengerich entschließt sich für den Zeitraum von vier Jahren um im Rahmen des geforderten Controllings, spätestens nach zwei Jahren, nochmals steuernd eingreifen zu können, falls absehbar wird, dass die gesteckten Ziele nicht verwirklicht werden können.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates in Kraft. Laut LGG NW ist der Gleichstellungsplan dem betroffenen Personal bekannt zu machen. Hierzu wird der geltende Gleichstellungsplan im Intranet der Stadt Lengerich veröffentlicht.

4 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten. Bei der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte eng mit der Dienststelle zusammen. Ferner steht die Gleichstellungsbeauftragte auch den Beschäftigten als Beraterin in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann zur Verfügung und unterstützt sie. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind gestärkt worden, indem Maßnahmen, an denen sie nicht entsprechend beteiligt wird, als rechtswidrig eingestuft werden. Ferner wurde ihr ein Klagerecht beim Verwaltungsgericht eingeräumt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Bürgermeister direkt unterstellt, aber frei von fachlichen Weisungen. Sie nimmt Ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Für den Verhinderungsfall ist eine Stellvertretung bestellt.

Im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit will die Gleichstellungsbeauftragte die Bevölkerung für das Thema Gleichstellung über den internen Bereich Stadtverwaltung Lengerich hinaus sensibilisieren. Mithilfe der Projektgruppe „Frauen“ (ehemals Arbeitskreis Frauen der Stadt Lengerich) organisiert sie verschiedene Veranstaltungen für Frauen, u.a. jeweils zum

Internationalen Frauentag im März sowie zum Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ im November. Darüber hinaus werden verschiedenen Beratungsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung bzw. der Frauenberatungsstelle Rheine für Frauen angeboten.

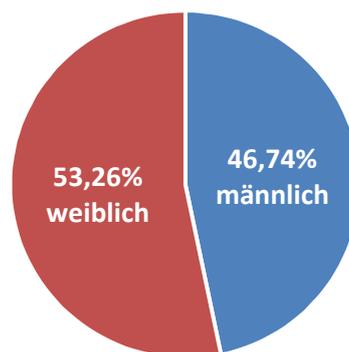
5 Personalstruktur und Analyse

Die nachfolgende Bestandsaufnahme zum 30.11.2018 dient als Grundlage für die Festlegung der konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes.

5.1 Gesamtstruktur:

Zum Stichtag sind bei der Stadt Lengerich einschließlich der Stadtentwässerung (eigenbetriebsähnliche Einrichtung) sowie der Gruppe der Auszubildenden insgesamt 291 Personen beschäftigt; davon sind

**Geschlechterverteilung
(Stadt Lengerich gesamt)**



Die Personalstruktur stellt sich wie folgt dar:

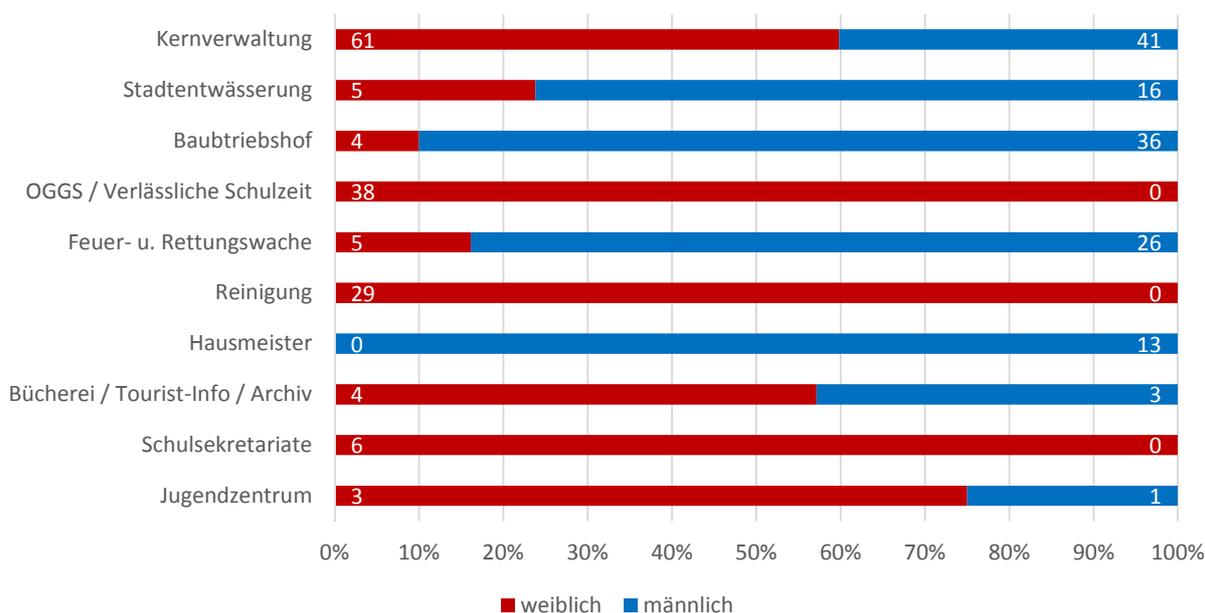
Gesamtverwaltung

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	291	155	136	53,26%
davon Teilzeitbeschäftigte	128	117	11	92,86%

Insgesamt sind bei der Stadt Lengerich mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Im Rahmen der Darstellung der Personalstruktur bei der Stadtverwaltung werden nachfolgend insgesamt neun Bereiche unterschieden:

Anteile Frauen und Männer nach Bereichen



Mit Blick auf die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Bereichen wird deutlich, dass die Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst sowie in den handwerklichen Bereichen – Baubetriebshof, Stadtentwässerung Hausmeister- unterrepräsentiert sind. Dagegen sind in den Bereichen Schulsekretariate, Reinigung und Schülerbetreuung mit den früheren „typischen Frauenberufen“ derzeit nur Frauen beschäftigt.

Auf die einzelnen Bereiche wird im Rahmen der Darstellung der personellen Maßnahmen des Gleichstellungsplanes eingegangen.

5.2 Analyse einzelner Laufbahnen

Im Bereich der Verwaltung ist es weiterhin erforderlich, die Beschäftigtenstruktur auch hinsichtlich der Laufbahnen und damit auch in Bezug auf die Hierarchieebenen genauer zu betrachten.

Die Verwaltung unterscheidet zwischen zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern, deren Zugehörigkeit von der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abhängig ist, welche wiederum im Wesentlichen von dem Qualifikationserfordernis der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers abhängig ist. Hierbei werden die beiden Beschäftigtengruppen Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte entsprechend der Anlagen zum LGG gemeinsam betrachtet:

Laufbahn	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Qualifikation
LG 1.1 (früher Einfacher Dienst)	E 1 bis E 4	Un- bzw. angeleitete Beschäftigte
LG 1.2 (früher Mittlerer Dienst)	E 5 bis E 9a S 1 bis S 8 A 6 bis A 9 (LG1.2)	Beschäftigte mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung
LG 2.1 (früher Gehobener Dienst)	E 9b bis E 12 S 9 bis S 18 A 9 (LG2.1) bis A 13 (LG2.1)	Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss oder vergleichbarer Qualifikation
LG 2.2 (früher Höherer Dienst)	E 13 bis E 15, A 13(LG 2.2) bis B 11	Beschäftigte mit Masterabschluss bzw. vergleichbarer Qualifikation

Entscheidend für die Zuordnung zu einer Laufbahn sind in erster Linie die Anforderungen, die an die jeweilige Stelle gestellt werden.

Die tatsächliche Qualifikation des Personals kann daher von der jeweiligen Zuordnung abweichen. In Einzelfällen gibt es durchaus Beschäftigte, die ohne entsprechenden Abschluss einer höheren Laufbahn zuzuordnen sind, soweit diese Stellen besetzen, für deren Aufgaben die entsprechende Eingruppierung tariflich bestimmt ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zuordnung sämtlicher Bediensteten mit ihren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen entsprechend der Zuordnung nach dem LGG.

Gesamtverwaltung

Laufbahn	Gesamt	weiblich	männlich	Quote
LG 1.1	50	44	6	88,00%
LG 1.2	171	75	96	43,86%
LG 2.1	69	35	34	50,72%
LG 2.2	1	1	0	100,00%

Die Laufbahngruppe 1.1 beinhaltet fast ausschließlich den Reinigungsbereich, der überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.

Auffallend ist, dass die Frauen in der Laufbahngruppe 1.2 (der ehemals Mittlere Dienst) bezogen auf die Gesamtverwaltung unterrepräsentiert sind. Hier finden sich jedoch u.a. die gesamten handwerklichen Berufsgruppen des Baubetriebshofes und der Kläranlage sowie die Beschäftigten der hauptamtlichen Feuer- und Rettungswache wieder. In diesen Bereichen überwiegt eindeutig der Anteil der männlichen Beschäftigten.

Kernverwaltung (einschließlich Auszubildende)

Laufbahn	Gesamt	weiblich	männlich	Quote
LG 1.1	2	0	2	0,00%
LG 1.2	45	31	14	68,89%
LG 2.1	54	29	25	53,70%
LG 2.2	1	1	0	100,00%

Bei der Betrachtung der Kernverwaltung erkennt man, dass die Frauen im ehemals mittleren Dienst hier ebenfalls die geforderte Quote von 50% erreichen, also insgesamt nicht unterrepräsentiert sind. Bei näherer Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen zeigt sich jedoch eine Unterrepräsentation in den Endgruppen der Laufbahngruppe 1.2

Kernverwaltung (Laufbahngruppe 1.2):

Entgelt- /Besoldungsgruppe	Gesamt	Frauen		Männer		Frauenquote
		davon TZ	davon TZ	davon TZ	davon TZ	
A 6						
E 5-6	22	6	14	5	8	63,64%
Summe	22	6	14	5	8	63,64%
A 7	1		1	1		100,00%
E 7	1		1	1		100,00%
Summe	2	0	2	2	0	100,00%
A8	5		5	4		100,00%
E8	7		7	4		100,00%
Summe	12	0	12	8	0	100,00%
A9 (LG 1.2)	7		2	0	5	28,57%
E 9a	2		1	1	1	50,00%
Summe	9	0	3	1	6	33,33%

Dagegen ist in der Laufbahngruppe 2 bei erster Betrachtung die Besetzung zumindest paritätisch bzw. die Frauen sind sogar gegenüber den Männern überrepräsentiert. Die Laufbahngruppe 2.1, der ehemalige gehobene Dienst, umfasst u.a. auch die Stellen mit Führungsaufgaben bei der Stadt Lengerich. Insbesondere sind diese Stellen im Bereich der Kernverwaltung angesiedelt.

Im nächsten Schritt ist zu überprüfen, ob die paritätische Besetzung auch bei den einzelnen Entgelt-/Besoldungsgruppen innerhalb der Laufbahngruppe gegeben ist.

Daher zeigt die nachfolgende Darstellung die Laufbahnen des ehemals gehobenen und höheren Dienstes (Zuordnung entsprechend den Vorgaben des LGG) aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.

Kernverwaltung (Laufbahngruppe 2.1 und 2.2)

Entgelt- /Besoldungsgruppe	Gesamt		Frauen		Männer		Frauenquote
		davon TZ		davon TZ		davon TZ	
A9 (LG 2.1) + A10	8		6	5	2		75,00%
E 9 b/c	17		11		6		64,71%
S 9-14	7		5	3	2		71,43%
Summe	32	0	22	8	10	0	68,75%
A 11	7		3	3	4		42,86%
E10	5		2	2	3	1	40,00%
S 15-16			0		0		
Summe	12	0	5	5	7	1	41,67%
A12	5		2	1	3		40,00%
E 11	9		3	1	6	1	33,33%
S17							
Summe	14	0	5	2	9	1	35,71%

Entgelt- /Besoldungsgruppe	Gesamt		Frauen		Männer		Frauenquote
		davon TZ		davon TZ		davon TZ	
A13 (LG 2.1)	2		0		2		0,00%
E 12	4		1		3		25,00%
S 18							
Summe	6	0	1	0	5	0	16,67%
A 14	0		0		0		0,00%
E 14	1		1		0		100,00%
Summe	1	0	1	0	0	0	100,00%
A 16	1		0		1		0,00%
B4	1		0		1		0,00%

*Wahlbeamte gelten nicht als Beschäftigte im Sinne des LGG

Es lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil im Einstiegsbereich des gehobenen Dienstes (nach LGG) am höchsten ist (68,75 %).

Doch bereits in der nächsthöheren Entgeltstufe liegt der Anteil von Frauen mit 41,67% bereits unterhalb der geforderten Quote und verringert sich in den folgenden Stufen drastisch. Eine Ausnahme bildet hier die Laufbahngruppe E 14.

Somit gilt, während die Führungsverantwortung zunimmt sinkt der Anteil der beschäftigten Frauen.

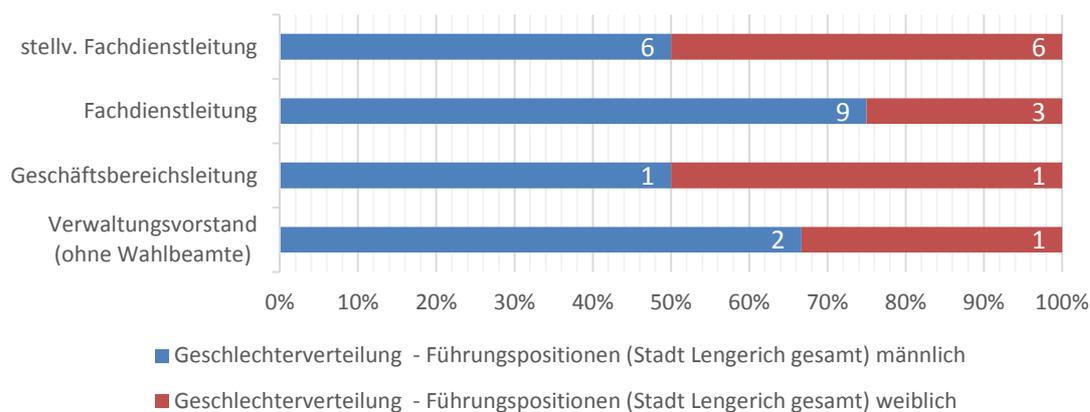
5.3 Führungspositionen

Seit dem 01.01.2017 gibt es eine neue Organisationsstruktur der Stadt Lengerich. Diese setzt sich zusammen aus drei Geschäftsbereichen, wobei ein Geschäftsbereich dem Beigeordneten der Stadt Lengerich zugeordnet ist. In die drei Geschäftsbereiche sind acht Fachdienste integriert. Daneben existieren zwei Stabsstellen sowie zwei Abteilungen für den Bereich der Stadtentwässerung.

Weiterhin gibt es „Teamleitungen“ in den Außenstellen. Im Baubetriebshof, der Feuer- und Rettungswache und dem Jugendzentrum nimmt diese Position jeweils ein Mann wahr, während den Bereichen Stadtbücherei, Tourist-Information sowie den vier Gruppen des Offenen Ganztages jeweils eine Frau vorsteht. Die Unterschiede sind dadurch bedingt, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht insgesamt kaum bei dieser Beschäftigtengruppe vertreten ist. Bezogen auf die Außenstellen steht daher in erster Linie nicht die Frage, warum sind hier Frauen und Männer nicht in den Führungspositionen, sondern warum sind Frauen und Männer in den jeweiligen Bereichen grundsätzlich nicht bzw. kaum vertreten.

Insgesamt gibt es bei der Kernverwaltung der Stadt Lengerich einschließlich der Stadtentwässerung 29 Leitungspositionen (ohne die Positionen, die Wahlbeamten zugeordnet werden), wobei in einigen Fällen eine Person mehrere Funktionen besetzt (Geschäftsbereichsleitung und Fachdienstleitung).

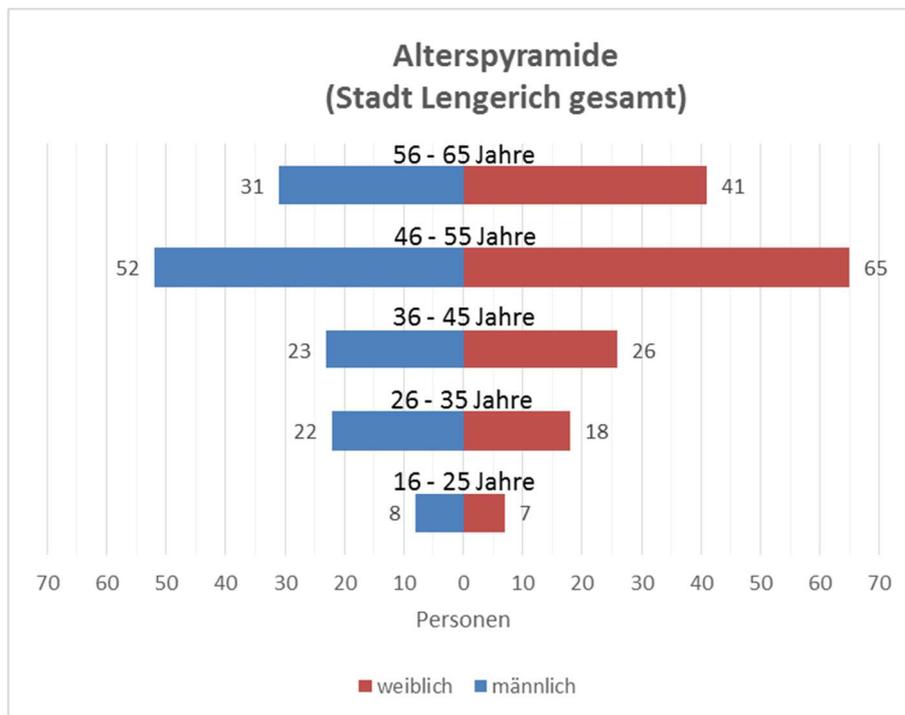
Geschlechterverteilung Führungspositionen (Stadt Lengerich gesamt)



Funktion	Positionen gesamt	Anzahl Teilzeitstellen	Anteil Frauen Positionen gesamt	Anteil Frauen Anteil Teilzeitstellen
Stellvertretungen	12	3	50%	100%
Fachdienstleitung	12	1	25%	100%
Geschäftsbereichsleitung (ohne Wahlbeamte)	2	0	50%	
Verwaltungsvorstand (ohne Wahlbeamte)	3	0	33%	

Die Darstellung zeigt, dass bei den stellvertretenden Fachdienstleitungen das Ziel der paritätischen Besetzung zurzeit erreicht ist. Allerdings besteht auf Fachdienstleiterebene noch Handlungsbedarf bei einem Frauenanteil von derzeit 25%. Auffällig ist weiterhin, dass ca. 45% der Frauen, die eine Fachdienstleitung bzw. stellvertretende Fachdienstleitung wahrnehmen, in Teilzeit beschäftigt sind, während alle Männer in Vollzeit arbeiten.

5.4 Altersstruktur Gesamtverwaltung



Auch bei der Stadt Lengerich wird sich der demographische Wandel in den folgenden Jahren immer stärker bemerkbar machen. In den nächsten 10 Jahren erreichen ca. 25% der Beschäftigten die Regelaltersgrenze. In der Laufzeit des Gleichstellungsplanes werden ca. 20 Personen in den Ruhestand wechseln. Unter anderem sind folgende Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, betroffen:

Baubetriebshof	4 Stellen
Feuer- und Rettungswache	2 Stellen
Zentrale Verwaltung	8 Stellen

Hierdurch ergeben sich Handlungsmöglichkeiten in den betroffenen Bereichen.

6 Grundlegende Ziele des Gleichstellungsplanes

Auf der Grundlage der Bestandsanalyse ergeben sich folgende Ziele, die die Stadt Lengerich im Rahmen des Gleichstellungsplanes erreichen möchte

- Frauen in Führungspositionen bringen (insbesondere auf der Fachdienstleiterebene)
- weitere Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst gewinnen
- den Frauenanteil in handwerklichen bzw. technischen Bereichen erhöhen

Daneben gibt es auch Unterrepräsentanzen bei den männlichen Kollegen in den Bereichen Reinigung, Schulsekretariaten sowie bei den Betreuungs- und pädagogischen Fachkräften in den Grundschulen.

Der hohe Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen bei Frauen deutet auf das zweite große Handlungsfeld hin. Es besteht darin, die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Belangen weiterhin zu verbessern. Nach der ausdrücklichen Formulierung des LGG sind die Maßnahmen hier auf die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern ausgerichtet.

7. Maßnahmen des Gleichstellungsplanes (gem. § 6 LGG)

Die folgende Aufstellung zeigt personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen auf, mit denen die Stadt Lengerich die obigen Ziele erreichen möchte. Soweit zu beziffern, werden hierzu konkrete Zielvorgaben formuliert.

7.1 Personelle Maßnahmen

7.1.1 Feuer- und Rettungswache

Situation:

Feuer- und Rettungswache	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	31	5	26	16,13%
davon Teilzeitbeschäftigte	2	2	0	

Ziel: Die Frauenquote soll auf mindestens 25 % erhöht werden. Das entspricht einem Frauenanteil von 7,75 Stellen entspricht.

Viele Einsatzstellen suchen derzeit händeringend nach Personal, während es kaum qualifizierte Bewerber gibt. Im gesamten Jahr 2018 gab es seitens der Stadt Lengerich eine externe Dauerausschreibung im Bereich der Feuer- und Rettungswache, auf die sich insgesamt nur elf Personen beworben haben. Darunter befanden sich zwei Frauen, die auch eingestellt wurden.

Daneben bildet die Stadt Lengerich regelmäßig Notfallsanitäter/innen in diesem Bereich aus. Hier hatte man im Jahr 2017 den Ausbildungsplatz an eine weibliche Bewerberin vergeben, die jedoch kurz vor Ausbildungsbeginn ihre Zusage widerrufen hat. Daher werden zurzeit nur Männer in diesem Bereich ausgebildet. Grundsätzlich ist jedoch ein entsprechendes Bewerber/innenpotential vorhanden.

Maßnahmen: Bei dem Ausbildungszyklus Notfallsanitäter wird angestrebt, mindestens ein Drittel der Ausbildungsstellen mit Frauen zu besetzen. Die bestehenden Arbeitszeitmodelle sollen auf Möglichkeiten der Teilzeitarbeit geprüft werden, um die Stellen für Frauen attraktiver zu gestalten. In Zusammenarbeit des Fachdienstes Zentrale Dienste mit der Feuerwehr und der Gleichstellungsbeauftragten sollen Maßnahmen erarbeitet werden, Frauen für den Beruf bei der Feuerwehr zu begeistern und zu gewinnen.

7.1.2 Baubetriebshof

Situation

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	40	4	36	10,00%
davon Teilzeitbeschäftigte	6	4	2	

Ziel: Die Frauenquote soll auf 15 % erhöht werden. Das entspricht einem Frauenanteil von 6 Personen.

Im Bereich des Baubetriebshofes sind derzeit vier Frauen beschäftigt. Die Frauen befinden sich alle in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, so dass der Anteil des Beschäftigungsvolumens der Frauen noch geringer ist. Im Rahmen der altersbedingten Fluktuation sind in den nächsten Jahren voraussichtlich vier Stellen neu zu besetzen. Hier bietet sich die Chance, den Frauenanteil zu erhöhen. Allerdings ist erfahrungsgemäß im handwerklichen Bereich die Resonanz weiblicher Bewerber eher gering. Beim letzten

Ausschreibungsverfahren hatte sich leider keine Frau um die ausgeschriebene Stelle beworben.

Maßnahmen: Um den Anteil der Frauen zu stärken, könnten in diesem Beschäftigungsbereich im Rahmen freier Personalkapazitäten bei dem bestehenden Personal bei Wunsch Stundenaufstockungen angeboten werden. Weiterhin könnte bei den durchzuführenden Stellenausschreibungen mit Hilfe der bereits in diesem Bereich beschäftigten Frauen für diesen Bereich geworben werden. Weiterhin soll die Möglichkeit der Ausbildung in diesem Bereich geprüft werden. Hier könnte sich ein größeres Potenzial an Bewerberinnen für bestimmte Berufsbilder ergeben.

7.1.3 Stadtentwässerung

Situation

Stadtentwässerung	Gesamt		Frauen		Männer		Frauenquote
		davon TZ		davon TZ		davon TZ	
Verwaltung	9	3	5	3	4	0	55,56%
Kläranlage	12	0	0	0	0	0	0,00%

Ziel: Frauen in der Stadtentwässerung, hier im Bereich der Kläranlage, zu etablieren.

Die Stadtentwässerung gliedert sich in die Bereiche Kaufmännische und Technische Abteilung. Zur letzteren zählt auch die Kläranlage. Die Besonderheit bei der Stadtentwässerung ist, dass im Bereich der Kläranlage bisher keine Frau beschäftigt ist. Wie beim Baubetriebshof, hatte sich auch in diesem Bereich bei der letzten Stellenausschreibung keine Frau beworben.

Maßnahmen: Die Stellen im Bereich der Kläranlage sind dahingehend zu prüfen, ob in diesem Bereich ausgebildet werden könnte. Entsprechendes gilt für das Angebot an Teilzeitbeschäftigung sowie besondere Arbeitsbedingungen für Frauen.

7.1.4 Kernverwaltung

Situation

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	102	61	41	59,80%
davon Teilzeitbeschäftigte	38	32	6	

Auf dem ersten Blick scheint im Bereich der Kernverwaltung im Hinblick auf Unterrepräsentanzen kein Handlungsbedarf zu bestehen. Doch wie unter Ziffer 5.2 erläutert, sind die Frauen bei den Stellen mit Führungsverantwortung unterrepräsentiert. Insgesamt können durch Eintritt in den Ruhestand während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes innerhalb der Kernverwaltung voraussichtlich acht Stellen neu zu besetzen sein. Darunter befinden sich Stellen der Endgruppe der Laufbahngruppe 1.2. und voraussichtlich zwei Stellen der Laufbahngruppe 2.1 mit Führungsverantwortung.

Ziel: Innerhalb der Laufbahngruppen sollen die frei werdenden Stellen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern wiederbesetzt werden. Man strebt für die Fachdienstebene einen Frauenanteil von 25% auf 33% an.

Aufteilung Führungsaufgaben (ohne Verwaltungsvorstand):

Funktion	gesamt	Anzahl Teilzeitstellen	Anteil Frauen	
				Anteil Teilzeitstellen
Geschäftsbereiche (ohne Wahlbeamte)	2	0	50%	
Fachdienst-, Abteilungsleitungen sowie Stabsstellen	12	1	25%	100%
Stellvertretungen	12	3	50%	100%

Maßnahmen: Potentielle Kandidatinnen sollen frühzeitig auf frei werdende Stellen aufmerksam gemacht werden. Seit 2017 werden regelmäßig Jahresgespräche durchgeführt, in denen auch auf Wünsche hinsichtlich veränderter Stellenbesetzungen eingegangen wird. Verstärkt will man in Zukunft die Prüfung notwendiger Kompetenzen für bestimmte Aufgabenbereiche forcieren. Hieraus sollen dann entsprechende Fortbildungsangebote entwickelt werden, insbesondere auch zur Nachwuchskräfteförderung. Als Ergänzung zu den Jahresgesprächen will die Stadt in Zukunft erweiterte Personalentwicklungsgespräche anbieten. Aufgrund des hohen Anteils der Teilzeitarbeit bei den weiblichen Beschäftigten möchte man zukünftig verstärkt prüfen, ob die entsprechenden Beförderungsstellen als Teilzeitstellen bzw. im Rahmen eines Job-Sharrings wahrgenommen werden könnten.

7.2 Organisatorische und soziale Maßnahmen

7.2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich dienststellenintern und geschäftsbereichsübergreifend auszuschreiben. Diese Ausschreibungen erfolgen in allen Bereichen und Einrichtungen, in denen Beschäftigte der Stadt Lengerich tätig sind, durch das Intranet der Stadt Lengerich bzw. schriftlichen Umlauf der Stellenausschreibung. Sofern bei einer internen Stellenausschreibung, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, soll die Ausschreibung einmal extern wiederholt werden. In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann allerdings von einer solchen externen Ausschreibung abgesehen werden, wenn hierfür Gründe vorliegen (§ 8 LGG). Lediglich bei Ausbildungsplätzen, sowie bei Stellen, bei denen im Vorfeld absehbar ist, dass diese nicht intern besetzt werden können, erfolgt unmittelbar eine externe Stellenausschreibung.

In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Im Rahmen der Ausschreibungsverfahren sind Frauen ausdrücklich zu Bewerbungen in allen Bereichen zu motivieren. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Leitungspositionen auch in Teilzeit auszuschreiben.

Seit dem Jahr 2018 erfolgt das Bewerbungsverfahren, damit auch die detaillierte Stellenausschreibung, online mit Hilfe einer Bewerbermanagement-Software. Die Ausschreibungen in den Zeitungen verweisen auf die Homepage der Stadt Lengerich. Die Bewerbung kann direkt über die Homepage der Stadt Lengerich erfolgen. In diesem Zusammenhang wurden die Stellenausschreibungen angepasst. Zurzeit ist folgender Zusatz Bestandteil des Ausschreibungstextes: „Wir fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und freuen uns daher auf Bewerbungen von Frauen“. Bei Ausschreibungen in Bereichen der bisher „klassischen Männerberufen“ (Baubetriebshof bzw. Rettungsdienst) könnte mit Hilfe von Frauen, die bereits in dem Bereich arbeiten, für diese Berufe geworben werden.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Die Stellenausschreibung ist mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen

Stellenausschreibungen werden regelmäßig geprüft. Ziel ist es, möglichst Bewerbergruppenorientiert auszuschreiben, um potentielle Bewerber/innen für einen Arbeitsplatz bei der Stadt Lengerich zu begeistern und insbesondere auch Frauen zur Bewerbung zu animieren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll zukünftig im Rahmen der Einladung zu Vorstellungsgesprächen unter Berücksichtigung der geforderten Qualifikationen darauf geachtet werden, dass ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Der Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen des § 4 LGG Gelegenheit gegeben an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Die Auswahl zwischen den Bewerber/innen erfolgt vor dem Hintergrund der zu besetzenden Stelle, wobei ausschließlich die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigt werden. Sollte bei Bewerberinnen und Bewerbern diese Kriterienbewertung gleich ausfallen, wird die Bewerberin bevorzugt, sofern es sich um einen von Frauen unterrepräsentierten Bereich handelt.

7.2.2 Teilzeit und Flexible Arbeitszeit

Geschlecht	Vollzeit- beschäftigung	Teilzeit- beschäftigung	Anteil Teilzeit- arbeitsverhältnisse	Anteil an Teilzeitbeschäftigung
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Prozent
männlich	125	11	3,78%	8,59%
weiblich	38	117	40,21%	91,41%
Summe	163	128	43,99%	

Insgesamt arbeiten bei der Stadt Lengerich rund 44% der Beschäftigten in Teilzeit, wobei über 90% der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. Hier zeigt sich, dass das Angebot der Teilzeitbeschäftigung für Frauen sehr wichtig ist, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe auch unter Ziffer 9).

Mit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit im Jahr 2017 ergeben sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit, soweit keine gesonderten Arbeitszeiten vereinbart werden. Die Dienstvereinbarung beinhaltet eine Rahmenarbeitszeit, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre vereinbarte Arbeitszeit in Absprache mit Ihren Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen ableisten können, wobei die Erfordernisse des laufenden Dienstbetriebes zu berücksichtigen sind.

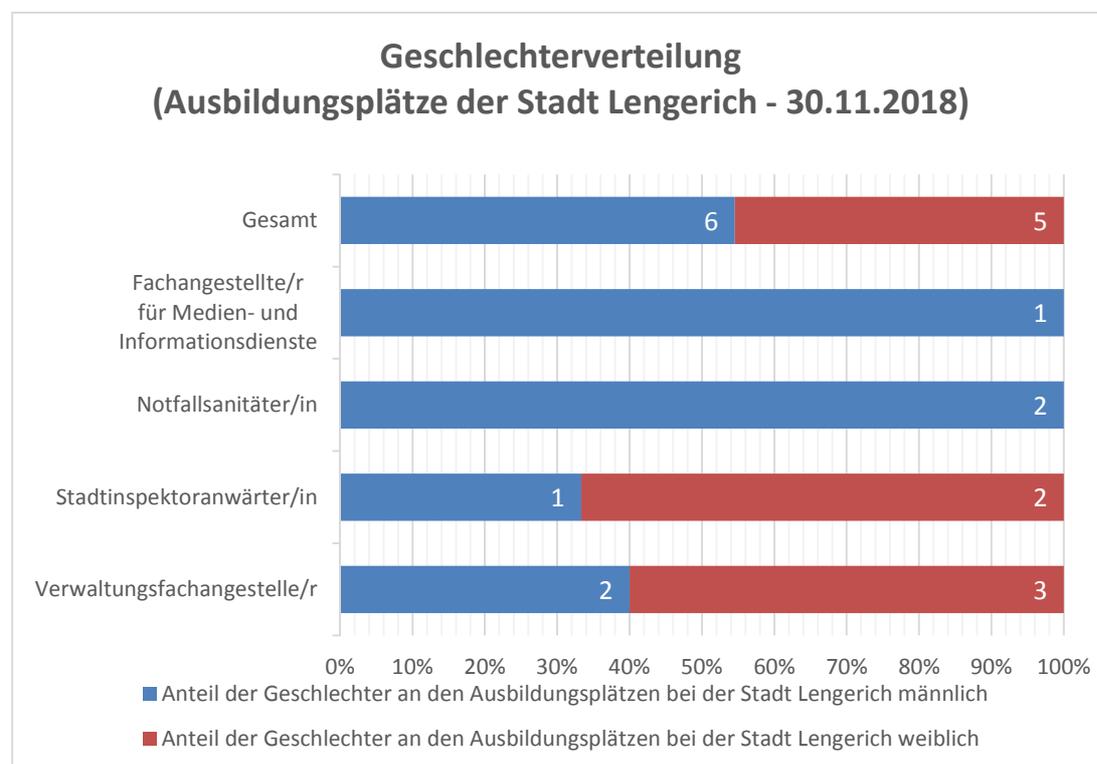
Im Rahmen der Personalentwicklung prüft die Stadt Lengerich Modelle, die es den Beschäftigten ermöglichen sollen, ihre private Lebenssituation und die Arbeitswelt optimal miteinander zu verknüpfen. Home-Arbeitsplätze werden dabei auch ein wichtiges Instrument sein, um Arbeitnehmer/innen langfristig an die Stadtverwaltung zu binden.

7.3 Aus- und Fortbildung

7.3.1 Ausbildung

Situation:

In den vergangenen Jahren setzt die Stadt Lengerich verstärkt auf die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte. Aktuell bildet die Stadt Lengerich 11 Personen in 4 Berufen aus (01.10.2015 8 Personen).



Im Jahr 2019 sollen 5 Personen neu ausgebildet werden. Für den Ausbildungsberuf der/des Verwaltungsfachangestellten wurden eine weibliche und eine männliche Person ausgewählt. Im Bereich der Feuer- und Rettungswache soll ein Mann den Ausbildungslehrgang beginnen. Zudem ist noch geplant, dass eine/n Stadtinspektoranwärter/in den dualen Studiengang beginnt. Außerdem soll eine Ausbildungsstelle im Bereich IT-Service ausgeschrieben werden.

Ziele: Die bereitgestellten Ausbildungsplätze sollten innerhalb der einzelnen Bereiche, zumindest jedoch in ihrer Gesamtzahl jeweils zu 50% vom Frauen und Männern besetzt sein. Im Ausbildungsjahrgang 2020 soll versucht werden, für die Ausbildung zum Notfallsanitäter/in eine Frau zu gewinnen. Entsprechendes gilt für den Beruf des/der Fachangestellte für Medien und Informationsdienste bei Beginn eines neuen Ausbildungsdurchganges.

Die Verwaltung will wie bisher regelmäßig in den Bereichen Verwaltung und Feuer- und Rettungswache ausbilden. Hierbei soll jeweils ein ausgewogenes Verhältnis an weiblichen und männlichen Auszubildenden bzw. Anwärter/innen angestrebt werden. Die Stadt Lengerich bietet jedes Jahr im Rahmen der Betriebspraktika Plätze für Schülerinnen und Schüler an. Sie ist weiterhin präsent auf der Ausbildungsmesse, die alle zwei Jahre in Lengerich stattfindet. Ferner nimmt sie auch aktiv an Projekten in den Schulen teil und engagiert sich bei dem jährlich stattfindenden „Girls“- bzw. „Boys-day“. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Durchführung dieser Projekte. Hierdurch will die Stadt Lengerich grundsätzlich auf die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Lengerich aufmerksam machen. Weiterhin möchte die Stadt Lengerich Mädchen und Jungen an untypische Frauen- bzw. Männerberufe heranzuführen.

7.3.2 Weiterführende Qualifizierung

Bei der Qualifizierung sind zwei Bereiche zu unterscheiden. Zum einen fördert die Stadt Lengerich den Aufstieg von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die nächsthöhere Laufbahn, damit sie ihre Erfahrungen und ihr Wissen für höherwertige Tätigkeiten einsetzen können. Dies geschieht bei Beamten/innen durch Besuch der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung. Beschäftigte besuchen mit dem „Angestelltenlehrgang II“ einem dreijährigen Lehrgang, der berufsbegleitend durchgeführt wird. Neuerdings wird dieser auch als Sonderlehrgang für Quereinsteiger angeboten und genutzt.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sollen bei gleichwertiger Eignung und fachlicher Leistung zu gleichen Anteilen Männer und Frauen berücksichtigt werden.

Im Rahmen gezielte Nachwuchsförderung prüft die Stadt Lengerich die Teilnahme am sogenannten „Mentoring im Münsterland“. Hierbei handelt es sich um ein interkommunales Fortbildungskonzept, bei dem je eine erfahrene Fach- und Führungskraft (Mentorin/Mentor) aus einer anderen Verwaltung über einen gewissen Zeitraum eine jüngere lernwillige Nachwuchskraft (Mentee) durch persönlichen Austausch von Informationen, Hinweisen und Vorschlägen unterstützt. Hierbei geht es um die individuelle Förderung der Fähigkeiten und der Persönlichkeit der Nachwuchskraft. Partnerschaftlich reflektieren Mentor/in und Mentee u.a. berufliche Entscheidungen und erörtern mögliche Führungsstile. Koordiniert wird diese Maßnahme durch das Studieninstitut Westfalen-Lippe. Für die Mentorin/ den Mentor bietet das Programm die Chance über den eigenen Tellerrand zu schauen. Das Förderprogramm bietet die Möglichkeit, zielgerichtet Frauen auf Leitungspositionen vorzubereiten. Alternativ werden die Möglichkeiten eines internen Mentorings zur Nachwuchskräfteförderung überprüft.

Daneben gibt es noch die fachlichen Fortbildungen. Die jeweiligen Fachdienste koordinieren diese Fortbildungen überwiegend dezentral für ihren Bereich. In diesem Rahmen könnte Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit gegeben werden, unabhängig von Führungsaufgaben, eine „Fachkarriere“ anzustreben.

8 Personalentwicklung

In den letzten Jahren hat die Stadt Lengerich die strategische Personalentwicklung forciert. Im Jahr 2017 hat die Stadt Lengerich ein internes Personalentwicklungskonzept auf den Weg gebracht. Zu den Zielen des Personalentwicklungskonzeptes zählen auch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Abbau von möglichen Unterrepräsentanzen in der Beschäftigtenstruktur.

Um eine möglichst große Akzeptanz zu erhalten, begleitet eine Steuerungsgruppe, die sich aus Vertretern der Verwaltungsleitung, Personalrat und interessierten Mitarbeitern/innen aus verschiedenen Organisationseinheiten zusammensetzt, die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes. Aktuell erarbeiten mehrere Arbeitskreise Vorschläge zu folgenden Themen:

- Wie können wir Bewerber/innen dafür begeistern sich für einen Arbeitsplatz bei der Stadt Lengerich zu entscheiden?
- Wie kann die Stadt Lengerich die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen zielgerichtet fördern?

Ferner erstellt die Verwaltung einen Rahmenplan für ein Personalentwicklungsgespräch zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und dem Fachdienst Zentrale Dienste. So wird jeder/jedem Mitarbeiterin/Mitarbeiter konkret die Gelegenheit gegeben einzelfallbezogen

seine persönlichen Personalentwicklungsmöglichkeiten auszuloten und gemeinsam eine Karriereentwicklung aufzuzeigen.

9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Lengerich möchte kontinuierlich die Arbeitsbedingungen verbessern, um seine Bediensteten als aktives Personal zu erhalten bzw. nach einer Beurlaubung schnell wieder zu gewinnen. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag der Fokus bisher insbesondere in den Bereichen des Wiedereinstieges nach Elternzeit sowie der Frage „wie koordiniere ich die Kinderbetreuung mit meiner Arbeitszeit“. Hier sind insbesondere überwiegend Frauen betroffen, wobei auch immer mehr Väter die Möglichkeit einer Elternzeit nutzen. Die längeren Ausfallzeiten liegen jedoch immer noch auf Seiten der Mütter. Hier ist die Stadt bestrebt beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit, den Wünschen der Eltern möglichst zu entsprechen. Für die Zukunft wird als weiteres Thema die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer stärker an Bedeutung gewinnen. Auch hier gibt es spezielle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung.

Auch im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes hat sich die Stadt Lengerich der Aufgabe gestellt, Arbeitsbedingungen vorzuhalten, die es den Mitarbeitern gestatten, flexibel auf veränderte Lebenssituationen zu reagieren. So wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die u.a die bestehenden Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit überprüft und Optimierungen, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeiten des Home Office erarbeiten soll. Darüber hinaus soll die Information der Bediensteten über mögliche flexible Arbeitszeitregelungen nochmals verstärkt werden.

Führungskräfte führen auf der Grundlage festgelegter Richtlinien Jahresgespräche durch, die den Aufgabenbereich, die persönliche Entwicklung, die Zusammenarbeit sowie den Beitrag zur Modernisierung umfassen soll. Zukünftig sollen die Führungskräfte im Rahmen des Jahresgespräches ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch aktiv auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansprechen. So kann versucht werden, bestehende Probleme zu lösen, aber auch Zukunftsvorstellungen einzelner Mitarbeiter/innen bei Planungen zu berücksichtigen. Bei Bedarf soll außerhalb der Jahresgespräche das Angebot um konkrete Berufsplanungsgespräche mit dem Fachdienst Zentrale Dienste ausgeweitet werden. Hierdurch soll eine Planungssicherheit sowohl für die/den Mitarbeiter/in als auch den Arbeitgeber gegeben werden.

Der Fachdienst Zentrale Dienst plant für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Informationsblatt über rechtliche Grundlagen und mögliche Folgen einer Elternzeit oder langfristigen Beurlaubung bereit zu stellen. Insbesondere soll auf Fachdienststellen hingewiesen werden, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Inanspruchnahme von Pflegezeiten, Auswirkungen auf die Rente bzw. Pension geben können.

Zusammenfassung Maßnahmen:

- Optimieren der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit
- Voraussetzungen für Telearbeitsplätze prüfen
- Bereitstellen von Telearbeitsplätzen nach erfolgreicher Prüfung
- Inhalte der Jahresgespräche erweitern
- Informationen zu Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung

10 Grundsätze zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Zu den Arbeitsplätzen, die bei der Stadt Lengerich überwiegend mit Frauen besetzt sind gehören insbesondere

- Schulsekretärinnen
- Stadtbücherei und Tourist-Information
- Beschäftigte im Offenen Ganzttag
- Beschäftigte im Reinigungsdienst

In diesen Bereichen wird ein besonderer Fokus auf den Arbeitsschutz gelegt. Wie in allen Bereichen werden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.

Zurzeit werden im Rahmen der technischen Möglichkeiten seitens des IT-Service diese Bereiche an das städtische Intranet angeschlossen. Damit wird der direkte Zugang zu dienstlichen Informationen gewährleistet. In Bereichen, wo diese Anbindung nicht möglich ist, soll weiterhin eine zeitnahe Information u.a. mittels Aushang erfolgen.

Die Verwaltung möchte spezielle Fortbildungsangebote anbieten. Außerdem strebt die Verwaltung die weitere Optimierung der Arbeitsbedingungen an. Für den Reinigungsbereich könnte es sich hierbei u.a. um eine verbesserte technische Ausstattung oder Überprüfung der Arbeitszeiten handeln. Für den Offenen Ganzttag könnten Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes sowie bei der Bereitstellung von Arbeitsmaterialien im Fokus stehen.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagement sind diese Bereiche voll integriert. Es könnte zur Ausweitung des Angebotes Umfragen zu berufsspezifischen Angeboten durchgeführt werden.

11 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadt Lengerich missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als ihre Pflicht an, allen Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten. Sie will so ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützen und ein belästigungsfreies Arbeitsklima schaffen.

Näheres regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigungsschutz-gesetz) abgelöst hat (s.ua. §§ 1,3 (3), (4) AGG)

Die Vorgesetzten haben Vorbildfunktion und tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert wird. Es ist seitens des Fachdienstes Zentrale Dienste geplant zu diesen Themen gezielte Fortbildungen anzubieten. Insbesondere Führungskräfte sollen in diesem Zusammenhang angesprochen werden, an diesen Schulungen teilzunehmen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich vertrauensvoll direkt an die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Personalratsvorsitzenden wenden. Sie sind in ihrer Funktion als Ansprechpartner bei psychischen Problemen zu besonderer Verschwiegenheit verpflichtet. Nähere Informationen befinden sich auch im Intranet der Stadt Lengerich unter der Rubrik „Gesundheits- und Arbeitsschutz“. Natürlich steht auch die Leitung des Fachdienstes Zentrale Dienste, als Vertreter des Dienstherrn, für vertrauensvolle Gespräche zur Verfügung.

Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

12 Gremien (§ 12 LGG)

Laut LGG müssen in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung.

Ausgenommen sind die sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

Zur Information ist als Anlage die derzeitige Zusammensetzung der Fraktionen innerhalb des Rates und der Ausschüsse hinsichtlich ihrer anteiligen Besetzung mit Frauen beigefügt (Anlage 1).

13 Controlling

Mit dem aktuellen Gleichstellungsplan werden erstmalig ergänzende Daten zur Bestandanalyse erfasst. Diese Daten sollen zur Kontrolle der dargelegten Ziele und Maßnahmen jährlich erfasst und ergänzt werden. Im Rahmen des Personalberichtes sollen die durchgeführten Maßnahmen dahingehend evaluiert werden, inwieweit sie im Hinblick auf die geplanten Ziele erfolgreich waren. Der Bericht wird der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zu Gesprächen vorgelegt.

Anlage 1
Verteilung Gremien

Anlage 2
Bericht zum Frauenförderplan

Anlage 1:

Zusammensetzung der Fraktionen, Ausschüsse und Organe (Stand 01.10.2018)

Parteizugehörigkeit	Ratsmitglieder			
	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
CDU	11	9	2	18,18%
SPD	13	8	5	38,46%
Grüne	5	1	4	80,00%
FDP	3	2	1	33,33%
Parteilos	1	1	0	0,00%
Ausschuss/ Gremium (inklusive sachkundige Bürger/innen)	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
Haupt- und Finanzausschuss	10	6	4	40,00%
Ausschuss für Planung und Umwelt	13	11	2	15,38%
Schul- und Kulturausschuss	13	7	6	46,15%
Ausschuss für Soziales, Jugend und Sport	13	9	4	30,77%
Betriebsausschuss Stadtentwässerung	13	7	3	23,08%
Wahlprüfungsausschuss	13	5	8	61,54%
Wahlausschuss	10	5	5	50,00%
Rechnungsprüfungsausschuss	13	11	2	15,38%
Verwaltungsrat Stadtparkasse	8	5	3	37,50%
Aufsichtsrat Bäder und Wasser GmbH (gleichzeitig Aufsichtsrat der Stadtwerke Lengerich GmbH)	17	14	3	17,65%
Verbandsversammlung Wasserversorgungsverband Tecklenburger Land	5	5	0	0,00%
Verbandsversammlung VHS	6	3	3	50,00%
Verbandsversammlung Zweckverband Musikschule Tecklenburger Land	7	2	5	71,43%
Zweckverband Gesamtschule Lengerich/Tecklenburg	7	4	3	42,86%
Mitgliederversammlung Städte- und Gemeindeverbund	5	4	1	20,00%
Lengericher Grundstücks- und Erschließungs- GmbH	10	6	4	40,00%

Anlage 2 zum Gleichstellungsplan:

Bericht zum bisherigen Frauenförderplan:

Ergänzend zu den Ausführungen im Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 bis 2023 stellt die Verwaltung nachfolgend die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit während der Laufzeit des Frauenförderplans dar.

Bereits seit knapp 20 Jahren setzt sich die Stadt Lengerich dafür ein, das im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Lengerich zu verwirklichen. Sie fördert die Chancengleichheit von Frau und Mann, unterstützt die Vereinbarkeit von Familie- und Beruf und versucht, die in einigen Bereichen noch immer bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Der Rat der Stadt Lengerich hat erstmals im Dezember 2000 einen Frauenförderplan für die Stadt Lengerich beschlossen. Die Gleichstellungsarbeit wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt und mündete im Jahr 2016 in der 5. Fortschreibung des Frauenförderplans. Nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes löst nunmehr der zukünftige Gleichstellungsplan den am 30.04.2019 auslaufenden Frauenförderplan ab.

Die langfristigen Erfolge der „Frauenförderung“ lassen sich zum Stichtag 30.11.2018 aus folgenden Ergebnissen ablesen:

- Die Gesamtfrauenquote (Anteil am Beschäftigtenvolumen) steigt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich von ursprünglich 36,5% auf mittlerweile 44% zum Stichtag 30.11.2018 an.
- Entsprechend der Gesamtfrauenquote erhöht sich auch die Frauenquote der Laufbahngruppe 2.1 (dem ehemaligen gehobenen Dienst) kontinuierlich. Der Frauenanteil in diesem Laufbahnsegment, das u.a. auch die Stellen mit Führungsaufgaben bei der Stadt Lengerich beinhaltet, betrug im Jahr 2010 noch knapp 37%. 2013 stieg die Zahl auf 42,7%. Im Jahr 2016 wurde hier die Zielquote von 50% erreicht. Aktuell liegt der Wert bei 53,7%.
- Frauen konnten im Bereich des Rettungsdienstes etabliert werden. Erstmals im Jahr 2009 konnte die Stadt Lengerich eine Frau für den Dienst in der Feuer- und Rettungswache gewinnen. Ende 2018 sind 5 Frauen bei der Feuer- und Rettungswache beschäftigt. Aktuell liegt die Frauenquote (nach Personen) damit bei 16%.

Die Verwaltung wird zunehmend weiblicher. Allerdings zeigt der neue Gleichstellungsplan auf, dass es noch Bereiche gibt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Bei den Bewerbungsverfahren lag die Frauenquote bei den tatsächlich eingestellten Beschäftigten im Jahr 2017 bei 47% und im Jahr 2018 bei 51%. Hierbei ist bemerkenswert, dass bei elf Einstellungen im Bereich der Feuer- und Rettungswache im Jahr 2018 der Frauenanteil sogar bei 36% lag (2017 bei 16%).

Für die Teams des Baubetriebshofes und der Stadtentwässerung konnten keine weiblichen Beschäftigten gewonnen werden. Leider gab es für die ausgeschriebenen Stellen keine Bewerberinnen.

Dagegen konnte bei den technischen Berufen im Bereich der Kernverwaltung der Frauenanteil deutlich erhöht werden. Bei den im Jahr 2018 zu besetzenden Stellen handelte es sich u.a.

um zwei Stellen im Geschäftsbereich III - Bauen, Planen und technische Infrastruktur -, die durch Ingenieurinnen besetzt worden sind.

Im Rahmen der Neuorganisation der Stadtverwaltung im Jahre 2017 wurden drei Geschäftsbereiche gebildet. Dem Geschäftsbereich I steht ein Mann vor, während eine Frau den Geschäftsbereich II leitet. Der Geschäftsbereich III ist dem Beigeordneten als Wahlbeamter zugordnet.

Die Ausschreibung der neu zu besetzenden Leitung des Fachdienstes „Schule, Sport und Kultur“ erfolgte 2017 innerhalb der Dienststelle. Nach interner Ausschreibung und Auswahlverfahren unter den Gesichtspunkten der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung wurde für diese Position der bisherige Stellvertreter ausgewählt. Im folgenden Stellenbesetzungsverfahren in Hinblick auf die Stellvertretung fiel die Wahl auf eine Frau.

Ein Generationenwechsel wurde auch im Leitungsbereich des technischen Fachdienstes „Straßenbau“ vollzogen. Die Führungsposition nimmt hier weiterhin ein Mann wahr. Die Stelle der Fachdienstvertretung wurde im Jahr 2018 extern ausgeschrieben. Das Auswahlgremium entschied sich hier für eine weibliche Bewerberin, die am 01.01.2019 ihren Dienst aufgenommen hat. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde an den Einstellungsverfahren im Rahmen der gesetzlichen Regelungen beteiligt.

Die Stadt Lengerich bildet im Rahmen der Nachwuchsförderung regelmäßig im ehemals gehobenen Dienst aus. So hat nach drei Studiengängen mit weiblichen Beschäftigten im Jahr 2018 wieder ein Mann das duale Studium aufgenommen. Im Rahmen des Fachkräftemangels stellt die Stadt Lengerich auch Seiteneinsteiger/innen ein und qualifiziert diese fort. So nimmt zurzeit eine Mitarbeiterin am Angestelltenlehrgang I des Studieninstitutes teil, während eine zweite Mitarbeiterin den Angestelltenlehrgang II für Seiteneinsteiger absolviert.

Das Bewerbungsverfahren bei der Stadt Lengerich findet seit dem Frühjahr 2018 mittels einer Bewerbungsmanagementsoftware online statt. In diesem Zusammenhang hat die Stadt Lengerich auch ihre Stellenausschreibungen aktualisiert. Neben Ausschreibungen in Printmedien und auf der Website der Stadt Lengerich sucht sie nach neuen Wegen, sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können. Dabei werden – je nach ausgeschriebener Stelle – u.a. spezielle Online-Portale und Social-Media-Plattformen genutzt.

Im Jahr 2017 trat die neue Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit bei der Stadt Lengerich in Kraft. Mit der Dienstvereinbarung wurde die Gestaltungsmöglichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Arbeitszeit erweitert und damit die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit verbessert.

Daneben nehmen die Bediensteten in großem Umfang die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes wahr. Hierbei steht immer noch die Teilzeitarbeit während der Elternzeit bzw. zur weiteren Erziehung der Kinder im Vordergrund. Erfreulicherweise nutzen auch verstärkt Väter diese Möglichkeit. So konnte in den vergangenen Jahren den Beschäftigten nach der Elternzeit jeweils eine Stelle im gewünschten Umfang angeboten werden.

Die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeit zeigen sich auch darin, dass die Stadt Lengerich es den Beschäftigten, hier auch insbesondere Frauen in entsprechenden Lebensphasen, ermöglicht, im Rahmen der dienstlichen Belange ihre Teilzeitbeschäftigungen bei Wunsch auszuweiten oder zu reduzieren.

Die Umsetzung des im Jahre 2017 entwickelten Personalentwicklungskonzeptes koordiniert unter Federführung des Fachdienstes Zentrale Dienste eine Steuerungsgruppe, die für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen ist. Damit möchte die Stadt Lengerich eine größtmögliche Akzeptanz für die eingeleiteten Maßnahmen erreichen. Im Rahmen der

Personalentwicklung versucht die Stadt Lengerich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Position innerhalb der Verwaltung einzubinden. Zur persönlichen Entwicklung führte die Stadt Lengerich u.a. im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit Inhouse-Seminare zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz durch.

Die Verwaltung beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb ihrer Mitwirkungsrechte bei anstehenden personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Seit dem Jahr 2017 ist durch die Bestellung einer Stellvertretung auch im Verhinderungsfall eine kontinuierliche Gleichstellungsarbeit gesichert.

Jährlich führt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Lengerich in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe Frauen einen Thementag zum Internationalen Frauentag durch. Im Jahr 2018 präsentierte die Projektgruppe u.a ein Improvisationstheater zum Thema „Frauensache“. 2019 steht die Veranstaltung zum Internationale Frauentag unter dem Motto „Was Frauen bewegt - Frauen bewegen was“.

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit treffen sich regelmäßig Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis Steinfurt um die Gleichstellungsarbeit im Kreis zu koordinieren; u.a. organisieren sie gemeinsame Informations- und Beratungsangebote.