



STADT  
EMMERICH AM RHEIN



# Gleichstellungsplan

Stadt Emmerich am Rhein  
für die Jahre 2024-2028



## Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Vorwort

	Seite
<b>1. Einleitung</b>	
1.1 rechtliche Grundlagen	6
1.2 Gleichstellungsplan als Steuerungselement der Personalentwicklung	7
1.3 Verfahren Erstellung / Fortschreibung Gleichstellungsplan	8
1.4 Inhalte des Gleichstellungsplanes	9
<b>2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	10
2.1 Gesamtbetrachtung der Frauenquote der Gesamtbeschäftigten	11
2.1.1 Nach Gehaltsgruppen und Beschäftigungsumfang	13
2.1.2 Nach Statusgruppen und Beschäftigungsumfang	15
2.1.3 Nach Führungs- u. Leitungsverantwortung u. Beschäftigungsumfang	18
2.1.4 Nach Fachrichtungen	20
2.1.5 Nach Elternzeit	23
2.1.6 Nach Ausbildungsfachrichtung und Beschäftigungsumfang	24
2.1.7 Nach Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	27
2.1.8 Nach Höhergruppierungen und Beförderungen	30
2.2 Fazit	32
2.2.1 Resümee	32
2.2.2 Chancen und Herausforderungen bei der Umsetzung der Ziele des LGG NRW	33
2.3 Prognose	35
2.3.1 Stellenentwicklung seit 2018 – 2023	35
2.3.2 Altersbedingte Abgänge	36
<b>3. Maßnahmen und Zielvorgaben</b>	37
3.1 Handlungsfeld Berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen	38
3.1.1 Personalentwicklung	38
3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen	40
3.1.3 Chancengleichheit in der Ausbildung	42
3.1.4 Chancengleichheit bei Fortbildung und Qualifizierung	43
3.2 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen	44
3.2.1 Flexible Arbeitszeit	44
3.2.2 Mobile Arbeitszeit	45
3.2.3 Beurlaubung / Wiedereinstieg	46
3.2.4 Gesundheit und Prävention	47
3.3 Handlungsfeld Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gem. AGG	49

3.4	Handlungsfeld Controlling der Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan	50
3.4.1	Etablierung der Gleichstellung als Führungsaufgabe	51
3.4.2	Beachtung des Grundsatzes der geschlechtergerechten Sprache	51
3.4.3	Umsetzung der Maßnahmen	52
<b>4.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>53</b>
4.1	Geltungsdauer	53
4.2	Geltungsbereich	53
4.3	Inkrafttreten	53

# Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

## Abbildungen

Abbildung 1:	Frauenquote Gesamtbeschäftigte, 01.10.2023
Abbildung 2:	Beschäftigungsumfang Gesamtbeschäftigte
Abbildung 3:	Teilzeitumfang Frauen
Abbildung 4:	Teilzeitumfang Männer
Abbildung 5:	Gesamtbeschäftigte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht
Abbildung 6:	Beschäftigungsumfang Gesamtbeschäftigte nach Gehaltsgruppen
Abbildung 7:	Beamtinnen und Beamte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht
Abbildung 8:	Beschäftigungsumfang Beamtinnen und Beamte nach Gehaltsgruppen
Abbildung 9:	Tarifbeschäftigte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht
Abbildung 10:	Beschäftigungsumfang Tarifbeschäftigte nach Gehaltsgruppen
Abbildung 11:	Führungspositionen nach Geschlecht
Abbildung 12:	Führungspositionen nach Beschäftigungsumfang
Abbildung 13:	Teilzeitumfang Führungspositionen
Abbildung 14:	Teilzeitquote Führungspositionen nach Geschlecht
Abbildung 15:	Fachrichtungen nach Geschlecht
Abbildung 16:	Fachrichtungen nach Beschäftigungsumfang
Abbildung 17:	Beschäftigte in Elternzeit nach Geschlecht
Abbildung 18:	Elternzeiten nach Dauer   Männer 2018 – 2023
Abbildung 19:	Elternzeiten nach Dauer   Frauen 2018 - 2023
Abbildung 20:	Ausbildungsberufe nach Geschlecht
Abbildung 21:	Beschäftigungsumfang Auszubildende nach Geschlecht
Abbildung 22:	Absolventinnen und Absolventen des Verwaltungslehrgangs I nach Geschlecht
Abbildung 23:	Absolventinnen und Absolventen des Verwaltungslehrgangs II nach Geschlecht
Abbildung 24:	Absolventinnen und Absolventen von "In Zukunft Führen" (IZF) nach Geschlecht
Abbildung 25:	Entwicklung der Stellen lt. Stellenplan (Stichtag 01.10.2023)

## Tabellen

Tabelle 1:	Zusammenführung der Besoldungs- und Entgeltgruppen
Tabelle 2:	Absolventinnen und Absolventen des Aufstiegslehrgangs L2E1
Tabelle 3:	Absolventinnen und Absolventen der Modularen Qualifizierung nach Geschlecht
Tabelle 4:	Höhergruppierungen in 2023
Tabelle 5:	Beförderungen in 2023
Tabelle 6:	Mitarbeitende mit Geburtsjahrgang 1963 und früher



# Gleichstellungsplan 2024 - 2028

## Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Emmerich am Rhein für die Jahre 2024 – 2028 als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung vorstellen zu können.

Der demografische Wandel und der Mangel an qualifizierten Fachkräften stellen aktuell sowohl die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung vor große Herausforderungen. Um unter diesen Rahmenbedingungen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und auch langfristig halten zu können, bedarf es attraktiver Arbeitsbedingungen und einer modernen Personalpolitik.

So hat zum Beispiel die Corona-Krise gezeigt, dass zahlreiche Beschäftigte aufgrund stark eingeschränkter Betreuungsmöglichkeiten in Kindertageseinrichtungen und Schulen, aber auch in Pflegeeinrichtungen, ihren Dienst nicht in gewohntem Umfang und zu den etablierten Zeiten in Präsenz aufnehmen konnten. Es ist in der Stadt Emmerich am Rhein, insbesondere durch Einsatz der Instrumente „Mobiler Arbeit“ und „Ausweitung / Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens“ und dem Zusammenwirken der Entscheidungsträger aller Ebenen gelungen, den Dienstbetrieb permanent aufrecht zu erhalten und zugleich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, ihren aus Elternschaft und/oder auch Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige erwachsenden Verpflichtungen gerecht zu werden.

Die Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur belegt, dass die bislang in der Stadt Emmerich am Rhein insbesondere zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege etablierten Maßnahmen erfolgreich sind.

Die Stadt Emmerich am Rhein setzt sich auch zukünftig für eine ausgewogene Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Stadtverwaltung ein. In der Gleichstellungsarbeit der Jahre 2024 – 2028 werden Elternschaft und Sorgearbeit zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fokussiert.

Die Umsetzungen der paritätischen Vertretung der Geschlechter über alle Ebenen der Verwaltung liegt in der Gesamtverantwortung der Verwaltung. Hierbei kommt den Führungskräften Schlüsselstellung zu, da sie maßgeblich an Stellenbesetzungen und Personalentwicklung beteiligt sind und die Abläufe innerhalb ihrer Verantwortungsbereiche entsprechend ausgestalten können. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Fachbereich 1 –Zentrale Dienste- werden die Entscheidungsträger in diesem Prozess beraten und unterstützen.

Peter Hinze  
Bürgermeister

Rita Hübers  
Gleichstellungsbeauftragte



# 1. Einleitung

## 1.1 rechtliche Grundlagen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz (GG) verankert:

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Artikel 3 Abs. 2 GG).“*

Die Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (GO NRW) definiert die Gleichstellungsarbeit auch als kommunale Aufgabe. So bestimmt sie, dass in größeren Kommunen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu benennen sind (vgl. § 5 Abs. 2 GO NRW), deren Aufgabe u.a. die Beratung und Unterstützung der Dienststelle bildet. Sie wirkt mit bei der Ausführung aller gesetzlichen Vorgaben, Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können (vgl. § 17 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen - LGG NRW).

Im öffentlichen Dienst besteht mithin die Verpflichtung dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Männer tatsächlich gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben.

Mit der Aufstellung des Gleichstellungsplans wird eine wesentliche Maßnahme zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt. Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan auszustellen, zu evaluieren und fortzuschreiben. Die Vorgabe des § 5 Abs. 1 LGG NRW zur Erstellung eines solchen Planes richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d.h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Planes besteht gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 LGG NRW in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplanes sowie dessen Evaluierung und Fortschreibung.

Das **LGG NRW** dient als Grundlage für den vorliegenden Gleichstellungsplan.

Wesentliche Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze (§§ 1- 4 LGG NRW):

- Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechtes der **Gleichberechtigung** von Männern und Frauen.

§ 1 Abs. 1 und 2 LGG NRW benennen:

- die **Förderung von Frauen** in allen Bereichen, in denen Frauen **unterrepräsentiert** sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- den **Abbau von Diskriminierungen**,



- die **Verbesserung der Vereinbarkeit** von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für **Männer und Frauen**.
- Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 GG sowie die Umsetzung des LGG NRW ist eine besondere und für ihre Leistungsbeurteilung relevante **Aufgabe der Führungskräfte** (§ 1 Abs. 3 LGG).
- Der **Geltungsbereich** für die Gemeinden und Gemeindeverbände und somit für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist in § 2 Abs. 1 Satz 1 und § 2 Abs. 2 LGG NRW sowie in § 21 LGG NRW geregelt.
- **Sprache:** „Muss-“ statt „Soll-“ Regelung (§ 4 LGG NRW)  
Die sprachliche Gleichstellung ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereichs des LGG NRW zu beachten.

Das LGG NRW sieht vor, einen Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und dessen Zielerreichung spätestens nach zwei Jahren in Form einer summarischen Prüfung zu kontrollieren, um die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen (vgl. § 5 Abs. 1 LGG NRW).

Der vorliegende Plan umfasst einen Zeitraum von fünf Jahren und wird durch den Rat der Stadt Emmerich am Rhein beschlossen.

## 1.2 Gleichstellungsplan als Steuerungselement der Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle (vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG).

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beides erfordert vorausschauende Personalpolitik. Die Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr als Bestandteil der Personalentwicklung verstanden sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Das LGG NRW verfolgt die Ziele (§ 1 LGG NRW):

- Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,
- Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.



An diesen genannten Zielsetzungen orientieren sich die Personalverantwortlichen der Stadt Emmerich am Rhein. Maßgabe hierbei ist, dass bei *gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung* Frauen in Bereichen, in denen sie *unterrepräsentiert* sind, bei Begründung eines Beamten- oder tariflichen Beschäftigungsverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Abs. 1 und 2 LGG NRW).

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Es soll eine Steuerungskommission -bestehend aus der Personalleitung, der Gleichstellungsbeauftragten, einem Mitglied des Personalrates sowie den Leitungen der Sachgebiete Personal und Organisation- installiert werden, die Unterstützung bei der Erstellung von Konzepten zur Realisierung des Gleichstellungsgedankens leisten sowie die Umsetzung der Ziele und Wirksamkeit der Maßnahmen (vgl. Kapitel 3) fortwährend überprüfen wird.

### **1.3 Verfahren Erstellung / Fortschreibung Gleichstellungsplan**

Das LGG NRW sieht gem. § 5 Abs. 1 eine kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vor.

Das Zeitraster sowie die verantwortlichen / zu beteiligten Stellen lassen sich wie folgt skizzieren:

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten  
(*Dienststelle / Personalbereich / Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten*)
2. Datenerhebung  
(*Dienststelle / Personalbereich*)
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel (*Dienststelle / Personalbereich; Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten*)
4. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Absatz 4 Ziffer 18 LPVG
5. Beschluss durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft gem. § 5 Absatz 4 LGG NRW
6. Bekanntgabe (Dienststelle) gem. § 5a Absatz 2 LGG NRW
7. Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG NRW).



8. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG NRW).
9. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein förmlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG NRW).

## 1.4 Inhalte des Gleichstellungsplanes

Die Inhalte des Gleichstellungsplanes bestimmen sich nach Maßgabe des § 6 LGG NRW:

*„(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur **Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und zum **Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**.*

*(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine **Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur** sowie eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.*

*(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden **Maßnahmen** die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.“*

Der Gleichstellungsplan der Stadt Emmerich am Rhein für die Jahre 2024-2028 weist mithin eine **Bestandsaufnahme** und **Analyse** der **Beschäftigtenstruktur** unter Einbeziehung künftiger Stellenveränderungen –**Prognose**- (Kapitel 2) aus, identifiziert **gleichstellungsrelevante Handlungsfelder** des Betrachtungszeitraumes und bildet Zielvorgaben sowie **Maßnahmen** zur Zielerreichung (Kapitel 3) ab.



## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

In diesem Kapitel wird die Beschäftigtenstruktur bei der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein statistisch aufgearbeitet und analysiert. Die Betrachtung basiert auf Daten zum Stichtag 01.10.2023 und bezieht die Beschäftigtenstruktur der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Kommunalbetriebe Emmerich (KBE) und Kultur, Künste, Kontakte (KKK) mit ein.

In der Statistik sind neben den tariflich Beschäftigten und den Beamten und Beamtinnen der Stadtverwaltung und ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen alle beurlaubten und in Elternzeit befindlichen Mitarbeitenden berücksichtigt. Die Auszubildenden werden separat betrachtet.

**Eine Vergleichbarkeit der statistischen Angaben des Gleichstellungsplanes mit dem Stellenplan ist nicht herzustellen. Dies liegt zum einen darin begründet, dass der Stellenplan als verbindliche Anlage des Haushaltsplanes die Anzahl der (vollen) Planstellen auszuweisen hat. Im Gegensatz dazu berücksichtigen die Statistiken des Gleichstellungsplanes die Anzahl der zum Stichtag tatsächlich beschäftigten Personen, unabhängig zum jeweiligen Stellenanteil, aus. Darüber hinaus werden in den Statistiken zum Gleichstellungsplan auch befristete Beschäftigte berücksichtigt, die im Stellenplan nicht auszuweisen sind.**

Die Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur bilden Auswertungen aus u.a. der in den Sachgebieten Personalwesen und Organisation eingesetzten Software SAP sowie intern geführte Statistiken aus den vorgenannten Bereichen. Die seitens der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KBE und KKK separat geführten und zum Zweck der Erstellung des Gleichstellungsplanes stichtagsbezogen bereitgestellten Datensätze wurden in die Datenbestände überführt.

Die Bestandsaufnahme erfolgte aufgrund einer weitergehenden Differenzierung anhand verschiedener Kriterien (Gehaltsgruppen, Statusgruppen, Führungsverantwortung, (Ausbildungs-)fachrichtung, Elternzeit, Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Höhergruppierungen und Beförderungen; vgl. im Einzelnen 2.1.1 – 2.1.8). Im Rahmen der geschlechterspezifischen Betrachtung wird jeweils die **Frauenquote** ermittelt und ausgewiesen.

Aus Vereinfachungsgründen wurde zum Teil in Abhängigkeit von den Inhalten und Themen der differenzierten Betrachtung eine gemeinsame Betrachtung von tariflich Beschäftigten und verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt (vgl. Tabelle 1 Zusammenführung der Besoldungs- und Entgeltgruppen)

Der **Beschäftigungsumfang** kann in sich in verschiedener Hinsicht auf die berufliche Entwicklung auswirken. So könnten der Zugang zu höheren Gehaltsgruppen, die Übernahme von Führungsaufgaben oder auch die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen tangiert werden. Vor diesem Hintergrund empfiehlt das LGG in allen statistischen Auswertungen, die Teilzeitquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit in die Analyse einzubeziehen.



Dieser Empfehlung folgend wird in den jeweiligen Auswertungen die **Teilzeitquote** aufgenommen; hierbei werden folgende drei Gruppen gebildet und ausgewertet:

- < 50 % (= bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit)
- 51-75 % (= mehr als die Hälfte bis zu 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit)
- > 75 % (=  $\frac{3}{4}$  und mehr der regelmäßigen Arbeitszeit).

## 2.1 Gesamtbetrachtung der Frauenquote der Gesamtbeschäftigten

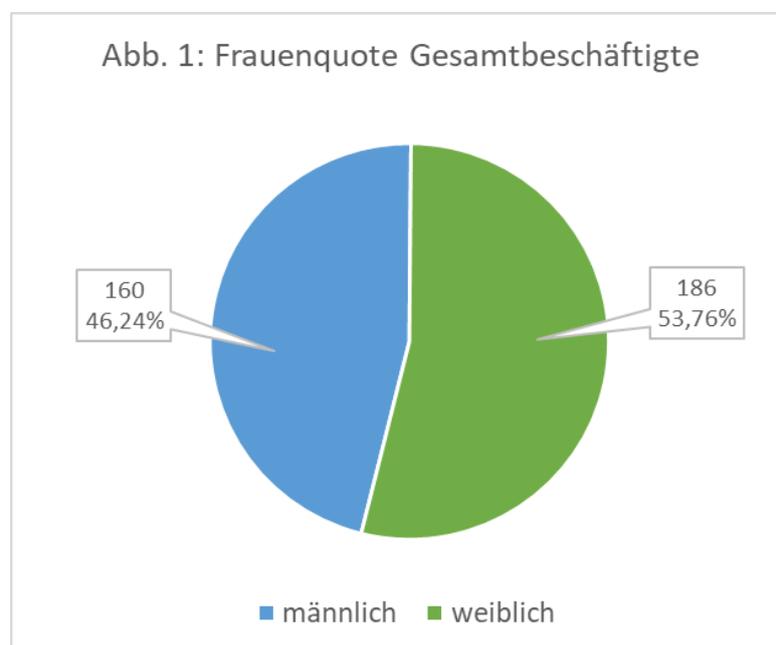
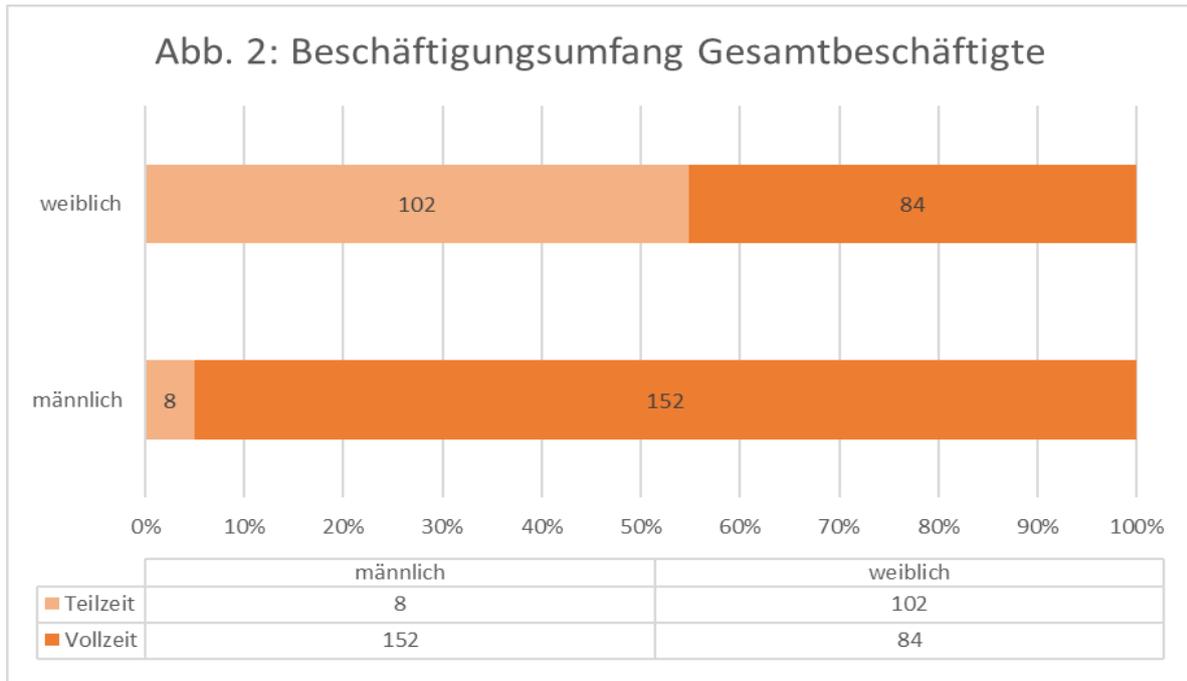


Abbildung 1: Frauenquote Gesamtbeschäftigte, 01.10.2023

Bei der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein arbeiten zum Stichtag 01.10.2023 insgesamt **346** sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Die Mitarbeitenden der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KBE und KKK fließen mit in die Bestandsaufnahme und Analyse ein.

Der **Frauenanteil** insgesamt entspricht **53,76 %** und liegt mithin um 7,52 % über dem Anteil der männlichen Beschäftigten.

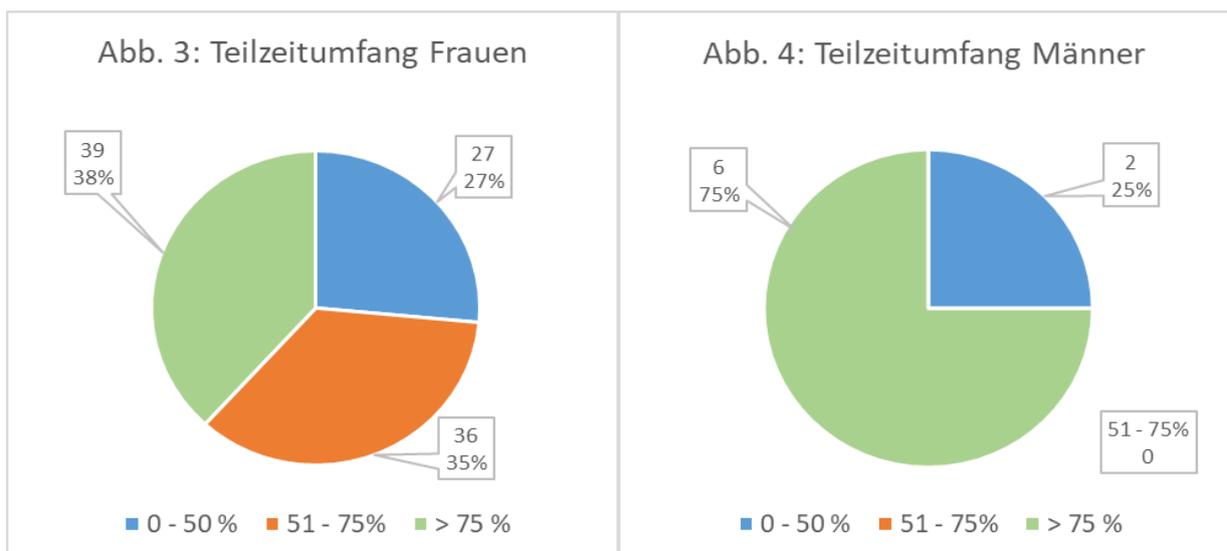
303 (87,6 %) der Gesamtbeschäftigten sind tariflich beschäftigt (ehemals Angestellte und Arbeiter); den wesentlich kleineren Anteil machen mit 12,4 % die 43 Beamtinnen und Beamten aus.



Von den **Gesamtbeschäftigten** arbeiten **68 % in Vollzeit** und **32 % in Teilzeit**. Die geschlechterspezifische Betrachtung der Beschäftigungsumfänge (Vollzeit / Teilzeit) weist wesentliche Unterschiede aus:

Der Anteil der **Frauen in Teilzeitbeschäftigung** liegt bei **54,8 %**, der Anteil der zum Stichtag 01.10.2023 **teilzeitbeschäftigten Männer** ist mit **5,0 %** zu beziffern.

Die geschlechterspezifische Betrachtung der *Teilzeitumfänge* bildet den nächsten Schritt der Analyse.



Ein Großteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mehr als 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. 38 % der teilzeitbeschäftigten Frauen und 75 % der Männer in Teilzeit arbeiten vollzeitnah. Die Gesamtquote der vollzeitnah in Teilzeit Beschäftigten liegt bei 41 %.

Bei den weiblichen Beschäftigten arbeiten 35 % der in Teilzeit tätigen in einem Stundenumfang, der zwischen 51 % und 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit; diese Gruppe ist bei den männlichen Beschäftigten nicht vertreten.

27 % der weiblichen Beschäftigten (27 Mitarbeiterinnen) arbeiten in einem Beschäftigungsumfang, der unter der Hälfte bzw. genau der Hälfte der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Gleiches gilt für zwei männliche Beschäftigte (25 % der insg. in Teilzeit beschäftigten Männer).

**Zwischenfazit:**

Frauenquote

Keinen Handlungsbedarf bietet die **Frauenquote insgesamt**; diese wird mit **53,76 % übererfüllt**.

Teilzeitquote:

Die **Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten** ist mit **5 %** als gering zu qualifizieren. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung, die **Verbesserung der Vereinbarkeit** von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für **Männer und Frauen** zu erreichen, kann an dieser Stelle ein möglicher Handlungsansatz /-bedarf identifiziert werden.

Im Folgenden werden die **Frauen- sowie die Teilzeitquote** in der Stadtverwaltung spezifischer analysiert. Dazu rückt der Frauenanteil in verschiedenen Gehaltsgruppen, Fachrichtungen und Hierarchieebenen in den Fokus der Betrachtung. Gleichsam werden die jeweiligen Beschäftigungsumfänge der männlichen und weiblichen Beschäftigten ausgewiesen und in Relation gesetzt.

## 2.1.1 Nach Gehaltsgruppen und Beschäftigungsumfang

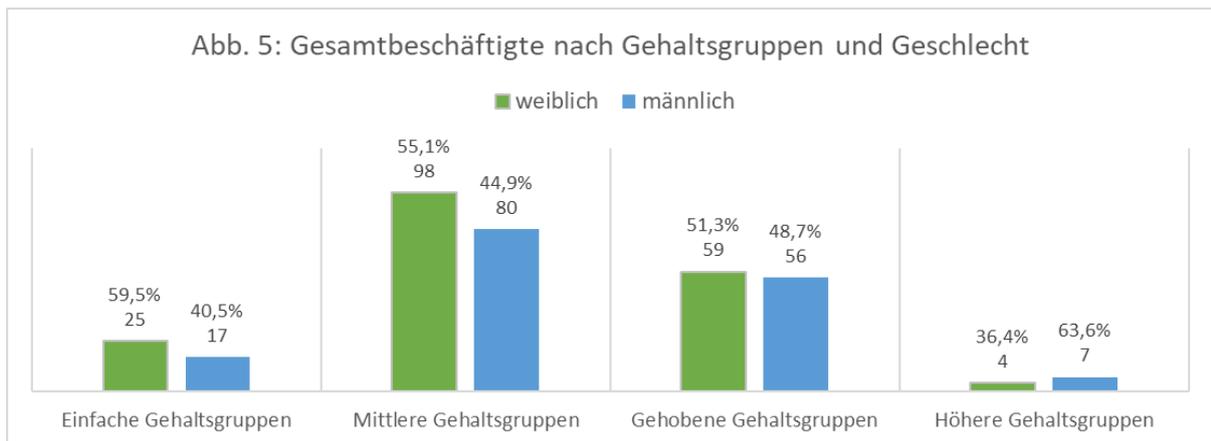
### Gehaltsgruppen

Zur besseren Vergleichbarkeit und aus Gründen der Vereinfachung werden die tarifliche Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten der Stadt Emmerich am Rhein gemeinsam betrachtet. Daher wird im Folgenden über einfache, mittlere, gehobene und höhere Gehaltsgruppen gesprochen. Die Zusammenführung der Besoldungs- und Entgeltgruppen lässt sich wie folgt abbilden:

Gehaltsgruppen	Beamtenbereich Besoldungsgruppen	Tariflich Beschäftigte Entgeltgruppen
<b>Einfache Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		<b>EG 2 - 4 TVöD</b> <b>EG S 4 SuE</b>
<b>Mittlere Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	<b>A 7 – A 9 LBesG</b>	<b>EG 5 – 9a TVöD</b> <b>EG S 8b – S 17 SuE</b>
<b>Gehobene Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	<b>A 9 – A 13 LBesG</b>	<b>EG 9b – 12 TVöD</b>
<b>Höhere Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	<b>A 13 – A 15 LBesG</b>	<b>EG 13 – 14 TVöD</b>
<b>B-Gruppen</b>	<b>B 2 – B 5 LBesG</b>	

Tabelle 1: Zusammenführung der Besoldungs- und Entgeltgruppen

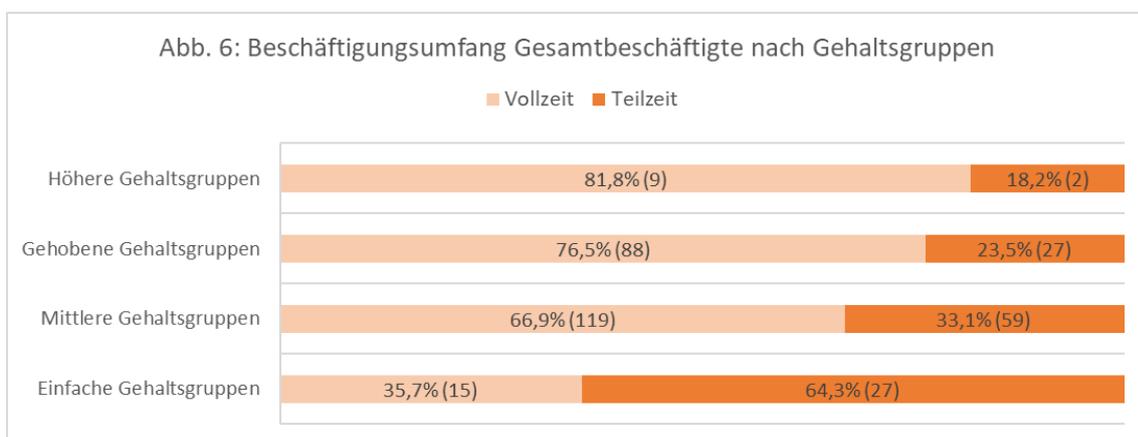




Die größte Anzahl der tariflich Beschäftigten und der Beamtinnen/Beamten arbeitet mit 51,5 % in den mittleren Gehaltsgruppen. Der Anteil der Frauen dominiert diese Gruppe mit **55,1 %**. Die Gruppe der gehobenen Gehaltsgruppen macht einen Anteil von 33,2 % aus. Auch diese Gruppe weist mehr weibliche als männliche Beschäftigte aus. Mit **51,3 %** übersteigt der Anteil der Frauen den der Männer um 2,6 %. Der Anteil der einfachen Gehaltsgruppen an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt 12,1 %. Auch hier dominiert der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit **59,5 %**; er übersteigt den der männlichen Mitarbeiter um insgesamt 19 %. Der Anteil der Beschäftigten der höheren Gehaltsgruppen stellt prozentual mit insgesamt 3,2 % den kleinsten Anteil dar. In dieser Gruppe übersteigt der Anteil der männlichen Beschäftigten (63,6 %) den der weiblichen Beschäftigten (**36,4 %**) um 27,2 %.

Zu berücksichtigen gilt, dass die höheren Gehaltsgruppen auch die kommunalen Wahlbeamten umfassen. *Die Wahlbeamten fließen als Beschäftigte der Stadt Emmerich am Rhein mit in die Personalstatistiken ein; für sie gibt es jedoch keine personalpolitische Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Frauenförderung. Mithin fallen sie auch nicht unter den Geltungsbereich des Gleichstellungsplanes. Ohne Berücksichtigung* der Wahlbeamten verbleiben in der höheren Gehaltsgruppe vier weibliche Mitarbeiterinnen und vier männlichen Mitarbeiter. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten erreicht auch hier die **50 %** Quote.

## Beschäftigungsumfang



Die Auswertung der Beschäftigungsumfänge nach Gehaltsgruppen zeigt, dass die höchste Teilzeitquote mit 64,3 % in den einfachen Gehaltsgruppen ausgewiesen wird. **Die Teilzeitquote sinkt proportional zum Anstieg der Gehaltsgruppen.** So liegt sie im Bereich der mittleren Gehaltsgruppen bei 33,1 %, in den gehobenen Gehaltsgruppen bei 23,5 % und schließlich in den höheren Gehaltsgruppen bei 18,2 %.

**Zwischenfazit:**

Frauenquote

Eine Unterrepräsentanz von Frauen kann in keiner Gehaltsgruppe festgestellt werden; die **einfachen, mittleren und gehobenen** Gehaltsgruppen werden durch **weibliche Mitarbeiterinnen dominiert**;

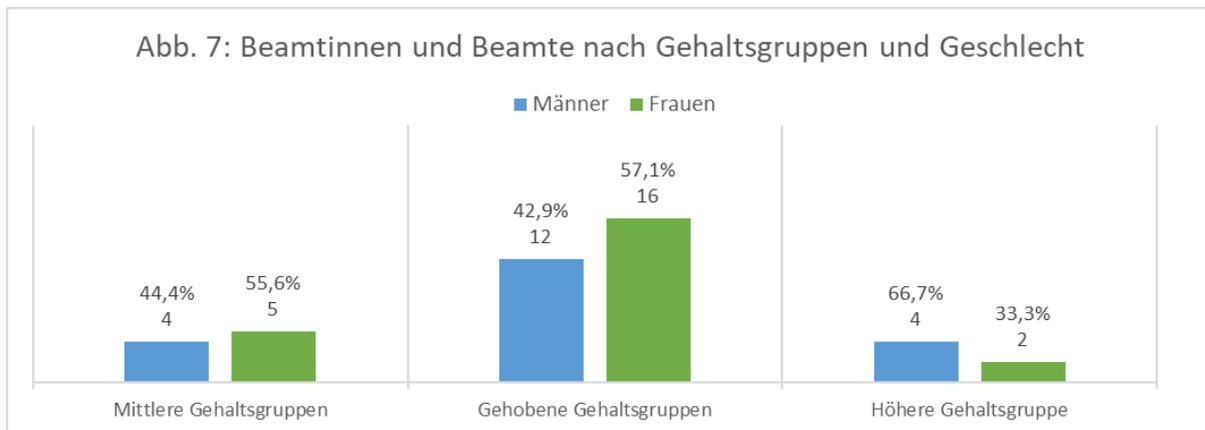
in der **höheren Gehaltsgruppe** stellt sich das Verhältnis – *ohne Berücksichtigung der kommunalen Wahlbeamten* – als **ausgewogen** dar (50 % Quote).

Teilzeitquote

Das proportionale **Sinken der Teilzeitquote mit Anstieg der Gehaltsgruppen** kann vor dem Hintergrund der Zielsetzung, die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen** zu erreichen, einen Handlungsansatz bieten.

**2.1.2 Nach Statusgruppen und Beschäftigungsumfang**

**Beamtinnen und Beamte**



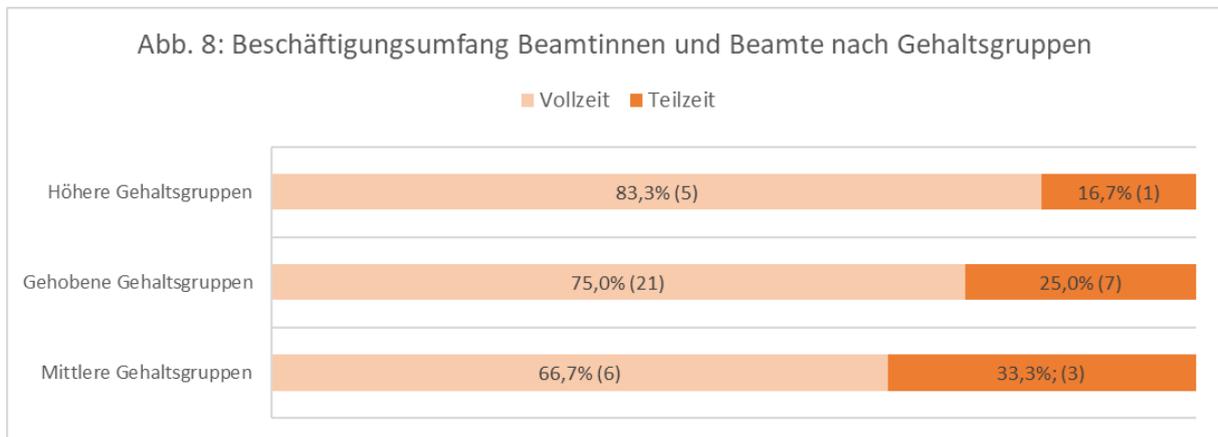
In den einfachen Gehaltsgruppen sind bei der Stadt Emmerich am Rhein keine Beamtinnen und Beamten beschäftigt. Mithin sind nur die verbleibenden drei Gruppen zu betrachten. In der **gehobenen Gehaltsgruppe** liegt der Anteil der Beamtinnen mit **57,1 %** im Verhältnis zu den verbeamteten Männern am höchsten. Die Frauenquote übersteigt die der Männer um 14,2 %.

Auch in den **mittleren Gehaltsgruppen** fällt die quotenmäßige Betrachtung zugunsten der Beamtinnen aus; sie übersteigt mit **56,4 %** die der Beamten um 11,2 %.

Bei Betrachtung der **höheren Gehaltsgruppe** gilt es erneut zu berücksichtigen, dass drei der insgesamt vier Beamten kommunale Wahlbeamte sind, für die es jedoch keine personalpolitische Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Frauenförderung

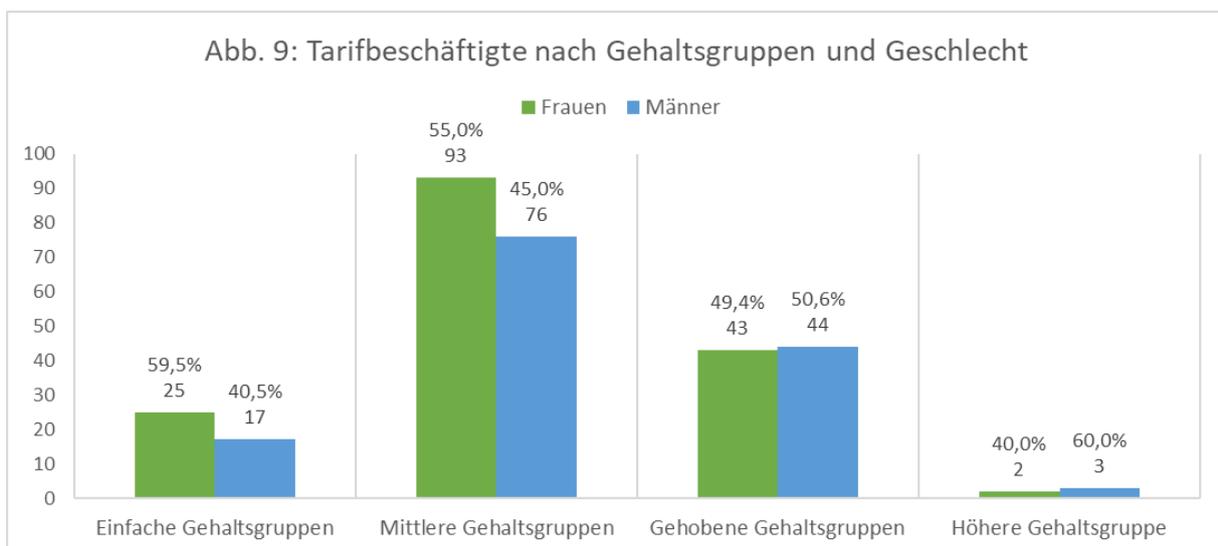


gibt und die mithin auch nicht unter den Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes sowie des Gleichstellungsplanes fallen (vgl. Ausführungen unter 2.1.1.). Ohne Berücksichtigung der kommunalen Wahlbeamten verbleiben in der höheren Gehaltsgruppe zwei Beamtinnen und ein Beamter. Unter dieser Prämisse übersteigt auch in der Gruppe der höheren Gehaltsgruppe der Anteil der Beamtinnen (**66,7 %**) die der Beamten (33,3 %).



Die Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten ist in den mittleren Gehaltsgruppen mit 33,3 % am höchsten und nimmt mit Anstieg der Gehaltsgruppen (gehobene Gehaltsgruppe = 25 %; höhere Gehaltsgruppen = 16,7 %) ab. Insgesamt ist die Teilzeitquote in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten mit 25,5 % zu beziffern.

### Tariflich Beschäftigte

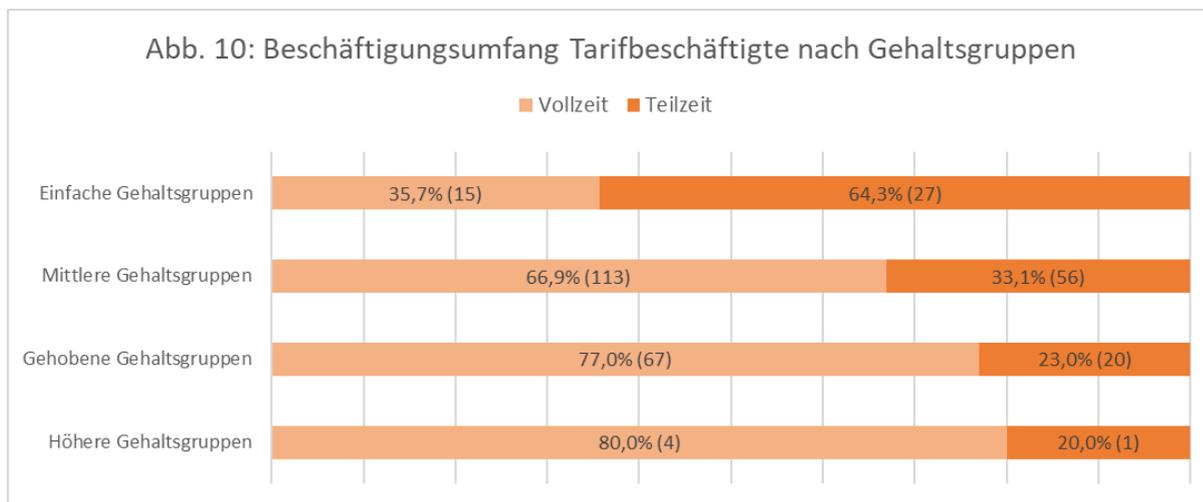


Die Betrachtung der Statusgruppe der tariflich Beschäftigten zeigt in den **einfachen** (59,5 %) sowie in den **mittleren** (55,0 %) jeweils eine **Überrepräsentanz von Frauen**. Das Verhältnis in den **gehobenen** Gehaltsgruppen ist mit einem Anteil von **49,4 % Frauen** und 50,6 % Männern nahezu ausgeglichen; zum Stichtag 01.10.2023 übersteigt die Anzahl der männlichen Beschäftigten die der weiblichen Beschäftigten um den Wert 1.



Die Vorgabe des LGG NRW (*mindestens* 50 % Anteil an weiblichen Beschäftigten) wird im Bereich der gehobenen Gehaltsgruppen in der Statusgruppe der tariflich Beschäftigten knapp unterschritten.

Auch im Bereich der **höheren Gehaltsgruppen** (Verhältnis zwei weibliche Beschäftigte / drei männliche Beschäftigte) kann die **Frauenquote** nur mit **40 %** beziffert werden. Auch hier wird die Vorgabe des LGG NRW nicht erreicht.



Die Teilzeitquote ist in der Statusgruppe der tariflich Beschäftigten mit 34,3 % zu beziffern. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 88,5 %. Die Teilzeitquote erreicht mit 64,3 % in den einfachen Gehaltsgruppen den höchsten Wert. Dieser Wert nimmt mit Anstieg der Gehaltsgruppen immer weiter ab: So weisen die mittleren Gehaltsgruppen einen Anteil von 33,1 %, die gehobenen von 23,0 % und schließlich die höheren Gehaltsgruppen nur noch einen Anteil von 20 % tarifbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit reduzierter Arbeitszeit aus.

### Zwischenfazit

#### Frauenquote:

In der Statusgruppe der **Beamtinnen und Beamten** wird die Vorgabe des LGG NRW in allen Gehaltsgruppen erreicht; die **Frauenquote** liegt jeweils über 50 %; es ist kein Handlungsbedarf auszumachen.

In der Statusgruppe der **tariflich Beschäftigten** wird die Vorgabe des LGG NRW in den gehobenen (**Frauenquote = 49,4 %**) und höheren Gehaltsgruppen (**Frauenquote = 40 %**) nicht erreicht. Die Werte sind im interkommunalen Vergleich gut; erfüllen aber noch nicht die Zielquoten des LGG NRW und bieten mithin Handlungsbedarfe.

#### Teilzeitquote:

Das proportionale **Sinken der Teilzeitquote mit Anstieg der Gehaltsgruppe** wird bei dieser Betrachtung für *beide Statusgruppen* ersichtlich und bietet auch hier vor dem Hintergrund der Zielsetzung, die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen** zu erreichen, einen Handlungsansatz.

## 2.1.3 Nach Führungs- und Leitungsverantwortung und Beschäftigungsumfang

### Führungs- und Leitungsverantwortung

Den Führungskräften mit Leitungsfunktion kommt auch bei der Umsetzung des LGG NRW eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG NRW). Aufgrund der unterschiedlichen Organisationsformen innerhalb kommunaler Verwaltungen kann die Definition der Funktionen, die unter die Kategorie „Führungs- und Leitungsverantwortung“ fallen, unterschiedlich ausfallen. Um alle Ebenen mit Führungs- und Leitungstätigkeiten zu berücksichtigen, umfasst der erweiterte Personenkreis vor Ort sowohl die Beschäftigten mit Personalverantwortung als auch diejenigen, die Verantwortung für die Beurteilung / Bewertung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innehaben.

Die Einteilung der Beschäftigten mit Führungs- Leitungsfunktionen erfolgte nach dieser Prämisse in nachfolgende Ebenen:

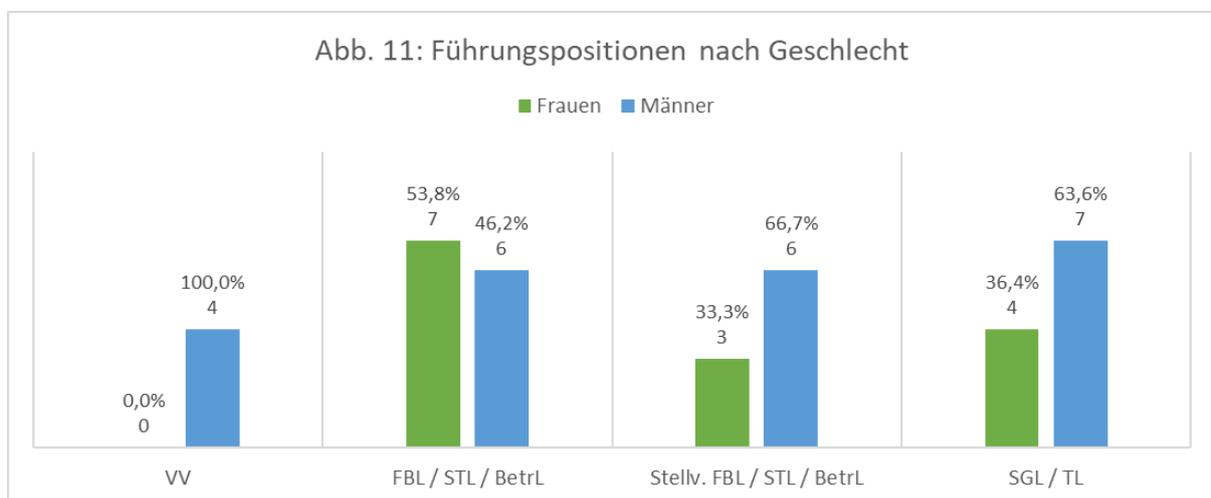
**Ebene 1: Verwaltungsvorstand**

**Ebene 2: Leiterinnen und Leiter der Fachbereiche, der Stabsstellen, der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen**

**Ebene 3: stellvertretende Leiterinnen und Leiter der Fachbereiche, der Stabsstellen, der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen**

**Ebene 4: Leiterinnen und Leiter der Sachgebiete und Teams**

Die folgende Grafik veranschaulicht die Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Führungs- und Leitungsebenen:



Zum Stichtag 01.10.2023 bekleiden insgesamt **37** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Emmerich am Rhein nach der erweiterten Definition Führungspositionen. Der Anteil der Frauen liegt bei insgesamt 37,8 % und mithin unterhalb der Vorgabe der LGG NRW.

Zu berücksichtigen bleibt auch hier, dass die Ebene 1 (Verwaltungsvorstand) mit in die Betrachtung einfließt. Diesem gehören gem. § 70 GO NRW der Bürgermeister als Vorsitzender, die Beigeordneten und der Stadtkämmerer an. Klammert man die kommunalen Wahlbeamten aufgrund nicht vorhandener personalpolitischer Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Frauenförderung (vgl. Ausführungen unter

2.1.1. / 2.1.2) aus, so stellt sich die Quote besser dar. Bei den Führungskräften aller Ebenen, die unter den Geltungsbereich des LGG NRW fallenden (Anzahl: 34) liegt die **Frauenquote bei 41,2 %**.

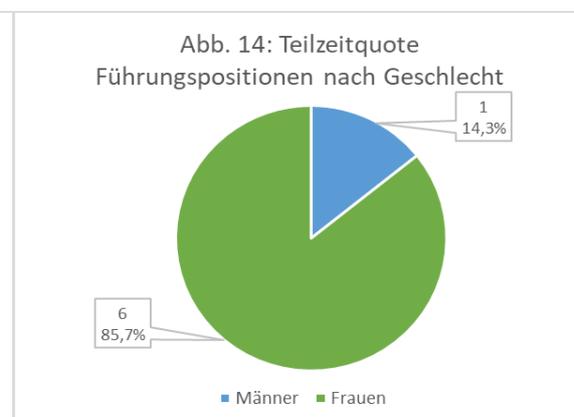
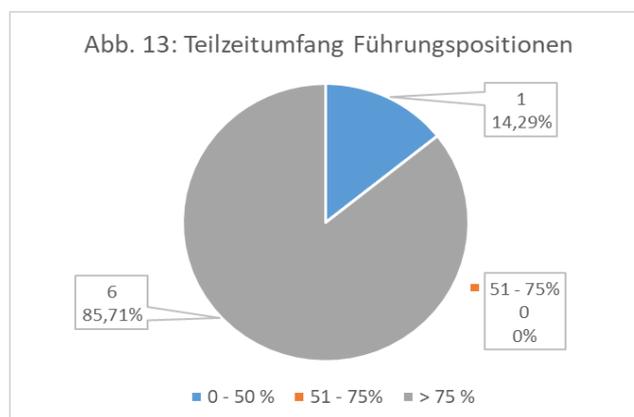
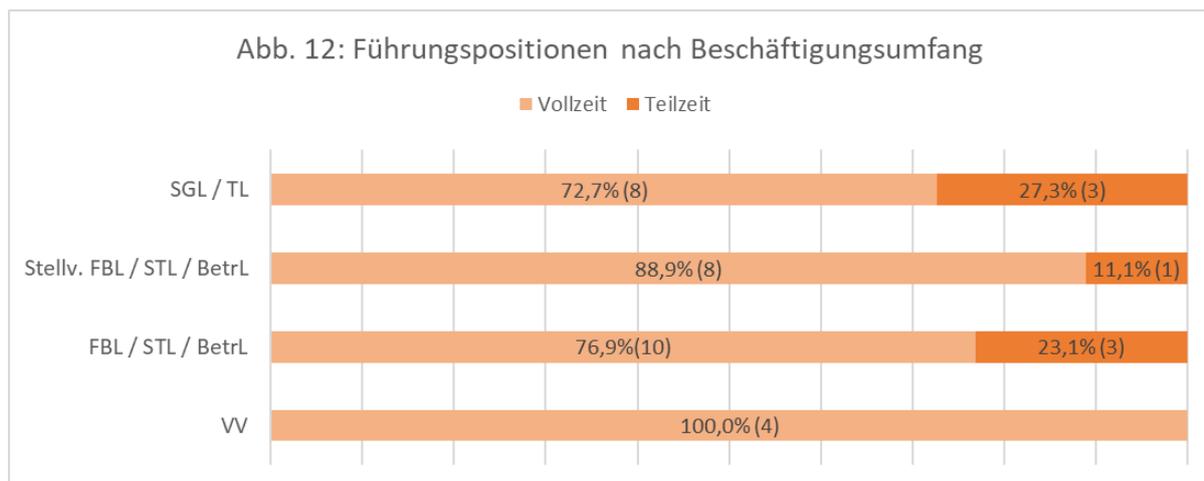
Bei weiterer Differenzierung wird deutlich, dass die **Ebene 2** (Leiterinnen / Leiter der Fachbereiche, Stabsstellen und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) die **Frauenquote** gem. LGG mit **53,8 % übererfüllt**.

Die **Frauenquoten** der **Ebenen 3** (stellvertretende Leiterinnen / Leiter der Fachbereiche, Stabsstellen und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) (**33,3%**) und **4** (Leiterinnen und Leiter der Sachgebiete / Teams) (**36,4%**) hingegen erfüllen die Vorgabe des LGG NRW nicht; sie bleiben **ausbaufähig**.

### Beschäftigungsumfang

Auf **Führungsebene** beträgt die Teilzeitquote bei 18,9 %; ohne Berücksichtigung der kommunalen Wahlbeamten (vgl. Ausführungen unter 2.1.1/2.1.2) erreicht die **Teilzeitquote** insgesamt einen Wert von **20,6 %**. Auch diese bereinigte Quote liegt unterhalb der Gesamtteilzeitquote der Verwaltung, die mit **32 %** zu beziffern ist.

Die differenzierte Betrachtung weist den höchsten Anteil an Teilzeitkräften auf **Ebene 4** mit 27,3 % aus. Auszumachen ist allerdings kein proportionales Sinken der Quote über die Führungsebenen hinweg.



**85,7 % der Führungskräfte in Teilzeit** arbeiten in einem Beschäftigungsumfang von mehr als 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und damit **vollzeitnah**.

**85,7 %** und mithin der weitaus überwiegende Anteil der **teilzeitbeschäftigten Führungskräfte sind Frauen**.

### **Zwischenfazit**

#### Frauenquote

Die Stadt Emmerich am Rhein erreicht mit einer Quote von **41,2 % Frauen in Führungspositionen** insgesamt einen guten Wert.

Allerdings erzielen die **Frauenquoten** in den **Ebenen 3** (stellvertretende Leiterinnen / Leiter der Fachbereiche, Stabsstellen und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) (**33,3%**) und **4** (Leiterinnen und Leiter der Sachgebiete / Teams) (**36,4%**) die Vorgabe des LGG NRW nicht; sie bleiben **ausbaufähig**.

#### Teilzeitquote

Die **Teilzeitquote** auf **Führungsebene** liegt mit 20,6 % unter dem gesamtstädtischen Durchschnitt von 32 %. Auch dieser Wert ist **ausbaufähig**; angesichts der in Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie LGG NRW; hier insbesondere in § 13 (Arbeitszeitmodelle und Teilzeit) definierten Vorgaben bietet sich auch hier ein Handlungsansatz und gilt es, Maßnahmen zur Verbesserung der Quote zu untersuchen.

## **2.1.4 Nach Fachrichtungen**

Im Folgenden wird die fachrichtungsbezogene Auswertung dargestellt und analysiert. Hier gilt es zunächst, eine Zuordnung verschiedener Berufe zu Fachrichtungen vorzunehmen. Die Aufteilung nach Berufsgruppen erfolgt in Abhängigkeit zu den jeweiligen kommunalspezifischen Strukturen. Vor Ort wurde folgende Klassifizierung in Berufsgruppen- / Fachrichtungen vorgenommen:

- Allgemeiner Verwaltungsdienst
- Technischer Dienst (inkl. Feuerwehr)
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Handwerkliche Berufe

#### Allgemeiner Verwaltungsdienst

Diese Gruppe umfasst unter anderem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgender Berufe: Verwaltungsfachwirtinnen und Verwaltungsfachwirte, Verwaltungs(fach)angestellte, Beschäftigte der IT (System- und Fachinformatikerinnen und System- und Fachinformatiker), Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte, Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte mit unterschiedlichen Amtsbezeichnungen, Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit Abschlüssen in nichttechnischer Ausrichtung.

#### Technischer Dienst (inkl. Feuerwehr)

Der (feuerwehr-) technische Dienst umfasst beispielsweise alle Dipl.-Ingenieurinnen und Dipl.-Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Technikerinnen und Techniker, hauptamtlich Bedienstete der freiwilligen Feuerwehr, Bauzeichnerinnen und Bauzeichner.



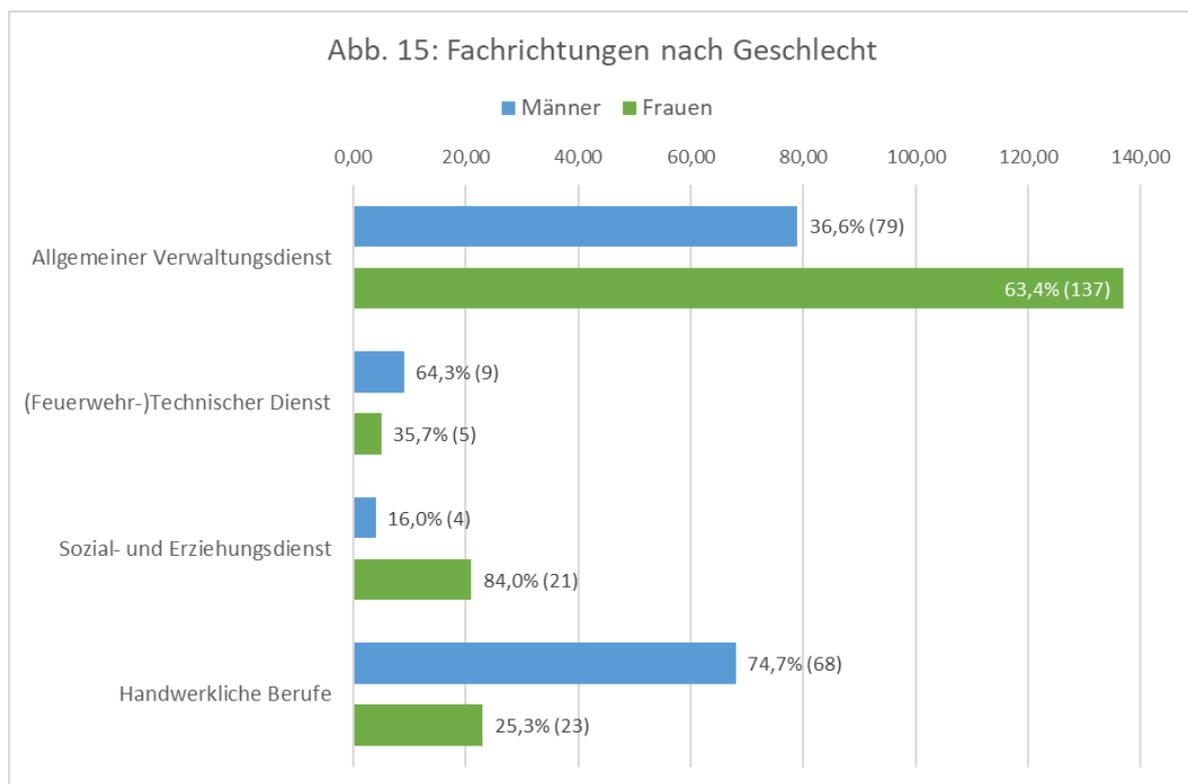
## Sozial- und Erziehungsdienst

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes werden nach sogenannten "S-Gruppen" vergütet. Sie sind zu einer Berufsgruppe "Sozial- und Erziehungsdienst" zusammengefasst und beinhalten u. a. folgende Berufe: Dipl.-Sozialpädagoginnen und Dipl.-Sozialpädagogen, Dipl.-Sozialarbeiterinnen und Dipl.-Sozialarbeiter, Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger.

## Handwerkliche Berufe

Eine weitere Gruppe vereint die handwerklichen Berufe. Diese umfasst sämtliche Berufe im handwerklich-/gewerblichen Bereich wie beispielsweise Handwerkerinnen und Handwerker des Immobilienmanagements, Gärtner(meister)innen und Gärtner(meister), Elektriker(meister)innen und Elektriker(meister), Schreinerinnen und Schreiner, Straßenbauerinnen und Straßenbauer, Schlosserinnen und Schlosser, Reinigungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister.

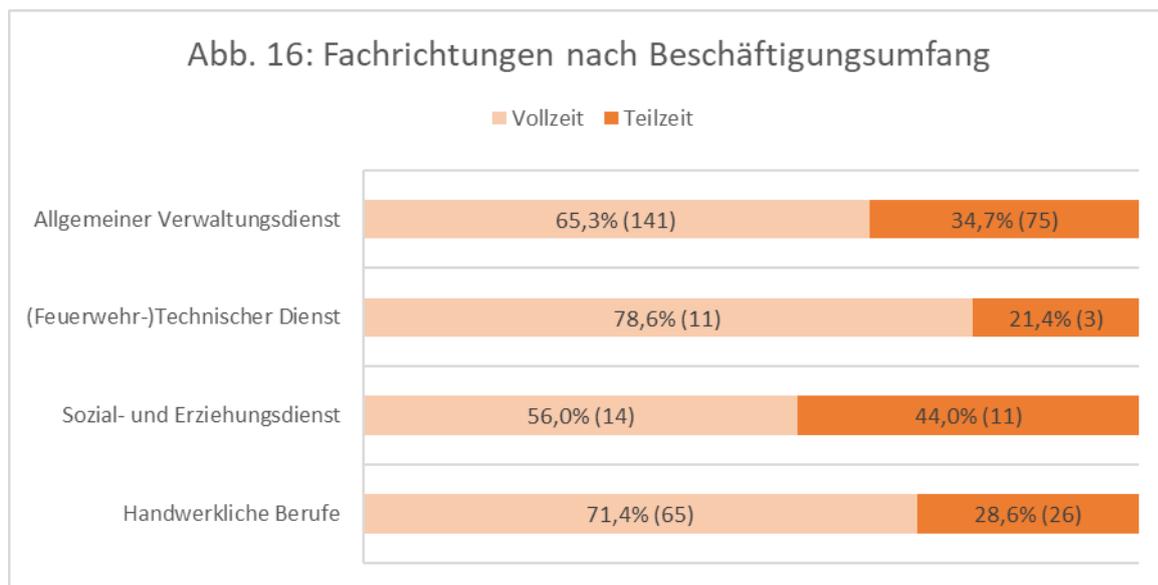
## **Fachrichtung nach Geschlecht**



Die Verteilung der Geschlechter auf Fachrichtungen spiegelt vor Ort den bundesweiten Trend wider. Die vorstehende Abbildung gibt Aufschluss darüber, dass der Frauenanteil im **allgemeinen Verwaltungsdienst** (Frauenquote = 63,4 %) und im **Sozial- und Erziehungsdienst** (Frauenquote = 84 %) **überrepräsentiert** ist. Die **technischen Fachrichtungen** (Ingenieurwesen, Handwerk) weisen hingegen eine **Unterrepräsentanz** von Frauen aus. (Frauenquote technischer Dienst = 35,7 %; Frauenquote Handwerk = 25,3 %)

In den vergangenen Jahren konnten gerade im Ingenieurbereich verstärkt weibliche Mitarbeiterinnen gewonnen werden; im Bereich des Handwerks (hier: vorwiegend gewerbliche Berufsfelder im Bereich der KBE) liegen regelmäßig keine Bewerbungen von Frauen vor. Die Tatsache, dass in der Kategorie Handwerk eine Frauenquote von 25,3 %, aufgewiesen wird ist vorwiegend darauf zurückzuführen, dass auch die städtischen Reinigungskräfte in dieser Gruppe geführt werden und hier aktuell nur Mitarbeiterinnen beschäftigt sind.

## Fachrichtung nach Beschäftigungsumfang



Die Detailbetrachtung der Teilzeitquoten in den einzelnen Fachrichtungen zeigt, dass die Quoten der Bereiche mit Frauenüberrepräsentanz deutlich höher ausfallen und den städtischen Trend (*deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen*) ausweisen.

### Zwischenfazit

#### Frauenquote

In den unterschiedlichen Fachrichtungen stellt sich die Verteilung der Geschlechter als ungleich dar. Die Ziele des LGG NRW (Frauenquote mindestens 50 %) werden in den Bereichen des (Feuerwehr-) Technischen Dienstes (Frauenquote = 35,7) und Handwerk (Frauenquote = 25,3 %) **nicht erfüllt**. Mithin wird auch hier aus Gleichstellungssicht ein Handlungsbedarf ausgemacht.

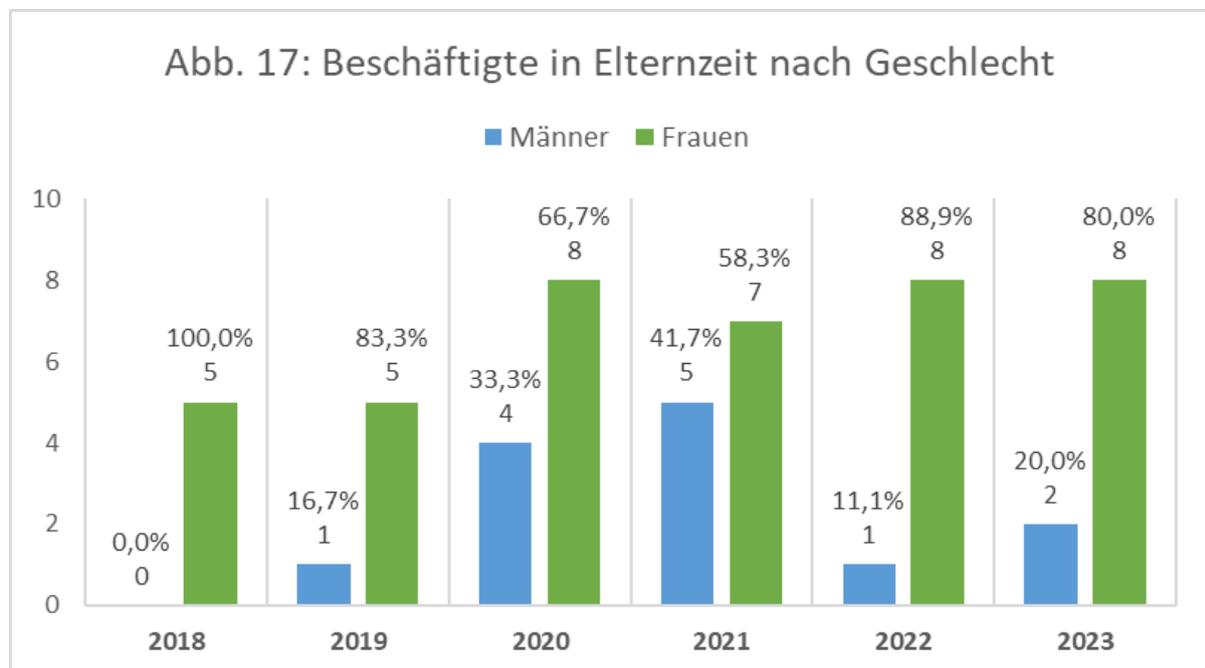
#### Teilzeitquote

Die Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten ist als sehr gering zu qualifizieren. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen zu erreichen, kann an dieser Stelle ein Handlungserfordernis /-bedarf identifiziert werden.

## 2.1.5 Nach Elternzeit

Die **Elternzeit** ist eine **unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter**, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Elternzeit; für Arbeitgeber besteht die grundsätzliche Verpflichtung, Mütter und Väter pro Kind bis zu 3 Jahre von der Arbeit freustellen. In dieser Zeit erhalten die freigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Gehaltszahlungen / Bezüge; zum Ausgleich können sie Elterngeld beantragen. Die Elternzeit kann vor dem 3. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Ein Teil kann auch im Zeitraum zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag genommen werden.

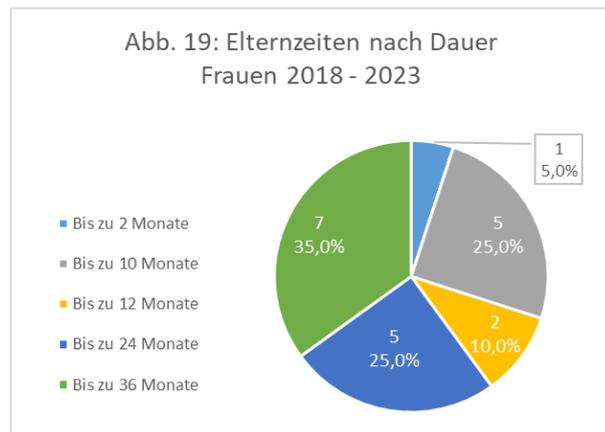
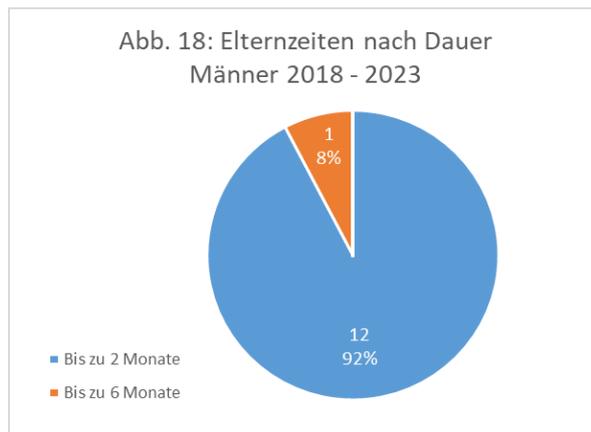
### Elternzeit nach Geschlecht



Die vorstehende Grafik zeigt die Entwicklung der Beschäftigten in Elternzeit im Zeitraum von 2018 bis Ende 2023.

Seit 2019 werden diese Zeiten auch durch männliche Beschäftigte in Anspruch genommen; insgesamt nehmen aktuell wenige Männer die Möglichkeiten hinsichtlich Elternzeit und Beurlaubung wahr.

## Elternzeit nach Dauer



Neben der zurückhaltenden Inanspruchnahme der Elternzeit durch männliche Beschäftigte zeigen die vorstehenden Abbildungen 20 und 21 auch deutliche Unterschiede hinsichtlich der Dauer der Auszeiten bei Inanspruchnahme. 92 % der Männer, die bislang Elternzeit in Anspruch genommen haben, beantragten eine Dauer von maximal zwei Monaten. Bei den Frauen stellt sich die Situation anders dar. 95 % der Frauen nehmen mehr als zwei Monate in Anspruch; der mit 35 % größte Anteil lässt sich zwischen zwei und drei Jahre freistellen.

### Fazit

Bislang nehmen –dem bundesweiten Trend entsprechend- bei der Stadt Emmerich am Rhein weitaus weniger Männer als Frauen die Elternzeit in Anspruch. Hinzu kommt, dass diese wenigen Männer eine wesentlich kürzere Dauer der Freistellung wählen. Obwohl die Gründe vielfältig sein können (finanzielle Situation in der Partnerschaft, noch fehlende gesellschaftliche Akzeptanz) kann auch hier ein Handlungsbedarf festgestellt werden. Es gilt aus Gleichstellungssicht sicherzustellen, dass ein durch den Gesetzgeber geschaffener Anspruch auf Freistellung sich bei Inanspruchnahme nicht negativ auf die berufliche Entwicklung auswirkt.

## 2.1.6 Nach Ausbildungsfachrichtungen und Beschäftigungsumfang

### Ausbildungsfachrichtungen

Die Stadtverwaltung Emmerich am Rhein und ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KBE und KKK bilden kontinuierlich in den unterschiedlichsten Fachrichtungen Nachwuchskräfte aus. Der demografische Wandel macht es unerlässlich, der Ausbildung einen hohen Stellenwert beizumessen und sie als wesentlichen Baustein zur Sicherstellung des künftigen Personalbedarfs zu qualifizieren.

Insgesamt bildet die Stadt Emmerich am Rhein in den folgenden Ausbildungsfachrichtungen aus:

### Kernverwaltung:

- Bachelor of Laws
- Verwaltungsfachangestellte
- Verwaltungsinformatiker/innen Systeminformation
- Fachinformatiker/innen

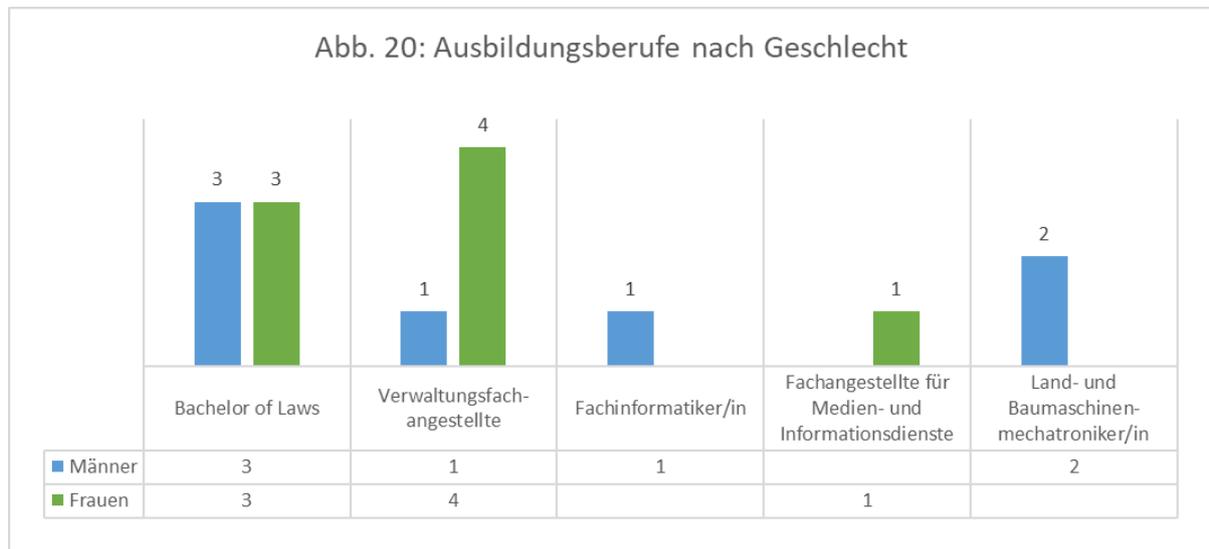
### Eigenbetriebsähnliche Einrichtung KBE

- Straßenbauer/innen
- Gärtner/innen, Fachrichtung GaLaBau
- Land- und Baumaschinenmechatroniker/innen
- Verwaltungsfachangestellte

### Eigenbetriebsähnliche Einrichtung KKK

- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Darüber hinaus werden -insbesondere im sozialpädagogischen Bereich- regelmäßig berufsqualifizierende (Pflicht-) Praktikantinnen- und Praktikantenstellen vorgehalten.



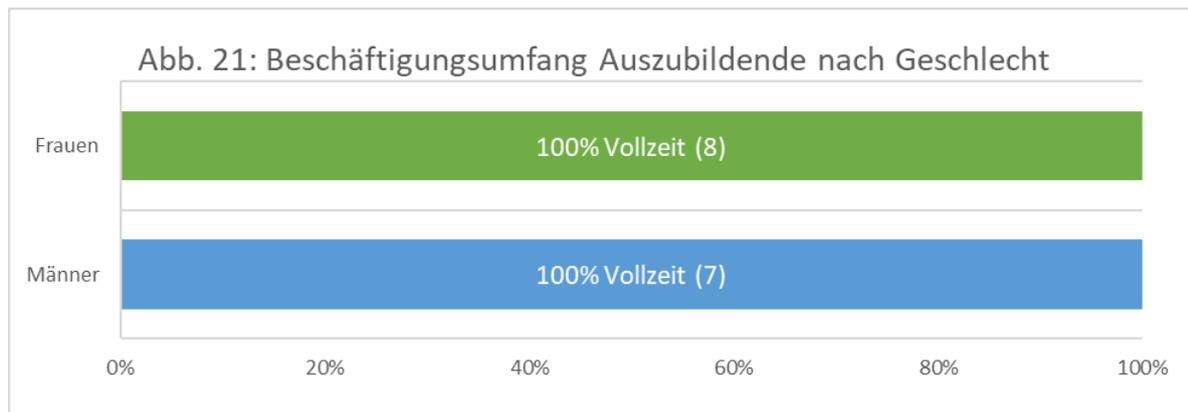
Die vorstehende Abbildung stellt die Ausbildungssituation zum Stichtag 01.10.2023 dar. Zum Stichtag sind nicht alle Ausbildungsgänge mit Auszubildenden besetzt. Dies hat zum einen den Grund, dass nicht in allen Ausbildungsgängen kontinuierlich ausgebildet werden kann. Zum anderen ist gerade in den letzten Jahren auch im öffentlichen Dienst zu verzeichnen, dass aufgrund der Bewerberlage nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden können. Seit Corona ist der Ausbildungsmarkt bundesweit eingebrochen; auch im öffentlichen Dienst ist die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge rückläufig. Das liegt nicht daran, dass in den Dienststellen und Behörden keine Kapazitäten vorhanden wären.

Der öffentliche Dienst ist aktuell für viele junge Menschen kein attraktives Tätigkeitsfeld und somit entscheiden sich trotz großem und größer werdendem Bedarf an Nachwuchskräften viele gegen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst oder brechen ihre Ausbildung ab. Diese Entwicklung ist auch in Emmerich am Rhein spürbar.

Die Abbildung spiegelt den bundesweiten Trend einer Dominanz von weiblichen Auszubildenden in den nichttechnischen Verwaltungsberufen wider; die Frauenquote ist hier regelmäßig übererfüllt.

In den technischen / handwerklichen Bereichen (insbesondere in den Ausbildungsgängen der KBE -Straßenbauer/innen, Gärtner/innen, Fachrichtung GaLaBau, Land- und Baumaschinenmechatroniker/innen) herrscht eine Unterrepräsentanz weiblicher Nachwuchskräfte vor. Die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen für die Ausbildung von weiblichen Nachwuchskräften in handwerklichen Ausbildungsgängen sind bei der KBE gegeben.

## Beschäftigungsumfang



Derzeit sind alle Ausbildungsverhältnisse in Vollzeitform geschlossen. Die Stadtverwaltung Emmerich am Rhein ermöglicht grundsätzlich auch die Ausbildung in Teilzeitform, soweit diese nach den jeweiligen Ausbildungsverordnungen möglich sind. Gleichstellungsbeauftragte, Ausbildungsleiter und Fallmanagement (Jobcenter) stehen in regelmäßigem Austausch, da diese Form der Ausbildung besonders für Alleinerziehende von Interesse sein kann. Bisher konnte noch kein Ausbildungsverhältnis in Teilzeit begründet werden.

### Zwischenfazit

#### Frauenquote

Über alle Ausbildungsberufe hinweg liegt eine ungleiche Verteilung der Geschlechter vor. In den nichttechnischen Verwaltungsbereichen wird die Frauenquote bei den Nachwuchskräften regelmäßig erreicht bzw. übererfüllt; in den **technischen/gewerblichen Ausbildungsberufen** ist eine **Unterrepräsentanz** von Frauen und somit Handlungsbedarf im Sinne des LGG NRW auszumachen.

#### Teilzeitquote

Ausbildungen in Teilzeit erfolgen bislang nicht; die **Teilzeitquote** liegt mithin bei **0%**. **Handlungsbedarf** wird identifiziert. Das Format kann geeignet sein, den Kreis potentieller Bewerberinnen und Bewerber für bislang nicht zu besetzende Ausbildungsplätze zu erhöhen. Darüber hinaus birgt es die Chance, z.B. für Alleinerziehende eine Ausbildung zu absolvieren (Anspruch aus § 1 LGG NRW; Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen).

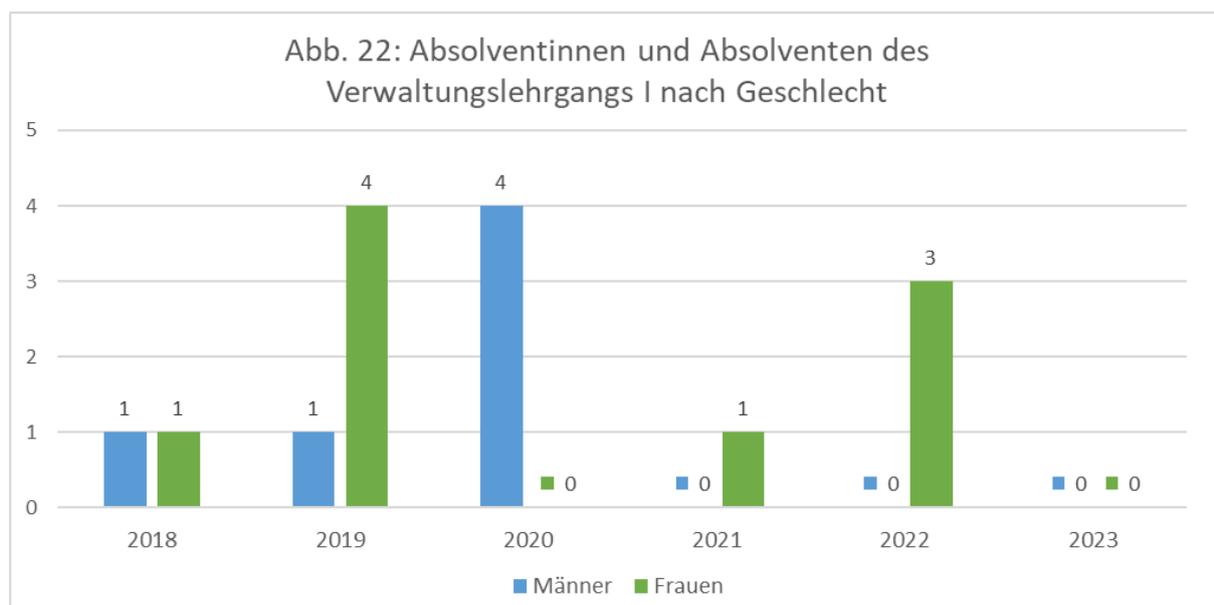
## 2.1.7 Nach Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Angeborene Fortbildungsmaßnahmen (Fachfortbildungen, Seminare etc.) werden vor Ort gleichmäßig von Männern und Frauen besucht. Die Anbieter entsprechender Maßnahmen haben zwischenzeitlich auf die verstärkte Nachfrage nach Onlineformaten adäquat reagiert und bieten in der Regel Fortbildungen wahlweise in digitaler Form und in Präsenz an. Digitale Formate ermöglichen insbesondere auch Teilzeitkräften die ortsungebundene Teilnahme bei freier Zeiteinteilung. Ehemals bestehende Problematiken hinsichtlich des gleichberechtigten Zuganges zu Fortbildungsmaßnahmen sind mithin aufgrund fortschreitender Digitalisierung in großen Teilen ausgeräumt.

Der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt vor Ort ein hoher Stellenwert zu. Sie bildet einen wichtigen Baustein zur Deckung des Bedarfs an qualifiziertem Fachpersonal, dem auch in Zukunft die Schlüsselrolle im Rahmen der Sicherstellung der gesetzmäßigen Erfüllung der vielfältigen kommunalen Aufgaben zukommen wird. Die Stadt Emmerich am Rhein hat frühzeitig die Relevanz der Qualifizierung von sog. Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, also von Mitarbeitenden, die nach einer qualifizierten Ausbildung in einem anderen Bereich in die öffentliche Verwaltung wechseln, erkannt. Zwischenzeitlich ist vor Ort eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt, die erfolgreich den Verwaltungslehrgang I oder den Verwaltungslehrgang I und daran anknüpfend den Verwaltungslehrgang II (Erläuterungen zu den Qualifizierungsmaßnahmen s.u.) absolviert haben und Positionen bis hin zur Leitungsebene innehaben.

Im Folgenden werden die wichtigsten Qualifizierungsmaßnahmen der Stadt Emmerich am Rhein skizziert und die Beteiligung jeweils nach Geschlecht analysiert.

### Verwaltungslehrgang I (Tariflich Beschäftigte)

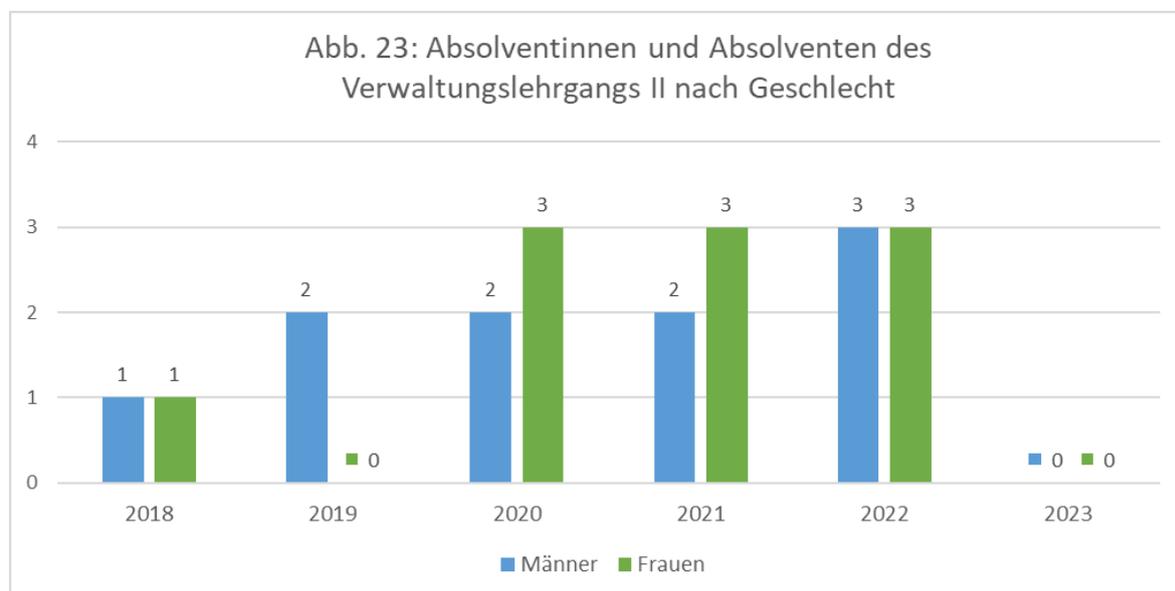


Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung absolvieren grundsätzlich den Verwaltungslehrgang I und erlangen mit Bestehen die Qualifikation für die Laufbahngruppe I 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst).



Die Lehrgangsteilnahme wird allen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern angeboten. Die vorstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der letzten Jahre; die Anzahl der Absolventinnen übersteigt die der Absolventen in der Regel deutlich.

### Verwaltungslehrgang II (Tariflich Beschäftigte)



Der Abschluss des Verwaltungslehrganges II qualifiziert für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2. 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst).

Im Sinne einer vorausschauenden Personalentwicklung und –planung wird allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die den Lehrgang I erfolgreich absolviert haben angeboten, den Verwaltungslehrgang II darauf aufbauend zu besuchen und sich entsprechend weiter zu qualifizieren. Der Besuch des Verwaltungslehrganges II setzt mithin vor Ort nicht das Innehaben oder das in Aussicht haben einer höherwertigen Stelle voraus.

Aus der Grafik wird ersichtlich, dass sich auch hier die Quote der Teilnehmenden ausgeglichen darstellt; seit dem Jahr 2020 übersteigt die Anzahl der Frauen die der Männer.

### Qualifizierungsaufstieg (Beamtinnen und Beamte)

<b>Absolventinnen und Absolventen des Aufstiegslehrgangs L2E1</b>		
Jahr	Männer	Frauen
<b>2018</b>	0	0
<b>2019</b>	<b>2</b>	0
<b>2020</b>	0	0
<b>2021</b>	0	<b>1</b>
<b>2022</b>	0	0
<b>2023</b>	0	0

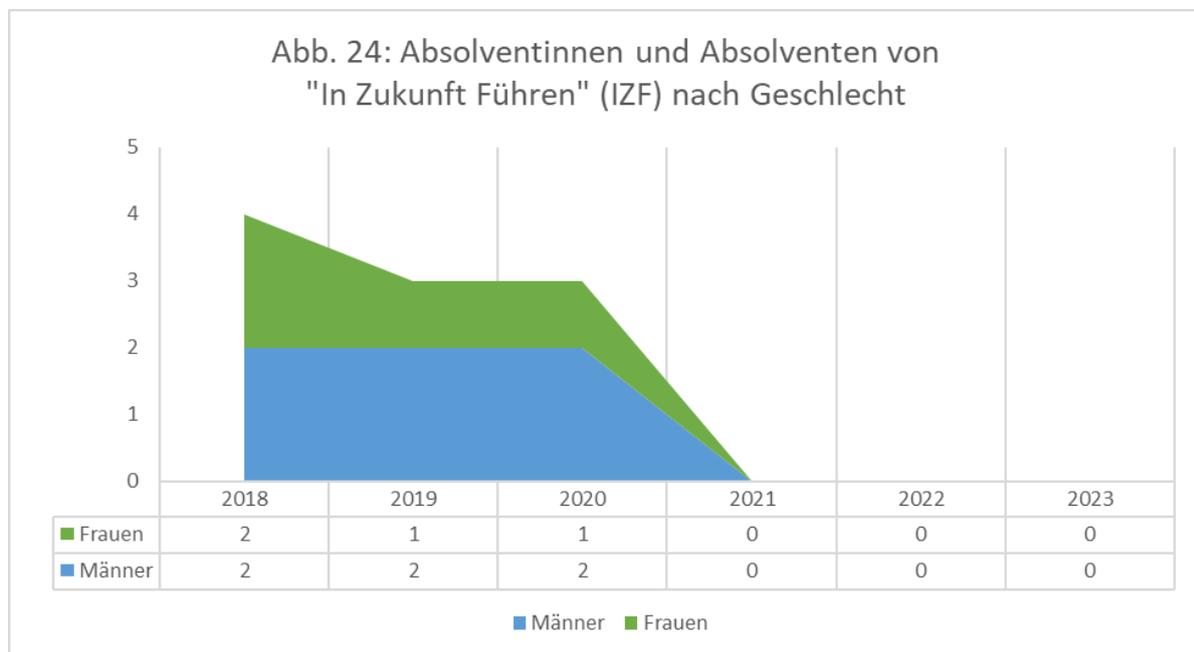
Tabelle 2: Absolventinnen und Absolventen des Aufstiegslehrgangs L2E1



Der Qualifizierungsaufstieg (ehemals „prüfungserleichterter Aufstieg“) ermöglicht Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 den Aufstieg in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allg. Verwaltungsdienstes (ehemals Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst). Die Zulassungsvoraussetzungen und –kriterien sind in § 21 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (LVO) abgebildet.

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten des (ehemals) mittleren Dienstes vor Ort insgesamt ist gering; das spiegelt auch die Anzahl der zu in den letzten Jahren zu qualifizierenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer wider. Die Quote ist aber auch hier ausgeglichen. Im Rahmen des Auswahlverfahrens zum Qualifizierungsaufstiegs finden die Belange des LGG NRW Berücksichtigung.

### IZF (Tariflich Beschäftigte / Beamtinnen u. Beamte)



Das Programm „In Zukunft führen“ (IZF) bereitet Mitarbeitende auf Führungsfunktionen bzw. Funktionen mit besonderer Verantwortung (Projektleitung o. ä.) vor. Es richtet sich an qualifizierte Nachwuchskräfte der Verwaltung, die für die Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt befähigt sind, seit mehreren Jahren eine adäquate Stelle dieser Laufbahngruppe innehaben und gegebenenfalls auch bereits eine Führungsaufgabe (z.B. Team- oder Sachgebietsleitung) übernommen haben oder eine solche in absehbarer Zeit anstreben. In den vergangenen Jahren haben eine Reihe von Nachwuchskräften berufsbegleitend dieses Programm absolviert. Der Fokus richtet sich den Ausbau von Methoden und Kompetenzen (Prozesssteuerung, Personalführung, Systemkompetenz, Führungspersönlichkeit), als Rüstzeug für die Wahrnehmung der Führungsrolle.

Ab 2024 wird das Programm vor Ort fortgesetzt; im Rahmen des Auswahlverfahrens finden die Belange des LGG NRW Berücksichtigung.

## Modulare Qualifizierung (Tariflich Beschäftigte / Beamtinnen und Beamte)

<b>Absolventinnen/Absolventen der Modularen Qualifizierung nach Geschlecht</b>		
Jahr	Männer	Frauen
<b>2018</b>	0	<b>1</b>
<b>2019</b>	<b>1</b>	0
<b>2020</b>	0	<b>1</b>
<b>2021</b>	0	0
<b>2022</b>	0	0
<b>2023</b>	0	0

Tabelle 3: Absolventinnen und Absolventen der Modularen Qualifizierung nach Geschlecht

Das von den Studieninstituten in NRW entwickelte Qualifizierungskonzept umfasst schwerpunktmäßig die Vertiefung der rechtlichen, finanziellen/ wirtschaftlichen, persönlichen und organisatorischen Kompetenzen. Es richtet sich an Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte, die aufgrund ihrer gezeigten Eignung, Leistung und Befähigung für eine Tätigkeit in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) in Betracht kommen. Vor Ort sind die Stellen der Leitungen der Fachbereiche, eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Stabsstellen in der Regel der Laufbahngruppe 2.2 zugeordnet und setzen von den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern ein entsprechendes Masterstudium oder den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung voraus. Im Rahmen des Auswahlverfahrens finden die Belange des LGG NRW Berücksichtigung.

### Zwischenfazit

Die Grund- und Aufstiegsqualifizierungen stellen einen wesentlichen Baustein in der Personalentwicklung dar; sie sichern den Bestand an Fachkräften und die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der (Führungs-)Nachwuchskräfte. Sie wird beibehalten / ausgebaut; sofern Zulassungsbeschränkungen zu den einzelnen Maßnahmen bestehen, finden die Vorgaben des LGG NRW bei den Auswahlverfahren Anwendung.

## **2.1.8 Nach Höhergruppierungen und Beförderungen**

Das LGG NRW zieht auch die Höhergruppierungen und Beförderungen in die Bewertung ein und definiert hier gleichsam die 50 % Frauenquote als Zielvorgabe. *Höhergruppierungen* sind bei tariflich Beschäftigten an den Vorgaben der jeweils einschlägigen Tarifverträge auszurichten. Das bedeutet, dass mit Übernahme höherwertiger Tätigkeiten die Eingruppierung / Höhergruppierung verbunden ist (sog. Tarifautomatik).

Das Beamtenrecht regelt die Bestimmungen hinsichtlich der Beförderungen. Mit der Beförderung wird einer Beamtin bzw. einem Beamten ein höheres Amt oder eine verantwortungsvollere Dienststellung übertragen. Dies setzt die Erfüllung der persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen voraus. Im Gegensatz zur



vorstehend skizzierten Tarifautomatik im Bereich der tariflich Beschäftigten sind im Beamtenrecht diverse Vorgaben zu beachten, die den zeitlichen Verbleib in einem Amt / einer Besoldungsstufe bestimmen (Probezeit, Wartezeit von mindestens einem Jahr seit der letzten Beförderung, Verbot der sog. Sprungbeförderung etc.).

Die im Tarifrecht und Beamtenrecht geltenden Vorgaben hinsichtlich vorzunehmender Höhergruppierungen und möglicher Beförderungen sind mithin nur bedingt beeinflussbar und im Kontext des Gleichstellungsplanes nur bedingt aussagekräftig. Anders verhält es sich hinsichtlich der vorausgehenden Entscheidungen hinsichtlich der Stellenbesetzungen (auf höherwertige Stellen / Beförderungsämter) im Rahmen der zu initiierenden Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren.

Nachfolgend werden beispielhaft die Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2023 ausgewiesen:

Höhergruppierungen in 2023	Insgesamt		
	Gesamt	Frauen	%
Höhere Gehaltsgruppen	0	0	0,0%
Gehobene Gehaltsgruppen	7	3	42,9%
Mittlere Gehaltsgruppen	8	6	75,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>60,0%</b>

*Tabelle 4: Höhergruppierungen in 2023*

Beförderungen in 2023	Insgesamt		
	Gesamt	Frauen	%
Höhere Gehaltsgruppen	1	0	0,0%
Gehobene Gehaltsgruppen	0	0	0,0%
Mittlere Gehaltsgruppen	0	0	0,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>

*Tabelle 5: Beförderungen in 2023*

## 2.2 Fazit

### 2.2.1 Resümee

Die aus der Bestandsaufnahme und detaillierten Analyse der Beschäftigtenstruktur nach verschiedensten Merkmalen erkennbaren möglichen Handlungsansätze werden in den vorausgehenden Unterkapiteln jeweils beschrieben und ausgewiesen.

Ein besonderes Augenmerk gilt den geschlechterspezifischen Teilzeitquoten und den daraus abzuleitenden Auswirkungen auf Berufsweg und Karrierechancen:

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Frauenquote vor Ort mit 53,76 % etwa dem bundesweiten Schnitt im öffentlichen Dienst insgesamt (57,76 % Quelle: statistisches Bundesamt) entspricht.

Gleiches gilt für die Teilzeitquote, die in der Stadt Emmerich am Rhein 32 % beträgt (Teilzeitquote im öffentlichen Dienst insg. 33,4 % Quelle: statistisches Bundesamt).

Der Anteil der Männer in Teilzeit unterschreitet bundesweit noch deutlich den Anteil der Frauen (Vergleichsdurchschnitt öffentlicher Dienst; Quelle statistisches Bundesamt Teilzeitquote Männer = 11 %; Frauen = 55,8 %); vor Ort ist der Anteil der Männer noch unterhalb dieses niedrigen Vergleichswertes:

So arbeiten bei der Stadt Emmerich am Rhein 54,8 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit während nur 5 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit tätig sind. Auch der Anteil der männlichen Beschäftigten, die vor Ort Elternzeit in Anspruch nimmt, fällt bislang noch gering aus.

Der bundesweite Trend, dass bei Betrachtung der Frauenanteile nach Besoldungs- und Entgeltgruppen auffällt, dass die Anteile der weiblichen Beschäftigten mit zunehmender Besoldungs-/Vergütungshöhe tendenziell abnehmen, kann für die Stadt Emmerich am Rhein als Arbeitgeber bedingt bestätigt werden. So dominieren die Anteile der Frauen die einfachen (59,5 %) und mittleren (55,1 %) Gehaltsgruppen. Der Anteil in den gehobenen Gehaltsgruppen überwiegt noch leicht (51,3 %); in der höheren Gehaltsgruppe kann – ohne Berücksichtigung der kommunalen Wahlbeamten- noch eine 50 % Frauenquote ausgewiesen werden. Mithin nimmt der Anteil der Frauen vor Ort mit Anstieg der Gehaltsgruppen tendenziell ab; erreicht aber in der Stadt Emmerich am Rhein bis in die höheren Gruppen die Quote des LGG NRW.

**Die Stadt Emmerich am Rhein erzielt bei der Betrachtung der geschlechterspezifischen Verteilung nach Führungs- und Leitungsverantwortung gemessen an den Zielen des LGG NRW gute Werte.**

**Signifikant ist allerdings der -ebenfalls im Bundesdurchschnitt liegende- Rückgang der Teilzeitquote bei steigender Gehaltsgruppe.** So beträgt diese in den einfachen Gehaltsgruppen 64,7 % und sinkt kontinuierlich mit Anstieg der Gehaltsgruppe auf 18,2 % in der höheren Gehaltsgruppe. Hinzu kommt, dass der Teilzeitumfang in Führungspositionen überwiegend als vollzeitnah (mehr als 75 % der wöchentlichen Arbeitszeit) zu qualifizieren ist.

Aus dieser Betrachtung kann abgeleitet werden, dass Teilzeit und Karriereplanung bzw. Teilzeit und die Übernahme von Führungs- und Leitungsverantwortung sich bislang in Teilen nahezu ausschließen. Aus den formulierten Zielen des LGG NRW lässt sich daraus für die öffentlichen Arbeitgeber die klare Verpflichtung ableiten, Rahmenbedingungen zu schaffen bzw. auszubauen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ermöglichen.



## 2.2.2 Chancen und Herausforderungen bei der Umsetzung der Ziele des LGG NRW

Die Personalentwicklung muss und wird das Ziel verfolgen, die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu fördern, um dauerhaft qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfüllung der vielfältigen, komplexen und anspruchsvollen kommunalen Aufgaben gewinnen und halten zu können.

Die Schaffung dieser Vereinbarkeit bis hin zur Leitungsebene erfordert neben dem Einsatz der zur Verfügung stehenden Instrumente insbesondere auch Wandlungsfähigkeit und den Willen zur Veränderung bei allen Akteuren (politische Entscheidungsträger, Verwaltungsführung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Dies sei an folgendem Beispiel erläutert:

Das LGG NRW stellt die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege als ein wesentliches Ziel dar. Beschäftigte sollen im Rahmen der normativen Vorgaben ihre Arbeitszeit möglichst so gestalten können, dass diese Vereinbarkeit realisiert werden kann. § 13 Abs. 1 LGG NRW führt hierzu auch die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit *zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen*. Abs. 3 stellt in diesem Zusammenhang heraus, dass „die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellt.“

Die Realität sieht bislang anders aus. So arbeiten Führungskräfte in der Regel in Vollzeit bis vollzeitnah; dies belegt die vorstehende Analyse der Beschäftigtenstruktur für die Stadt Emmerich am Rhein und stellt sich im bundesweiten Schnitt ähnlich dar.

*„Die Aufgaben einer Führungskraft sind vielfältig. Sie füllt in ihrer Funktion unterschiedliche Rollen aus. Führungskräfte sind Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und sie nehmen Moderations- und Beratungsaufgaben wahr. Das Führungsverhalten hat entscheidenden Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten, die Teambildung und die Arbeitsergebnisse einer Organisation. Den Führungskräften obliegt die Planung, Steuerung, Organisation und Verantwortung der fachlichen Aufgabenwahrnehmung in der Arbeitseinheit. In ihrer Rolle als Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der eigenen Vorgesetzten müssen sie auch in fachlichen Fragen ansprechbar sein. Gerade in kleineren Arbeitseinheiten sind Führungskräfte nicht auf die klassischen Führungsaufgaben beschränkt, sondern häufig selbst in die fachliche Aufgabenerfüllung eingebunden. Als Vorgesetzte fördern Führungskräfte ein kooperatives und teamorientiertes Arbeitsklima und moderieren gegebenenfalls in Konfliktfällen. Sie unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer individuellen Entwicklung, fördern und fordern sie und geben ihnen regelmäßig eine Rückmeldung zu ihrer Leistung. Allen Aufgaben gleichermaßen gerecht zu werden, erfordert nicht zuletzt Zeit“ (vgl. BMI Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ Handlungsempfehlung zum Führen in Teilzeit für die Dienststellen des Bundes“)*

Das Anforderungsprofil auf Führungs-/Leitungsebene wird noch immer geprägt durch die Präsenzkultur und die Erwartung durchgängiger Erreichbarkeit.



Auf der anderen Seite verlieren Führungspositionen im Bewusstsein der Bewerberinnen und Bewerber an Attraktivität. Dies gilt nicht allein für den öffentlichen Dienst, aber hier verstärkt; man denke in diesem Zusammenhang nur an die vielfach über einen langen Zeitraum unbesetzten Schulleiterinnen- und Schulleiterstellen. Der gesellschaftliche Wertewandel zeigt seit Jahren die Tendenz, dass Karriere, Aufstieg, Beförderung, Hierarchiestatus, mehr Gehalt, größeres Büro etc. als Motivation zur Übernahme von Funktionen mit gesteigerter Verantwortung nicht mehr die entscheidenden Anreize bieten. Der oft zitierte Satz „*Die Generation Y will nicht Karriere, sondern Selbstverwirklichung*“ mag in Teilen überzogen klingen; allerdings müssen sich Personalverantwortliche aktuell intensiv der mit der Thematik befassen, wie eine Führungsposition heute und in der Zukunft ausgestaltet sein muss, damit sie echte Führungskräfte anzieht.

Hier helfen reine Quotenvorgaben bzw. die normativ vorgegebene Verpflichtung zur Ausschreibung in Teilzeit nicht weiter. Dies führt allenfalls zu rein formellen Teilzeitarbeitsverhältnissen bei tatsächlich vielen Arbeits- / Überstunden und Frustration bzw. Überforderung.

Mithin bedarf es grundlegender struktureller Veränderungen, die die Chance bieten, im Wettbewerb mit privaten Unternehmen auch künftig qualifizierte Führungskräfte für die anspruchsvollen kommunalen Aufgaben gewinnen zu können. Dieser Chance stehen Herausforderungen für alle an diesem Wandlungsprozess Beteiligten gegenüber: Aus Sicht der Arbeitgeber (hier: Verwaltungsführung / politische Entscheidungsträger) lassen sich diese u.a. mit der Veränderung der Führungs- und Präsenzkultur, der Organisation des adäquaten Zuschnitts der Aufgaben unterhalb der Leitungsebene sowie der Bereitstellung etwaig erforderlicher zusätzlicher Ressourcen skizzieren. Aus Sicht der Führungskraft gilt es u.a. die Akzeptanz im Team -auch hier ist die Präsenzkultur und die Dauererreichbarkeit bei Unterstützungsbedarf noch sehr ausgeprägt- sicherzustellen, Strukturen zu schaffen, die Informationsflüsse garantieren und Zeitverluste durch Übergabegespräche, doppelte Besprechungen etc. minimieren. Entscheidend sind in diesem Prozess auch die Mitarbeitenden – von ihnen wird u.a. mehr Eigenverantwortung gefordert, die nicht zu einer Überforderung führen darf. Hier gilt es, im Bedarfsfall flexibel auf identifizierte temporäre Personalmehrbedarfe reagieren zu können.

Die im Gleichstellungsplan aufgezeigten Maßnahmen (Kapitel 3) können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn der Wandlungsprozess von den Entscheidungsträgern mitgetragen und die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt werden.



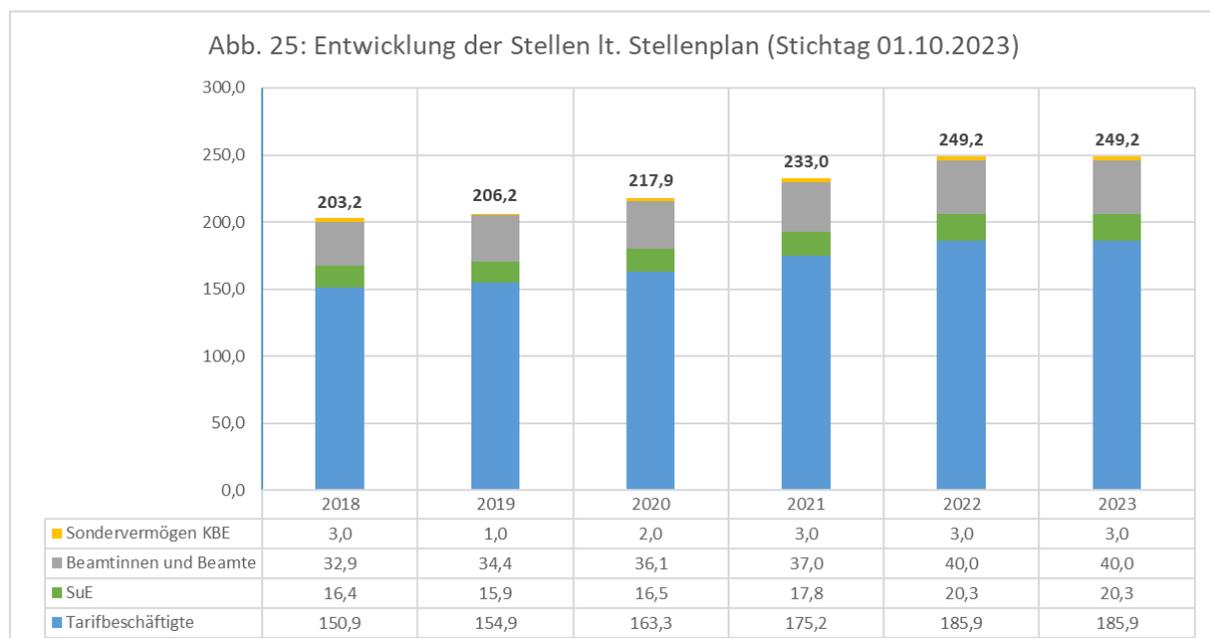
### 2.3.1 Prognose

§ 6 Abs. 1 LGG NRW sieht vor, neben der Bestandsanalyse und der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen, die Auskunft über die voraussichtliche Stellenentwicklung während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes geben soll. Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Die Prognose bildet somit eine Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 3).

### 2.3.1 Stellenentwicklung 2018 - 2023

Die Stellenentwicklung der zurückliegenden Jahre wird in der folgenden Abbildung gespiegelt:



Seit 2018 ist bis zum Stichtag 01.10.2023 insgesamt ein Anstieg von 203,2 Stellen um 46 auf 249,2 Stellen zu verzeichnen. Diese 249,2 Stellen werden zum Stichtag 01.10.2023 von 346 Mitarbeitenden besetzt. Die höhere Anzahl an Mitarbeitenden ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass einige Stellen von Mitarbeitenden (Teilzeitkräften) geteilt werden (*vgl. hierzu aus Ausführungen unter 2. wonach eine Vergleichbarkeit der statistischen Angaben des Gleichstellungsplanes mit dem Stellenplan nicht herzustellen ist*).

Der Anstieg der Stellen liegt in der zunehmenden Anzahl und Komplexität der Aufgaben, die auf kommunaler Ebene zu erbringen sind, begründet. In den Beratungen der Stellenpläne 2018 – 2023 im Rahmen der Haushaltsplanberatungen bzw. deren Anpassungen erfolgten jeweils ausführliche Begründungen zu den Entwicklungen.

Nach heutiger Annahme ist bei einer wachsenden und heterogenen Stadt wie Emmerich am Rhein auch in den kommenden Jahren tendenziell mit einem weiteren Wachstum der Stellen, die zur Aufrechterhaltung des gesetzmäßigen Dienstbetriebes bis 2028 zwingend erforderlich sein werden, auszugehen. Dies gilt unter Berücksichtigung laufender Transformationsprozesse. Die fortschreitende Digitalisierung trägt wesentlich dazu bei, Prozesse zu verschlanken, Abläufe zu vereinfachen und damit die Mitarbeitenden von Routine- und sich wiederholenden Tätigkeiten zu entlasten. Mithin wird die Digitalisierung Stellenprofile verändern; im Prognosezeitraum aber nicht zu einer Reduzierung der Stellen beitragen.

### 2.3.2 Altersbedingte Abgänge

Die Betrachtung der zu erwarteten Personalabgänge liefert unter der Annahme, dass die freiwerdenden Stellen jeweils erneut besetzt werden, die Grundlage für die Einschätzung, wie viele Neueinstellungen für die Dauer der Geltung des Gleichstellungsplanes zu erwarten sind.

Die Tabelle 6 –Mitarbeitende mit Geburtsjahrgang 1963 und früher- gibt Aufschluss darüber, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis 2028 voraussichtlich *altersbedingt* ausscheiden werden. Hierbei ist bereits dem Gedanken Rechnung getragen, dass tariflich Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte möglicherweise vorgezogen in den Ruhestand / in die Pension gehen.

Unberücksichtigt bleiben Faktoren, die schwer kalkulierbar und auch über die Jahre sehr schwankend sind, wie freiwerdende Stellen durch den Wechsel von Kolleginnen und Kollegen zu anderen Arbeitgebern oder langfristige / schwerwiegende Erkrankungen.

Die unter diesen Prämissen zu erwartenden altersbedingten Abgänge in den nächsten fünf Jahren lassen sich –verteilt auf die verschiedenen Gehaltsgruppen- wie folgt darstellen:

Mitarbeitende mit Geburtsjahrgang 1963 und früher	Insgesamt		
	Gesamt	Frauen	%
Höhere Gehaltsgruppen (inkl. B-Gruppen)	2	0	0,0%
Gehobene Gehaltsgruppen	15	5	33,3%
Mittlere Gehaltsgruppen	23	12	52,2%
Einfache Gehaltsgruppen	2	0	0,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>42,5%</b>

Tabelle 6: Mitarbeitende mit Geburtsjahrgang 1963 und früher

Mithin scheiden innerhalb des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes allein **40 Mitarbeitende** und damit **11,56 %** der Anzahl der zum Stichtag Gesamtbeschäftigten *altersbedingt* aus dem Dienst aus. Hinzu kommt die Anzahl der durch sonstige Fluktuation (Arbeitgeberwechsel, vorzeitiges krankheitsbedingtes Ausscheiden) freiwerdenden Stellen. Darüber hinaus gilt es die Stellen, die es aufgrund des zu erwartenden Mehrbedarfs in den kommenden Jahren ebenfalls neu zu besetzen gilt, einzukalkulieren.

**Die Belange der Gleichstellung werden, unter Weiterverfolgung der bislang eingesetzten Instrumente und ergänzt um die mit Verabschiedung des Gleichstellungsplanes 2024 – 2028 neu zu etablierenden Maßnahmen (vgl. Kap. 3.) bei Nach- und Neubesetzungen aller freiwerdenden Stellen, adäquat berücksichtigt.**

### **3. Maßnahmen und Zielvorgaben**

Mit dem Gleichstellungsplan wird das Ziel verfolgt, vor Ort geeignete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen (vgl. § 6 Abs. 1 LGG NRW) zu bestimmen und umzusetzen.

Im voranstehenden Kapitel konnte auf Basis der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadt Emmerich am Rhein eine Standortbestimmung hinsichtlich des Wirkungsgrades der bislang eingesetzten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des LGG NRW gewonnen. Zudem wurden Handlungsbedarfe hinsichtlich der Ausrichtung in den kommenden Jahren identifiziert.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen umfasst in besonderem Maße auch den Schutz vor und den Abbau von **Diskriminierung** (vgl. § 1 Abs. 2 LGG NRW).

Wesentlich für die Zielerreichung ist darüber hinaus die Etablierung eines wirksamen **Controllings**.

In diesem Kapitel werden – unterteilt in die **vier Handlungsfelder** –

- 3.1 Berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen
- 3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen
- 3.3 Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gem. AGG und
- 3.4 Controlling der Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan

personelle, soziale und fortbildende **Maßnahmen** ausgewiesen, die geeignet sind, die Zielvorgaben des § 6 Abs. 3 LGG zur erreichen bzw. dauerhaft zu etablieren.

Für die Abbildung der Ziele und Maßnahmen wird die tabellarische Darstellungsform gewählt. Die einzelnen Maßnahmen werden den vorstehend genannten Handlungsfeldern zugeordnet. Es kommt vor, dass sich einzelne Maßnahmen auf mehrere Handlungsfelder erstrecken; d.h., dass sich die Zielerreichung auch positiv auf andere Handlungsfelder auswirken kann. In Kenntnis bestehender Überschneidungen werden die Maßnahmen dennoch nur einmal aufgeführt und einem Handlungsfeld zugeordnet.



Der Katalog umfasst zum einen Ziele und Maßnahmen, die in der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein bereits seit Jahren etabliert sind und in gleicher oder modifizierter Form fortgesetzt werden sollen. Ergänzt wird er um neue Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung in den nächsten fünf Jahren (2024 – 2028).

Die Maßnahmen aller Handlungsfelder eint die übergeordnete Zielsetzung der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Emmerich am Rhein.

### **3.1 Handlungsfeld Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau**

Eine wesentliche Aufgabe der Stadt Emmerich am Rhein als Arbeitgeberin ist es, die Chancengleichheit von Männern und Frauen im beruflichen Umfeld sicherzustellen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

#### **3.1.1 Personalentwicklung**

Die Personalentwicklung (PE) umfasst sämtliche Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungs- und Nachwuchskräften. Konkrete Handlungsansätze hinsichtlich der Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplanes werden zunächst unter dem allg. Begriff der PE und daran anknüpfend anhand verschiedener Bausteine der PE (Stellenausschreibungen / Stellenbesetzungsverfahren, Ausbildung sowie Fortbildung und Qualifizierung) ausgewiesen.

#### **Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028 zu 3.1.1: (Personalentwicklung)**

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
Stärkung vorhandener Leitungskräfte / Stärkung des Führungsnachwuchses;  Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen	Identifizierung von Förderbedarfen unter Einbindung etablierter und neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsverantwortung sowie potentiellen Nachwuchsführungskräften; Implementierung von Mentoring- und/oder Coachingmaßnahmen für Führungskräfte / Nachwuchsführungskräfte	Fortsetzen und ausbauen
Chancengleichheit; Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen entgegenwirken	Im Entscheidungsfindungsprozess bei der Übertragung von (stv) Leitungsfunktionen im Rahmen des Beteiligungsprozesses des Personalrates die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld einzubinden	Fortführung wie bisher



**Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.1.1.(Personalentwicklung)**

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
<p>Transparente Personalentwicklung / -entscheidungen auf Grundlage einheitlicher Maßstäbe</p> <p>Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen, in denen Unterrepräsentanz identifiziert wurde durch gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungspositionen;</p>	<p>Erarbeitung und Implementierung einer Dienstvereinbarung über ein einheitliches Beurteilungssystem von Frauen und Männern <i>-gültig für tarifliche Beschäftigte und Beamte-</i> (wesentliche Bestandteile u.a. Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern, <i>Maßstäbe sind bei der Beurteilung von Teil- und Vollzeitstellen gleich anzusetzen;</i> regelmäßige Feedbackgespräche inkl. vorzunehmender Potentialeinschätzung)</p>	<p>Neu</p>
<p>Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen, in denen Unterrepräsentanz identifiziert wurde durch gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungspositionen</p> <p>Unterstützung bei der Berufs- / und Karriereplanung</p>	<p>kontinuierlich Fortbildungsmaßnahmen, die die Stellung der Frau im Berufsleben fördern (z.B. Rhetorik, Resilienz, Durchsetzungsvermögen, Berufsplanung etc.) -nach Möglichkeit als Inhouseveranstaltungen / in Onlineformaten anbieten/ organisieren</p>	<p>Neu</p>
<p>Mitarbeitende an Führungsthemen heranzuführen und für Führungsthemen qualifizieren</p> <p>Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, in denen Unterrepräsentanz identifiziert wurde</p>	<p>Wiederaufnahme des Nachwuchsförderprogramms „In Zukunft führen“</p>	<p>Neu</p>

### 3.1.2 Stellenausschreibungen / Stellenbesetzungen

Mit der *Stellenausschreibung* teilt die Stadt Emmerich am Rhein als Arbeitgeberin (intern oder extern) mit, dass eine Stelle neu zu besetzen ist. Hinsichtlich der Formulierung des Anforderungsprofils (über welche Qualifikation muss die Bewerberin / der Bewerber verfügen) und der der Ausschreibung zugrundeliegenden Stellenbeschreibung (Stelleninhalte, Vollzeitstelle (besteht ggf. die Möglichkeit, die Stelle zu teilen) oder eine Teilzeitstelle (Stundenumfang?), mobile Arbeit möglich? etc.) bieten sich Handlungsspielräume und Steuerungsansätze hinsichtlich des Kreises potentiell geeigneter Bewerberinnen und Bewerber und neuer Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber (siehe Maßnahmen zu .3.1.1)

#### Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028 zu 3.1.2: (Stellenbesetzungsverfahren / Ausschreibung)

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen wahren (§ 8 Abs. 1 und 2 LGG)	Neu zu besetzende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben	Fortführung wie bisher
Gleichstellungsrelevante Vorgaben bei Stellenausschreibungen beachten (§ 8 Abs. 4 LGG); Unterrepräsentanzen von Frauen entgegenwirken	Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral. Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein werbender Zusatz verwendet	Fortführung wie bisher
Gleichstellungsrelevante Vorgaben bei Stellenausschreibungen beachten (§ 8 Abs. 5 LGG)	Stellenausschreibungen erfolgen auf Grundlage eines fachlichen und persönlichen Anforderungsprofils, welches auch soziale Komponenten definiert	Fortführung wie bisher;
Chancengleichheit wahren; Gleichstellungsrelevante Vorgaben bei Stellenausschreibungen beachten (§ 8 Abs. 6 LGG);  Erhöhung des Anteils der Teilzeitkräfte in Leitungsfunktion	Stellenausschreibungen werden mit einem Teilzeitzusatz (Bsp. diese Stelle ist grundsätzlich teilbar) ausgeschrieben, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Stellen mit Leitungsfunktion	Fortführung wie bisher
Chancengleichheit im Stellenbesetzungsverfahren wahren; (vgl. § 9 Abs. 2 i.V.m. § 18 Abs. 1 LGG)	Für die Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung wird jeweils eine Auswahlkommission gebildet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist	Fortführung wie bisher; <i>Anm. die Vorschrift der paritätischen Besetzungen der Auswahlkommission kann nicht immer</i>



	grundsätzlich Mitglied der Kommission. Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.	<i>umgesetzt werden. Die Gründe bei Abweichung sind künftig aktenkundig zu machen.</i>
Neutralitätsgebot im Auswahlverfahren beachten (vgl. § 9 Abs. 3 LGG)	Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familienplanung und bestehender Schwangerschaft sind im Vorstellungsgespräch unzulässig.	Fortführung wie bisher
Chancengleichheit, Transparenz, wertschätzender Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin im Stellenbesetzungsverfahren	Nach Abschluss eines internen Auswahlverfahrens soll den Bewerberinnen und Bewerbern ein zeitnahes Feedback-Gespräch über die Entscheidungsgründe angeboten werden. In diesen Gesprächen soll die persönliche Lebens- und Karriereplanung thematisiert werden.	Fortführung wie bisher
Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken (vgl. § 7 Abs. 1 u. 2, § 8 Abs. 4 LGG, § 14 Abs. 2 LBG)	Bei Stellenbesetzungen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz werden Frauen nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt.	Fortführung wie bisher

### Neue Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028 zu 3.1.2.(Stellenausschreibungen / Stellenbesetzungen)

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Gleichstellungsrelevante Vorgaben bei Stellenausschreibungen beachten (§ 8 Abs. 5 LGG); <b>Gleichstellung als Führungsaufgabe etablieren;</b> <b>Genderkompetenz in Führungspositionen fordern</b>	In Stellenausschreibungen für Führungskräfte werden zusätzlich Anforderungen an die Führungskompetenz formuliert, die u.a. auch Kenntnisse zum Themenfeld Gleichstellung von Frau und Mann beinhalten.	Neu



### 3.1.3 Chancengleichheit in der Ausbildung

Die Stadt Emmerich am Rhein als öffentliche Arbeitgeberin muss vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung im umkämpften Wettbewerb um gute Auszubildende und dual Studierende neben Stellensicherheit auch vielseitige Aufgabenfelder sowie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in den Vordergrund stellen. Die aus Sicht der Gleichstellung relevanten Aspekte werden nachfolgend abgebildet.

#### Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028 zu 3.1.3: Chancengleichheit in der Ausbildung

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
<p>Gleichmäßige Verteilung der Geschlechter über die Ausbildungsberufe (technisch / nichttechnisch / handwerklich) hinweg;</p> <p>Deckung des Personalbedarfes künftiger Jahre</p>	<p>Die Ausbildungsangebote aller Bereiche werden geschlechtsübergreifend auf Jobbörsen beworben. Das Angebot in den Sozialen Medien wird ausgebaut, um die potentiellen Nachwuchskräfte noch gezielter zu erreichen. Hierbei werden die Auszubildenden aktiv einbezogen. Es gilt, die „Generation Z“ anzusprechen und ihr Interesse für kommunale Berufsfelder zu wecken. Dabei soll es gelingen aufzuzeigen, dass auch Berufe, die traditionell eher einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen sind, für alle gleichermaßen zugänglich und geeignet sind. Zudem gilt es, die Vorzüge des öffentlichen Dienstes in Bezug auf Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten herauszustellen.</p>	<p>Fortsetzen und ausbauen</p>

**Neue Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.1.3. Chancengleichheit in der Ausbildung**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Chancengleichheit bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen  Deckung des Personalbedarfs künftiger Jahre	Nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungs-verordnungen wird die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit geprüft und vor Ort angeboten.	Neu
Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	In allen Ausbildungsgängen erfolgt –unter Einbeziehung der Jugend- und Ausbildungsvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten- eine Information über die Ziele der Gleichstellung vor Ort.	Neu

**3.1.4. Chancengleichheit bei Fortbildung und Qualifizierung**

Fortbildung und Qualifizierung bieten die Basis für Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten. Die Stadt Emmerich am Rhein ist bestrebt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeder Phase ihrer Berufslebens Möglichkeiten zur (Weiter-) Qualifizierung zu bieten.

**Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.1.3: Chancengleichheit in der Fortbildung und Qualifizierung**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Sicherstellung des Fachkräftebedarfs/ Personalbindung  Chancen zur Qualifizierung für Männer und Frauen	Die Lehrgangsteilnahme (AI und AI1) wird <b>allen</b> Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern ermöglicht. In bestimmten Bereichen (bis EG 6) kann von der Verpflichtung des Absolvierens des AI abgesehen werden, wenn die/der Quereinsteigerin /Quereinsteiger dies (aktuell) nicht wünscht. Sollte – in einer späteren Phase der familiären/beruflichen Entwicklung- diese Haltung	Fortführung wie bisher

	ändern, steht auch diesen Mitarbeitenden die Qualifizierungsangebote offen	
--	--	--

### **Neue Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028 zu 3.1.4: Chancengleichheit in der Fortbildung und Qualifizierung**

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
Sicherstellung des Fachkräftebedarfs/ Personalbindung  Chancen zur Qualifizierung für Männer und Frauen	Es wird ein Konzept zur Förderung adäquater berufsbegleitender Masterstudiengänge (Qualifikation für den ehem. höheren Dienst) entwickelt. Gleichstellungsbelange finden hierbei besondere Berücksichtigung	Neu

## **3.2 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen**

Die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege hat in den letzten Jahren gesamtgesellschaftlich enorm an Bedeutung gewonnen. Dies liegt zum einen in dem sich wandelnden Rollenverständnis innerhalb der Familien begründet. Darüber hinaus trägt der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Sicherung der Fach- und Führungskräfte dazu bei. Die Garantie der Vereinbarkeit ist ein wesentliches Merkmal der Arbeitgeberattraktivität. Im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte ist die Stadt Emmerich am Rhein als Arbeitgeberin gefragt, Antworten auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu liefern. Hierbei kommt flexiblen und mobilen Arbeitszeitmodellen für Männer und Frauen in ihrer Rolle als Eltern oder / und Pflegenden eine Schlüsselrolle zu. Es gilt in diesem Zusammenhang auch, die Gestaltungschancen der Digitalisierung, die die Flexibilisierung von Ort und Zeit der Leistungserbringung ermöglichen, aufzugreifen und weiter auszubauen.

### **3.2.1 Flexible Arbeitszeit**

Unter „flexibler Arbeitszeit“ werden in diesem Abschnitt die Gleitzeit (keine starren Zeiten von Dienstbeginn, Pause und Dienstende) und die Arbeit in Teilzeit, das heißt bei reduzierter Wochenarbeitszeit zusammen betrachtet. Beide Instrumente sind vor Ort schon seit langen Jahren im Einsatz und haben einen entscheidenden Anteil daran, dass bislang vorwiegend Mitarbeiterinnen während der Zeiten der Betreuung ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen konnten. Die Arbeitszeiten der derzeit in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich über eine Spanne von



12 Stunden bis 36 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange besteht neben dem Umfang der Arbeitszeit auch Flexibilität hinsichtlich der Wochentage, auf die diese Zeiten verteilt werden können (die Spanne vor Ort reicht hier von zwei bis sechs Arbeitstage pro Woche) und auch bezüglich der bevorzugten Tageszeiten (Einsatz vormittags / nachmittags oder auch alternierend). In Summe bestehen vor Ort aktuell mehr als 240 (!) auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene Arbeitszeitmuster.

### Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024-2028 zu 3.2.1 (Flexible Arbeitszeit)

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege für Männer und Frauen	Die Stadt Emmerich am Rhein fördert flexible Gleitzeit- und Teilzeitmodelle und entwickelt diese – angepasst an die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter- kontinuierlich weiter. Im Zuge der Weiterentwicklung der Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt die neue DV zur Arbeitszeit (aktuell Entwurfsfassung) einen Meilenstein dar. Sie sieht die Abkehr vom System Kernarbeitszeit in Verbindung mit Gleitzeit hin zur <b>Rahmenarbeitszeit</b> in Verbindung mit Gleitzeit - unter Beibehaltung der ordnungsgemäßen und serviceorientierten Gestaltung des Dienstbetriebes- vor	Fortsetzen wie bisher; Erweiterung der Möglichkeiten durch Neue DV Arbeitszeit

### 3.2.2 Mobile Arbeitszeit

In der Pandemie wurde die Mobile Arbeit–zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und als Mittel zur Pandemiebekämpfung deutlich ausgeweitet- deutlich ausgeweitet. Mobile Arbeit liegt vor, wenn Beschäftigte gelegentlich oder an festen Wochentagen außerhalb der Dienststätte unter Verwendung von Informationstechnologie ihre Arbeitsleistung erbringen. Dabei ist eine flexible Aufteilung der Arbeit auf Tätigkeiten in der Dienststelle sowie an Arbeitsorten außerhalb der Dienststelle möglich. Ebenso kann die Arbeitszeit außerhalb der Dienststelle ganztägig oder tagesanteilig flexibel gestaltet werden (vgl. § 3 Abs. 1 der Dienstvereinbarung zur Regelung mobiler Arbeit bei der Stadt Emmerich am Rhein).



Neben der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit in Krisenzeiten – in der Coronazeit wirksam erprobt; die Stadt Emmerich am Rhein konnte ihre Leistungen durchgängig erbringen- stellt die *verbesserte Vereinbarkeit von privater Lebenssituation und Beruf durch gesteigerte Flexibilität ein Kernziel mobiler Arbeit* dar.

Die Stadt Emmerich am Rhein hat die Rahmenbedingungen zur mobilen Arbeit in der o.g. Dienstvereinbarung, die am 1. August 2023 in Kraft getreten ist, abgebildet. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht die Möglichkeit offen, ihre Leistung –bei Geeignetheit der Tätigkeit, bei Erfüllung der persönlichen und technischen Voraussetzungen- anteilig in Mobiler Arbeit zu erbringen.

### **Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024-2028 zu 3.2.1 (mobile Arbeitszeit)**

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege für Männer und Frauen	Die Stadt Emmerich am Rhein bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit des mobilen Arbeitens nach Maßgabe ihrer hierzu erlassenen der Dienstvereinbarung	Fortsetzen wie bisher;

### **3.2.3 Beurlaubung / Wiedereinstieg**

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und die Pflege von Angehörigen bringt viele Veränderungen mit sich und stellt eine Herausforderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Stadt Emmerich als Arbeitgeberin dar. Das bestehende gesetzliche Regelwerk (Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Freistellungsanspruch gem. LGB NRW etc.) verbessert die Rahmenbedingungen für Väter und Mütter sowie pflegende Angehörige, die unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Freistellung erhalten. Dieser entlastet die Beschäftigten und ermöglicht es, dass sie ihre private Situation trotz eines Arbeitsverhältnisses entsprechend berücksichtigen können.

Zielsetzung der Stadt Emmerich am Rhein ist es, qualifiziertes Fachpersonal zu halten. Ein gut vorbereiteter Übergang der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und der Pflege von Angehörigen ist Grundvoraussetzung für eine möglichst reibungsarme Rückkehr ins Arbeitsleben. Mithin gilt es, im Austausch mit den Mitarbeitenden und Führungskräften die für alle Seiten sinnvollste Lösung möglichst und die Kommunikation möglichst auch im Zeitraum der Beurlaubung aufrecht zu erhalten und die Mitarbeitenden in der Phase der Freistellung über aktuelle Entwicklungen und Chancen zu informieren. Dies wird bislang bereits angestrebt und durchgeführt, jedoch gilt es auch hier die gelebte Praxis zu verschriftlichen und um Maßnahmen zu ergänzen.



**Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.2.4.(Beurlaubung und Wiedereinstieg)**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege für Männer und Frauen  Reibungsarmer Wiedereinstieg nach Beurlaubung	Erstellung eines Leitfadens, der die Prozesse beginnend mit dem Planungsgespräch vor der Elternzeit /Beurlaubung bis zum Rückkehrgespräch beim Wiedereinstieg nach Beurlaubung abbildet. Angestrebt wird ein systematischer und regelmäßiger Austausch mit den Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in dem unter anderem über aktuelle Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Stellensituation informiert wird.	NEU

**3.2.4 Gesundheit und Prävention**

In den vergangenen Jahren hat die betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend an Bedeutung gewonnen, da sie ein geeignetes Mittel ist, auf die gesundheitlichen Beanspruchungen der Mitarbeitenden und veränderten psychischen Belastungen, zum Beispiel durch den zunehmenden Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Zeitdruck, angemessen zu reagieren. Um die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, werden Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Sozialbeziehung, individuelle Anpassungen und unterstützendes Umfeld einbezogen (vgl. Ausführungen Bundesministerium für Gesundheit; Prävention; BGM, 2023). Darüber hinaus empfiehlt es sich zunehmend, auch die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus zu nehmen. So müssen Beschäftigte verstärkt Anforderungen aus Beruf und Familie miteinander in Einklang bringen können, die zuweilen gegenläufig sind: Wenn die Kinder krank werden, wenn Angehörige zu pflegen sind etc.). Das kann Stress verursachen, der macht krank. Die Stadt Emmerich am Rhein hat frühzeitig das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement / Betriebliche Gesundheitsförderung als wichtigen Baustein der Personalentwicklung erkannt. Das Angebot vor Ort wird –angepasst an die sich verändernden Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter- kontinuierlich vorgehalten und weiter ausgebaut.



**Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.2.4: (Gesundheit und Prävention)**

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
<p>Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten / wiederherstellen</p> <p>Personalbindung</p>	<p>Die betriebliche Gesundheitsförderung wird weiter ausgebaut. Die Angebote (z.B. Bereiche Ernährung und Bewegung, Rauchentwöhnung, Entspannung, Resilienz, Stressbewältigung, Arbeitsorganisation etc.) werden kontinuierlich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst</p>	<p>Fortführung wie bisher</p>
<p>Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten / wiederherstellen</p> <p>Personalbindung</p>	<p>Die psychischen Gefährdungsbeurteilungen werden sukzessive fortgeschrieben und Maßnahmen zur Verringerung identifizierter Belastungspotentiale ergriffen</p>	<p>Fortführung wie bisher</p>
<p>Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten / wiederherstellen</p> <p>Personalbindung</p>	<p>Den Beschäftigten und den mit ihnen im gleichen Haushalt lebenden Angehörigen wird bereits seit dem Jahr 2017 ein externes Hilfsangebot (EAP) zur Verfügung gestellt, das in Fällen psychischer Belastungssituationen zeitnahe und vertrauliche Hilfestellung durch Experten garantiert. Dabei ist es unerheblich, ob die Belastungen aus dem beruflichen oder privaten/familiären Umfeld erwachsen – oder eine Kombination der Bereiche die Ursache der Beschwerde ausmacht.</p>	<p>Fortführung wie bisher</p>

**Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.2.4.(Gesundheit und Prävention)**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten / wiederherstellen  Personalbindung	Erstellung eines <b>ganzheitlichen Konzeptes</b> zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)	NEU

**3.3 Handlungsfeld Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gem. AGG**

Zusätzlich zu den Regelungen des GG und des LGG NW zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, besteht nach Artikel 3 Absatz 3 GG ein *Diskriminierungsverbot in Bezug auf weitere soziale Merkmale*. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Arbeitsleben gesetzlich geregelt. Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bildet eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Realisierung beruflicher Gleichstellung. Die Stadt Emmerich am Rhein duldet keine Form der sexuellen Belästigung, des Mobbing und der Benachteiligung am Arbeitsplatz. Als Arbeitgeberin hat sie grundsätzlich für ein störungsfreies Betriebsklima zu sorgen, die Beschäftigten in ihren Persönlichkeitsrechten zu schützen und gesundheitliche und seelische Gefahren zu verhindern.

**Etablierte Maßnahmen zur Fortführung / Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.3: (Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gem. AGG)**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Benachteiligung am Arbeitsplatz	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bisher bei Verstößen oder Verdachtsfällen vertraulich an die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat wenden	Fortführung wie bisher
Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Benachteiligung am Arbeitsplatz	Für Mitarbeitende besteht bereits seit dem Jahr 2017 die Möglichkeit, in belastenden persönlichen Situationen ein externes Hilfsangebot in Anspruch zu nehmen, um eine zeitnahe und vertrauliche	Fortführung wie bisher



	Hilfestellung durch Experten zu erhalten.	
--	---	--

**Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.3 (Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gem. AGG)**

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
<p>Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Benachteiligung am Arbeitsplatz;</p> <p>Unterstützung Betroffener durch Schaffung eines verbindlichen und transparenten Regelwerkes zur Meldung und Ahndung möglicher Verstöße;</p> <p>Sensibilisierung aller Beschäftigtengruppen zu Ausgrenzung / geschlechtersensiblen Themen</p>	<p>Erarbeitung von Regelwerken zum fairen Verhalten, die die Leitsätze der Stadt Emmerich am Rhein im Umgang miteinander formulieren und den Mitarbeitenden, die entsprechende Benachteiligungen erfahren, Wege aufzeigen</p>	Neu
<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung</b>
<p>Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Benachteiligung am Arbeitsplatz;</p> <p>Sensibilisierung aller Beschäftigtengruppen zu Ausgrenzung / geschlechtersensiblen Themen</p>	<p>Regelmäßige Durchführung von Fortbildungen zum Themenfeld Ausgrenzung am Arbeitsplatz (Bossing / Mobbing / Staffing / etc.) und zu geschlechtersensiblen Themenstellungen für alle hierarchischen Ebenen</p>	Neu

**3.4 Handlungsfeld Controlling Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan**

Wesentlich für die Erreichung der Vorgaben des LGG NW und die Umsetzung der als zielführend identifizierten Maßnahmen wird es sein, ein wirksames Controlling zu installieren und zu erwirken, dass die Aufgabe der Gleichstellung als Führungsaufgabe verstanden wird.



### 3.4.1 Etablierung der Gleichstellung als Führungsaufgabe

§ 1 Abs. 3 LGG NW bestimmt:

*„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leistungsfunktion“.*

Mithin kommt den Leitungskräften der Stadt Emmerich am Rhein eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele zu. Die nachfolgend skizzierten Maßnahmen sollen dazu beitragen, dieser Aufgabe gerecht zu werden. .

#### Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028 zu 3.4.1.(Controlling Gleichstellung als Führungsaufgabe)

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Etablierung der Gleichstellung als Führungsaufgabe  Sensibilisierung der Führungskräfte in Belangen der Gleichstellung	Sicherstellung der <i>regelmäßigen</i> Teilnahme der Führungskräfte an Fortbildungen zu Gleichstellungsaspekten (beispielhafte Themenfelder: Genderkompetenz, Chancengleichheit, Sensibilisierung diskriminierungsfreie Gesprächsführung, Führung auf Distanz bei mobiler Arbeit)	Neu

### 3.4.2 Beachtung des Grundsatzes der geschlechtergerechten Sprache

Bislang gibt es innerhalb der Stadtverwaltung Emmerich am Rhein keine einheitliche Regelung zur Beachtung des Grundsatzes der geschlechtergerechten Sprache. Gelegentlich wird das generische Maskulinum unter anderem auch dazu verwendet, jedes Geschlecht anzusprechen. § 4 LGG NRW enthält explizite Vorgaben zur gleichberechtigten sprachlichen Repräsentation von Frauen und Männern. Daher gilt es, eine Vereinheitlichung zu erreichen, die den dienstlichen Belangen (keine Beeinträchtigung der Lesbarkeit / des Verständnisses interner und externer behördlicher Schreiben) und den normativen Anforderungen in adäquater Weise gerecht wird.



**Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.4.2.(Beachtung des Grundsatzes der Geschlechtergerechten Sprache)**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Nutzung der geschlechtergerechten Sprache im gesamten dienstlichen Schriftverkehr	Erstellung einer Leitlinie für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch.	Neu

**3.4.3.Sicherstellung der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes**

Der Gleichstellungsplan hat den Charakter eines dienststellenintern bindenden Regelwerks. Da es sich um ein Instrument der Personalentwicklung handelt, ist die Personalleitung federführend für die Umsetzung und Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen zuständig. Unterstützend soll eine Steuerungskommission gebildet werden.

**Maßnahmen zur Umsetzung im Zeitraum 2024 – 2028  
zu 3.4.3.(Umsetzung der Maßnahmen)**

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
Sicherstellung der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes	<p>Etablierung eines Controllings durch Einrichtung einer Steuerungskommission.</p> <p><u>Aufgaben</u> <i>Erarbeitung</i> von Konzepten zur Umsetzung der Maßnahmen,</p> <p><i>Überprüfung</i> des Umsetzungsstandes / der Wirksamkeit der Maßnahmen</p> <p><u>Mitglieder</u> Personalleitung, Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitglied des Personalrates, die Leitungen der Sachgebiete Personal und Organisation</p>	Neu

## **4. Schlussbestimmungen**

### **4.1 Geltungsdauer**

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von fünf Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.

Das LGG NRW sieht vor, nach spätestens zwei Jahren eine summarische Prüfung vorzunehmen, um den Umsetzungsstand der Maßnahmen zur Zielerreichung zu überprüfen und bei Bedarf die Maßnahmen anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW).

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Führungskräfte bei der Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen. Die Überprüfung der Zielvorgaben erfolgt durch den Fachbereich 1 – Zentrale Dienste. Nach Ablauf der Geltungsdauer erstellt der Fachbereich 1 – Zentrale Dienste- einen Bericht zur Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans und fertigt die Fortschreibung des Gleichstellungsplans als Beschlussvorlage für den Rat an.

### **4.2 Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan der Stadt Emmerich am Rhein gilt für die Stadtverwaltung Emmerich am Rhein sowie die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Kommunalbetriebe Emmerich (KBE) und Kultur, Künste, Kontakte (KKK).

Die Rechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Im Falle der Gründung eines Unternehmens in privater Rechtsform durch die Stadt Emmerich am Rhein soll darauf hingewirkt werden, dass die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftervertrag vereinbart wird und die Ziele des Gesetzes beachtet werden.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten. Sie werden erwähnt; es gibt aber keine personalpolitische Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Chancengleichheit in diesem Zusammenhang.

### **4.3 Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Emmerich am Rhein am 01.04.2024 in Kraft. Er wird den Beschäftigten der Stadt Emmerich am Rhein bekannt gegeben.