Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Remscheid 2023 – 2027

FD Personal und Organisation
Organisation und Personalmanagement
In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

STADT
REMSCHEID

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 2
1.1 Vorbemerkung 2
1.2 Einbindung in das Personal- und Organisationsentwicklungskonzept 3

2. Personalstatistik auf Grundlage der Jahre 2019 – 2023 4
2.1 Allgemeine Daten 4
2.2 Bereichsbezogene Beschäftigungsstruktur 6
2.3 Teilzeitbeschäftigung 10
2.4 Leitungsfunktionen 12
2.5 Telearbeit 13
2.6 Beurlaubungen – Sonderurlaub – Elternzeit 14
2.7 Nachwuchskräfte 15
2.8 Geringfügig Beschäftigte 16
2.9 Fortbildungen und Veranstaltungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 18
2.10 Technische Betriebe Remscheid (TBR) 21

3. Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2023 - 2027 22
3.1 Aufbrechen des geschlechtsspezifischen Berufswahl-verhaltens 23
3.2 Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen 23
3.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... 24
3.4 Umsetzung und Controlling 25

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung 25

1. Einführung

1.1 Vorbemerkung

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans (damals: Frauenförderplans) ist seit der Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 1999 Pflicht für alle Kommunen des Landes ab zwanzig Beschäftigten. Die Stadt Remscheid hat bereits seit 1989 einen Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan.

Die gesetzlichen Ziele des Gleichstellungsplans sind:

- Förderung der Gleichstellung
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen

Inhaltlich vorgegeben ist die Erstellung von Maßnahmen zur Erreichung der o.g. Ziele. Grundlage ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie 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.

Die Stadt Remscheid strebt an, die Vorgabe der paritätischen Besetzung insbesondere von Führungspositionen so schnell wie möglich zu erreichen. Vor dem Hintergrund der großen personalpolitischen Herausforderungen, dem demografischen Wandel sowie dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in vielen Tätigkeitsbereichen, müssen alle Anstrengungen unternommen werden, ausreichend Arbeitskräfte zu gewinnen und sowohl Frauen als auch Männern attraktive Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten.

Der vorliegende Gleichstellungsplan orientiert sich mit Zielen und Maßnahmen an den objektiven Gegebenheiten. Die Beschäftigten äußern sehr häufig den Wunsch, Karriere und Familie gleichermaßen verfolgen zu können. Weiterer Ausbau von Teilzeit in Führungspositionen, Teilung von Führungsverantwortung und aktive Unterstützung durch die Arbeitgeberin in unterschiedlichen Lebenslagen werden deutlich nachgefragt. Mit dem Maßnahmekatalog soll diesen Wünschen entgegengekommen werden.

1.2 Einbindung in das Personal- und Organisations-entwicklungskonzept

Das Personal- und Organisationsentwicklungskonzept der Phase 1 wurde im Bausteinprinzip entwickelt und im Verwaltungsvorstand am 17.05.2018 beschlossen sowie im Haupt-, Finanz- und Beteiligungsausschuss am 06.09.2018, siehe DS 15/5240, vorgestellt. Die Entwicklung fand im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses der Konzepterstellung, der Beteiligung und Abstimmung, der intensiven Prüfung sowie Rückkoppelung statt. Inhalt und Prozess wurden vom Fachdienst Personal und Organisation mit dem Verwaltungsvorstand, der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Personalrat sukzessive abgestimmt.
Darüber hinaus wurden entsprechende Informationsveranstaltungen für die Fachdienstleitungen durchgeführt sowie den Fachdiensten während der Arbeitsphase die Möglichkeit eingeräumt, sich aktiv am Prozess zu beteiligen und Rückmeldungen zu den einzelnen Bausteinen zu geben.

Im Einzelnen enthält das Personal- und Organisationsentwicklungskonzept folgende Bausteine:

- Neues Beurteilungswesen
- Modulare Qualifizierung
- Einarbeitungs- und Willkommenskultur
- Expertinnen-/Expertenkarriere
- Eingangsämter
- Strukturdatenanalyse
- E-Recruiting und Bewerbermanagement
- Duale Studiengänge
- Neue Lehrgangsformen - Verwaltungslehrgang 1

Bei diesen Bausteinen ist die Förderung der Gleichstellung ein zentrales Thema zum Beispiel das implementierte E-Recruiting, ein internes und externes Recruitingmanagement, welches unter anderem die bessere Erreichbarkeit der Bewerbendengenerationen sicherstellt und über welches sich auch Beschäftigte ohne PC-Arbeitsplatz oder in Elternzeit von Zuhause aus über ausgeschriebene Stellen informieren können. Ein weiteres Beispiel ist die Erweiterung des Ausbildungsangebots um mehr duale Studiengänge auch in Bereichen wie dem Vermessungsingenieurwesen oder der Sozialen Arbeit und die Einführung anderer neuer Lehrgangsformen – Verwaltungslehrgang 1. Diese steigern die Attraktivität der Stadt Remscheid als Ausbildungsbetrieb beziehungsweise Arbeitgeberin für Frauen und Männer gleichermaßen.

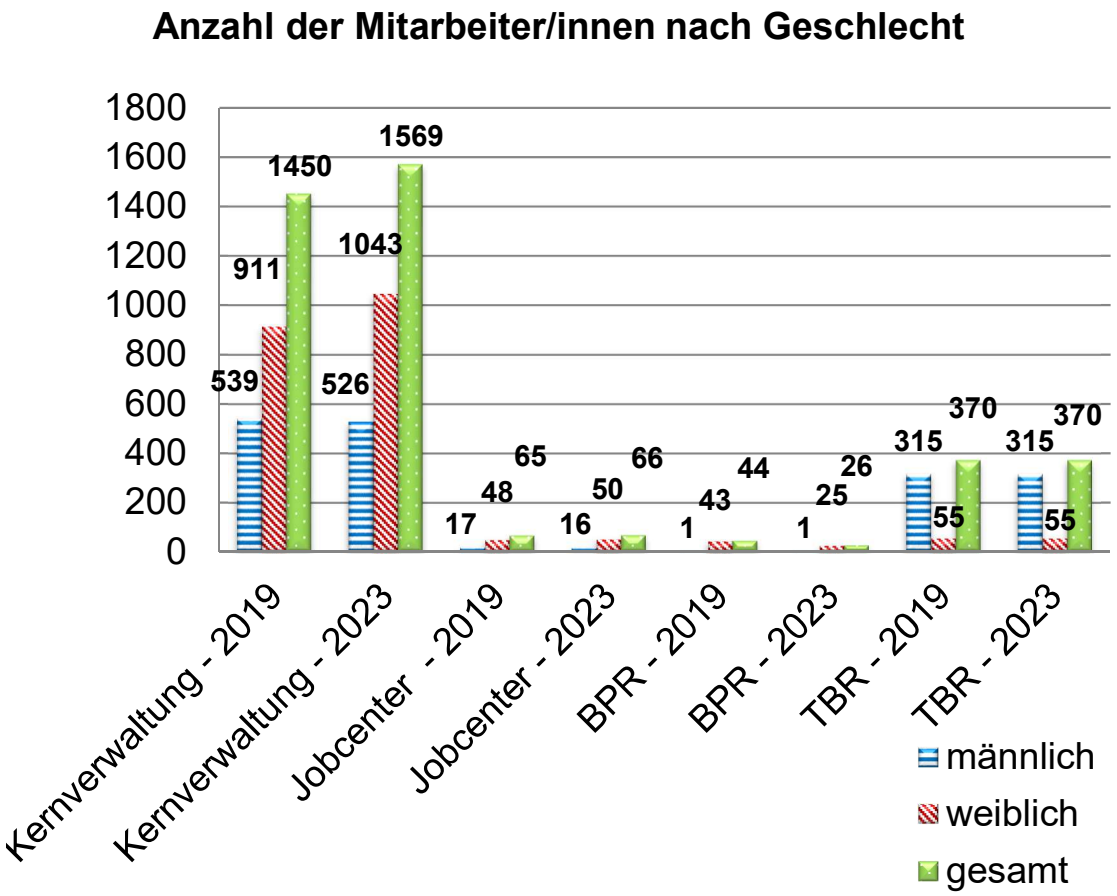
Die Umsetzung des Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts versteht sich als ein stetiger Prozess, der einen sowohl in Vergangenheit als auch in Zukunft begleiten wird. In diesem Zusammenhang werden auch die im Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2023 - 2027 geschilderten Erkenntnisse und Ziele sowie Maßnahmen in die Weiterentwicklung der bisherigen und zukünftigen Bausteine einfließen.

2. Personalstatistik auf Grundlage der Jahre 2019 – 2023

Eine gezielte Analyse der Personaldaten der letzten Jahre ist zwingend erforderlich, um eine fundierte Problemanalyse vornehmen und in einem nächsten Schritt konkrete Ziele sowie Maßnahmen für die kommenden Jahre formulieren zu können. Im Folgenden werden alle für die Themen Gleichstellung, Abbau von Unterrepräsentanzen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevanten quantitativen Auswertungen der Personalstatistik der Jahre 2019 bis 2023 vorgestellt. Die entsprechenden Daten wurden – wenn nicht anders benannt – zum Stichtag 01.05. des jeweiligen Jahres erhoben.

2.1 Allgemeine Daten

Einen ersten Überblick über die Personaldaten der Stadtverwaltung Remscheid und die geschlechterspezifische Verteilung liefert die folgende Gegenüberstellung der Jahre 2019 und 2023:

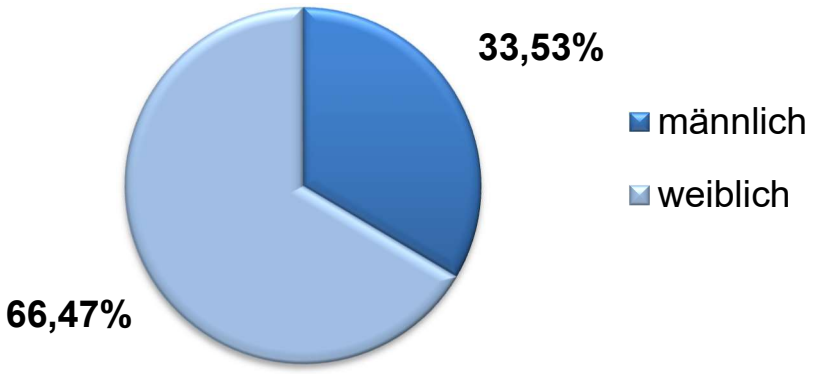


Zur Kernverwaltung zählen alle Beamtinnen sowie Beamte (ausgenommen die Feuerwehr) und Tarifkräfte der Dezernate und Fachdienste der Stadtverwaltung Remscheid (ausgenommen sind Nachwuchskräfte und Minijobber/innen). Die Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung ist demnach in den letzten

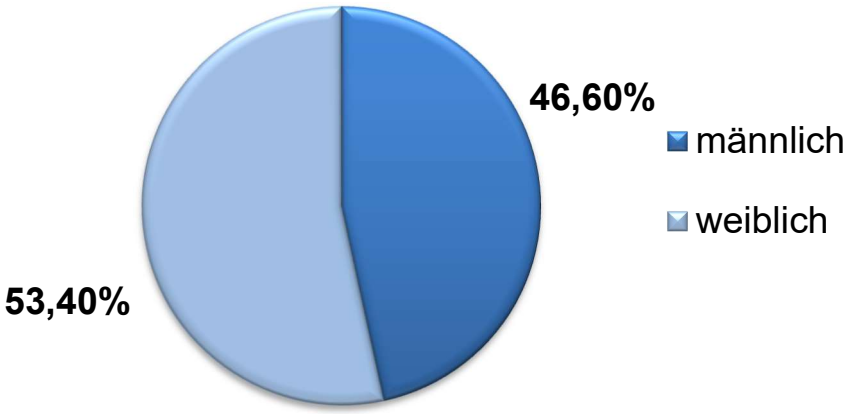
Jahren leicht gestiegen, wohingegen bei den Technischen Betrieben Remscheid (TBR) die Anzahl der Beschäftigten gleichbleibend ist.
Die Anzahl der städtischen Beschäftigten, welche in den Bergischen Alten- und Pflegeeinrichtungen Remscheid (BPR) eingesetzt sind, ist stark zurück gegangen. Dies liegt vor allem daran, dass seit mehreren Jahren keine neuen städtischen Beschäftigten in dem Bereich eingesetzt werden und demnach für ausscheidende städtische Beschäftigte Mitarbeiter/innen des Trägers der Einrichtungen eingestellt werden. Die Anzahl der städtischen Beschäftigten im Jobcenter ist parallel vermindert worden und im SANA-Klinikum Remscheid sind in den letzten Jahren gleichbleibend vier städtische weibliche Beschäftigte eingesetzt. Dies ist kontinuierlich seit 2020 der Fall.

Weiterhin ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan gleichbleibend gestiegen. Von den 1569 Beschäftigten in der Kernverwaltung sind am Stichtag 01.05.2023 66,47% weiblich. Im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil in der Kernverwaltung 62,83%.

Beschäftigtenquote in der Kernverwaltung nach Geschlecht (zum Stichtag 01.05.2023)



Gehaltsquote in der Kernverwaltung nach Geschlecht (zum Stichtag 01.05.2023)



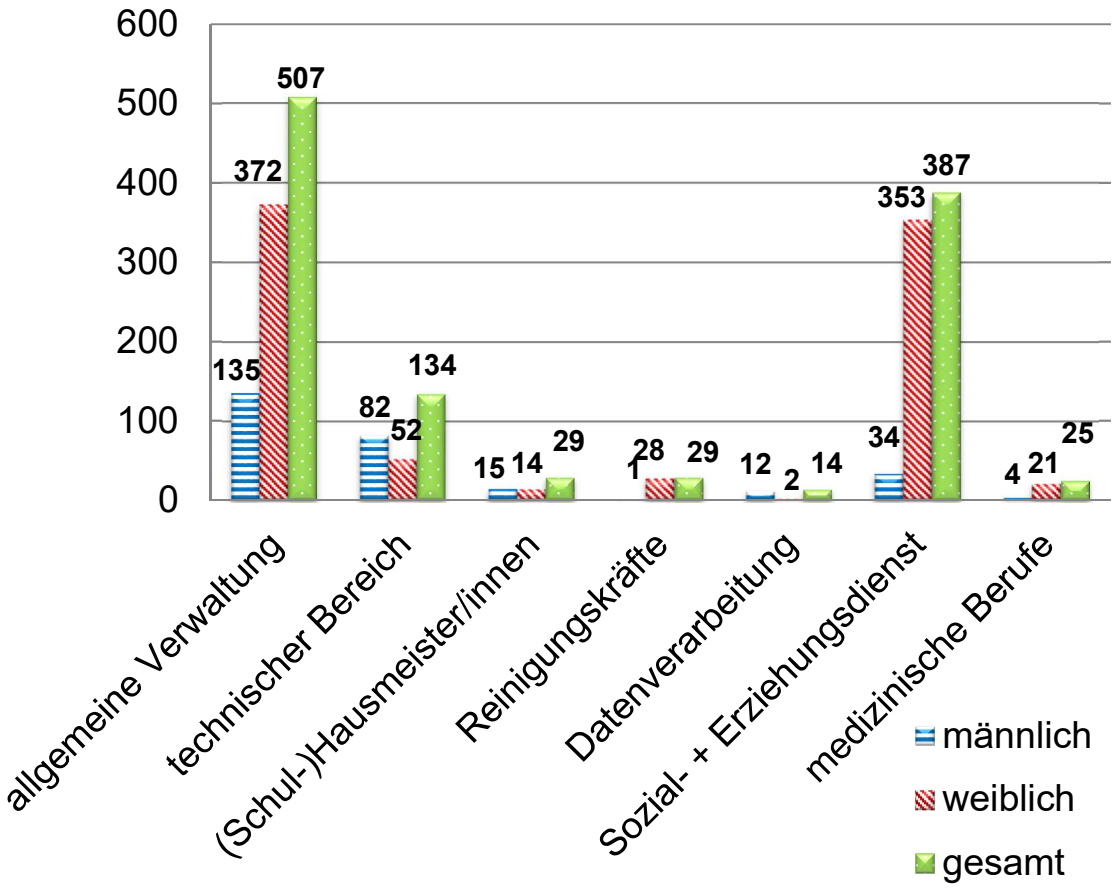
Bei der geschlechtsspezifischen Auswertung der Beschäftigtenquote sowie der Gehaltsquote der Kernverwaltung fällt auf, dass an die männliche Belegschaft anteilig insgesamt mehr Gehalt ausgezahlt wird als an die weibliche Belegschaft. Dies deutet darauf hin, dass es immer noch Unterrepräsentanzen von Frauen in den höheren Entgelt- beziehungsweise Besoldungsgruppen gibt. Zudem schlägt sich hier die hohe Teilzeitquote von Frauen nieder (siehe dazu Ziffer 2.3).

2.2 Bereichsbezogene Beschäftigungsstruktur

Aufschluss über die genauen Unterrepräsentanzen von Frauen in der Kernverwaltung gibt die nachfolgende Betrachtung der bereichsbezogenen Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 01.05.2023. Dafür wird getrennt voneinander die Verteilung der Tarifkräfte und der Beamten sowie Beamtinnen in der Kernverwaltung beleuchtet.

Die folgende Grafik dient zur Veranschaulichung der für diesen Gleichstellungsplan relevanten Einsatzbereiche von tariflich Beschäftigten:

Anzahl der tariflich Beschäftigten nach Geschlecht und Bereich (zum Stichtag 01.05.2023)



Von 507 tariflich Beschäftigten in der **allgemeinen Verwaltung** sind 73,37% weiblich. Demnach ist der Anteil an Frauen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2019 um 4% gestiegen. Im Allgemeinen besteht in den Entgeltgruppen 2, 8, sowie 9a, 9c, 11 und 13 eine deutliche Überrepräsentanz von weiblichen Mitarbeitenden, wohingegen in den Entgeltgruppen 3 bis 7 als auch in 12, 14 und 15 wiederum ein deutlicher Männerüberhang besteht.

Im **technischen Bereich** der Kernverwaltung ist der Frauenanteil um mehr als 2,5 Prozent auf 38,81% gestiegen. Unterrepräsentanzen finden sich in allen Entgeltgruppen außer den Entgeltgruppen 8, 10 und 11. Ab Entgeltgruppe 15 sind keine Frauen mehr beschäftigt. Das geschlechterspezifische Verhältnis in der Entgeltgruppe 13 hat sich in den letzten Jahren umgedreht, so dass sich zum Stichtag 01.05.2023 unter den 14 Personen mit dieser Eingruppierung 13 Frauen befinden. Zum Stichtag 01.05.2019 gab es lediglich vier Frauen sowie ein Mann mit dieser Eingruppierung.

48,28% der 29 **Schulhausmeister/innen** sind im Jahr 2023 weiblich. In der höchsten erreichbaren Entgeltgruppe 7 besteht wiederum eine Unterrepräsentanz. Keine Frau ist in dieser beschäftigt. Unter den 29 **Reinigungskräften** befindet sich in den letzten Jahren gleichbleibend lediglich ein Mann. Die

tariflich Beschäftigten des ehemaligen Arbeiterbereichs (ausgenommen der Reinigungskräfte) sind hingegen überwiegend Männer. Von den 171 ehemals gewerblich beschäftigten Personen sind 26,90% zum Stichtag 01.05.2023 weiblich. Ab Entgeltgruppe 4 bis Entgeltgruppe 9b besteht durchgängig eine Unterrepräsentanz von Frauen.

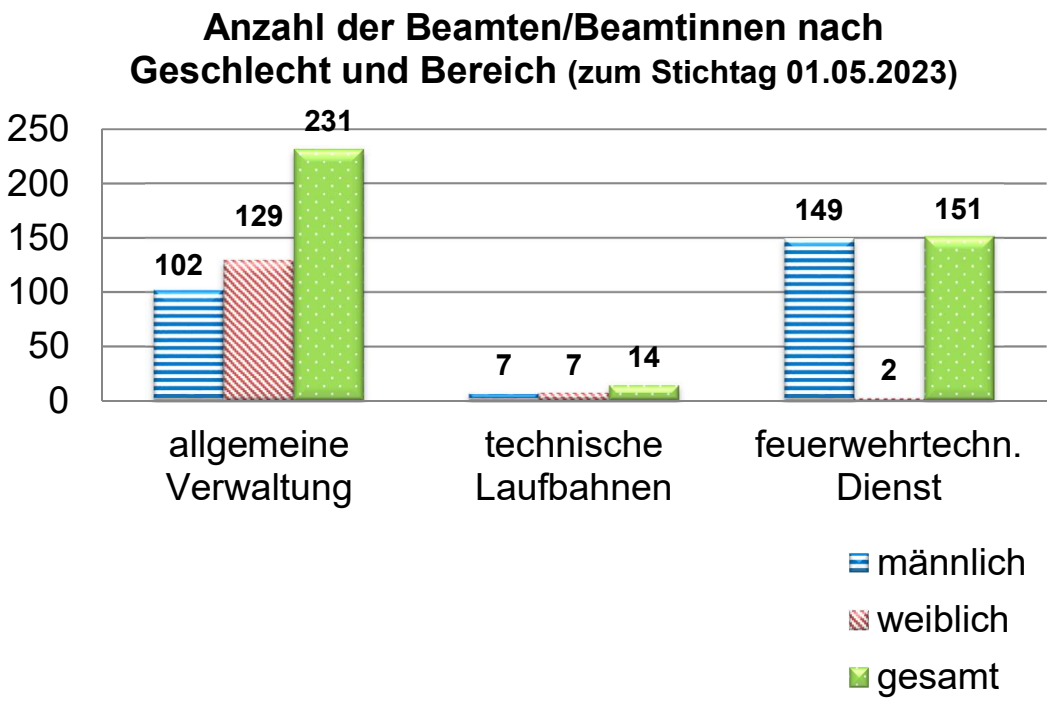
Der Anteil der Frauen bei den tariflich Beschäftigten im Bereich der **Datenverarbeitung** ist in den letzten Jahren weiter zurückgegangen. In 2019 war fast ein Viertel der damals 14 tariflich Beschäftigten in diesem Bereich Frauen. In 2023 liegt der Anteil lediglich bei einem Fünftel. Alle weiblichen Tarifkräfte sind in der Entgeltgruppe 11 eingruppiert und in allen Entgeltgruppen (Entgeltgruppe 9a bis 13) liegt eine Unterrepräsentanz vor.

Im Bereich des **Sozial- und Erziehungsdienstes** ist eine gleichbleibende Frauendomäne zu erkennen. 91,21% der tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind zum Stichtag 01.05.2023 weiblich. Im Jahr 2019 lag der Anteil bei 91,5%. Dieser Trend schlägt sich in allen dort vertretenen Entgeltgruppen nieder.

Auch der **medizinische Bereich** ist eine weibliche Domäne mit im Jahr 2023 21 weiblichen sowie vier männlichen tariflich Beschäftigten. Die Entgeltgruppen 13 und 14 sind rein mit Frauen besetzt. In dem Bereich gibt es eine Stelle der Entgeltgruppe 15UE, diese ist durch einen Mann besetzt.

Fast zwei Drittel der tariflich Beschäftigten im **Kulturbereich** sind in den letzten Jahren Frauen. Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen in den Entgeltgruppen 5, 7 und 11. Die Entgeltgruppen 14 und 15 sind hingegen rein weiblich besetzt.

Insgesamt ist somit für die tariflich Beschäftigten festzustellen, dass – obwohl in vielen Bereichen der Kernverwaltung deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind – insbesondere in den höheren Entgeltgruppen weiterhin durchgängig in allen Bereichen, ausgenommen dem medizinischen, Unterrepräsentanzen von Frauen vorliegen. Darüber hinaus ist anzumerken, dass es sich bei den Bereichen Sozial- und Erziehungsdienst, dem medizinischen Bereich sowie den Reinigungskräften um fast rein weibliche Domänen handelt, und ebenfalls die allgemeine Verwaltung sowie der Kulturbereich vorrangig durch weibliche tariflich Beschäftigte geprägt sind. Im Gegensatz dazu steht der Bereich der Datenverarbeitung als Männerdomäne.



Bei den Beamtinnen und Beamten in der Kernverwaltung einschließlich der Feuerwehr beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 01.05.2023 insgesamt 37,55%. Im Vergleich zum Stichtag 01.05.2019 mit einem Anteil von 34,73% ist dieser daher leicht gestiegen.

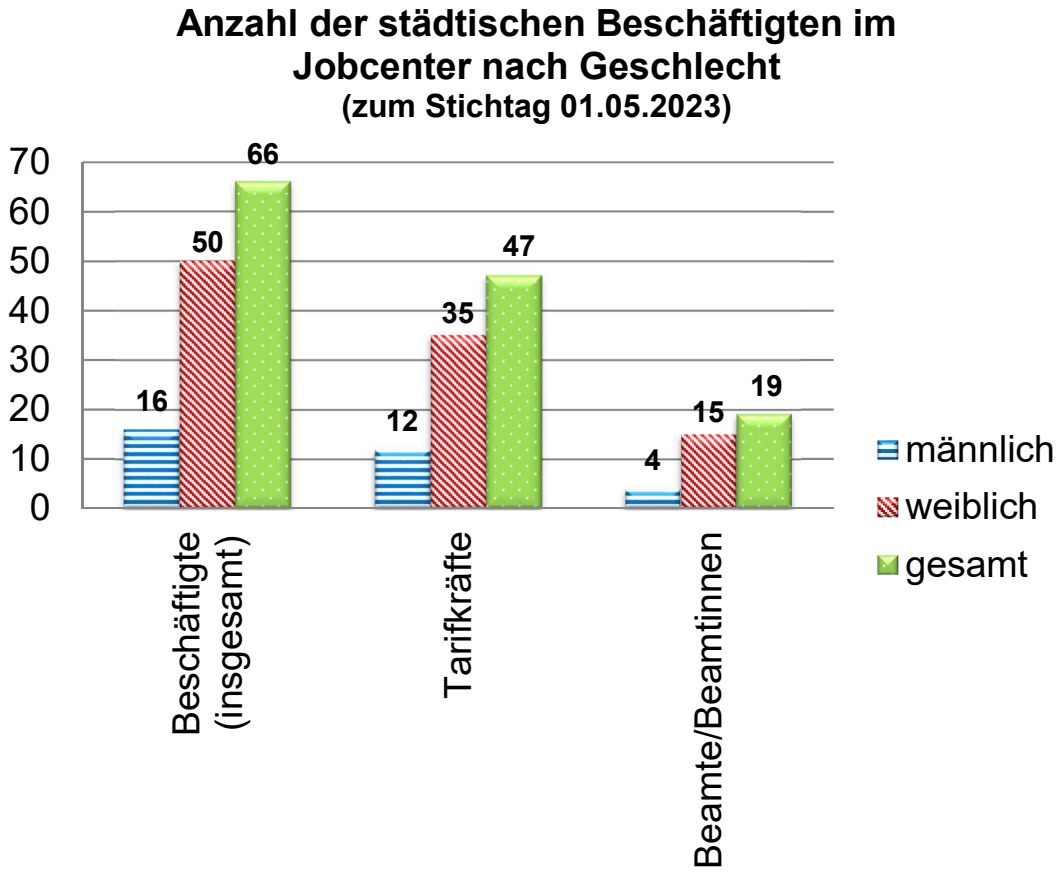
Im Bereich der **allgemeinen Verwaltung** ist in den letzten Jahren ein Frauenüberhang zu verzeichnen. Bezogen auf das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemaliger mittlerer Verwaltungsdienst) und auf das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger gehobener Verwaltungsdienst) gibt es bis zur Besoldungsgruppe A 9 keine Unterrepräsentanzen mehr. Frauen sind in diesen Besoldungsgruppen überrepräsentiert. Im Jahr 2022 war das Verhältnis in der Besoldungsgruppe A13(2.1.) fast ausgeglichen mit 12 Beamtinnen und 14 Beamten. Zum Stichtag 01.05.2023 ist zwar die Anzahl an Beamtinnen gleichgeblieben, jedoch die Anzahl der Beamten auf 17 gestiegen. Ab der Besoldungsgruppe A13(2.2.) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, das heißt, es befinden sich zum Stichtag 01.05.2023 lediglich sieben Beamtinnen aber 21 Beamte in den Besoldungsgruppen A14 bis B8.
Unter den vier kommunalen Wahlbeamten in den Besoldungsgruppen B3 bis B8 ist eine Frau.

In den **technischen Laufbahnen** einschließlich Forst und Medizin liegt der Frauenanteil in 2023 bei der Hälfte. Ab der Besoldungsgruppe A16 ist keine Beamtin vertreten.

Der **feuerwehrtechnische Dienst** ist weiterhin eine Männerdomäne, wobei seit 2017 eine Beamtin im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer feuerwehrtechnischer Dienst) eingesetzt ist und eine Beamtin nach Besoldungsgruppe A7.

Deutliche Unterrepräsentanzen von Beamtinnen sind somit – analog zum tariflichen Bereich – in den höheren Besoldungsgruppen zu verzeichnen.

Gesondert ist an dieser Stelle die Beschäftigungsstruktur im Jobcenter darzustellen:

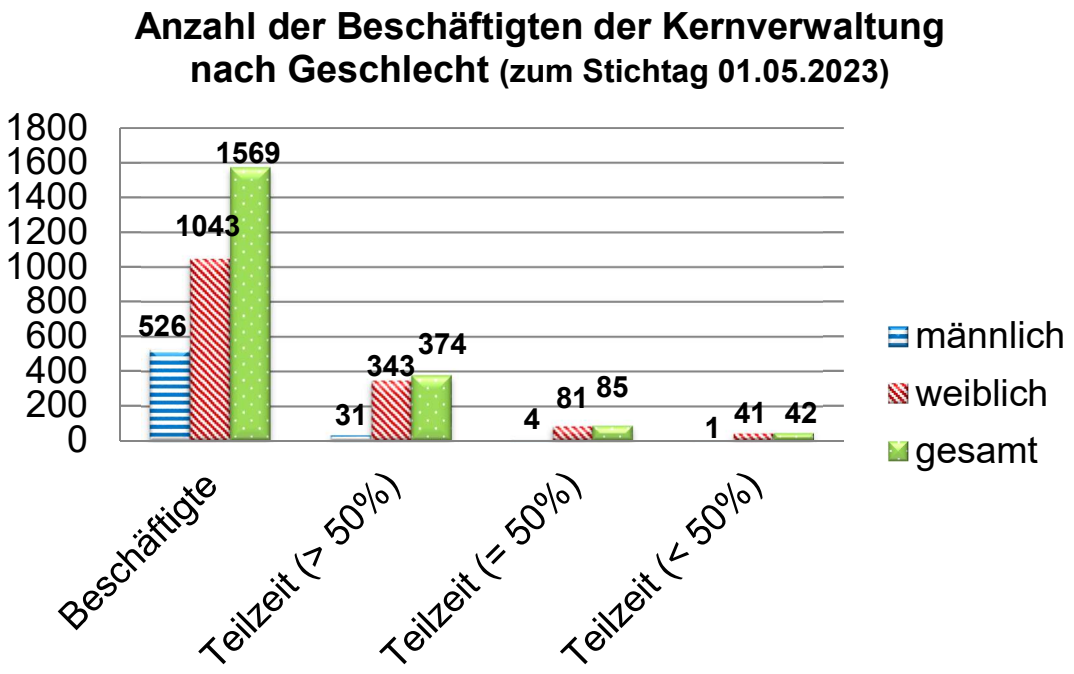


Nahezu 76% der städtischen Beschäftigten im Jobcenter sind weiblich. Bei den Tarifkräften sind Frauen von Entgeltgruppe 6 bis Entgeltgruppe 11 überrepräsentiert. Im Beamtenbereich sind die Frauen ebenfalls mit gut 79% überrepräsentiert und ab der Besoldungsgruppe A13 ausschließlich durch drei Beamtinnen vertreten. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Jobcenter unter den städtischen Beschäftigten ist folglich nicht festzustellen.

2.3 Teilzeitbeschäftigung

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Arbeitszeit der Beschäftigten zeigt auf, dass die **Teilzeit** weitestgehend immer noch ein Frauenthema ist. Fast jede zweite Frau bei der Stadt Remscheid arbeitet in Teilzeit. Entgegen einer häufigen Annahme arbeitet aber nur ein Fünftel dieser Beschäftigten im klassischen Halbtag. Über 70% der Teilzeitkräfte, Männer wie Frauen, arbeiten mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft.

Dies wird durch die folgende Darstellung der Anzahl der Beschäftigten der Kernverwaltung nach Geschlecht unterstrichen:



Bei einem Vergleich der Zahlen aus 2023 mit den Vorjahren sind keine bedeutenden Schwankungen festzustellen. Der Anteil an Teilzeitkräften in der Kernverwaltung liegt bei fast 32%, und nur 2,4% der Männer in der Kernverwaltung arbeiten in Teilzeit. Im Jobcenter liegt der Anteil der Teilzeitkräfte zum Stichtag 01.05.2023 bei 28,79%, hiervon sind alle weibliche Beschäftigte. Auch in diesem Bereich überragt der Anteil derer, die mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft eingesetzt sind. Konkret arbeiten von 19 Teilzeitkräften im Jobcenter zum Stichtag 01.05.2023 nur drei als Halbtagskraft, eine Person arbeitet weniger als 50% und alle anderen mehr als halbtags.

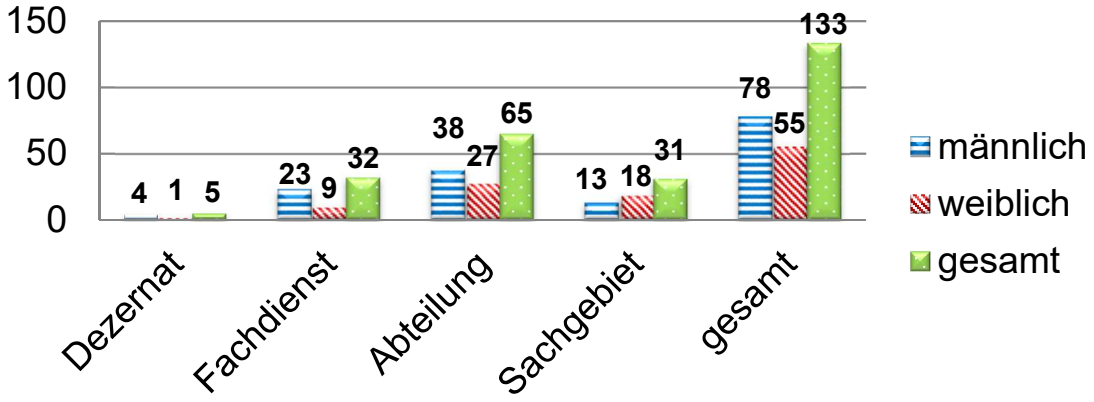
Die Anzahl der **„Arbeitszeitmodelle“** der Teilzeitkräfte in der Kernverwaltung ist in den letzten vier Jahren um mehr als 65% gestiegen. Demnach ist für fast jede/n Zweite/n ein anderes „Arbeitszeitmodell“ hinterlegt und den Wünschen der Beschäftigten hinsichtlich der Verteilung ihrer Arbeitszeit wird weiterhin bis auf in wenigen begründeten Einzelfällen entsprochen. Im Jahr 2023 gibt es rund 230 „Arbeitszeitmodelle“ in der Kernverwaltung.
Unberücksichtigt bei den zuvor genannten Ausführungen ist das Modell der **Altersteilzeit**. Mit der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit soll den Beschäftigten unter gewissen Voraussetzungen ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. In der Regel wird die Altersteilzeit im Blockmodell mit einer Arbeitsphase sowie einer anschließenden Freizeitphase gewährt.

Die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ist in den letzten vier Jahren von 28 auf 39 in der gesamten Stadtverwaltung Remscheid einschließlich der TBR angestiegen. Nur 15 der Beschäftigten in Altersteilzeit im Jahr 2023 sind männlich.

2.4 Leitungsfunktionen

8,48% der Beschäftigten in der Kernverwaltung haben zum Stichtag 01.05.2023 Leitungsfunktionen im Rahmen einer Dezernats-, Fachdienst-, Abteilungs- oder Sachgebietsleitung inne. Auffällig ist, dass im Vergleich zu der hohen Quote der weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung von 66,48% lediglich etwas mehr als ein Drittel der vorgenannten Leitungen weiblich sind:

Anzahl der Beschäftigten mit Leitungsfunktionen in der Kernverwaltung nach Geschlecht
(zum Stichtag 01.05.2023)



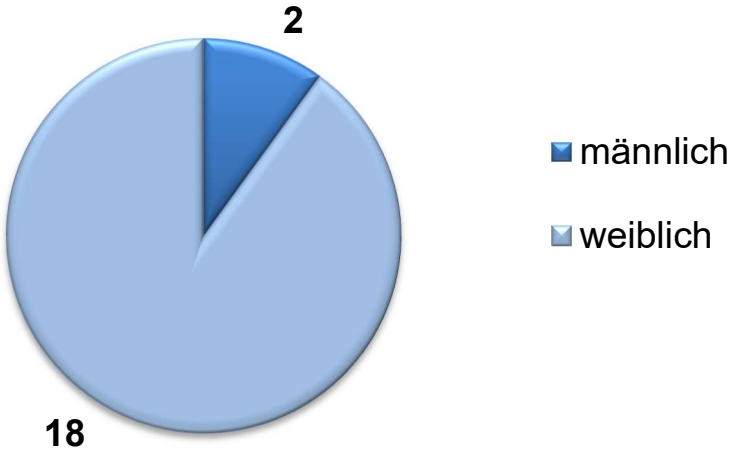
Umso höher die Leitungsfunktion in der Hierarchie der Stadtverwaltung verankert ist, umso weiter sinkt der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion. Der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen liegt im Jahr 2023 bei 58,06%, bei den Abteilungsleitungen bei 41,54%, bei den Fachdienstleitungen bei 28,13% und bei den Dezernatsleitungen bei 20%. Dies korrespondiert mit den unter Ziffer 2.2 genannten Unterrepräsentanzen von Frauen in den höheren Entgelt- sowie Besoldungsgruppen.

Die Anzahl der **Teilzeitkräfte mit Leitungsfunktionen** ist in den letzten vier Jahren angestiegen. Insgesamt sind 24 Führungskräfte bei der Stadt Remscheid in Teilzeit tätig. Während sich die Anzahl der Sachgebietsleitungen der Kernverwaltung in Teilzeit verdreifacht hat,

ist die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Abteilungsleitungen von vier in 2019 auf 11 in 2023 angestiegen. Rund zwei Drittel in Teilzeit arbeitenden Leitungen der Kernverwaltung sind weiblich besetzt, ausgenommen einer männlichen Fachdienstleitung.

Gesondert zu benennen sind im Hinblick auf Leitungspositionen die bei den zuvor genannten Ausführungen nicht enthaltenen Leitungen der zwanzig **städtischen Kindertageseinrichtungen (Kita)** in 2023:

Leitungen der städtischen Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht
(zum Stichtag 01.05.2023)

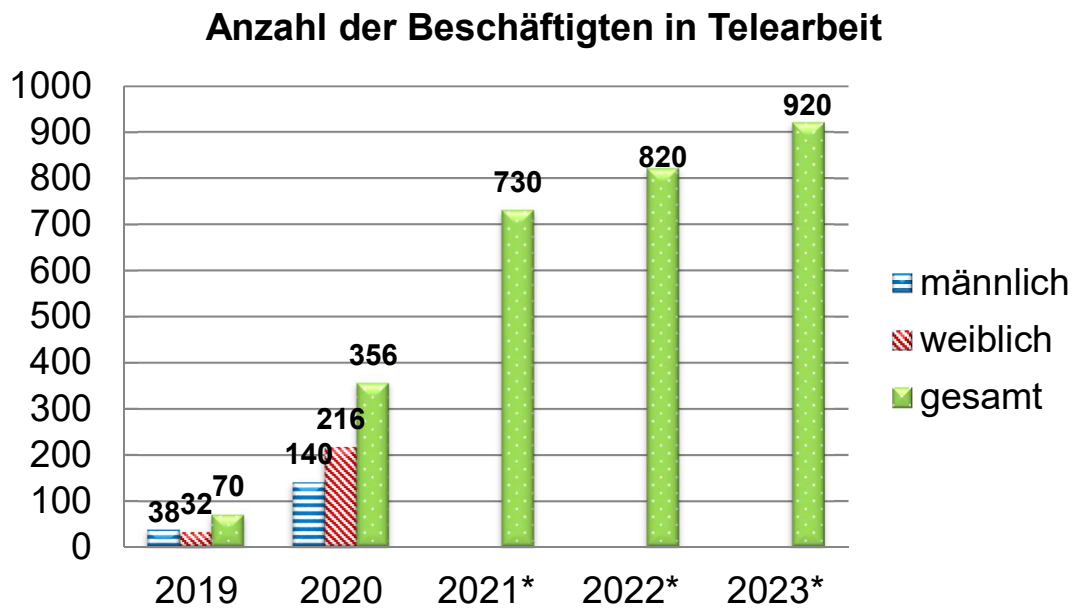


90% der Leitungen der Kitas zum Stichtag 01.05.2023 sind demnach Frauen. Lediglich zwei der zwanzig Leitungskräfte sind Männer.

2.5 Telearbeit

Seit 2019 wird bei der Stadt Remscheid zudem die spezielle Arbeitsform der (im Schwerpunkt alternierenden) Telearbeit unter bestimmten Voraussetzungen angeboten. Die entsprechende Dienstvereinbarung zur Umsetzung der alternierenden Telearbeit ist rückwirkend zum 01.08.2014 in Kraft getreten und mit Wirkung zum 01.10.2016 in Teilen angepasst worden. Insbesondere soll mit der alternierenden Telearbeit eine innovative Weiterentwicklung der Gesamtverwaltung vollzogen werden, welche variable Rahmenbedingungen und individuelle Bedürfnisse flexibel mit einer anpassungsfähigen Ablauf- und Arbeitsorganisation vereint. Gefördert wurde der Prozess explizit durch die zurückliegende Corona-Pandemie, um auch kontaktloses Arbeiten weiterhin zu ermöglichen.

Die Form der alternierenden Telearbeit beinhaltet, dass Beschäftigte anteilig jeweils ihre dienstliche Tätigkeit an ihrem Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Remscheid als Dienststelle und einem häuslichen Arbeitsplatz verrichten. Dennoch zeigt das nachfolgende Diagramm auf, dass diese Arbeitsform in den letzten Jahren seit der Einführung immer mehr Anklang findet:



* (Eine Differenzierung zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten lässt sich zurzeit technisch nicht auswerten)

Bei dem Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten in Telearbeit spiegelte sich weitestgehend die Beschäftigungsstruktur der Kernverwaltung (siehe dazu Ziffer 2.1) wieder, indem der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser leicht höher war als der der männlichen Beschäftigten.
Auch wenn sich eine Differenzierung zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten in Telearbeit für die Jahre 2021 – 2023 zurzeit nicht darstellen lässt, setzt sich der zuvor genannte Trend fort.
Positiv zu erwähnen ist, dass mit Stand vom 01.05.2023 für aktuell rund 920 Mitarbeitenden von ca. 1.200 potentiell geeigneten (EDV)-Arbeitsplätzen die alternierende Telearbeit genehmigt wurde.

Die Einrichtung eines Arbeitsplatzes in Form der alternierenden Telearbeit muss von den interessierten Beschäftigten und der jeweiligen Dienststelle beantragt werden. Das Antragsformular sowie weitere Informationen sind im Intranet der Stadtverwaltung Remscheid beim Fachdienst Personal und Organisation hinterlegt. Der Bewilligung eines Telearbeitsverhältnisses ist nach der entsprechenden Beantragung eine Prüfung der Erfüllung der aufgaben-/ arbeitsplatzbezogenen sowie persönlichen Voraussetzungen vorgeschaltet.

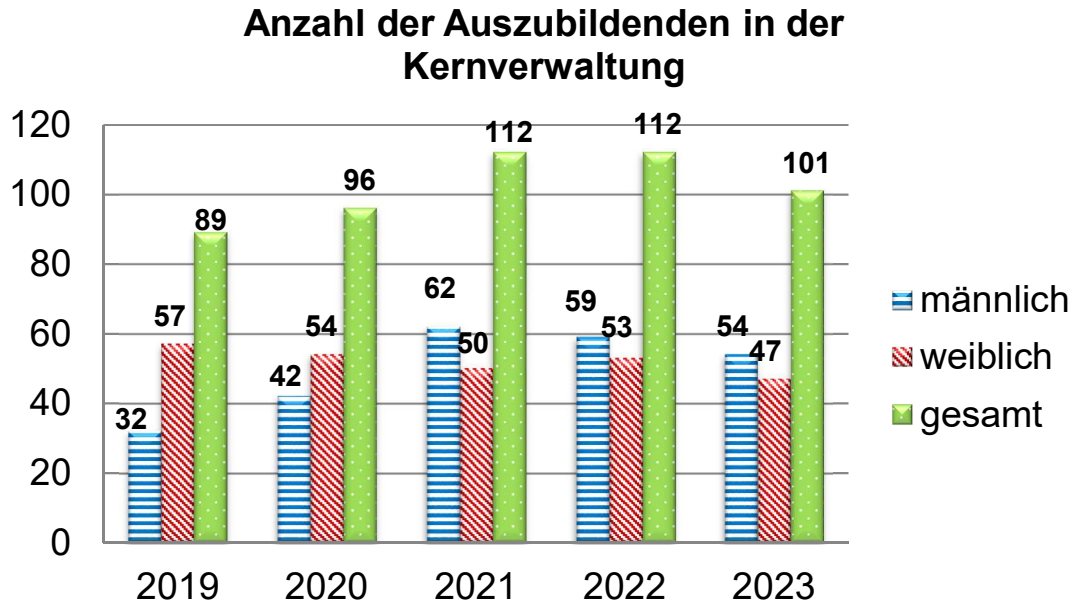
2.6 Beurlaubungen – Sonderurlaub – Elternzeit

Von insgesamt 59 inaktiven Beschäftigten zum Stichtag 01.05.2023 in der Kernverwaltung und dem Jobcenter sind fast 86,44% weiblich. 38 Personen nehmen zu diesem Zeitpunkt Elternzeit in Anspruch und acht Personen Sonderurlaub. Weniger als ein Zehntel der Personen in Elternzeit sind zu dem Stichtag männlich, wobei diese in der Regel die sogenannten Partnermonate in Anspruch nehmen und daher nur ein bis zwei Monate am Stück in Elternzeit sind. Die Anzahl der sonstigen Beurlaubten beziehungsweise sich in einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente befindlichen Personen hat sich in den letzten Jahren nicht ausschlaggebend verändert.

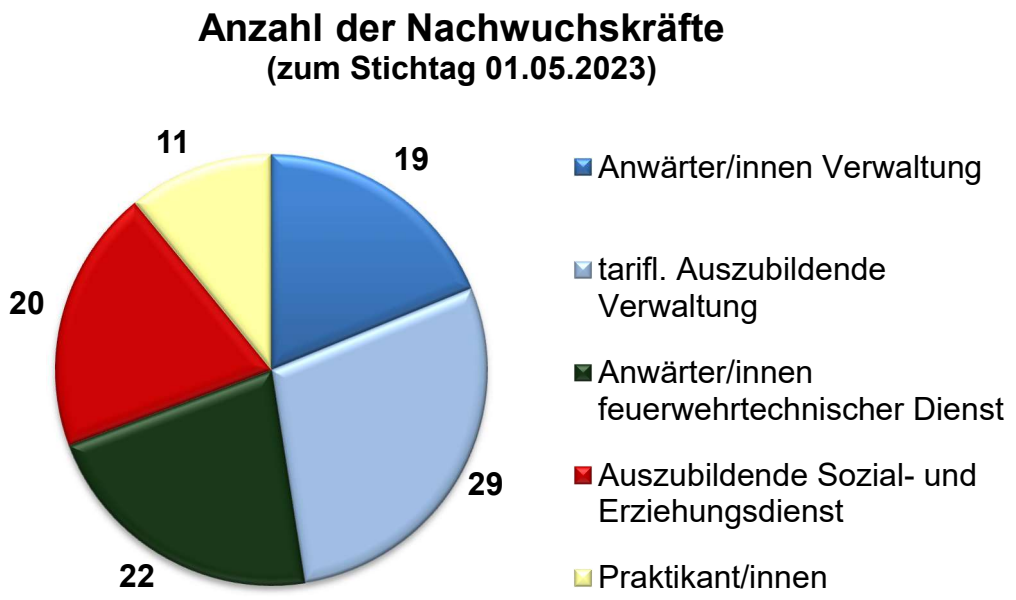
2.7 Nachwuchskräfte

Zu den Nachwuchskräften der Stadt Remscheid gehören sowohl die Auszubildenden als auch die Praktikanten und Praktikantinnen.

Hinsichtlich der Auszubildenden ist festzustellen, dass sich die Anzahl dieser in den letzten Jahren entsprechend des Bedarfs grundsätzlich gesteigert hat. Lediglich im Jahr 2023 ist ein Abwärtstrend zu erkennen:



Bei näherer Betrachtung befinden sich seit 2021 mehr Männer als Frauen in einem Ausbildungsverhältnis in der Kernverwaltung. Dies liegt zum einen daran, dass die Stellen für Anwärterinnen und Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst hauptsächlich rein männlich besetzt sind und in den letzten Jahren die Stellenanzahl dort verdoppelt wurde. Zum anderen ist der Anteil an männlichen Anwärtern im tariflichen Verwaltungsdienst von 38,10% am Stichtag 01.05.2019 auf 55,17% am Stichtag 01.05.2023 erheblich angestiegen. Weiterhin liegt in der allgemeinen Verwaltung ein ausgeglichenes Verhältnis unter den Auszubildenden von Mann und Frau vor. Zum Stichtag 01.05.2023 liegt der Frauenanteil bei diesen bei 52,63%. Die Auszubildenden des gewerblich-technischen Bereichs wurden ab dem Stichtag 01.05.2020 unter den Bereich der tariflichen Verwaltung erfasst und sind demnach in der Statistik nicht separat aufgeführt. Dies hat den Hintergrund, dass die meisten gewerblichen oder technischen Auszubildenden bei dem Eigenbetrieb der Stadt Remscheid, den Technischen Betrieben Remscheid (TBR), ausgebildet (siehe dazu Ziffer 2.10) werden. Der innerstädtische Ausbildungsmarkt ist demnach weiterhin stark geschlechtsspezifisch segmentiert, auch wenn im Bereich der Nachwuchskräfte der allgemeinen Verwaltung der Männeranteil angestiegen ist.

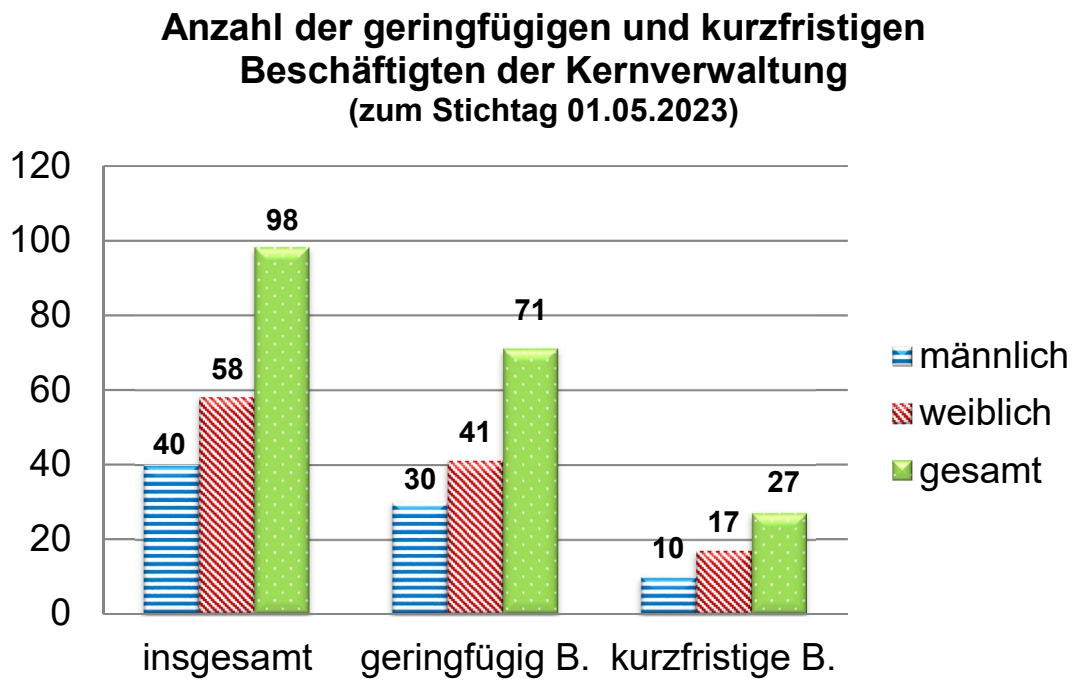


10,89% der Nachwuchskräfte stellen darüber hinaus die Praktikanten beziehungsweise Praktikantinnen dar. Zu diesen zählen vor allem die Praktikantinnen/Praktikanten in der Fachoberschule und im Berufs-anerkennungsjahr zum/zur Erzieher/in, welche in den städtischen Kinder-tageseinrichtungen eingesetzt sind. Der Anteil an männlichen Praktikanten ist in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen und zu dem Stichtag 01.05.2023 sind zwei männliche Praktikanten zu verzeichnen.

2.8 Geringfügig Beschäftigte

Die Anzahl der sogenannten Minijobberinnen bzw. Minijobber in der Kernverwaltung ist jedes Jahr zum Stichtag 01.05. stark schwankend. In dem Jahr 2019 waren zu diesem Zeitpunkt 73 Personen als Minijobbende eingestellt. Am 01.05.2020 waren es 98 Personen, am 01.05.2021 und 01.05.2022 106 Personen und am 01.05.2023 98 Personen. Die Schwankungen erklären sich dadurch, dass zu den Minijobbern beziehungsweise Minijobberinnen sowohl die geringfügig Beschäftigten (520-Euro-Jobs) als auch die kurzfristigen Beschäftigten (70 Tage oder 3 Monate sozialversicherungsfrei) zählen.

In dem nachfolgenden Diagramm ist beispielhaft für das Jahr 2023 abgebildet, wie sich das Verhältnis von geringfügigen zu kurzfristigen Beschäftigungen darstellt:

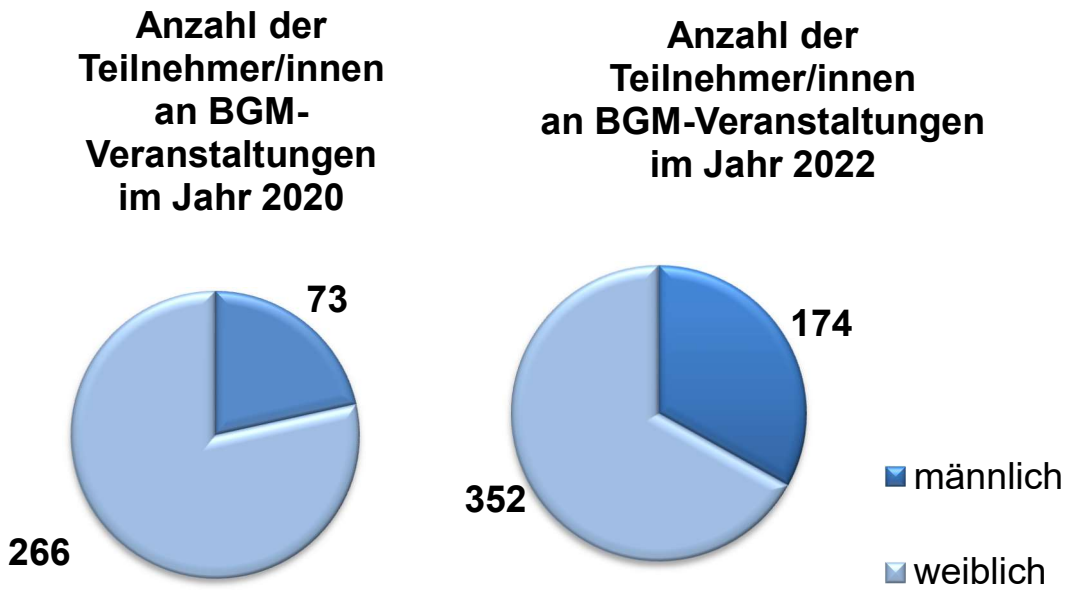


Es ist demnach festzustellen, dass der Anteil an kurzfristigen Beschäftigten nicht unerheblich ist. Diese Beschäftigtengruppe wird für eine Saison eingestellt, das heißt für maximal zehn Monate. Vorrangig handelt es sich bei ihnen um Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten. Der Stundenlohn dieser Beschäftigten entspricht bei der Stadt Remscheid immer mindestens dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 2 Stufe 1 mit derzeit 13,22 Euro und liegt damit im Jahr 2023 Euro über dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn von 12 Euro. Die 27 kurzfristig Beschäftigten am Stichtag 01.05.2023 setzen sich überwiegend zusammen aus Garderobenhilfen im Teo Otto Theater und Personen im Öffnungsdienst des Historischen Zentrums sowie des Röntgen Museums. In diesen Zahlen nicht enthalten sind die Saisonbeschäftigten für das Freibad Eschbachtal.
Von den 71 geringfügigen Beschäftigten zum Stichtag 01.05.2023 befindet sich ungefähr die Hälfte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Von den befristeten geringfügigen Beschäftigten ist der überwiegende Anteil bereits in (Früh-)Rente oder Pension.

2.9 Fortbildungen und Veranstaltungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

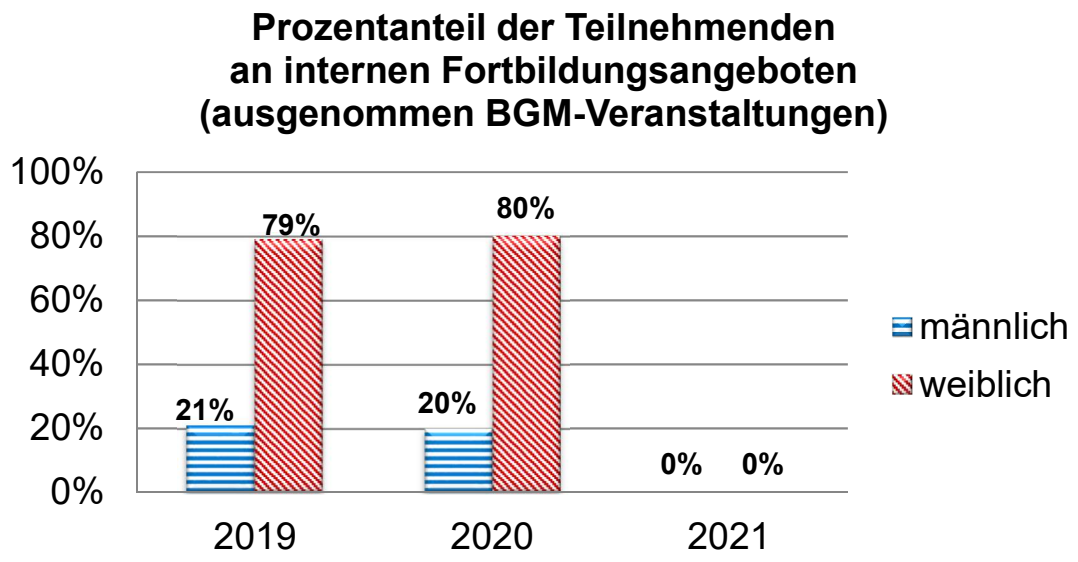
Weitere aufschlussreiche Erkenntnisse liefert im Folgenden die Betrachtung der Teilnahmestruktur an internen sowie externen Fortbildungen sowie an Veranstaltungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

In der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Teilnehmer/innen an **Veranstaltungen des Gesundheitsmanagements**



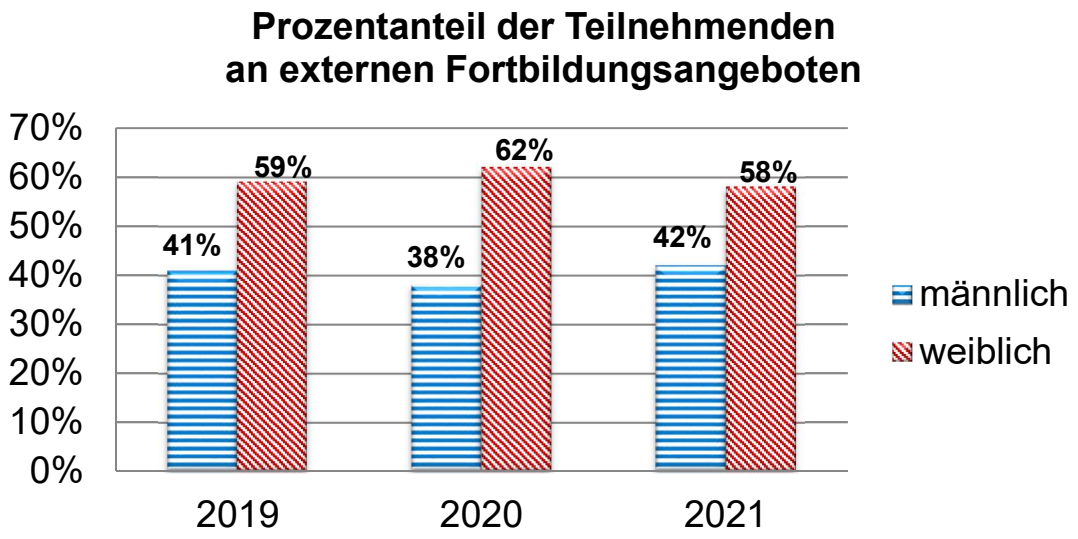
ist zunächst offensichtlich, dass sich die gesamte Anzahl der Teilnehmenden an solchen Angeboten von 2020 bis 2022 um mehr als ein Drittel erhöht hat. Auffällig ist, dass sich der Anteil an männlichen Teilnehmern in diesem Zeitraum um mehr als 60% erhöht hat.

Bei den sonstigen **internen Fortbildungsangeboten** ergab sich in den Jahren bis 2020 ein ähnliches Bild. Nur ein Fünftel der Teilnehmenden in 2020 sind männlich. Das Fortbildungsangebot beschränkte sich in diesem Jahr allerdings auf eine EDV-Inhouse-Schulung.



Im Jahr 2021 gab es als interne Fortbildungsangebote keine Schulungen. Dies liegt an der dort präsenten Corona-Pandemie, die das Fortbildungsangebot innerhalb des Hauses nicht ermöglicht hat.

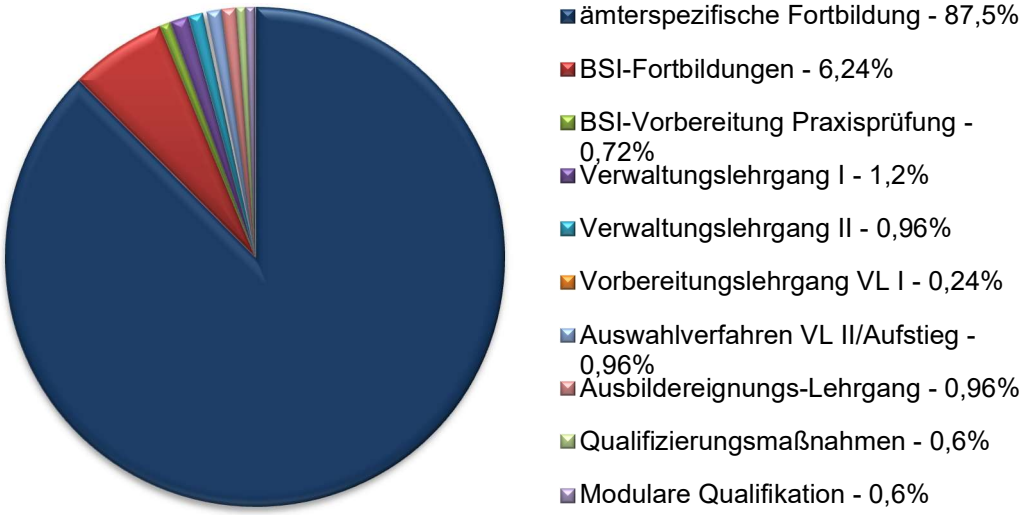
Bei den **externen Fortbildungen** der Kernverwaltung liegt eine wesentlich geringere Diskrepanz zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor:



Die weiblichen Teilnehmenden überwiegen zwar auch bei den externen Fortbildungen (unberücksichtigt sind hier Fortbildungen der TBR und BPR), jedoch durchschnittlich in den Jahren 2019 bis 2021 mit maximal 24%. Die weitere Entwicklung ist daher, genau zu beobachten. Diese Zahlen korrespondieren unter anderem jedoch damit, dass der Frauenanteil in der Kernverwaltung insgesamt höher ist als der Männeranteil (siehe dazu Ziffer 2.1).

Zu diesen externen Fortbildungsangeboten/Veranstaltungen gehören:

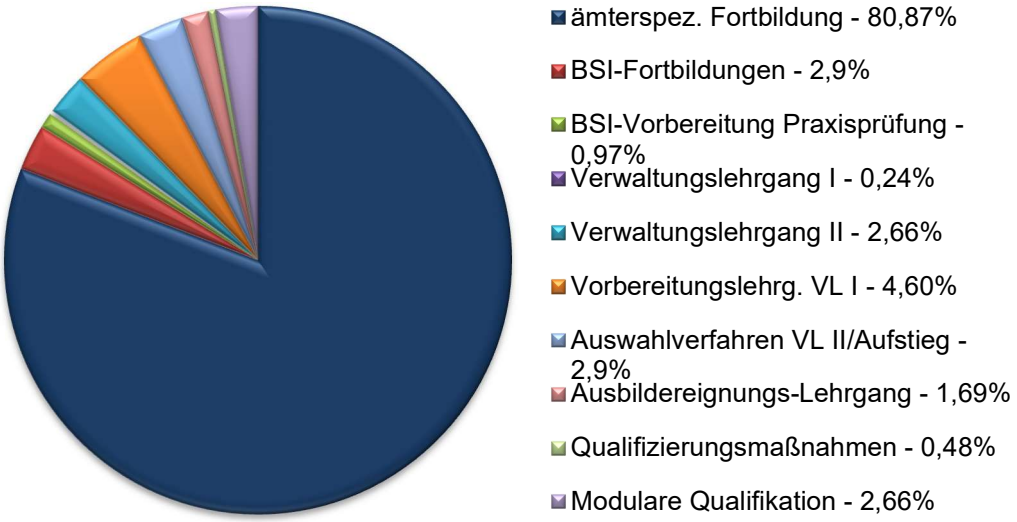
Relation der externen Fortbildungangebote/ Veranstaltungen im Jahr 2019



Die Anzahl der Teilnehmenden in den Verwaltungslehrgängen I und II (ehemals: Angestelltenlehrgang I und II) ist in der Regel in den letzten Jahren geschlechtermäßig ausgeglichen. Allerdings ist auffällig, dass der Anteil an männlichen Teilnehmenden bei Qualifikationen für den höheren Dienst (Modulare Qualifikationen) im Gegensatz zu allen anderen weit überwiegt. In 2019 waren von 5 Teilnehmenden insgesamt 4 männlich, das entspricht 80 %.

Für das Jahr 2021 zeigt sich, dass die Anzahl an Teilnehmenden bei den Verwaltungslehrgängen weiter zugenommen hat:

Relation der externen Fortbildungangebote/ Veranstaltungen im Jahr 2021



Im Jahr 2021 hat sich die Quote zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden bei Qualifikationen für den höheren Dienst (Modulare Qualifikationen) angenähert. Von 11 Teilnehmenden waren 7 männlich und 4 weiblich. Die Männerquote lag demnach in 2021 bei 63,64 %, nicht verwunderlich, wenn man diese Werte mit denen unter Ziffer 2.4 genannten vergleicht.

2.10 Technische Betriebe Remscheid (TBR)

Der Frauenanteil in den TBR liegt zum Stichtag 01.05.2023 bei 14,86% und ist demnach seit 2019 auf gleichbleibendem Niveau. Im tariflichen Bereich gibt es lediglich in den Entgeltgruppen 8, 9a, 9c und 15 keine Unterrepräsentanzen von Frauen im Jahr 2023. Bei den Beamten sowie Beamtinnen ist das Geschlechterverhältnis in der Besoldungsgruppe A9 ausgeglichen. In den übrigen Besoldungsgruppen sind 11 Beamte und eine Beamtin beschäftigt. Diese Beamtin ist in der Besoldungsgruppe A15 als Geschäftsbereichsleitung eingesetzt.

Gut 69% der Tarifkräfte der TBR sind in 2023 in den Entgeltgruppen 3 bis 7 eingruppiert. In den Entgeltgruppen 3 bis 5 gibt es lediglich zwei Frauen, dies liegt vor allem daran, dass es kaum Müllwerkerinnen gibt. In den Entgeltgruppen 13 bis 15 befinden sich elf Beschäftigte. Unter diesen sind vier Frauen. Eine Frau hiervon ist in der Entgeltgruppe 15 als Geschäftsbereichsleitung tätig.

Über 10 % der weiblichen Beschäftigten der TBR arbeiten zum Stichtag 01.05.2023 in Teilzeit. Alle sind mit mehr als der Hälfte der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft beschäftigt. Nur fünf männliche Beschäftigte der TBR haben eine reduzierte Arbeitszeit. Zu den Vorjahren haben sich keine erwähnenswerten Veränderungen ergeben.
Der Trend der Altersteilzeit setzt sich auch bei den TBR fort. Zum Stichtag 01.05.2019 befanden sich eine weibliche Beschäftigte sowie ein männlicher Beschäftigter der TBR in einem Altersteilzeitverhältnis, wohingegen sich die Zahl im Jahr 2023 auf sieben männliche und zwei weibliche Beschäftigte erhöhte.

Zu beobachten ist weiterhin, dass wenige Beschäftigte der TBR Elternzeit beanspruchen. Zum Stichtag 01.05.2021 befand sich ein Mann und drei Frauen in Elternzeit, zum Stichtag 01.05.2022 ein Mann und vier Frauen und zum Stichtag 01.05.2023 sowohl zwei Männer als auch zwei Frauen.

Die Anzahl der Nachwuchskräfte bei den TBR ist in den letzten Jahren auf gleichbleibendem Niveau. Insgesamt befinden sich zurzeit acht männliche Nachwuchskräfte bei den TBR in Ausbildung.

3. Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2023 - 2027

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW sieht als Ziele für den Gleichstellungsplan vor, Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern.

Wesentliches Instrument zum Abbau der Unterrepräsentanzen ist die Festlegung von Zielquoten für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Seit 2016 beziehen sich die „Bereiche“ nicht nur auf konkrete Berufs- und Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen, sondern auch auf Leitungsfunktionen differenziert nach Leitungsebenen.

Zielquoten festzulegen bedeutet zunächst zu ermitteln, in welchem Umfang während der Laufzeit des Gleichstellungsplans Positionen vakant und zur Wiederbesetzung vorgesehen werden (Prognose). Alsdann wäre festzulegen, wie viele der freiwerdenden Positionen während der Laufzeit für die Besetzung von Frauen vorgesehen werden (Zielquote) und mit welchen Maßnahmen die Zielquoten zu erreichen wären. Bei der Stadt Remscheid werden Einstellungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht pauschal, sondern stets in Bezug auf die einzelne Position vorgenommen. Insofern sind Zielquoten zwar anzustreben, können im Einzelfall aber aufgrund des Leistungsprinzips nicht konkret beeinflusst werden.

Im Mittelpunkt müssen daher Ziele und Maßnahmen stehen, die dazu führen, dass in unterrepräsentierten Bereichen mehr Frauen als potentielle Bewerberinnen zur Verfügung stehen. Dieser Ansatz wurde bereits mit dem Gleichstellungsplan 2019 – 2023 verfolgt.

Auch dieses Mal wurde die Expertise der Beschäftigten eingeholt. Im Rahmen eines Workshops wurden verschiedene Ziele und Maßnahmen formuliert, die geeignet sein können, die gesetzlich definierten Ziele des Gleichstellungsplans zu erreichen.

Vordringlicher Handlungsbedarf wird in folgenden Bereichen gesehen:
- Flexiblere Arbeitszeiten und Verbesserung der bestehenden Regelungen zum Homeoffice
- Teilzeit in Führungspositionen und geteilte Führung (Top-Sharing)
- Informationen, Aufklärung und Beratungsangebote für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Elternzeit
- Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, Coaching
- Fortbildung zur Sensibilisierung der Führungskräfte
- Bessere Einbindung der Führungskräfte in die Umsetzung des Gleichstellungsplan und Controlling

Als Ziele und Maßnahmen werden für diesen Gleichstellungsplan festgelegt:

3.1 Aufbrechen des geschlechtsspezifischen Berufswahl-verhaltens

Die Berufsfeuerwehr ist fast ausschließlich männlich geprägt. **Es wird angestrebt, weibliche Nachwuchskräfte für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemaliger mittlerer Dienst) und für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger gehobener Dienst) zu gewinnen:**

1. Es wird ein Ansprachekonzept entwickelt, um in der freiwilligen Feuerwehr sowie auf Berufswahlmessen etc. Frauen gezielt für die mögliche Berufswahl zu werben.

2. Im Vorfeld von Ausschreibungs- und Auswahlverfahren wird ein Workshop für potentielle Bewerberinnen und Bewerber angeboten, um sich auf den Sporttest rechtzeitig und gezielt vorbereiten zu können. Bei dem Workshop wird auf die Belange von Teilnehmerinnen besonders eingegangen.

Der geschlechtsspezifischen Berufswahl wird entgegengewirkt:

Mit besonderen Ansprachekonzepten wird in männerdominierten Berufen um weiblichen und in frauendominierten Berufen um männlichen Nachwuchs geworben. Hierzu arbeitet die Aus- und Fortbildung im Fachdienst Personal und Organisation eng mit dem Gender-Netzwerk im Rahmen der Landesinitiative "Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAoA) zusammen.

Die Stadt Remscheid beteiligt sich am Girls- und Boysday

3.2 Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

Es wird angestrebt, 50% aller freiwerdenden Führungspositionen im allgemeinen Verwaltungsbereich mit weiblichen Beschäftigten zu besetzen.

Damit dieses gelingt, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Im Rahmen der Beurteilungsgespräche sprechen Führungskräfte geeignete weibliche Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 10 / Besoldungsgruppe A11 gezielt auf ihre Berufswegplanung an und erläutern mit ihnen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsprogramme. Mit geeigneten Beschäftigten werden zudem Perspektiven für die künftige Übernahme von Führungsverantwortung erarbeitet.

2. Führungskräfte motivieren geeignete weibliche Beschäftigte, sich auf entsprechende freiwerdende Positionen zu bewerben.

3. Es werden Fortbildungen und Coachings zur Karriereentwicklung sowie ein Mentoringprogramm angeboten.

4. Es wird ein Konzept zur geteilten Führungsverantwortung entwickelt und die Möglichkeiten zur Umsetzung geschaffen.

3.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden bis 2027 folgende Maßnahmen ergriffen und evaluiert:

1. Die Teilzeitquote bei weiblichen Beschäftigten ist mit nahezu 50% bereits sehr hoch. Über die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen hinaus müssen daher keine Anstrengungen unternommen werden, diese noch weiter zu steigern. Frauen werden ermuntert, entsprechend den individuellen Möglichkeiten und den vorhandenen Stundenkontingenten ihre Arbeitszeit aufzustocken, um ein existenzsicherndes Einkommen und existenzsichernde Alterseinkünfte zu ermöglichen.

2. Alle Beschäftigten werden umfassend über die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege informiert. Dabei werden auch gezielt männliche Beschäftigte in den Blick genommen.

3. Beschäftigte erhalten individuell Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

4. Die Fachdienste werden bei der Dienstzeitgestaltung durch den Fachdienst Personal und Organisation unterstützt mit dem Ziel, Beschäftigte mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen größtmögliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung einzuräumen. Beschäftigte mit entsprechenden Anliegen können sich an den Fachdienst Personal und Organisation wenden.

5. Die geltenden Regelungen zum Homeoffice und zur gleitenden Arbeitszeit werden überprüft.

3.4 Umsetzung und Controlling

Zur Planung, Umsetzung und Begleitung der Maßnahmen sowie des Controllings wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet**.**

Diese besteht aus den Leitern FD 0.11.1 (Personalverwaltung), 0.11.3 (Personal- und Organisationsmanagement) und 0.11.3.3 (Ausbildungs- und Gesundheitsmanagement), TBR 02 (Personal und Organisation), 2 Mitgliedern des Personalrats, sowie der Gleichstellungsbeauftragten

Alle zwei Jahre wird eine Informationsveranstaltung zum Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans für Beschäftigte durchgeführt.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Remscheid in Kraft und wird danach im Mitteilungsblatt für die Stadt Remscheid, im Intranet sowie im Internet unter www.remscheid.de veröffentlicht.