Stadt
Gladbeck

# Chancengleichheit

# Fördern

# Beruf + Familie

# Vereinbaren

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2019 – 2023

## IMPRESSUM:

| | |
|---|---|
| Herausgeber: | Stadt Gladbeck<br>Der Bürgermeister<br>Organisations- und Personalamt |
| Veröffentlichung: | Februar 2019 |
| Druck: | Stadtdruckerei Gladbeck |

# INHALTSVERZEICHNIS

**1. Vorwort ... 4**

**2. Geltungsbereich ... 4**

**3. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen ... 5**

**4. Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur ... 8**

4.1 Stadtverwaltung Gladbeck ... 8

4.2 Zentraler Betriebshof Gladbeck ... 12

**5. Bericht zur Personalentwicklung und Zielerreichung (2015 bis 2018) ... 13**

**6. Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen bis 2023 ... 20**

6.1 Prognose neu zu besetzender Stellen ... 20

6.2 Spezifische Ziele abgeleitet aus der Bestandsaufnahme und Prognose ... 21

6.3 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... 22

**7. Maßnahmen zur Zielerreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ... 23**

7.1 Handlungsfeld Arbeitszeit ... 23

7.2 Handlungsfeld Personalentwicklung ... 24

7.3 Handlungsfeld Führung ... 26

7.4 Handlungsfeld Information und Kommunikation ... 27

7.5 Handlungsfeld Service für Familien ... 29

7.6 Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung ... 30

**8. Gleichstellungscontrolling ... 33**

**9. Bekanntgabe ... 33**

**10. Anlagen ... 34**

# 1. Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Gleichstellungsplan formulieren wir für die kommenden fünf Jahre Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Gladbeck.

Er stellt unsere derzeitige Situation dar und zeigt realistische Wege zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen auf. Neben den allgemeinen Zielsetzungen auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes wollen wir eine größtmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreichen.

Die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes gelten ausdrücklich für beide Geschlechter. Die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sollen so gestaltet sein, dass berufliche Karriere und Familie nebeneinander möglich sind. Auf dem Weg zu diesem Ziel haben wir bereits viel erreicht, können aber noch besser werden. So haben zwar beispielsweise Frauen in Führungsfunktionen deutlich aufgeholt, sind aber im Höheren Dienst immer noch unterrepräsentiert. Deshalb ist es ein Ziel des Gleichstellungsplanes, hier den Anteil von Frauen zu erhöhen. Darüber hinaus streben wir an, mehr Frauen bei der Feuerwehr und mehr Männer in Kindertagesstätten zu beschäftigen.

Gemeinsam haben wir uns dazu verpflichtet, die Chancengleichheit aller Kolleginnen und Kollegen zu verwirklichen. Auch Sie alle sind ausdrücklich aufgefordert, den Gleichstellungsgedanken als gemeinsame Aufgabe aktiv umzusetzen!

Mit herzlichen Grüßen

Ulrich Roland

## 2. Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Gladbeck und des Zentralen Betriebshofs Gladbeck (ZBG). Basis dieses Gleichstellungsplanes sind die entsprechenden Gesetzesgrundlagen und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW). Soweit der Gleichstellungsplan konkrete Ziele enthält, wird deren Realisierung in einem Zeitraum von fünf Jahren angestrebt. Der Gleichstellungsplan tritt am 15.02.2019 in Kraft und ist für die Dauer von fünf Jahren gültig.

## 3. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Wesentliche gesetzliche Grundlage ist das LGG NRW, welches in seiner neuen Form zum 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es konkretisiert die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern (§ 1 Abs. 1 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, den in der Verfassung verankerten Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgrundsatz und die im LGG NRW getroffenen Regelungen zu erfüllen. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten[1] für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Verwaltung. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, flexible Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Laut LGG NRW ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Für die Umsetzung sind insbesondere die Führungskräfte verantwortlich (§ 1 Abs. 3 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer Zielvorgaben, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Dazu werden Zielvorgaben, insbesondere zum Frauen- und Männeranteil, für jede Leitungsebene benannt. Für diese Zielvorgaben zeigt dieser Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen personel-

[1] Als Beschäftigte im Sinne dieses Gleichstellungsplanes gelten sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte.

ler, sozialer oder organisatorischer Art auf. Außerdem werden Maßnahmen beschrieben, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Unabhängig von diesen gesetzlichen Vorgaben gilt das **Prinzip der Bestenauslese**. Die verfassungsrechtliche Grundlage für die Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst bildet Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), der den Grundsatz der Bestenauslese (auch: Leistungsprinzip) für alle Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes festlegt. Die getroffenen Maßnahmen einschließlich der Quoten führen nicht zu einer Benachteiligung von Männern, sondern sorgen für einen Ausgleich der Benachteiligung von Frauen. Die Quote betrachtet nicht den Einzelfall, sondern soll verhindern, dass eine Gruppe aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem Geschlecht kollektiv benachteiligt ist. Sie bevorzugt keine Frauen, die schlechter qualifiziert sind, sondern eröffnet Frauen lediglich die gleichen Chancen am beruflichen Aufstieg teilzuhaben wie Männern. Wenn von der „Quotenfrau" gesprochen wird, schwingt immer die Annahme mit, es hätte ein besser qualifizierter Mann das Nachsehen. Die Quote hebelt nicht das im Grundgesetz verankerte Prinzip der Bestenauslese aus, sondern sie sorgt dafür, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der strukturelle Nachteil eine Frau zu sein, ausgeglichen ist. Der Gesetzgeber hat festgestellt, dass Frauen strukturell benachteiligt sind und hat mit den Gleichgleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder darauf reagiert.

**Strukturelle Benachteiligung** meint sich wiederholende Benachteiligungen vielfältiger Art aufgrund meist nicht genau benennbarer Ursachen wie z. B. Einstellungsmuster, Verhaltenserwartungen, Stereotype und Vorurteile wegen des Geschlechts. Das LGG NRW legt auch fest, dass diese strukturellen Benachteiligungen von Frauen durch gezielte Maßnahmen zu beheben sind. Als ein Indikator für ihre strukturelle Benachteiligung wegen des Geschlechts gilt die Unterrepräsentanz auf Leitungsebenen. Neben den Quoten gibt es noch zahlreiche andere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit, die in diesem Plan zu finden sind.

Bei der Besetzung von Auswahlgremien wird darauf geachtet, dass diese geschlechterparitätisch zu besetzen sind. Wenn eine derartige Besetzung nicht möglich ist, sollte dies nachvollziehbar dokumentiert und begründet werden (§ 8 LGG NRW).

Die aufgezeigten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Mittel im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können und unterliegen der Restriktion des Stärkungspaktes.

Alle zwei Jahre ist nachzuhalten, ob die vereinbarten Ziele erreicht werden bzw. ob die Zielerreichung gefährdet ist. Wird erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Ein Bericht zur Umsetzung des bisher gültigen Frauenförderplanes (Laufzeit bis 2018) ist nur bedingt möglich, da sich im Landesgleichstellungsgesetz, im Beamtenrecht wie auch in der Entgeltordnung des TVöD in 2016 und 2017 grundlegende Änderungen ergeben haben, so dass eine Vergleichbarkeit der zur Verfügung stehenden Daten und Statistiken nur in Teilen gegeben ist. Daher ist eine Überprüfung und Analyse der Zielerreichung aus dem Frauenförderplan 2015 bis 2018 nicht aussagekräftig genug.

Bei der Gegenüberstellung der Besoldungs- und Entgeltgruppen muss ferner berücksichtigt werden, dass die Vergleichsgruppen im Rahmen der Novellierung des LGG NRW im Jahr 2016 neu zugeordnet worden sind (vgl. Anlage 2 zu § 7 LGG NRW / s. auch am Ende des Gleichstellungsplanes).

Das Besoldungsrecht der Beamtinnen und Beamten unterscheidet nicht mehr in einzelne Laufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst), sondern kennt nur noch zwei Laufbahngruppen mit je zwei Eingangsämtern[2]:

| | | |
|---|---|---|
| **Laufbahngruppe 1** | **1. Einstiegsamt** | **vorm. einfacher Dienst** |
| | **2. Einstiegsamt** | **vorm. mittlerer Dienst** |
| **Laufbahngruppe 2** | **1. Einstiegsamt** | **vorm. gehobener Dienst** |
| | **2. Einstiegsamt** | **vorm. höherer Dienst** |

Im Tarifrecht wurde mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 01.01.2017 über 150 Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen. Zudem ist die bisherige Entgeltgruppe 9 aufgefächert worden in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c, die Entgeltgruppen 4 und 7 neu eingeführt und einige Beschäftigte sind in diese neuen Entgeltgruppen überführt worden.

Somit soll die erste Analyse nach der geänderten Vergleichsgruppenbildung erst zum nächsten Stichtag der Datenerhebung, 30.06.2020, umgesetzt werden.

[2] Aufgrund der besseren Lesbarkeit werden im Folgenden die „alten" Laufbahnbezeichnungen verwendet.

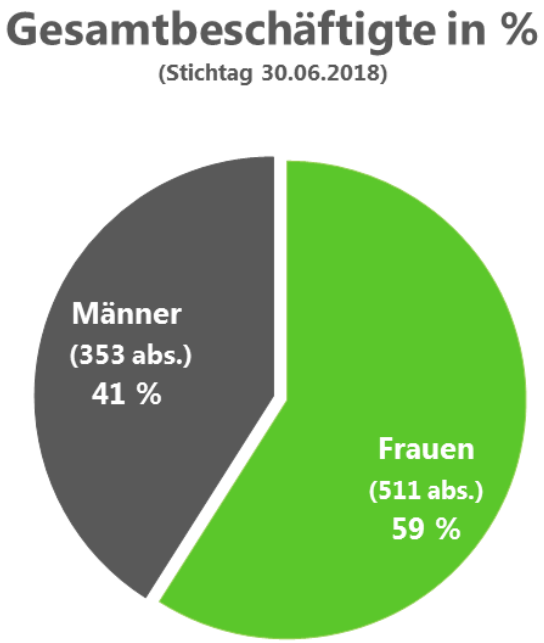
# 4. Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur

Der vorliegende Gleichstellungsplan basiert auf den zum Stichtag 30.06.2018 generierten Personaldaten. Die Situation der Beschäftigten wird nach Tätigkeitsebenen bzw. Besoldungs-/Entgeltgruppen und Funktionen mit Führungsaufgaben und teilweise nach Berufsgruppen erhoben.

## 4.1 Stadtverwaltung Gladbeck

### Gesamtbeschäftigte

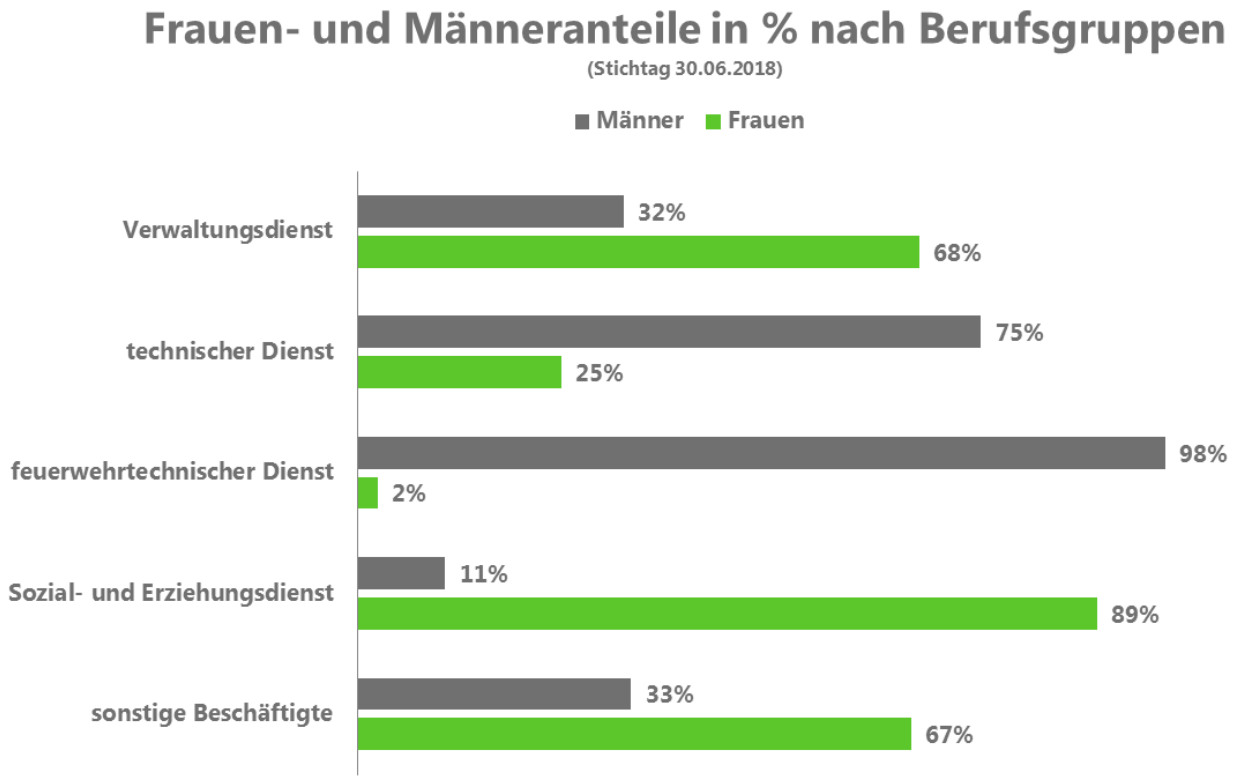
Insgesamt waren am Stichtag 864 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung Gladbeck[3] beschäftigt. Mit 511 weiblichen Beschäftigten betrug der Frauenanteil 59 %.




[3] Befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Wahlbeamtinnen bzw. Wahlbeamte wurden bei dieser Statistik nicht berücksichtigt.

## Beschäftigtenstruktur nach Berufsgruppen

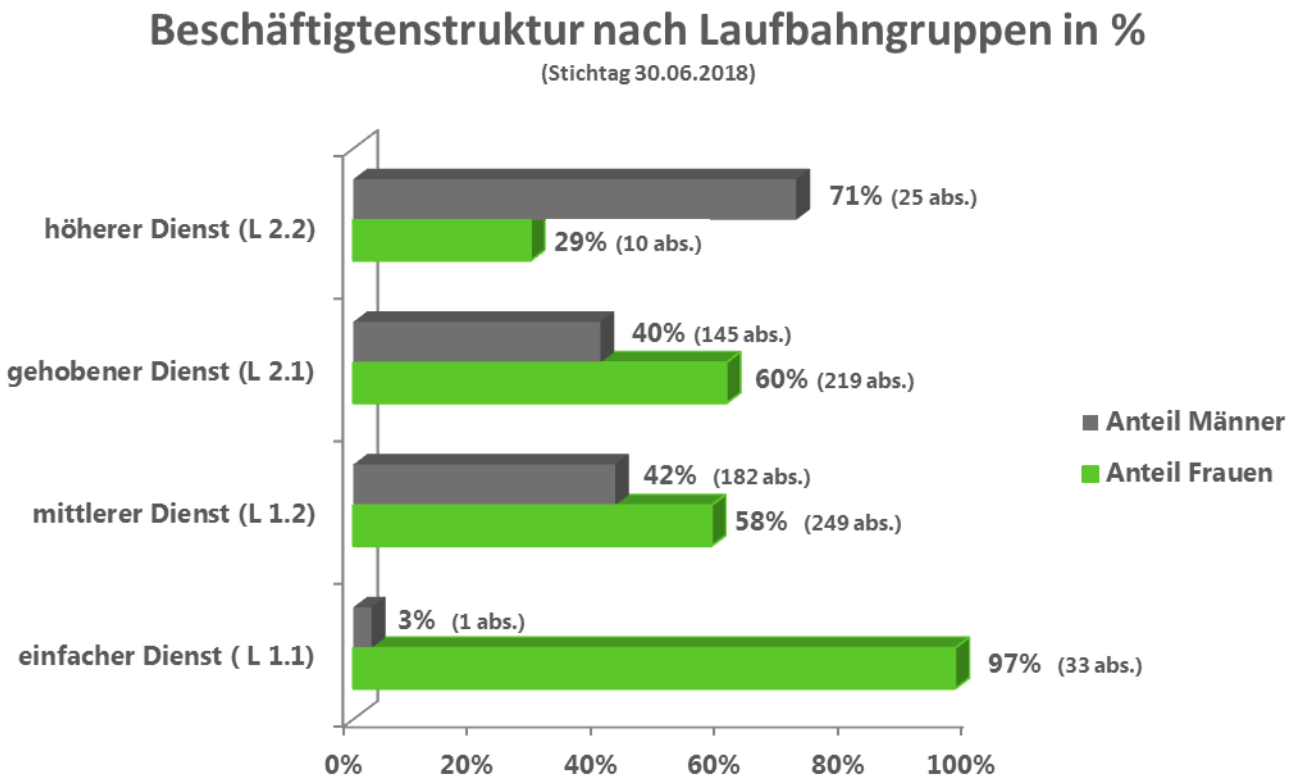
Im allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt der Anteil an weiblichen Beschäftigten 68 %. Im technischen (25 %) und feuerwehrtechnischen (2 %) Dienst liegt im Sinne des LGG NRW eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, während im Sozial- und Erziehungsdienst (89 %) sowie bei den sonstigen Beschäftigten[4] (67 %) der Anteil weiblicher Beschäftigter sehr hoch ist.




[4] Siehe Anlage (10.3).

## Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

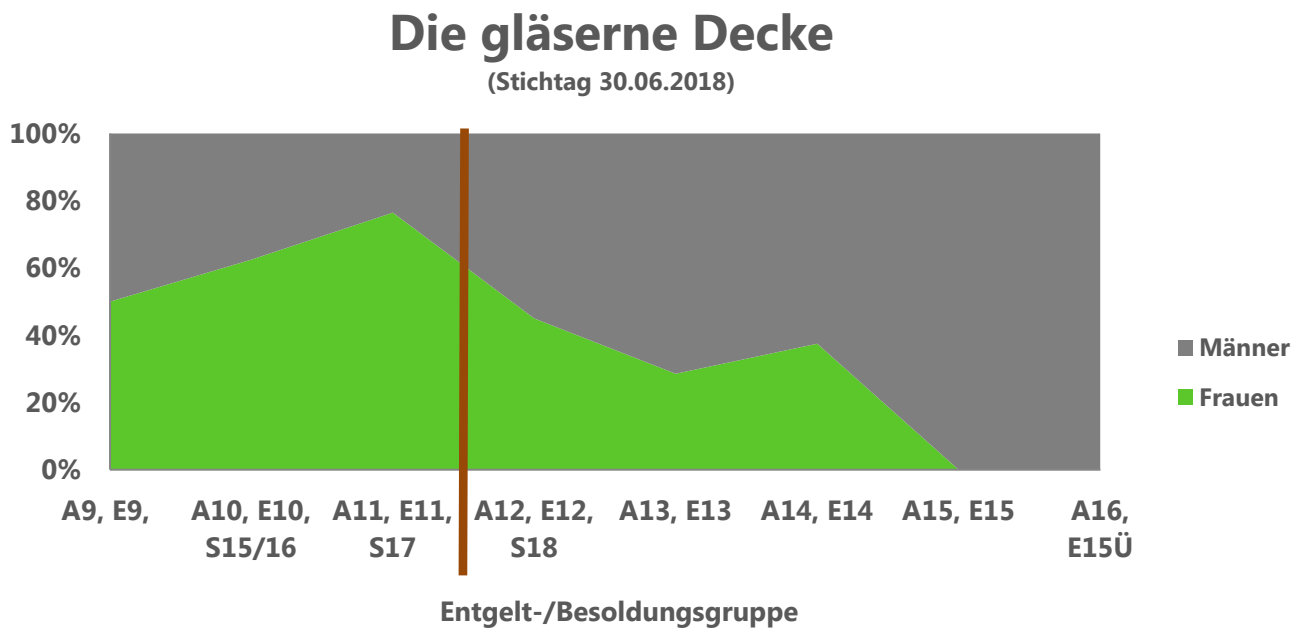
Im einfachen Dienst liegt der Frauenanteil bei 97 %; im mittleren Dienst bei 58 % und im gehobenen Dienst bei 60 %. Im höheren Dienst liegt der Anteil bei 29 %. Im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor. Im höheren Dienst dagegen liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.




In einfachen Dienst sind weiterhin fast ausschließlich Frauen beschäftigt, dies sind u. a. die Raumpflegerinnen und hauswirtschaftlichen Kräfte. Der hohe Frauenanteil im mittleren Dienst lässt sich damit erklären, dass es rund 100 weibliche Beschäftigte im Erziehungsdienst in den städtischen Kindertagesstätten gibt - aber nur zwei Erzieher. Im gehobenen Dienst sind es vor allem der Sozial- und Erziehungsdienst und der allgemeine Verwaltungsdienst, die den großen Anteil an weiblichen Beschäftigten ausmachen. Der öffentliche Dienst ist für Frauen attraktiv, da hier für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich bessere Möglichkeiten gegeben sind.

## Gläserne Decke

Frauen sind in einigen Führungsebenen unterrepräsentiert. Die gläserne Decke[5] bei der Stadtverwaltung, d.h. eine unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen findet sich ab der Entgelt-/Besoldungsgruppe A12/E12/S18. In den Entgelt-/Besoldungsgruppen A15/E15 und A16/E15Ü des höheren Dienstes gibt es keine Frauen in Führungspositionen.




## Frauenanteile in Führungspositionen

Trotz des hohen Anteils weiblicher Beschäftigter von 59 % sind Frauen in einigen Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil über alle Führungspositionen liegt zum Stichtag 30.06.2018 bei 46 %. Je höher die Führungsebene, umso niedriger wird aber der Frauenanteil. Positiv hervorzuheben ist, dass die Stadtverwaltung Gladbeck seit dem 01.01.2018 wieder eine Frau als Beigeordnete hat.

**Tabelle: Frauenanteile in Führungspositionen (Stichtag 30.06.2018)**

| Leitungsebene | Anzahl Stellen abs. | Besetzte Stellen abs. | Frauenanteil abs. | Frauenanteil in % | Teilzeit | Anteil Teilzeit |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Amts-/Referatsleitungen | 16 | 13 | 3 | 23% | 1 | 8% |
| Abteilungsleitung | 41 | 37 | 16 | 43% | 2 | 5% |
| Sachgebiets-/Teamleitung | 34 | 32 | 19 | 59% | 4 | 13% |
| Gesamt | 91 | 82 | 38 | 46% | 7 | 9% |

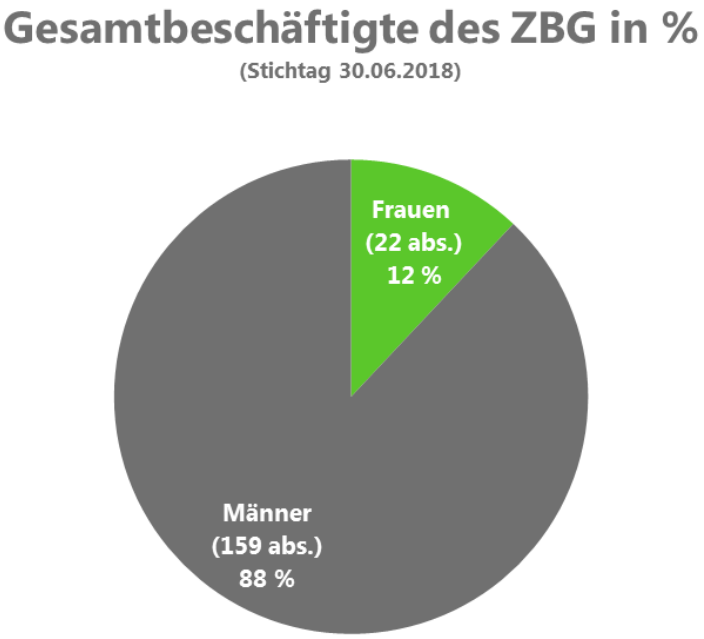
[5] Als gläserne Decke bezeichnet man eine unsichtbare Barriere, auf die Frauen im Laufe ihrer Karriere stoßen. D. h. hochqualifizierte Frauen bleiben beim Aufstieg innerhalb eines Unternehmens oder Organisationen auf der Ebene des mittleren Managements "hängen" und erreichen nicht die Führungsetagen, obwohl sie vergleichbare Leistungen erbringen wie die männlichen Kollegen.

## 4.2 Zentraler Betriebshof Gladbeck

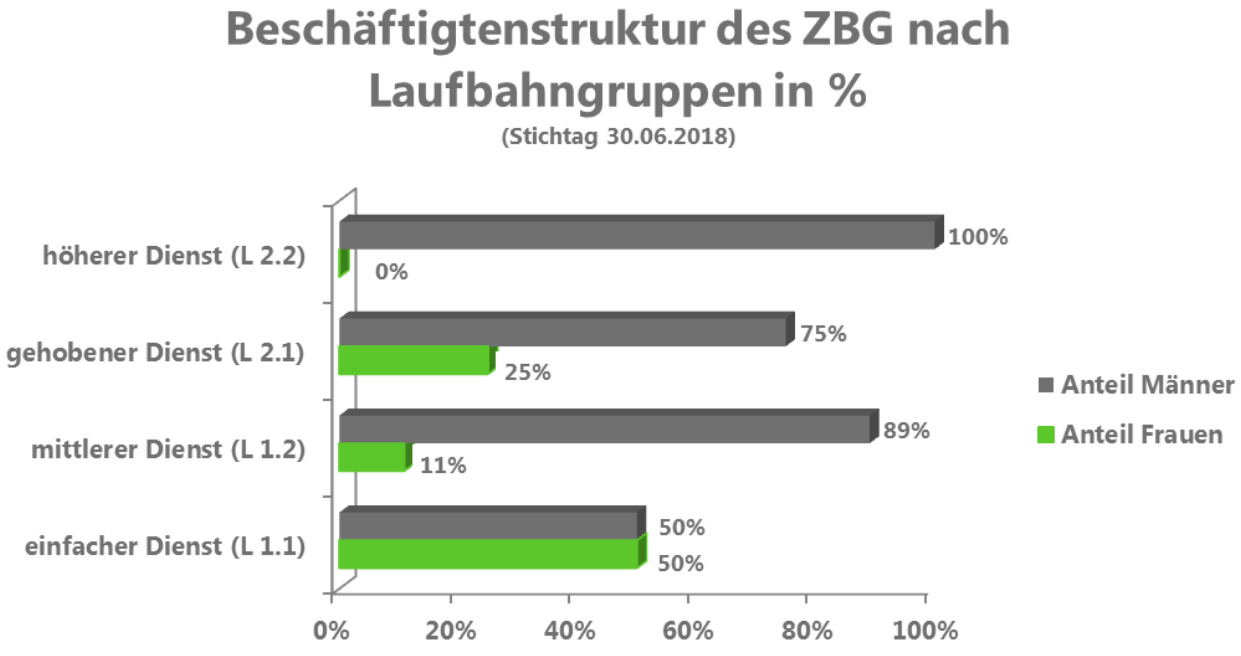
Der zentrale Betriebshof teilt sich in die Bereiche Abfallwirtschaft, Straßenreinigung, Abfallverwertung, Fuhrpark, Bestattungswesen, Grünflächenunterhaltung und Verwaltung auf.

### Beschäftigtenstruktur des ZBG

Der ZBG hat 181 Beschäftigte, verteilt auf 22 Frauen und 159 Männer, davon die meisten im mittleren Dienst.




In allen Laufbahngruppen (außer dem einfachen Dienst) des ZBG sind Frauen unterrepräsentiert.



Im Bereich Abfallwirtschaft (orange) arbeitet keine Frau. Dies liegt insbesondere an der körperlich anstrengenden Arbeit. Im Bereich Grünflächen (grün) sind einige Gärtnerinnen beschäftigt.

### Frauenanteile in Führungspositionen beim ZBG

**Tabelle: Frauenanteile in Führungspositionen beim ZBG (Stichtag 30.06.2018)**

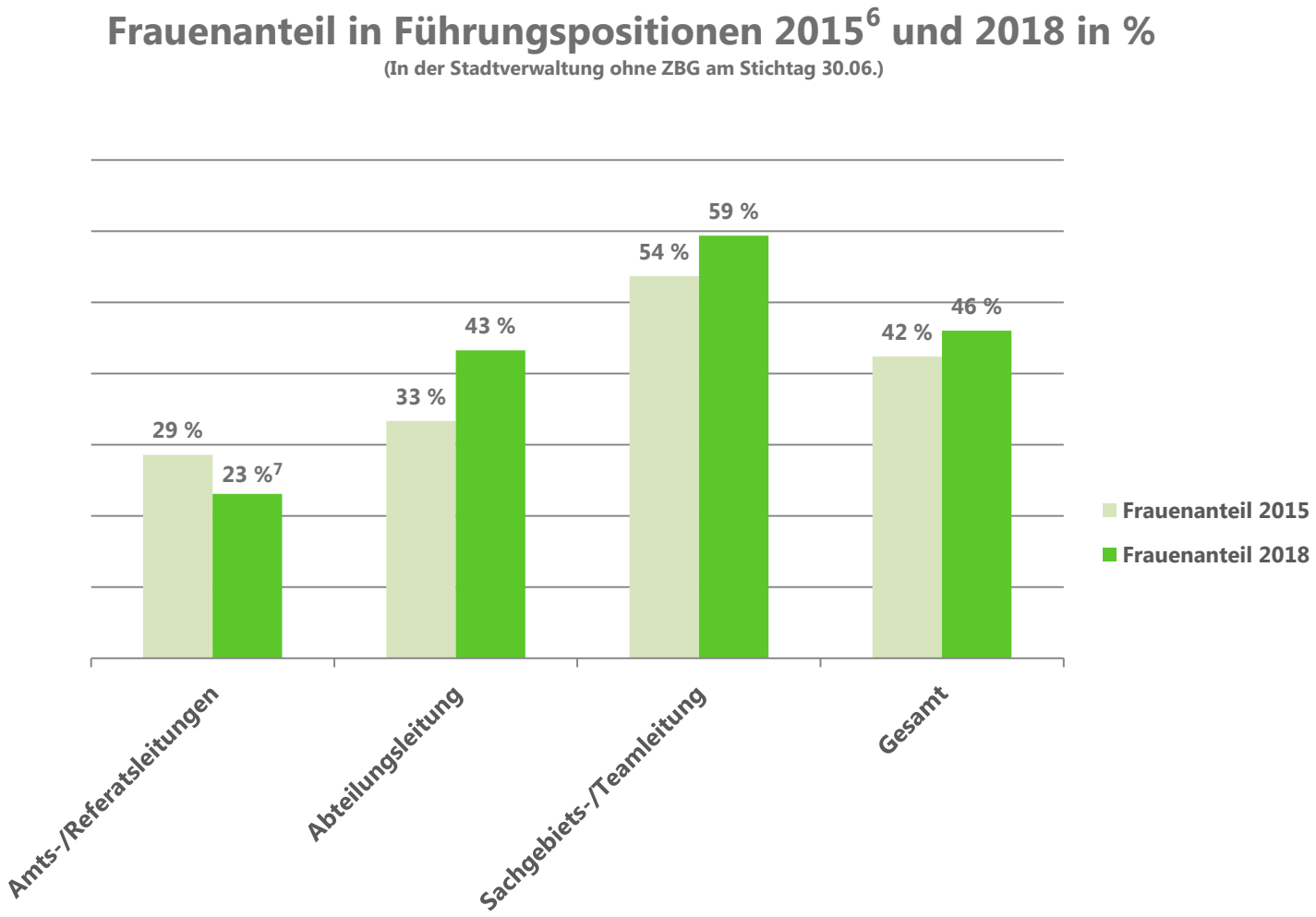
| Leitungsebene | Anzahl Stellen abs. | Besetzte Stellen abs. | Frauenanteil abs. | Frauenanteil in % | Teilzeit | Anteil Teilzeit |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Amts-/Referatsleitungen | 1 | 1 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Abteilungsleitung | 3 | 3 | 1 | 33% | 1 | 33% |
| Sachgebiets-/Teamleitung | 3 | 3 | 1 | 33% | 0 | 0% |
| Gesamt | 7 | 7 | 2 | 29% | 1 | 14% |

Von den sieben Führungspositionen beim ZBG sind zwei mit Frauen besetzt.

## 5. Bericht zur Personalentwicklung und Zielerreichung (2015 bis 2018)

Konkrete Prognosen bzw. Zielbeschreibungen sind für die Entgelt-/Besoldungsgruppen im Frauenförderplan 2015 bis 2018 erfolgt. Die zum jetzigen Stichtag 30.06.2018 erhobenen Daten bieten aber keine adäquate Vergleichbarkeit zu den bisherigen Analysen, da zum 01.01.2017 die neue Entgeltordnung nach TVöD in Kraft getreten ist. Ca. 150 Stellen wurden aufgrund der neuen Entgeltordnung anderen bzw. neuen Entgeltgruppen zugeordnet und die Stelleninhaberinnen und -inhaber konnten einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Durch die geänderte Vergleichsgruppenbildung soll eine konkrete Analyse erst zum nächsten Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2020) umgesetzt werden.

## a) Frauenanteil in Führungsfunktionen




Mit Hilfe der seit 2015 durchgeführten Fördermaßnahmen konnte der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt weiter erhöht werden, jedoch nicht auf allen Führungsebenen und in allen Berufsgruppen.

Eine Ursache für die geringe Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen ist möglicherweise in der Anzahl der Bewerbungen durch Frauen auf höherwertige Positionen begründet. Obwohl insgesamt mehr Frauen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, bewerben sich auf bestimmte höherwertige Positionen, z.B. in den technischen Bereichen mehr Männer. Auf einige der ausgeschriebenen Führungspositionen war die Anzahl an Bewerbungen insgesamt gering. Die zu-

[6] Die Angaben zum Frauenanteil in Führungspositionen im Jahr 2015 weichen leicht von denen im Frauenförderplan 2015 ab, da die Zuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Leitungsebenen angepasst wurde (z. B. wurden im Frauenförderplan 2015 noch 10 weibliche Kita-Leitungen zu den Sachgebietsleitungen gerechnet).

[7] Beim Erstellen des Planes waren die Vakanzen (Stadtämter 51, 61 und 66) bereits besetzt und somit der tatsächliche Frauenanteil an den höchsten Führungspositionen bereits höher (= 31 %).

nehmend gute Arbeitsmarktlage drückt sich in der abnehmenden Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber aus.

### b) Frauenanteil bei der Feuerwehr

Der **Fachbereich Feuerwehr** hat das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, in der Laufzeit des letzten Frauenförderplans nicht erreicht. Die Feuerwehr hat einen Frauenanteil von 2,4 % bei 82 Bediensteten. Es gibt bei der Feuerwehr eine Hauptbrandmeisterin und eine Rettungsassistentin.

Für den feuerwehrtechnischen Bereich erreichen die Verwaltung wesentlich weniger Bewerbungen von Frauen, auch wenn in den Stellenausschreibungen Frauen gezielt angesprochen werden. Positiv kann sich auswirken, dass zukünftig auch der Beruf der Notfallsanitäterin eine anerkannte Erstausbildung ist. Das eröffnet für die Feuerwehr neue Wege, um mehr Frauen für diese Berufsbilder zu interessieren.

Im Bereich Ausbildung zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter konnten seit 2017 drei von vier Ausbildungsstellen mit Frauen besetzt werden, mit der Perspektive, bei entsprechender Eignung, die Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin abzuschließen.

Die Feuerwehr beteiligt sich darüber hinaus engagiert an Maßnahmen, die geeignet sind, mehr Frauen für den Feuerwehrbereich zu gewinnen. Seit Jahren wird hierzu u. a. intensiv der Girls'Day genutzt.

Einer der wesentlichen Gründe für den geringen Anteil von Frauen in der Feuerwehr sind die hohen körperlichen Anforderungen. Der Sporttest wurde 2014 geschlechterneutral konzeptioniert. Die sportlichen Anforderungen bei der Eignungsfeststellung sind für Männer und Frauen gleich, da im Einsatz das gleiche Leistungsvermögen erforderlich ist, allerdings werden die Ergebnisse geschlechterspezifisch teilweise unterschiedlich bewertet. Die Überarbeitung des Sporttestes hat bislang noch nicht die gewünschte Wirkung gezeigt, da der Test insgesamt den hohen körperlichen Anforderungen des Berufsbildes Rechnung tragen muss.

### c) Zielerreichung im Sozial- und Erziehungsdienst

Im gesamten Sozial und Erziehungsdienst sind Frauen überproportional vertreten, daher greift das Ziel des LGG NRW, Frauen in Bereichen zu fördern, in denen sie noch nicht zu 50 % vertreten sind, für diesen Bereich nicht. Von den insgesamt 13 Kitaleitungen ist es der Verwaltung gelungen, eine Stelle mit einem Mann zu besetzen. Seit 2017 gibt es auch 2 festangestellte Erzieher. Der geringe Männeranteil im Sozial- und Erziehungsdienst liegt nicht an einer strukturellen Diskriminierung von Männern, sondern eher an einer zu geringen finanziellen und gesellschaftlichen Anerkennung der entsprechenden Arbeit sowie der historischen Entwicklung. Erzieher entschei-

den sich nach Abschluss der Ausbildung seltener für den Elementarbereich als vielmehr für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe.

### d) Teilzeitbeschäftigung

Ein Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt, leistet damit auch einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Die Stadt Gladbeck hat zahlreiche Maßnahmen eingeführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern. In den vergangenen Frauenförderplänen wurde zum einen das Ziel beschrieben, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter attraktiv zu gestalten. Dazu wird ein breit gefächertes Maßnahmenpaket angeboten. Viele individuelle Arbeitszeitmodelle zählen dazu. Beurlaubte Beschäftigte haben die Möglichkeit, in Teilzeit einzusteigen und ihre Wochenstundenzahl aufzustocken. Ab 2019 wird auch die Einführung der Telearbeit dazu zählen. Zum anderen wurde das Ziel beschrieben, dass sich Elternzeit und Teilzeit nicht negativ auf die weiteren Karrieremöglichkeiten auswirken dürfen.

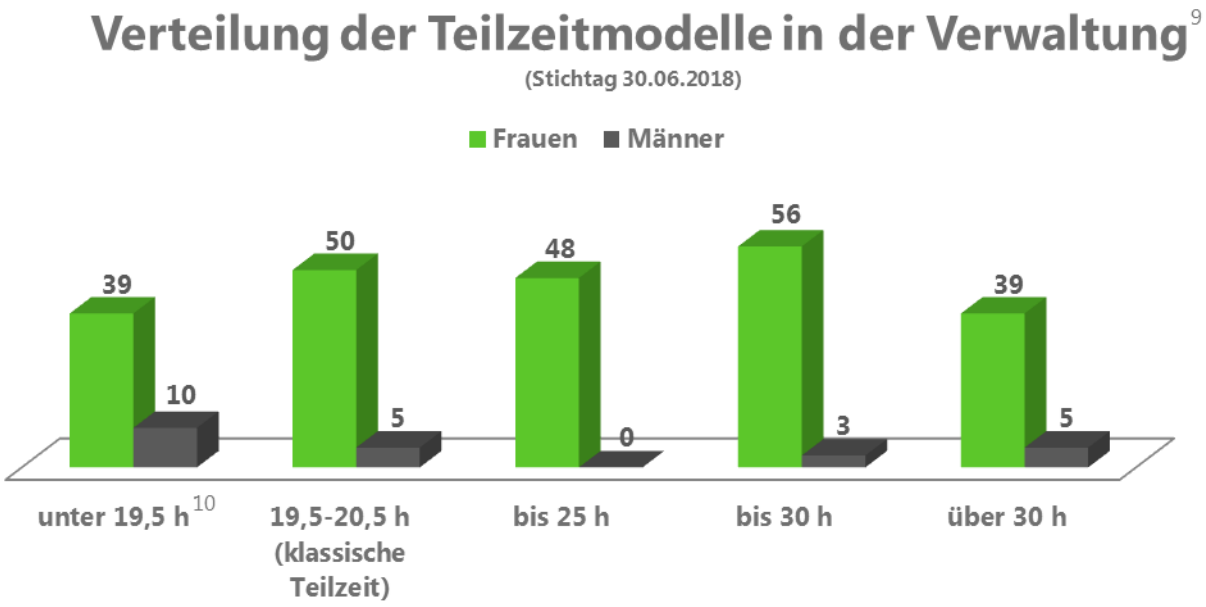
Die **Teilzeitquote in der Stadtverwaltung** ist seit 2015 annähernd gleich geblieben. Die Teilzeitangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden noch immer im wesentlich stärkeren Ausmaß von Frauen als von Männern genutzt. Wie die Tabelle zeigt, ist die Verteilung auf Frauen und Männer in der Stadtverwaltung seit 2015 in etwa gleich bleibend.

**Anzahl Teilzeitbeschäftige in der Stadtverwaltung 2015 und 2018 (jeweils zum 30.06.)**

| Stadtverwaltung | 2018 | 2015[8] |
|---|---|---|
| Gesamt | 255 | 250 |
| Frauen | 232 | 229 |
| Männer | 23 | 21 |
| davon Leitungsfunktion | 7 | 8 |
| davon weiblich | 5 | 6 |
| Teilzeitquote | 29,51 % | 30,01 % |

[8] Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten weicht von der im Frauenförderplan 2015 genannten Anzahl ab, da nun auch die Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer mit berücksichtigt wurden. Beschäftigte in Altersteilzeit sind in dieser Statistik nicht enthalten.

Von den derzeit insgesamt 255 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der **Stadtverwaltung** sind 22 % „klassisch halbtags" beschäftigt. 78 % der Teilzeitbeschäftigten haben eine individuelle wöchentliche Arbeitszeitlösung.




Beim **ZBG** lag die Teilzeitquote 2015 bei 7 % und ist bis zum Stichtag 30.06.2018 um einen Prozentpunkt leicht auf 8 % gestiegen. Damit ist die Teilzeitquote beim ZBG deutlich niedriger als in der Stadtverwaltung.

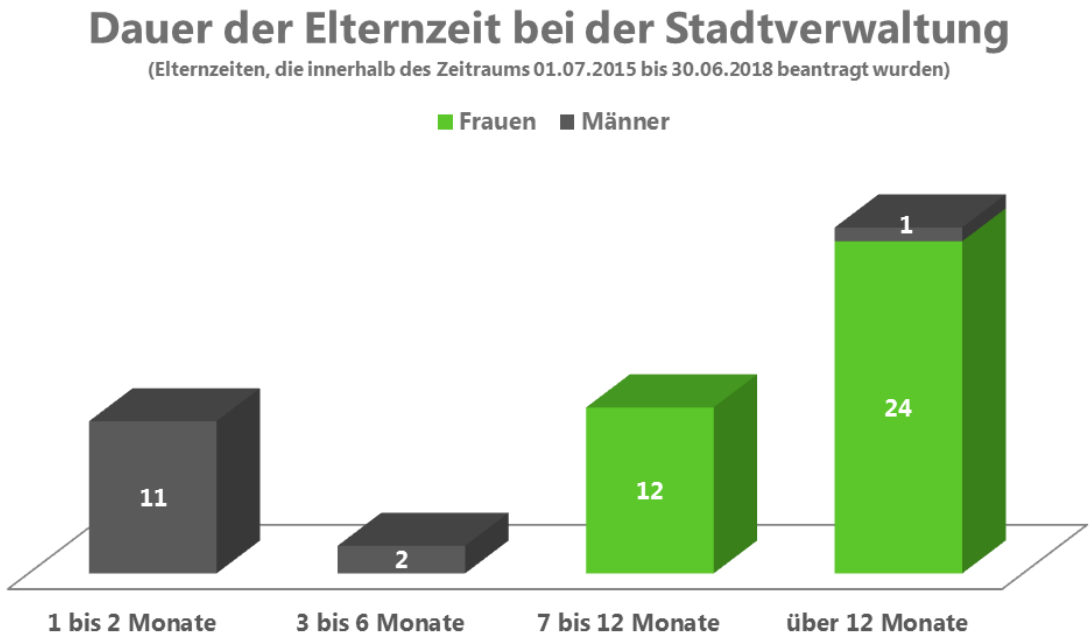
**Anzahl Teilzeitbeschäftige beim ZBG 2015 und 2018 (jeweils zum 30.06.)**

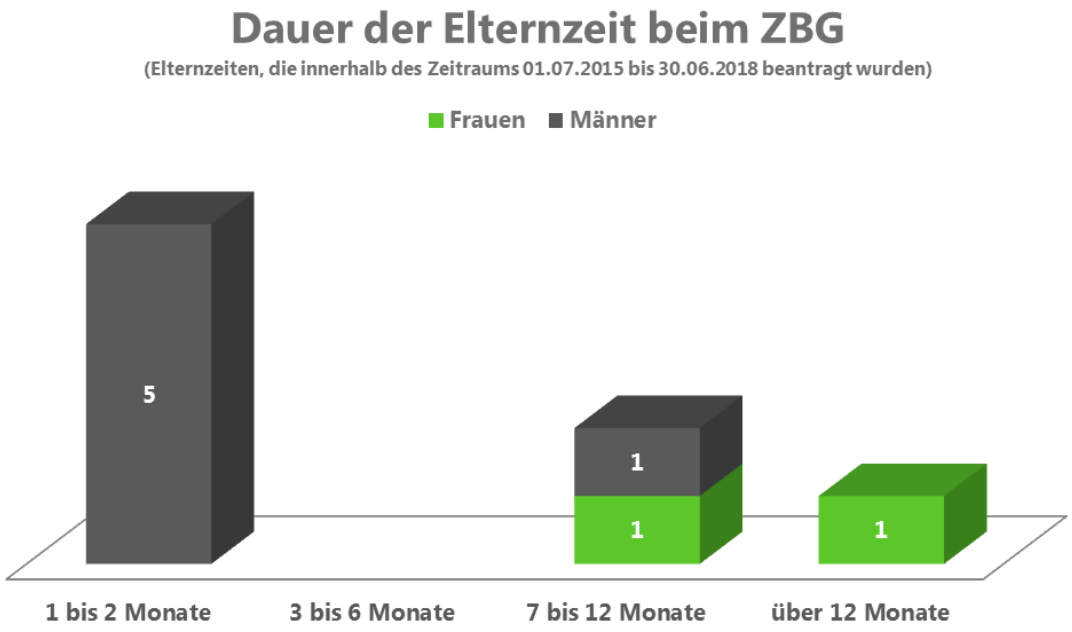
| ZBG | 2018 | 2015 |
|---|---|---|
| Gesamt | 15 | 13 |
| Frauen | 11 | 11 |
| Männer | 4 | 2 |
| davon Leitungsfunktion | 1 | 1 |
| davon weiblich | 1 | 1 |
| Teilzeitquote | 8 % | 7 % |

[9] Ohne die Beschäftigten mit Altersteilzeit.
[10] Dies sind zum überwiegenden Anteil die Musikschullehrerinnen und -lehrer, die häufig einen sehr kleinen Stundenumfang haben.

### e) Familienbedingte Beurlaubungen (Elternzeit)

Von 2015 bis 2018 gab es 50 Anträge auf Gewährung von Elternzeit. Davon entfallen 72 % auf Frauen und 28 % auf Männer. Mit der Einführung des neuen „Elterngeld plus" durch den Gesetzgeber Anfang 2015 sollte es für Mütter, aber insbesondere auch für Väter einfacher werden, Elternzeit und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Das Elterngeld plus zeigt bislang noch keine Auswirkung auf die Dauer der Elternzeit von Frauen oder Männern in der Stadtverwaltung Gladbeck. Wie die Graphik zeigt, nehmen die Väter in der Regel die zwei „Vätermonate" und die Frauen mehrheitlich zwischen einem halben Jahr und drei Jahren Elternzeit.



## f) Fortbildungen

Ein Indikator für Gleichstellung ist die Teilnahme am beruflichen Aufstieg von einer Laufbahngruppe in die nächsthöhere. Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg ist die Teilnahme an gesetzlich oder tariflich vorgeschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Zulassungen beziehen sich auf die **Stadtverwaltung** und den **ZBG**.

### Zulassungen zum Verwaltungslehrgang I

| Zeitraum | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|---|---|---|---|
| 01.07.2012 bis 30.06.2015 | 2 | 1 | 67% |
| 01.07.2015 bis 30.06.2018 | 2 | 3 | 40% |

### Zulassungen zum Verwaltungslehrgang II

| Zeitraum | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|---|---|---|---|
| 01.07.2012 bis 30.06.2015 | 1 | 1 | 50% |
| 01.07.2015 bis 30.06.2018 | 1 | 2 | 33% |

### Zulassungen zum Aufstieg in den gehobenen Dienst

| Zeitraum | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|---|---|---|---|
| 01.07.2012 bis 30.06.2015 | 2 | 1 | 67% |
| 01.07.2015 bis 30.06.2018 | 0 | 1 | 0% |

### Zulassungen zur modularen Qualifizierung

| Zeitraum | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|---|---|---|---|
| 01.07.2012 bis 30.06.2015 | 1 | 0 | 100% |
| 01.07.2015 bis 30.06.2018 | 2 | 2 | 50% |

### Zulassungen zum Masterstudium

| Zeitraum | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|---|---|---|---|
| 01.07.2012 bis 30.06.2015 | 0 | 0 | 0% |
| 01.07.2015 bis 30.06.2018 | 0 | 1 | 0% |

Bei der Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen sind keine signifikanten Unterschiede bzw. Hinweise auf Benachteiligung eines Geschlechts zu verzeichnen.

**Zusammenfassung**

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen konnte weiter gesteigert werden. Der Abbau der Unterrepräsentanz ist nur teilweise gelungen. Auf den oberen Leitungsebenen, im Bereich der Feuerwehr, im Erziehungsdienst und beim ZBG muss eine langfristige Strategie Wirkung zeigen.

Die Inanspruchnahme von Teilzeit ist im Berichtszeitraum etwa gleichbleibend. Dies zeigt, dass Vereinbarkeitsangebote der Stadtverwaltung bekannt sind und auch genutzt werden. Elternzeit wird noch immer länger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen. Hier ist im Sinne des Gesetzes Handlungsbedarf, da Männer stärker zu motivieren sind, Vereinbarkeitsangebote wahrzunehmen. Die Auswertung der Fortbildungen ergibt zum jetzigen Zeitpunkt keinen Handlungsbedarf.

Die Erhöhung des Frauenanteils ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht in der Laufzeit eines Frauenförderplans bzw. Gleichstellungsplans abgeschlossen werden kann.

# 6. Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen bis 2023

§ 6 des LGG NRW legt als konkretes Ziel fest, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil bis auf 50 Prozent zu erhöhen ist. Für die Festlegung von konkreten Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist es hilfreich, die voraussichtlich eintretenden Vakanzen in diesem Bereich festzustellen. Die Fluktuation auf Ebene der Führungskräfte bis 2023 ist auch in der Verwaltung von verstärkten Austritten durch Erreichen der Regelaltersgrenze geprägt.

## 6.1 Prognose neu zu besetzender Stellen

Bis zum 30.06.2023 entstehen auf den Leitungsebenen voraussichtlich insgesamt 14 Vakanzen; zwei Amtsleitungen, neun Abteilungsleitungen und drei Sachgebietsleitungen. Dabei handelt es sich um zehn männliche und vier weibliche Führungskräfte.

In den letzten Jahren sind weitere Leitungspositionen aus unterschiedlichen Gründen zusätzlich vakant geworden. Über die planbaren Vakanzen hinaus finden auch auf dieser Ebene weitere Entwicklungen, z.B. durch organisatorische Änderungen statt. Ferner sind auf Führungskräfteebene Austritte aus persönlichen Gründen, wie beispielsweise Elternzeit, räumliche und berufliche Umorientierung, etc. zu erwarten. Bei einer Fortschreibung dieser Entwicklung ist mit zusätzlichen ungeplanten Abgängen zu rechnen, die aber aufgrund mangelnder Berechenbarkeit nicht in die Zielvorgaben einfließen können.

## 6.2 Spezifische Ziele abgeleitet aus der Bestandsaufnahme und Prognose

Innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes sind die Frauenanteile in leitenden Funktionen, gerade in Anbetracht des überproportionalen Anteils der Frauen an allen Beschäftigten, stärker zu erhöhen. Aus der Analyse der Bestandsaufnahme ergeben sich folgende Zielwerte:

| Führungsebene | Stellenanzahl insgesamt | Zum Stichtag 30.06.2018 festgestellter anteiliger Prozentsatz an Frauen[11] | Voraussichtlich zu besetzende Stellen 2018-2023 | Maximal realisierbarer Frauenanteil nach Besetzung der vakanten Stellen | Zielquote nach LGG |
|---|---|---|---|---|---|
| Amts/Referatsleitungen | 16 | 23 % | 2 | 44 % | 44 % |
| Abteilungsleitungen | 41 | 43 % | 9 | 61 % | 50 % |
| Sachgebietsleitungen | 34 | 59 % | 3 | 62 %[12] | - |

Der Zielwert von 44 % auf der Ebene der Amts- und Referatsleitungen ergibt sich aus den voraussichtlich entstehenden Vakanzen. Ein Zielwert von 50 % wäre hier nicht realistisch, da mehr Stellen im Zeitraum des Gleichstellungplanes nicht zu besetzen sind.

Auf der Ebene der Abteilungsleitung ist die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 50% eine realistische Zielquote. Auf Ebene der Sachgebiets- und Teamleitungen ist der gesetzlich vorgeschriebene Zielwert von 50 % schon jetzt überschritten, daher muss hier keine Zielquote festgelegt werden und es sind bei aktuellem Stand keine weiteren Maßnahmen erforderlich. Erst wenn im Zeitraum der Gültigkeit dieses Gleichstellungplanes der Frauenanteil unter 50 % fallen sollte, greifen wieder die gesetzlichen Regelungen des LGG NRW.

[11] Der Prozentsatz bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2018. Zu diesem Zeitpunkt stand schon fest, dass zwei weitere Amtsleitungen bis zum Jahresende 2018 durch Frauen besetzt werden, womit der Wert schon auf 31% gestiegen ist. Diese Stellenbesetzungen sind bei der Festlegung des Zielwertes berücksichtigt worden.

[12] Die gesetzlich vorgeschriebene Quote liegt bei 50%. Bei Stellenbesetzungen findet das LGG NRW bei diesem Sachstand nur Anwendung wenn innerhalb der zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz vorliegt.

### Zielquote bei der Feuerwehr

Bei der Feuerwehr ist das Ziel, die Quote bis 2023 auf 5 %, auf dann vier Frauen, anzuheben. Diese Steigerung ist aufgrund der Stellenvakanzen in den kommenden Jahren realistisch. Der Fachbereich hat langfristig das Ziel, die Frauenquote deutlich zu steigern.

### Steigerung des Anteils männlicher Erzieher

Eine konkrete Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) ist mangels Realisierbarkeit nicht sinnvoll. Derzeit beträgt in den Berufsgruppe „Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen" der Frauenanteil in der Ausbildung über 90 %. Da es sich aber um eine schulische Ausbildung handelt, sind die Einflussmöglichkeiten der Stadtverwaltung gering. Die Dienststelle ist bestrebt, die Gleichstellung von Frau und Mann im Sozial- und Erziehungsdienst zu realisieren und fordert daher in ihren Stellenangeboten ausdrücklich Männer zur Bewerbung auf. Ebenso wird jungen Männern im Rahmen des Boys'Day die Möglichkeit geboten, das Berufsfeld des Sozial- und Erziehungsdienstes kennenzulernen.

### Kompakt: Ziele bis 2023

- Übergeordnetes Ziel ist es, den **Frauenanteil im höheren Dienst** auf 50 % zu steigern.
- Der **Anteil von Frauen in der oberen Führungsebene** soll bis 2023 auf 44 % gesteigert werden.
- Der **Frauenanteil bei der Feuerwehr** ist langfristig zu steigern, vorrangig durch Ausbildung.
- Der **Anteil von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst** ist ebenfalls langfristig durch Einstellungen zu steigern.

## 6.3 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternzeit und Teilzeit dürfen sich nicht negativ auf die weiteren Karrieremöglichkeiten auswirken. Ziel ist es, dass die Beschäftigten mit Familienverantwortung ihren Beruf ausüben können und in ihrer Karriere nicht beeinträchtigt werden. Die ergriffenen und geplanten Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit zu erleichtern, die Fluktuation zu verringern und Fehlzeiten zu vermeiden.

Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen bekommen wie Vollzeitbeschäftigte. Durch familienbedingte Beurlaubungen dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen.

Außerdem sollen auch Väter ermutigt werden, in Elternzeit zu gehen oder während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten.

# 7. Maßnahmen zur Zielerreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichstellung ist Aufgabe aller Leitungs- und Führungskräfte. Nach § 5 Abs. 10 LGG NRW sind die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.

## 7.1 Handlungsfeld Arbeitszeit

### Flexibilisierung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Ermöglichen von zahlreichen Teilzeitmodellen)

Die flexible Arbeitszeitgestaltung, die in einer Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (DV GLAZ) geregelt ist, gilt für den überwiegenden Teil der Beschäftigten. Darüber hinaus werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre Arbeitszeit (befristet) reduzieren wollen bzw. müssen, alle unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange praktikablen Teilzeitmodelle ermöglicht. Diese Vielzahl von flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen soll auch weiterhin angeboten werden.

### Arbeitszeitsparbuch für „Betriebliche Pflegezeit und Elternzeit“

Für Beschäftigte, die absehbar für Betreuungsaufgaben zusätzlich freie Tage benötigen, wurde über eine Ergänzung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (DV GLAZ) die Möglichkeit geschaffen, diese über das Stundenkonto anzusammeln und anschließend zweckgebunden zu verwenden. Unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen wurde ein entsprechendes Modell in der Stadtverwaltung umgesetzt und den Beschäftigten angeboten. Die „Betriebliche Pflegezeit“ und die „Betriebliche Elternzeit“ können durch eine tägliche Reduzierung der Arbeitszeit, tageweisen Zeitausgleich oder als blockfreie Zeit bis zu 6 Monate in Anspruch genommen werden. Dadurch wird eine weitere Möglichkeit geboten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Regelung gilt zunächst bis zum 31.12.2019.

### Dienstvereinbarung Telearbeit

Zur flexiblen und damit vereinbarkeitsgerechten Gestaltung der Arbeitszeit zählt auch die Erledigung von dienstlichen Tätigkeiten zu Hause. In besonderen persönlichen und familiären Situationen bringt Telearbeit die Flexibilität, den Beruf mit Betreuungsaufgaben zu kombinieren. Auch im Hinblick auf eine Führungstätigkeit und die damit verbundene Flexibilität ist die Telearbeit grundsätzlich eine geeignete alternative Arbeitsform zur Stundenreduzierung. Im Mai 2017 ist die Stadtverwaltung mit einer Pilotphase gestartet und in Kürze soll diese mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung Telearbeit enden.

### Teilzeit- und Rentenberatung für Teilzeitbeschäftigte

Jede Teilzeittätigkeit hat Auswirkungen auf die späteren Versorgungs- und Rentenansprüche. Grundsätzlich sollten Eltern sich die verschiedensten Modelle der Teilzeitbeschäftigung und die finanziellen Auswirkungen gut überlegen. Alle Beschäftigten, die einen Teilzeitantrag stellen, erhalten umfangreiches schriftliches Material. Die Dienststelle lädt zukünftig die Beschäftigten zu einer Informationsveranstaltung zum Thema Teilzeit und Altersvorsorge ein.

## 7.2 Handlungsfeld Personalentwicklung

### Führungsnachwuchskräfte fördern

Interne Rekrutierung, insbesondere bei Leitungspositionen ist der Stadtverwaltung Gladbeck wichtig. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die Stadt, haben sich bereits ein Netzwerk aufgebaut und haben somit eine gute und hilfreiche Grundlage, um in einer Führungsposition anzukommen und sich schnell einzufinden. Ziel ist es, unsere Nachwuchsführungskräfte zu identifizieren, auf ihre künftige Führungsrolle vorzubereiten, Führungskompetenzen weiterzuentwickeln und eventuell bereits vorhandene Führungserfahrungen zu reflektieren. Der verwaltungsinterne Arbeitskreis Personal- und Organisationsentwicklung soll für die Stadtverwaltung eine Pilotmaßnahme entwickeln.

### Mentoring-Programm für Frauen

Das Mentoring ist ein Kooperationsprojekt der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik. Es wurde seit Einführung im Jahr 2003 bereits sechsmal durchgeführt. Im November 2018 startete der siebte Durchgang. Das Programm fördert die Führungskompetenzen von Frauen. Seit Beginn des Programms haben 13 Mentees aus der Stadtverwaltung teilgenommen. Die Bilanz des Mentoring ist positiv und daher bleibt es auch zukünftig ein Baustein zur Förderung der Chancengleichheit in der Stadtverwaltung Gladbeck.

## Coaching

Um in eine Führungsposition zu gelangen ist neben Fachkompetenz auch spezifische Aufstiegskompetenz erforderlich. Diese umfasst die Fähigkeit und Bereitschaft zur Erschließung von Führungspositionen. Coaching zum Thema „Aufstiegskompetenzen für Frauen" unterstützt Frauen, diese Aufstiegskompetenzen zu entwickeln bzw. auszubauen. Im Rahmen der Entwicklung von Führungskompetenzen innerhalb der Stadtverwaltung gibt es verschiedene Zielgruppen und Anlässe, bei denen ein Coaching genutzt werden kann. Das Angebot richtet sich zunächst an Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) der Verwaltung, die sich für Führungsaufgaben interessieren und sich unter professioneller Begleitung mit dem Thema Führung auseinander setzen möchten. Neue Führungskräfte sollen in den ersten sechs Monaten ein Coaching in Anspruch nehmen, um in der Anfangsphase den neuen Herausforderungen begegnen zu können. Erfahrene Führungskräfte können auf eigenen Wunsch oder auf Empfehlung des Vorgesetzten ein Führungscoaching in Anspruch nehmen, z.B. zur Verbesserung der persönlichen Erfolgswirksamkeit, bei Übernahme einer neuen Führungsfunktion oder Veränderung des Arbeitsumfeldes, bei besonderen Konfliktsituationen oder großen Veränderungsprojekten wie Umstrukturierungen oder Reorganisation. Die Beantragung erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte.

## Aufstieg durch berufliche Fortbildung

Für die Teilnahme am beruflichen Aufstieg hat die Stadtverwaltung drei Dienstvereinbarungen abgeschlossen:

- Dienstvereinbarung über die Zulassung von Personal zum Angestelltenlehrgang 1 (A1)[13]
- Dienstvereinbarung für die Zulassung von Personal für die modulare Aufstiegsqualifizierung in die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2
- Dienstvereinbarung für die Zulassung von Personal des gehobenen Dienstes zu einem Masterstudium als Voraussetzung für den Aufstieg in die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 gem. § 26 LVO NRW

Diese drei Dienstvereinbarungen regeln die Zulassungen zum beruflichen Aufstieg und unterliegen damit den Regelungen des § 11 LGG NRW, wonach bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen sind.

## Geschlechterparitätische Besetzung von Ausschüssen, Arbeitskreisen, Projektteams

Bei der Zusammenstellung von Ausschüssen wie z.B. dem Arbeitsschutzausschuss (ASA), Arbeitskreisen oder Projektteams ist ebenfalls zu prüfen, ob diese geschlechterparitätisch besetzt werden können, damit Frauen im dortigen Rahmen Netzwerke bilden und Kompetenzen aufbauen kön-

[13] Seit 2017 wird die neue Bezeichnung „Verwaltungslehrgang 1" verwendet.

nen. Darüber hinaus wird auf diese Weise sichergestellt, dass geschlechterunterschiedliche Standpunkte in die Ergebnisse einfließen.

### Erhöhung des Anteils von Frauen in Bewerbungsverfahren

Liegen bei Stellenbesetzungen in Tätigkeitsebenen Unterrepräsentanzen von weiblichen Beschäftigten vor, sind Frauen in Ausschreibungen verstärkt zu Bewerbungen zu motivieren. Hierzu werden Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen auf Geschlechtergerechtigkeit geprüft und gegebenenfalls angepasst (§ 8 LGG NRW). Die Verwaltung prüft, ob Rahmenbedingungen hierfür durch gezielte Fortbildung, Stellenteilung oder teilweise Verlagerung der Arbeit nach Hause geschaffen werden können.

## 7.3 Handlungsfeld Führung

### Führungsleitlinien

Die Führungsleitlinien der Stadtverwaltung Gladbeck wurden 2005 entwickelt und 2013 im Rahmen einer Führungskräftetagung angepasst. Für die Führungskräfte sind die Leitlinien die klare Richtschnur für ihr Führungshandeln. Der Gleichstellungsgrundsatz ist in den Führungsleitlinien verankert. Die Führungsleitlinien können die Beschäftigten nachlesen unter:
http://intranet.gladbeck.de/personalservice/personal-und-organisations-entwicklung-poe/fuehrungsleitlinien/

### Dezernatsgespräche zum Stand der Gleichstellung

Es erfolgt eine regelmäßige Information der Verwaltungsspitze zum Stand der Gleichstellung durch Dezernatsgespräche. In jährlich stattfindenden Gesprächen informieren sich die Beigeordneten über den Stand der Gleichstellung in ihrem Dezernat und diskutieren künftige Maßnahmen und Möglichkeiten. Die Dezernatsgespräche dienen der Sensibilisierung der Führungskräfte und der Analyse. Die Analyseergebnisse der Dezernatsgespräche fließen in das Gleichstellungscontrolling ein.

### Führen in Teilzeit

Erfolgreiche Führung ist nicht abhängig von der Arbeitszeit. Führung in Teilzeit gelingt nach einer sorgfältigen Vorab-Analyse besser. Daher sollen die Beteiligten die Führungsaufgaben vor der Übernahme einer Führungsposition in Teilzeit analysieren und delegierbare Aufgaben identifizieren. Ziel ist es, bedarfsgerechte Modelle für Führungskräfte aufzubauen, die Teilzeitmöglichkeiten kontinuierlich zu verbessern und Teilzeitführungskräfte bestmöglich zu unterstützen.

### Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung kann genutzt werden von Beschäftigten, die eine Führungsposition anstreben oder frisch in eine neue Führungsposition gelangt sind. Das Konzept der kollegialen Beratung ist eine Form der Beratung, in denen Personen mit vergleichbarem beruflichen Erfahrungshintergrund und Wirkungsgrad nach einer effizienten zeitlichen und inhaltlichen Gliederung „Praxisanliegen" bearbeiten. Diese arbeitsnahe Qualifizierung fördert allgemein die Management- und Führungskompetenzen der teilnehmenden Personen. Jedes Gruppenmitglied stellt nacheinander sein/ihr Anliegen aus dem persönlichen Arbeitsalltag vor und erhält von allen Teammitgliedern Ideen und alternative Vorgehensvorschläge. Die kollegiale Beratung wird bislang in der Stadtverwaltung als Instrument der Führungskräfte- und Personalentwicklung noch nicht praktiziert. Es ist zunächst im Rahmen einer Infoveranstaltung geplant, die Methode vorzustellen und den potenziellen Bedarf zu ermitteln.

## 7.4 Handlungsfeld Information und Kommunikation

### Sprachliche Gleichbehandlung

In der gesamten dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten (§ 4 LGG NRW). Bei der Stadt Gladbeck wird auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern geachtet. Grundsätzlich sind mündlich und schriftlich die weibliche, männliche oder eine geschlechtsneutrale Bezeichnung zu verwenden. Neue Satzungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Vordrucke etc. sind geschlechtsgerecht zu formulieren. Alte Regelungen/ Vordrucke sind ggf. zu überarbeiten. Empfehlungen und Tipps zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache stehen im Intranet unter:
http://intranet.gladbeck.de/personalservice/gleichstellung/geschlechtergerechte-sprache/

### Regelmäßige Information zum Stand der Gleichstellung

Es erfolgt eine regelmäßige Information der Führungskräfte zum Stand der Gleichstellung durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Führungsveranstaltungen, wie die Tagung der Amtsleitungen, Dienstbesprechungen, etc. Zusätzlich wird eine Kurzfassung des Berichts zur Personalentwicklung, der regelmäßig anzufertigen ist, in den Mitteilungen für den inneren Dienstbetrieb veröffentlicht.

### Frauennetzwerke

FiF
Frauen in Führung

Das Netzwerk ist offen für alle Frauen in Führungspositionen, die Verantwortung für Personal, Finanzen und strategische Themen haben. Frauen, die eine Führungsposition besetzen und Inte-

resse haben, dem Netzwerk beizutreten, werden automatisch von der Gleichstellungsbeauftragten zum nächsten Netzwerk-Treffen eingeladen. Es finden jährlich vier Netzwerk-Treffen und eine Fortbildung statt.

Das Netzwerk Frauen in Führung der Stadtverwaltung Gladbeck hat folgende Ziele:

- Vernetzung von Frauen in Führungspositionen aus den verschiedenen Fachämtern und -bereichen
- Stärkung von Frauen in Führungspositionen durch Wissens- und Erfahrungsaustausch und Impulse zur Personalentwicklung
- Auseinandersetzung mit der Führungsrolle und informelle Unterstützung
- Werbung von Frauen für Führungspositionen
- Identifizierung von Themen für die Fort- und Weiterbildung von Frauen in Führungspositionen

Einmal im Jahr findet eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Concilia Netzwerk zu einem Informations-/Erfahrungsaustausch, einem „Kennenlernen" und einer Kontaktaufnahme auf beiden Seiten statt.

CONCILIA Netzwerk

Für Kolleginnen der Stadtverwaltung ohne Führungsverantwortung wird durch die Gleichstellungsbeauftragte das Netzwerk Concilia organisiert. Das Netzwerk dient als Plattform für Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch und Kooperation der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung. Aus dem Netzwerk ergeben sich auch Herausforderungen, Impulse und offene Fragen für die Gleichstellung. Es finden ebenfalls jährlich vier Netzwerk-Treffen, eine Fortbildung und die gemeinsame Veranstaltung mit dem Netzwerk Frauen in Führung statt.

### Aktionstag Gleichstellung und Diversity für Auszubildende

Mit dem Aktionstag Gleichstellung und Diversity sollen die Auszubildenden der Stadtverwaltung Gladbeck für die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversity sensibilisiert und informiert werden. Der Tag soll im Abstand von zwei bis drei Jahren durchgeführt werden, damit sichergestellt ist, dass alle Auszubildenden an dem Aktionstag im Rahmen ihre Ausbildungszeit teilnehmen.

## 7.5 Handlungsfeld Service für Familien

### Unterstützung von Müttern und Vätern vor, während und nach der Elternzeit

Für alle beurlaubten Beschäftigten wird eine Unterstützung vor, während und nach der Elternzeit in der Praxis bereits angeboten. Beurlaubte haben die Möglichkeit, während ihrer Eltern- oder Pflegezeit Kontakt zur Dienstelle zu halten. Auf Wunsch der Beurlaubten werden Stellen- und Fortbildungsangebote und die Mitteilungen für den inneren Dienstbetrieb weitergeleitet.

### Beurlaubtentreffen

Um den Kontakt zwischen der Dienstelle und den Beurlaubten zu halten, ist einmal jährlich ein Infotreffen für werdende Väter und Mütter geplant. Die Gleichstellungsstelle lädt, in Kooperation mit der Personalverwaltung, alle Beurlaubten ein und bietet Gelegenheit, Fragen direkt „vor Ort" zu klären und sich auch untereinander auszutauschen. An einem Vormittag werden Fragen rund um das Thema Wiedereinstieg beantwortet. Es stehen Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Elternzeit und Elterngeld, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit usw. auf der Tagesordnung.

### Infopaket für werdende Eltern

Die Gleichstellungsbeauftragte schickt allen werdenden Müttern und Vätern ein Infopaket mit zahlreichen Broschüren rund um die Themen Elternzeit, Elterngeld, Mutterschutz, etc. zu. Das Paket beinhaltet auch einen Kontaktbogen der Gleichstellungsbeauftragten, in dem die Beschäftigten angeben können, ob sie während der Beurlaubung informiert werden möchten und/oder sich im Gleichstellungsbüro beraten lassen möchten.

### Intranet-Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie"

Die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt nachhaltig für eine Imageverbesserung. Im Intranet ist eine Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" veröffentlicht. Unter dem folgenden Pfad findet man die Angebote und kann sich Merkblätter, Anträge, etc. herunterladen:
http://intranet.gladbeck.de/personalservice/gleichstellung/familie-beruf/

### Kostenübernahme der Kinderbetreuung bei Fortbildung

Beschäftige mit Betreuungsaufgaben können im Rahmen von beruflich veranlassten Fortbildungen für zusätzlich entstehende Betreuungszeiten die Übernahme von Betreuungskosten für Kinder unter 12 Jahren beantragen. Rechtsgrundlage hierfür bildet § 11 LGG NRW.

## 7.6 Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung

### Girls‘ und Boys‘Day

Die Stadt Gladbeck beteiligt sich jedes Jahr aktiv am Girls‘ und Boys‘Day. Mädchen und Jungen aller Schultypen ab der sechsten Klasse erhalten die Möglichkeit, unterschiedliche Berufe kennenzulernen. Die Spanne reicht von einem Tageseinsatz bei der Feuerwehr, beim ZBG, in der Hausdruckerei über den Informatik- und Elektrotechnikbereich bis hin zum Erproben der Berufsfelder Stadtplanung, Bauingenieurin, Bauzeichnerin. Jungen können den Sozial- und Erziehungsdienst kennenlernen.

### Ausbildung in Teilzeit

Die Stadtverwaltung unterstützt Teilzeitausbildung. Aus familiären Gründen, zum Beispiel zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, besteht nach dem Berufsbildungsgesetz grundsätzlich die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Die Verkürzung der Arbeitszeit bezieht sich auf die praktische Ausbildung. Der Berufsschulunterricht und mögliche überbetriebliche Unterweisungen werden in Vollzeit absolviert.

### Führungskräfte-Workshop „Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Organisation des Dienstbetriebes“

Familienfreundliche Arbeitszeiten sind für Führungskräfte und Beschäftigte oft eine Herausforderung, da unterschiedliche Anwesenheitszeiten eine gute Planung erfordern und zwischen unterschiedlichen Interessen vermittelt werden muss. Die Führungskräfte sind aufgefordert, Arbeitszeitlösungen und Dienstpläne zu entwickeln, die sowohl familiäre, als auch team- und organisationsbezogene Belange berücksichtigen. Der Workshop vermittelt den Führungskräften die Rahmenbedingungen und Grundlagen und zeigt auf, wie man die oft widersprüchlichen Interessen handhabbar macht.

### Elternseminar „Zwischen Beruf & Familie“

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann zur persönlichen Überforderung führen. Zur Unterstützung der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben wird von der Steuerungsgruppe Gesundheit ein Workshop angeboten der hilft, mit den täglichen Herausforderungen zwischen Job und Familienpflichten „gesund“ umzugehen und gelassener auf die vielfältigen Anforderungen und unterschiedlichen Bedürfnissen im Familien- und Berufsalltag reagieren zu können.

Im Folgenden werden die Maßnahmen der beschriebenen Handlungsfelder mit den jeweiligen Zuständigkeiten zusammenfassend dargestellt:

| Maßnahme | Verantwortlichkeit / Zuständigkeit | Zeitpunkt |
|---|---|---|
| **Handlungsfeld Arbeitszeit** | | |
| Flexibilisierung von Arbeitszeit /Gleitzeit/ zahlreiche Teilzeitmodelle | Personalverwaltung | Fortlaufend |
| Arbeitszeitsparbuch für „Betriebliche Pflegezeit und Elternzeit“ | Personalverwaltung | Seit 2015 |
| Dienstvereinbarung Telearbeit | Projektgruppe Telearbeit | Seit 2017 als Pilotphase |
| Teilzeit- und Rentenberatung für Teilzeitbeschäftigte | Gleichstellungbeauftragte und Personalverwaltung | Ab 2019 |
| **Handlungsfeld Personalentwicklung** | | |
| Führungsnachwuchskräfte | Projektgruppe Personal- und Organisationsentwicklung (POE) | Ab 2019 |
| Mentoring für Frauen | Gleichstellungbeauftragte / Führungskräfte | Fortlaufend |
| Coaching | Gleichstellungbeauftragte | Fortlaufend |
| Aufstieg durch berufliche Fortbildung | Personalverwaltung | Fortlaufend |
| geschlechterparitätische Besetzung von Ausschüssen, Arbeitskreisen, Projektteams etc. | Führungskräfte | Fortlaufend |
| Erhöhung des Anteils von Frauen an Bewerbungsverfahren | Führungskräfte | Fortlaufend |
| **Handlungsfeld Führung** | | |
| Führungsleitlinien | Führungskräfte | Seit 2005 |
| Dezernatsgespräche zum Stand der Gleichstellung | Beigeordnete und Gleichstellungbeauftragte | Einmal jährlich |
| Führen in Teilzeit | Personalverwaltung und Gleichstellungbeauftragte | Anlassbezogen |
| Kollegiale Beratung | Personalverwaltung und Gleichstellungbeauftragte | Ab 2020 |

| Maßnahme | Verantwortlichkeit / Zuständigkeit | Zeitpunkt |
|---|---|---|
| **Handlungsfeld Information und Kommunikation** | | |
| Sprachliche Gleichbehandlung | Alle Beschäftigten | Fortlaufend |
| Regelmäßige Information zum Stand der Gleichstellung | Führungskräfte, Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte | Fortlaufend |
| Netzwerk Frauen in Führung | Frauen in Führung und Gleichstellungsbeauftragte | Viermal jährlich |
| Netzwerk Concilia | Gleichstellungsbeauftragte | Viermal jährlich |
| **Handlungsfeld Service für Familien** | | |
| Unterstützung von Müttern und Vätern vor, während und nach der Elternzeit | Personalverwaltung / Führungskräfte / Gleichstellungsbeauftragte | Fortlaufend |
| Beurlaubtentreffen | Gleichstellungsbeauftragte und Personalverwaltung | Ab 2019 |
| Infopaket für werdende Väter und Mütter | Gleichstellungsbeauftragte | Seit 2017 |
| Infoportal „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ | Gleichstellungsbeauftragte | Seit 2018 |
| Kostenübernahme der Kinderbetreuung bei Fortbildung | Personalverwaltung | Anlassbezogen |
| **Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung** | | |
| Girls‘ und Boys‘Day | Personalverwaltung | 1 x jährlich |
| Ausbildung in Teilzeit | Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte | Seit 2014 |
| Führungskräfte-Workshop „Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Organisation des Dienstbetriebes“ | Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte | Nach Bedarf |
| Elternseminar „Zwischen Beruf & Familie“ | Steuerungsgruppe Gesundheit | Nach Bedarf |

## 8. Gleichstellungscontrolling

Das Gleichstellungscontrolling dient der langfristigen und umfassenden Umsetzung des Gleichstellungsplans. Es umfasst folgende, nach Geschlecht getrennte Daten, die zum nächsten Stichtag 30. Juni 2020 ermittelt werden:

- Anzahl aller in der Stadtverwaltung Gladbeck, einschließlich des ZBG, beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Laufbahngruppen und Bewertungsebenen
- Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer nach Leitungspositionen
- Umfang der Beschäftigungsverhältnisse

Anhand dieser Daten ist alle zwei Jahre zum Stichtag 30. Juni zu kontrollieren, ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden bzw. die Zielerreichung gefährdet ist. Bei Abweichungen oder Verfehlungen sind Gründe zu benennen und Lösungsvorschläge bzw. Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten.

## 9. Bekanntgabe

Die Dienststellenleitung informiert die Führungskräfte in geeigneter Weise über den Gleichstellungsplan, um diese auf ihre besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes hinzuweisen, da die Umsetzung dieses Planes Teil ihrer Führungsaufgabe ist.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten der Dienststelle im Intranet zur Verfügung gestellt. Alle Führungskräfte erhalten den Gleichstellungsplan zusätzlich in gedruckter Form. Des Weiteren ist er auch Bestandteil der Begrüßungsmappe für neue Beschäftigte.

Alle Beschäftigten haben sich mit dem Inhalt des Gleichstellungsplanes vertraut zu machen und seine Bestimmungen zu beachten.

# 10. Anlagen

## 10.1 Stadtverwaltung Gladbeck

### a) Gesamtbeschäftigte

| Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| 864 | 511 | 59% | 609 | 279 | 46% | 30% | 255 | 232 | 91% | 93 | 78 | 84% | 89 | 89 | 100% | 73 | 65 | 89% |

### b) Beamtinnen und Beamte gesamt

| Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| 211 | 74 | 35% | 181 | 49 | 27% | 14% | 30 | 25 | 83% | 0 | 0 | 0% | 18 | 18 | 100% | 12 | 7 | 58% |

### c) Tarifliche Beschäftigte gesamt

| Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| 653 | 437 | 67% | 428 | 230 | 54% | 34% | 225 | 207 | 92% | 93 | 78 | 84% | 71 | 71 | 100% | 61 | 58 | 95% |

### d) Verwaltungsdienst

**Verwaltungsdienst**

**Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt - Verwaltungsdienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 3, E 1-3 | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 100% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 100% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

**Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 6, E 4-6 | 55 | 48 | 87% | 30 | 23 | 77% | 45% | 25 | 25 | 100% | 11 | 11 | 100% | 8 | 8 | 100% | 6 | 6 | 100% |
| A 7, E 7 | 18 | 16 | 89% | 11 | 9 | 82% | 39% | 7 | 7 | 100% | 4 | 4 | 100% | 1 | 1 | 100% | 2 | 2 | 100% |
| A 8, E 8 | 62 | 49 | 79% | 42 | 30 | 71% | 32% | 20 | 19 | 95% | 5 | 5 | 100% | 8 | 8 | 100% | 7 | 6 | 86% |
| A 9 m.D., E 9a | 18 | 10 | 56% | 13 | 7 | 54% | 28% | 5 | 3 | 60% | 0 | 0 | 0% | 2 | 2 | 100% | 3 | 1 | 33% |
| Gesamt | 153 | 123 | 80% | 96 | 69 | 72% | 37% | 57 | 54 | 95% | 20 | 20 | 100% | 19 | 19 | 100% | 18 | 15 | 83% |

**Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - Verwaltungsdienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A9 g.D., E 9 b/c | 41 | 27 | 66% | 33 | 20 | 61% | 20% | 8 | 7 | 88% | 3 | 2 | 67% | 0 | 0 | 0% | 5 | 5 | 100% |
| A 10, E 10 | 47 | 33 | 70% | 33 | 19 | 58% | 30% | 14 | 14 | 100% | 0 | 0 | 0% | 9 | 9 | 100% | 5 | 5 | 100% |
| A 11, E 11 | 38 | 22 | 58% | 32 | 16 | 50% | 16% | 6 | 6 | 100% | 0 | 0 | 0% | 6 | 6 | 100% | 0 | 0 | 0% |
| A 12, E 12 | 22 | 9 | 41% | 19 | 7 | 37% | 14% | 3 | 2 | 67% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% | 2 | 1 | 50% |
| A 13 gD | 8 | 4 | 50% | 8 | 4 | 50% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 156 | 95 | 61% | 125 | 66 | 53% | 20% | 31 | 29 | 94% | 3 | 2 | 67% | 16 | 16 | 100% | 12 | 11 | 92% |

**Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 13, E 13 | 6 | 1 | 17% | 5 | 0 | 0% | 17% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 14, E 14 | 10 | 4 | 40% | 10 | 4 | 40% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 15, E 15 | 2 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 50% | 1 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% |
| A 16 | 2 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 20 | 5 | 25% | 18 | 4 | 22% | 10% | 2 | 1 | 50% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% |

## e) technischer Dienst

**Technischer Dienst**

**Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 6, E 4-6 | 38 | 3 | 8% | 36 | 1 | 3% | 5% | 2 | 2 | 100% | 2 | 2 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 7, E 7 | 14 | 0 | 0% | 14 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 8, E 8 | 9 | 4 | 44% | 8 | 3 | 38% | 11% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 9 m.D., E 9a | 7 | 2 | 29% | 6 | 1 | 17% | 14% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |
| Gesamt | 68 | 9 | 13% | 64 | 5 | 8% | 6% | 4 | 4 | 100% | 3 | 3 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |

**Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A9 g.D., E 9 b/c | 12 | 4 | 33% | 11 | 3 | 27% | 8% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |
| A 10, E 10 | 13 | 2 | 15% | 12 | 2 | 17% | 8% | 1 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% |
| A 11, E 11 | 17 | 8 | 47% | 12 | 3 | 25% | 29% | 5 | 5 | 100% | 0 | 0 | 0% | 3 | 3 | 100% | 2 | 2 | 100% |
| A 12, E 12 | 22 | 9 | 41% | 19 | 7 | 37% | 14% | 3 | 2 | 67% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 2 | 1 | 50% |
| A 13 gD. | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 65 | 24 | 37% | 55 | 16 | 29% | 15% | 10 | 8 | 80% | 1 | 1 | 100% | 3 | 3 | 100% | 6 | 4 | 67% |

**Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 13, E 13 | 4 | 1 | 25% | 4 | 1 | 25% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 14, E 14 | 4 | 1 | 25% | 4 | 1 | 25% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 15, E 15 | 1 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 9 | 2 | 22% | 9 | 2 | 22% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

## f) Feuerwehr

**Feuerwehrtechnischer Dienst**

**Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 6, E 6 | 3 | 1 | 33% | 3 | 1 | 33% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 7 | 7 | 0 | 0% | 7 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 8, N | 27 | 0 | 0% | 26 | 0 | 0% | 4% | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A9 m.D. | 36 | 1 | 3% | 36 | 1 | 3% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 73 | 2 | 3% | 72 | 2 | 3% | 1% | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

**Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 11 | 5 | 0 | 0% | 5 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 12 | 3 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 8 | 0 | 0% | 8 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

**Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 14 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

## g) Sozial- und Erziehungsdienste

**Sozial- und Erziehungsdienst**

**Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Sozial- u. Erziehungsdienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| S 3-5 | 17 | 17 | 100% | 9 | 9 | 100% | 47% | 8 | 8 | 100% | 2 | 2 | 100% | 5 | 5 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| S 6-8b | 72 | 70 | 97% | 44 | 42 | 95% | 39% | 28 | 28 | 100% | 5 | 5 | 100% | 11 | 11 | 100% | 12 | 12 | 100% |
| S 9 | 6 | 6 | 100% | 4 | 4 | 100% | 33% | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |
| Gesamt | 95 | 93 | 98% | 57 | 55 | 96% | 40% | 38 | 38 | 100% | 8 | 8 | 100% | 16 | 16 | 100% | 14 | 14 | 100% |

**Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - Sozial- u. Erziehungsdienst**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| S 10-14 | 75 | 62 | 83% | 47 | 35 | 74% | 37% | 28 | 27 | 96% | 9 | 8 | 89% | 9 | 9 | 100% | 10 | 10 | 100% |
| S 15-16Ü | 14 | 11 | 79% | 10 | 9 | 90% | 29% | 4 | 2 | 50% | 1 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 3 | 2 | 67% |
| S 17 | 2 | 1 | 50% | 2 | 1 | 50% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| S 18 | 3 | 2 | 67% | 2 | 1 | 50% | 33% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 94 | 76 | 81% | 61 | 46 | 75% | 35% | 33 | 30 | 91% | 10 | 8 | 80% | 10 | 10 | 100% | 13 | 12 | 92% |

## h) sonstige Beschäftigte

**Sonstige Beschäftigte**

**Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt - Sonstige Beschäftigte**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 3, E 1-3 | 33 | 32 | 97% | 2 | 1 | 50% | 94% | 31 | 31 | 100% | 11 | 11 | 100% | 15 | 15 | 100% | 5 | 5 | 100% |
| Gesamt | 33 | 32 | 97% | 2 | 1 | 50% | 94% | 31 | 31 | 100% | 11 | 11 | 100% | 15 | 15 | 100% | 5 | 5 | 100% |

**Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Sonstige Beschäftigte**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 6, E 4-6 | 11 | 6 | 55% | 6 | 1 | 17% | 45% | 5 | 5 | 100% | 3 | 3 | 100% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| A 7, E 7 | 10 | 6 | 60% | 6 | 2 | 33% | 40% | 4 | 4 | 100% | 1 | 1 | 100% | 3 | 3 | 100% | 0 | 0 | 0% |
| A 8, E 8 | 9 | 3 | 33% | 9 | 3 | 33% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 9 m.D., E 9a | 12 | 7 | 58% | 8 | 3 | 38% | 33% | 4 | 4 | 100% | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| Gesamt | 42 | 22 | 52% | 29 | 9 | 31% | 31% | 13 | 13 | 100% | 6 | 6 | 100% | 5 | 5 | 100% | 2 | 2 | 100% |

**Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - Sonstige Beschäftigte**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A9 g.D., E 9 b/c | 33 | 20 | 61% | 3 | 1 | 33% | 91% | 30 | 19 | 63% | 28 | 17 | 61% | 2 | 2 | 100% | 0 | 0 | 0% |
| A 10, E 10 | 3 | 1 | 33% | 2 | 0 | 0% | 33% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% |
| A 11, E 11 | 3 | 2 | 67% | 3 | 2 | 67% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 12, E 12 | 2 | 1 | 50% | 1 | 0 | 0% | 50% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 41 | 24 | 59% | 9 | 3 | 33% | 78% | 32 | 21 | 66% | 28 | 17 | 61% | 4 | 4 | 100% | 0 | 0 | 0% |

**Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - Sonstige Beschäftigte**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 13, E 13 | 4 | 3 | 75% | 2 | 1 | 50% | 50% | 2 | 2 | 100% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| A 14, E 14 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 5 | 3 | 60% | 3 | 1 | 33% | 40% | 2 | 2 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 0% | 1 | 1 | 0% |

# 10.2 Zentraler Betriebshof Gladbeck

**ZBG**

**Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt - ZBG**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 3, E 1-3 | 2 | 1 | 50% | 1 | 0 | 0% | 50% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 2 | 1 | 50% | 1 | 0 | 0% | 50% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

**Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - ZBG**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 6, E 4-6 | 140 | 10 | 7% | 133 | 6 | 5% | 5% | 7 | 4 | 57% | 3 | 3 | 100% | 2 | 1 | 50% | 2 | 0 | 0% |
| A 7, E 7 | 18 | 6 | 33% | 14 | 3 | 21% | 22% | 4 | 3 | 75% | 0 | 0 | 0% | 3 | 3 | 100% | 1 | 0 | 0% |
| A 8, E 8 | 4 | 1 | 25% | 4 | 1 | 25% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 9 m.D., E 9a | 3 | 1 | 33% | 2 | 0 | 0% | 33% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |
| Gesamt | 165 | 18 | 11% | 153 | 10 | 7% | 7% | 12 | 8 | 67% | 3 | 3 | 100% | 5 | 4 | 80% | 4 | 1 | 25% |

**Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - ZBG**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A9 g.D., E 9 b/c | 5 | 1 | 20% | 4 | 0 | 0% | 20% | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |
| A 10, E 10 | 3 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 11, E 11 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 12, E 12 | 2 | 1 | 50% | 2 | 1 | 50% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 13 gD | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | 0% | 100% | 1 | 1 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 0% |
| Gesamt | 12 | 3 | 25% | 10 | 1 | 10% | 17% | 2 | 2 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 2 | 2 | 100% |

**Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - ZBG**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeitquote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A 13, E 13 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| A 16 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |
| Gesamt | 2 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% |

## 10.3 Zuordnung der Laufbahnen/Berufe zu den Berufsgruppen

| Bereiche | Vergleichbare Laufbahnen/Berufe |
|---|---|
| Nichttechnischer Dienst | Beamtinnen/Beamte des nichttechnischen Verwaltungsdienstes |
| | Betriebswirtinnen/Betriebswirte |
| | Buchhalterinnen/Buchhalter |
| | Bürofachkräfte |
| | Gleichstellungsbeauftragte |
| | Juristinnen/Juristen |
| | Kauffrauen/Kaufmänner für Bürokommunikation |
| | Publizistinnen/Publizisten |
| | Schulsekretärinnen/Schulsekretäre |
| | Sonstige Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Verwaltungsdienst |
| | Verwaltungsfachangestellte |
| | Verwaltungsfachwirtinnen/Verwaltungsfachwirte |
| | Vollstreckungsbeamtinnen/Vollstreckungsbeamte |
| | Wirtschaftsförderinnen/Wirtschaftsförderer |
| Technischer Dienst | Architektinnen/Architekten |
| | Bauzeichnerinnen/Bauzeichner |
| | Beamtinnen/Beamte des (bau)technischen Dienstes |
| | Elektrikerinnen/Elektriker |
| | Gartenarchitektinnen/Gartenarchitekten |
| | Hallenwartinnen/Hallenwarte |
| | Hausmeisterinnen/Hausmeister |
| | Heizungsmonteurinnen/Heizungsmonteure |
| | Ingenieurinnen/Ingenieure aller Fachrichtungen |
| | Kanalreinigerinnen/Kanalreiniger |
| | Maurerinnen/Maurer |
| | Schreinerinnen/Schreiner |
| | Schulhausmeisterinnen/Schulhausmeister |
| | Schwimmmeistergehilfinnen/Schwimmmeistergehilfen |
| | Schwimmmeisterinnen/Schwimmmeister |
| | Straßenreinigerinnen/Straßenreiniger |
| | Straßenwalzenführerinnen/Straßenwalzenführer |
| | Straßenwärterinnen/Straßenwärter |
| | Technikerinnen/Techniker aller Fachrichtungen |
| | Technische Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfer |
| | Umweltschutzberaterinnen/Umweltschutzberater |
| | Vermessungsassistentinnen/Vermessungsassistenten |

| Bereiche | Vergleichbare Laufbahnen/Berufe |
|---|---|
| Feuerwehrtechnischer Dienst | Beamtinnen/Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes |
| | Notfallsanitäterinnen/Notfallsanitäter |
| | Rettungsassistentinnen/Rettungsassistenten |
| Sozial- und Erziehungsdienst | Erzieherinnen/Erzieher |
| | Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger |
| | Schulsozialarbeiterinnen/Schulsozialarbeiter |
| | Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter |
| | Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen |
| Zentraler Betriebshof (ZBG) | alle Beamtinnen/Beamten bzw. tariflich Beschäftigten beim Zentralen Betriebshof Gladbeck |
| Sonstige Beschäftigte | Archivmitarbeiterinnen/Archivmitarbeiter |
| | Außendienstmitarbeiterinnen/Außendienstmitarbeiter |
| | Ballettmeisterinnen/Ballettmeister |
| | Beschäftigte im kommunalen Ordnungsdienst (KOD) |
| | Bibliothekarassistentinnen/Bibliothekarassistenten |
| | Bibliothekarinnen/Bibliothekare |
| | Botenfahrerinnen/Botenfahrer |
| | Dienstwagenfahrerinnen/Dienstwagenfahrer |
| | Druckereifacharbeiterinnen/Druckereifacharbeiter |
| | Hauswirtschaftskräfte |
| | Medienarchivarinnen/Medienarchivare |
| | Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des städtischen Museums |
| | Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Informationsverarbeitung (TUIV) |
| | Musikschullehrerinnen/Musikschullehrer |
| | Pädagogische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Erwachsenenbildung) |
| | Politessen |
| | Pressesprecherinnen/Pressesprecher |
| | Raumpflegerinnen/Raumpfleger |
| | Saisonhelferinnen/Saisonhelfer |
| | Sportlehrkräfte |

## 10.4 Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen nach LGG NRW

**Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG**

| **Besoldungsgruppe** | **TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe** |
|---|---|
| Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt | |
| A 16 | E 15Ü |
| A 15 | E 15 |
| A 14 | E 14 |
| A 13 Einstiegsamt | E 13 |
| Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt | |
| A 12 | E 12, S 18 |
| A 11 | E 11, S 17 |
| A 10 | E 10, S 15 - S 16Ü |
| A 9 Einstiegsamt | E 9b, E 9c, S 10 - S 14 |
| Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt | |
| A 9 Beförderungsamt | E 9a, S 9 |
| A 8 | E 8, S 6 - S 8b |
| A 7 | E 7 |
| A 6 Einstiegsamt | E 4, E 5, E 6, S3 - S 5 |
| Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt | |
| A 6 Beförderungsamt | ------ |
| A 4/A 5 | ------ |
| A 3 Einstiegsamt | E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2 |