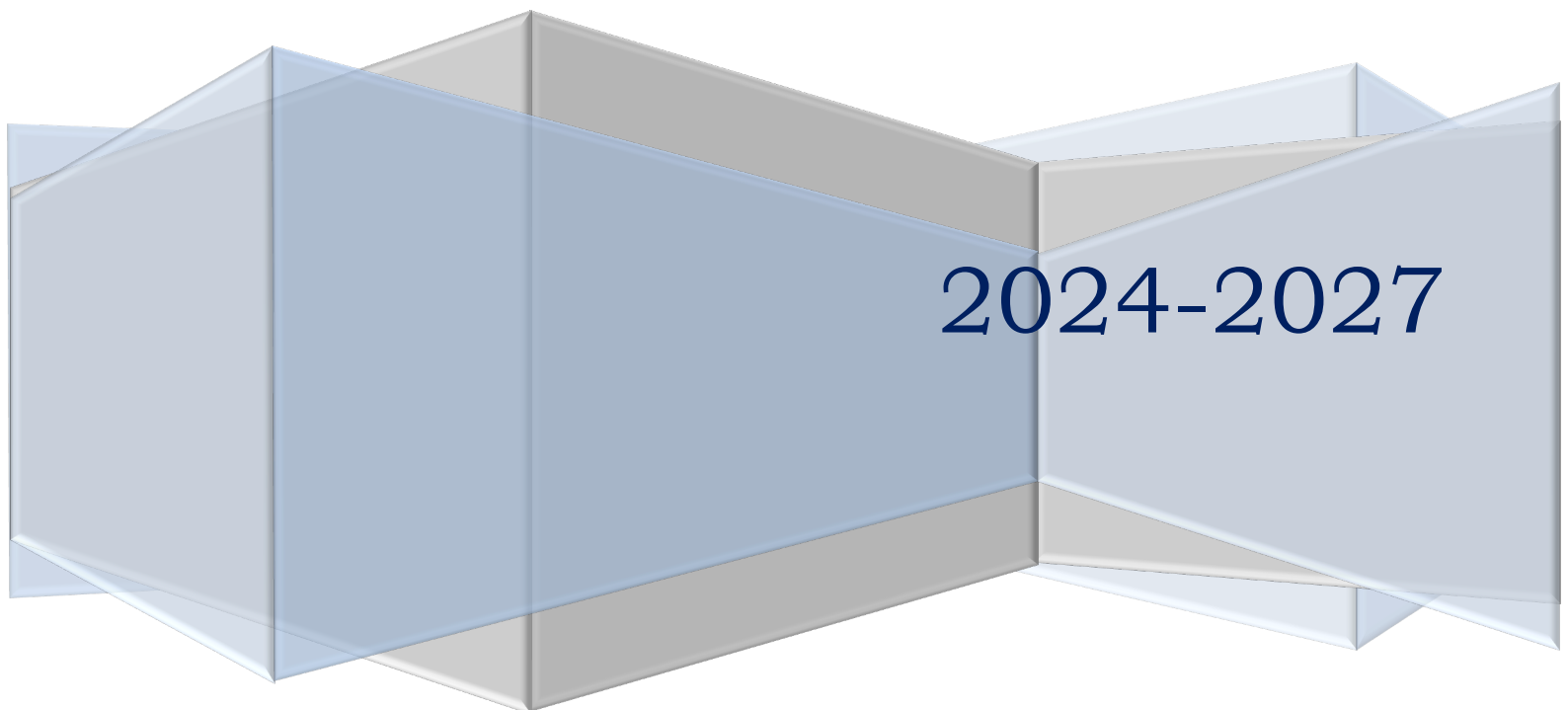




Gleichstellungsplan der Kreisstadt Olpe

inkl. Bericht zum Gleichstellungsplan 2020-2023



2024-2027

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Gesetzliche Regelungen.....	5
2 Allgemeine Ziele und Grundsätze.....	6
3 Stellenbesetzungsverfahren	6
3.1 Stellenausschreibung.....	6
3.2 Auswahl / Vorstellungsgespräch.....	7
4 Fortbildung	7
5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	8
5.1 Arbeitsmodelle / Teilzeit.....	8
5.2 Mobiles Arbeiten	9
5.3 Beurlaubung.....	9
6 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	10
7 Berichterstattung.....	10
1 Bestandsaufnahme und Analyse zum Stichtag 31.12.2023	12
1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kreisstadt Olpe ...	12
1.2 Beamtinnen und Beamte	14
1.3 Tariflich Beschäftigte.....	16
1.4 Auszubildende	18
1.5 Fortbildung	19
1.6 Einstellungen	19
1.7 Höhergruppierungen und Beförderungen	20
1.8 Führungsfunktionen	21
2 Bewertung.....	22
2.1 Erhöhung der Frauenanteile	22
2.2 Weitere Maßnahmen	22
3 Ausblick	23
4 Bekanntmachung.....	23
5 Inkrafttreten.....	24

Vorwort

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

Der Gleichstellungsplan unterstützt dieses Anliegen und ist ein anerkanntes Instrument der Personalentwicklung.

Aufgabe des Gleichstellungsplanes ist es mithin, eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Personalsituation zu gewährleisten. Mit diesem Instrument soll aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Handlungsbedarf im Sinne der Frauenförderung besteht.

Definierte Ziele und Maßnahmen können jedoch nur erreicht werden, wenn Beschäftigte und Verwaltungsführung die Chancengleichheit im Arbeitsalltag auch leben.

Teil A

Gleichstellungsplan

2024-2027

4

1 Gesetzliche Regelungen

Landesgleichstellungsgesetz NRW

Am 20. November 1999 trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) in Kraft. Ziel dieses Gesetzes ist primär die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern. Weiterhin dient es auch dazu, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und somit auch die Umsetzung des LGG sind Aufgaben der Dienststellen.

Eine Novellierung des LGG fand im Dezember 2016 durch Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 06. Dezember 2016 statt. Es wird angestrebt, die Akzeptanz des Gleichstellungsplans als Instrument der Personalplanung und insbesondere als Bestandteil einer Personalentwicklungsplanung zu verbessern.

Gesetzliche Regelungen zum Gleichstellungsplan

Nach § 5 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten, im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten, jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren, einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, vgl. § 6 LGG. Benachteiligungen sollen also erkannt und abgebaut werden.

Zu diesem Zweck ist im Rahmen des Gleichstellungsplanes eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen durchzuführen. In den Gemeinden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

2 Allgemeine Ziele und Grundsätze

Die Kreisstadt Olpe strebt in allen Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an. Ziel ist es, Benachteiligungen auszugleichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verwirklichen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an der Gemeinschaftsaufgabe Gleichstellung mitzuarbeiten. Mitdenken, Vorschläge unterbreiten, Ideen vortragen – das bedeutet für alle einen eigenen Beitrag zur Gleichstellung und zur Verbesserung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu leisten.

Bei allen Personalentscheidungen sind Frauen und Männer gleichberechtigt zu behandeln. Insbesondere dürfen sich dabei nicht negativ auswirken:

- ✓ zeitliche Belastungen durch Elternschaft oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen,
- ✓ Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit,
- ✓ Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Es wird ferner darauf hingewirkt, eine geschlechtsparitätische Besetzung in wesentlichen Gremien zu verwirklichen¹.

3 Stellenbesetzungsverfahren

Das Stellenbesetzungsverfahren verfolgt – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben - das Ziel der Bestenauslese, um Stellen adäquat zu besetzen. Innerhalb des Stellenbesetzungsverfahrens wird die Stelle mittels Stellenausschreibung entweder intern und/oder auch extern ausgeschrieben. Ziel ist es, den für die Stelle besten Kandidaten auszuwählen, unter Berücksichtigung der in Punkt 2 genannten allgemeinen Ziele und Grundsätze.

3.1 Stellenausschreibung

Die Stellenausschreibung fungiert als Angebot an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, Interesse gegenüber dem Anbieter an einer vakanten Stelle zu bekunden und dient damit als Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit.

¹ vgl. § 12 LGG

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen (zunächst mindestens intern) auszuschreiben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Prinzipiell ist auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung auf allen Arbeitsplätzen hinzuweisen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden bei

- ✓ Stellen, die Anwärterinnen oder Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen,
- ✓ Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind.

3.2 Auswahl / Vorstellungsgespräch

Nach einer Vorauswahl werden in Absprache mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und ggfls. der Schwerbehindertenvertretung, die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.

Bei internen Stellenbesetzungen von höherwertigen Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind (neben Mitarbeitern) gezielt geeignete Mitarbeiterinnen in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Führungskräfte sind hier aufgefordert, Kolleginnen bei entsprechender Qualifikation aktiv zu motivieren und zu unterstützen. Gleiches gilt z. B. bei Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erwerben – auch wenn damit keine Höhergruppierung oder Beförderung verbunden ist.

4 Fortbildung

Beschäftigten wird ermöglicht – soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen – parallel zur Erwerbstätigkeit an weiterführenden Qualifikationen teilzunehmen. Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind über geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote zu informieren.

Führungskräfte sollen insbesondere Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungsseminaren motivieren. Sie unterstützen auch die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten. Soweit bei diesen Beschäftigten Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, gilt diese Zeit als Arbeitszeit.

5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

8

Die Kreisstadt Olpe arbeitet im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig an einer Verbesserung des Angebots für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen. So wurde im Rahmen der Novellierung der Dienstvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit (GLAZ), die Kernarbeitszeit aufgelöst. Stattdessen wurde eine Rahmenarbeitszeit festgelegt. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit Montag-Donnerstag von 07.00-19.00 Uhr und Freitag von 07.00-16.00 Uhr ihre Arbeitsstunden zu leisten. Hierbei steht es ihnen frei, ihre Stunden individuell den täglichen Gegebenheiten anzupassen.

Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit unterstützt die Beschäftigten im Rahmen ihres beruflichen Engagements sowie ihre privaten Verpflichtungen. Außerdem verringert sie Ausfallzeiten.

Alle Beschäftigten der Kreisstadt Olpe werden auf Wunsch durch die Personalabteilung über die tariflichen Grundlagen und gesetzlichen Möglichkeiten bezüglich Freistellung, Stundenreduzierung, flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie über persönliche, finanzielle und berufliche Konsequenzen informiert.

5.1 Arbeitsmodelle / Teilzeit

Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle sind bislang eindeutig Frauendomänen. Je selbstverständlicher sie aber von Frauen und Männern genutzt werden, desto schneller wird ihre Akzeptanz vorangetrieben. Die Möglichkeiten, die der öffentliche Dienst in dieser Angelegenheit bietet, sind vergleichsweise großzügig bemessen.

Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen oder pflegen, sollen Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

5.2 Mobiles Arbeiten

Am 16. Januar 2023 wurde eine überarbeitete Version der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten erlassen. Die Dienstvereinbarung bildet die Basis für eine einheitliche Handhabung von mobiler Arbeit durch Beschäftigte der Kreisstadt Olpe an einem außerbetrieblichen Arbeitsplatz, i. d. R. der Wohnung der/des Beschäftigten. Grundsätzlich ist es für jeden Mitarbeitenden möglich, nach mündlicher Absprache mit der jeweiligen Amtsleitung, mobil zu arbeiten. Ein schriftlicher Antrag ist nicht mehr erforderlich. Die Amtsleitung hat bei der Bewilligung darauf zu achten, dass sowohl persönliche wie auch tätigkeitsbezogene Bedingungen der Dienstvereinbarung eingehalten werden. Die Dienstvereinbarung sieht zwei Möglichkeiten der Inanspruchnahme der mobilen Arbeit vor:

- Nicht überwiegendes regelmäßiges Arbeiten (**tageweise**) von zu Hause, d. h. max. 2 Tage/Woche bei einer 5-Tage-Woche. Die überwiegende Arbeitsleistung wird in der Dienststelle erbracht. Dafür muss der mobile Arbeitsplatz keine besonderen Voraussetzungen erfüllen.
- Ein regelmäßiges Arbeiten **überwiegend** von zu Hause. Das bedeutet, dass Arbeitsleistungen innerhalb der tariflichen oder individuellen Arbeitszeit mehr als 3 Tage/Woche bei einer 5-Tage-Woche im häuslichen Bereich der Arbeitnehmer erbracht werden. Hier werden spezielle Anforderungen an den häuslichen Arbeitsplatz gemäß Arbeitsstättenverordnung gestellt, die die/der Beschäftigte nachweisen muss.

5.3 Beurlaubung

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Während der Beurlaubung oder Elternzeit sind den Beschäftigten insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind ferner über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebots sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Nach Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit sind mit den Beschäftigten Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer

Beschäftigung nach der Beurlaubung bzw. Elternzeit informiert werden, bspw. ob wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt wird.

6 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006 ist, sowohl Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Hinweisen auf sexuelle Belästigungen wird nach dem Wegfall des Beschäftigungsschutzgesetzes entsprechend dem AGG nachgegangen und auf ein belästigungsfreies Arbeitsklima hingewirkt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten dar. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das Intranet informiert, dass Sie sich mit Beschwerden sowie dem Wunsch nach weitergehenden Informationen zum AGG gerne an die Personalabteilung wenden dürfen.

10

7 Berichterstattung

Der Bürgermeister legt dem Rat alle vier Jahre einen Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes vor (Teil B, ab Seite 12).

Die Zielvereinbarungen

- ✓ zur Besetzung von Stellen,
- ✓ zur Fort- und Weiterbildung,
- ✓ zu den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- ✓ zur Arbeitszeit,
- ✓ zur Gleichstellungsbeauftragten,

gelten bis zum Ablauf von vier Jahren weiter.

Wird während der Geltungsdauer erkennbar, dass die o. g. Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltungsleitung und wirkt bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes, bei der Aufstellung und Änderung dieses Gleichstellungsplanes sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes mit.

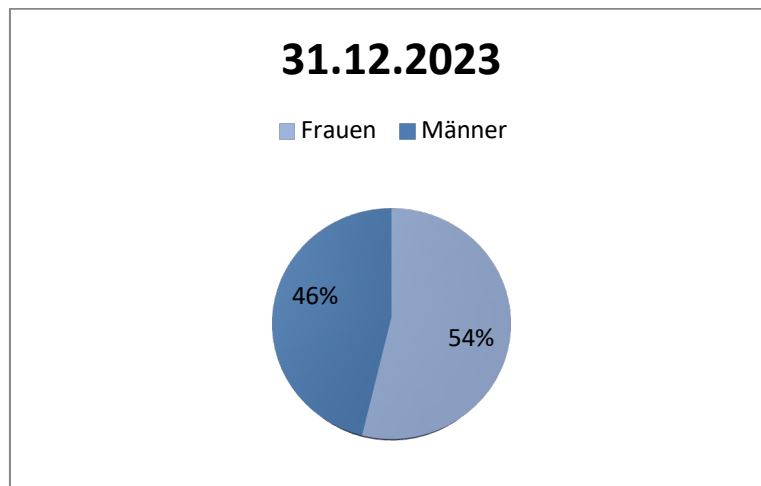
Teil B

Bericht zum Gleichstellungsplan 2020-2023

1 Bestandsaufnahme und Analyse zum Stichtag 31.12.2023

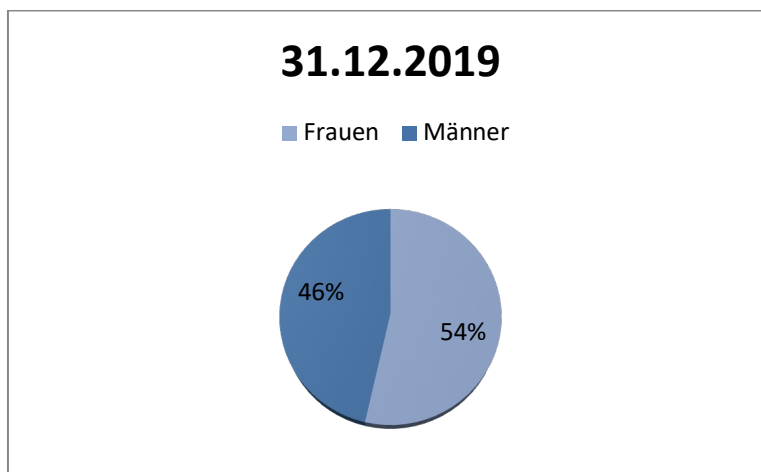
1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kreisstadt Olpe

Bei der Kreisstadt Olpe sind zum Stichtag (31.12.2023) 227 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt², darunter 122 Frauen (120 in 2019) und 105 Männer (104 in 2019). Der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigung liegt damit bei 54 % (54% in 2019).



12

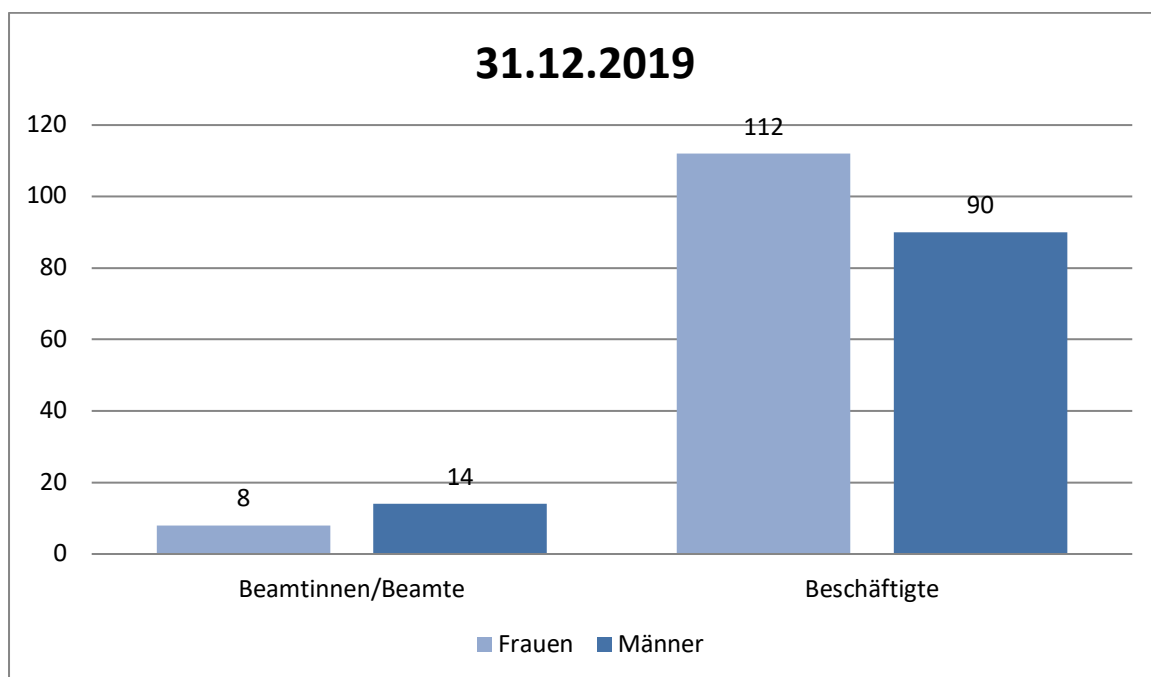
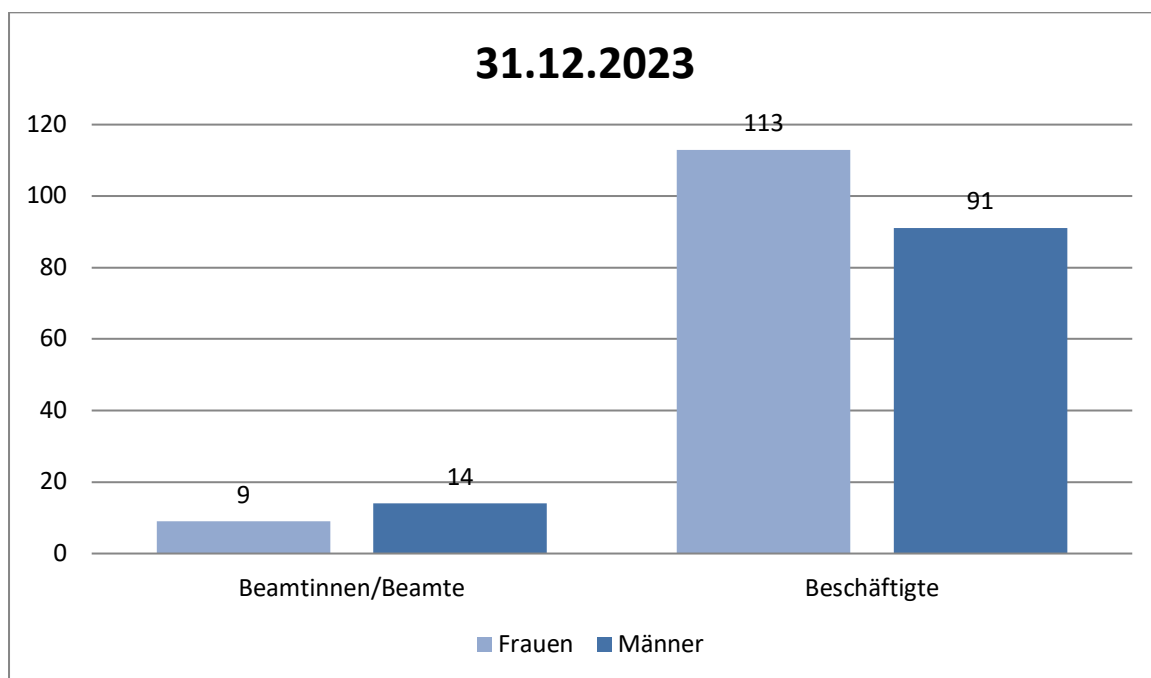
Im Vergleich dazu waren zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 224 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.



Hinweis: Die Zählung erfolgt rein nach der Personenanzahl und daher ohne Verrechnung nach Vollzeitäquivalenten.

² inkl. Auszubildende, Mitarbeiterinnen in Elternzeit/Sonderurlaub, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rente auf Zeit oder Altersteilzeit, Arbeiter des Baubetriebshofs; ohne kommunale Wahlbeamte

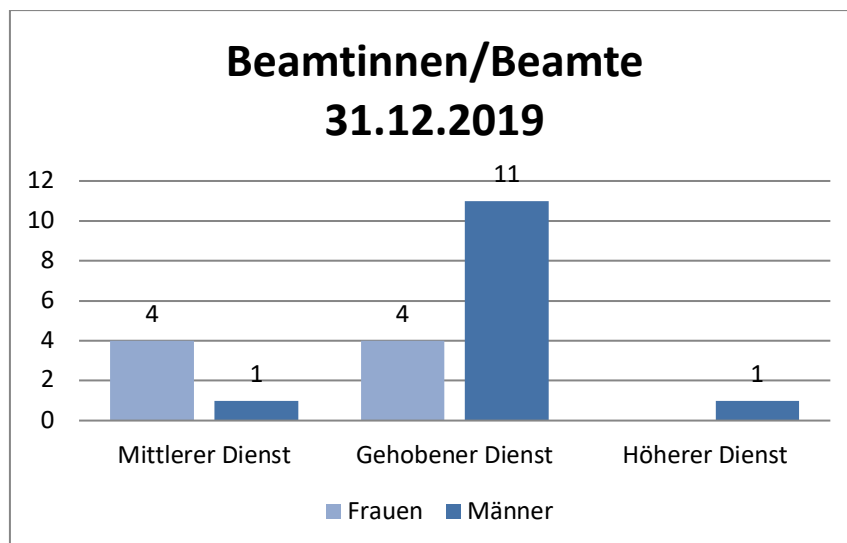
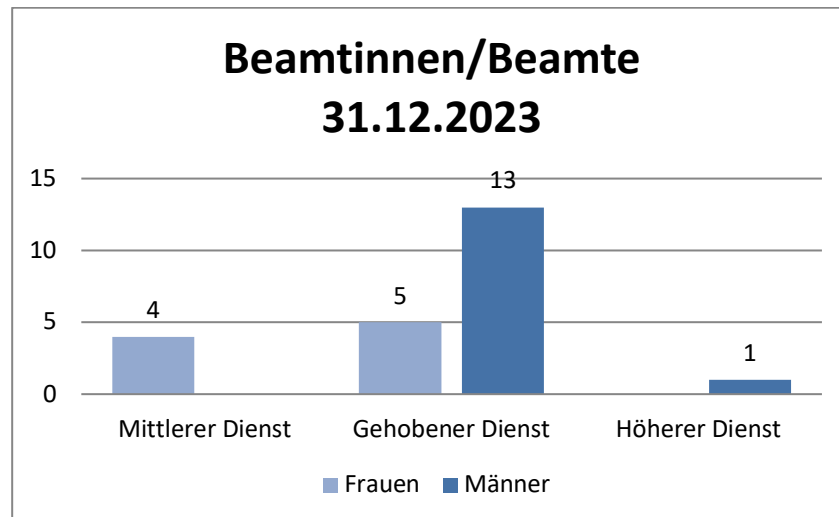
Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung teilt sich wie folgt auf die Gruppen der Beamtinnen/Beamten und tariflich Beschäftigten auf:



1.2 Beamtinnen und Beamte

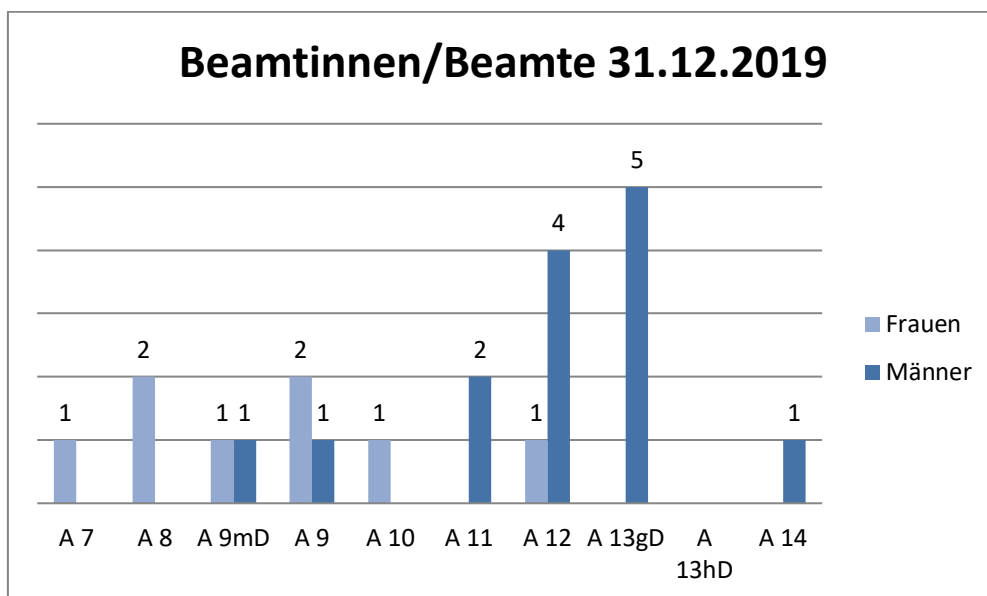
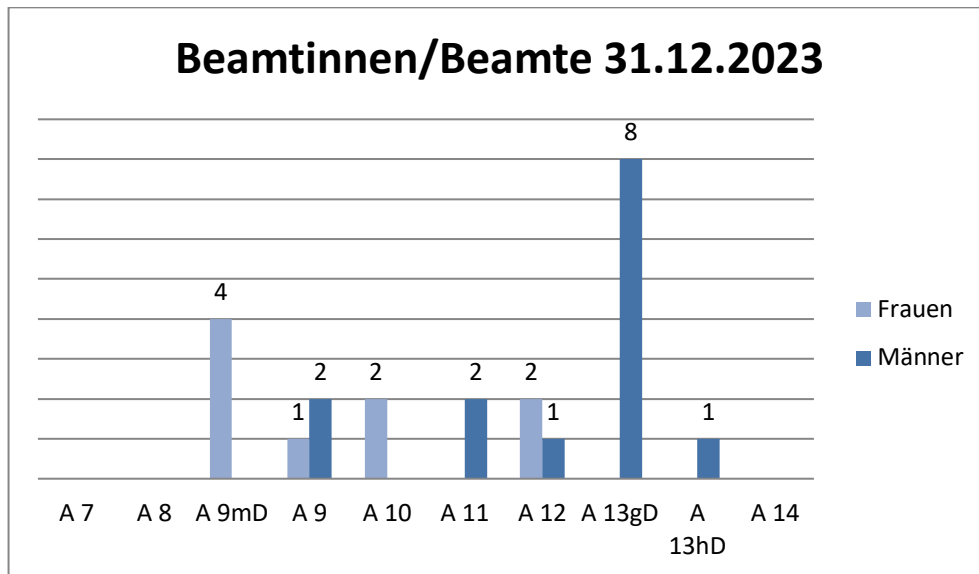
Insgesamt sind zum Stichtag 31.12.2023 22 Beamtinnen und Beamte³ bei der Kreisstadt beschäftigt, davon 9 Frauen.

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten verteilt sich wie folgt auf den mittleren, gehobenen und höheren Dienst:



³ ohne dual Studierende

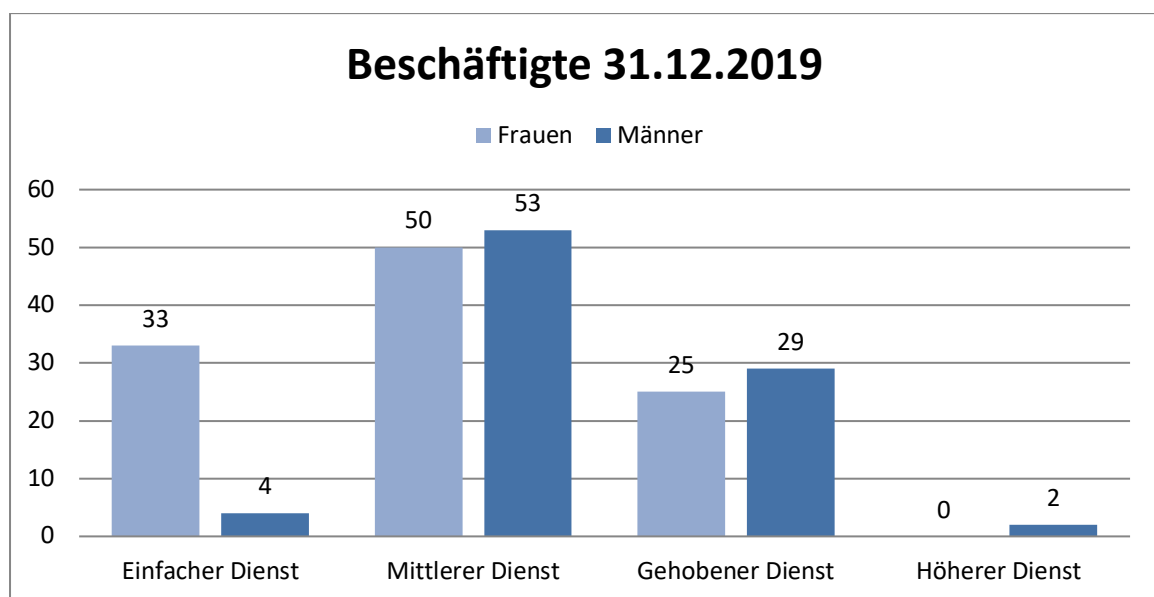
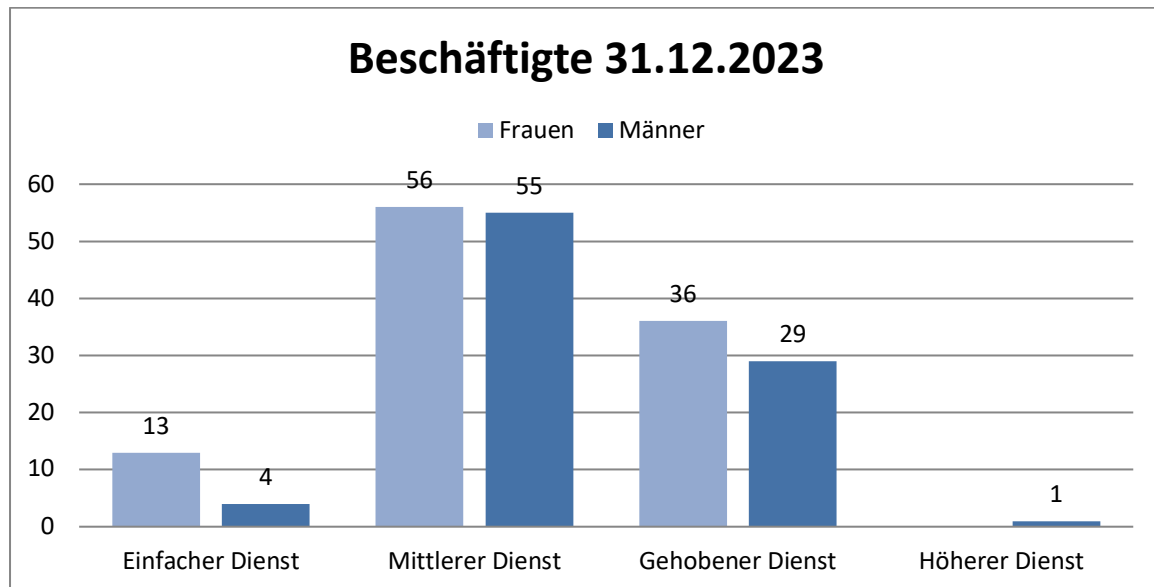
Bei der weiteren Aufteilung auf die einzelnen Besoldungsgruppen ergibt sich folgendes Bild:



1.3 Tariflich Beschäftigte

Insgesamt sind zum Stichtag 31.12.2023 194 tariflich Beschäftigte⁴ bei der Kreisstadt beschäftigt, davon 105 Frauen.

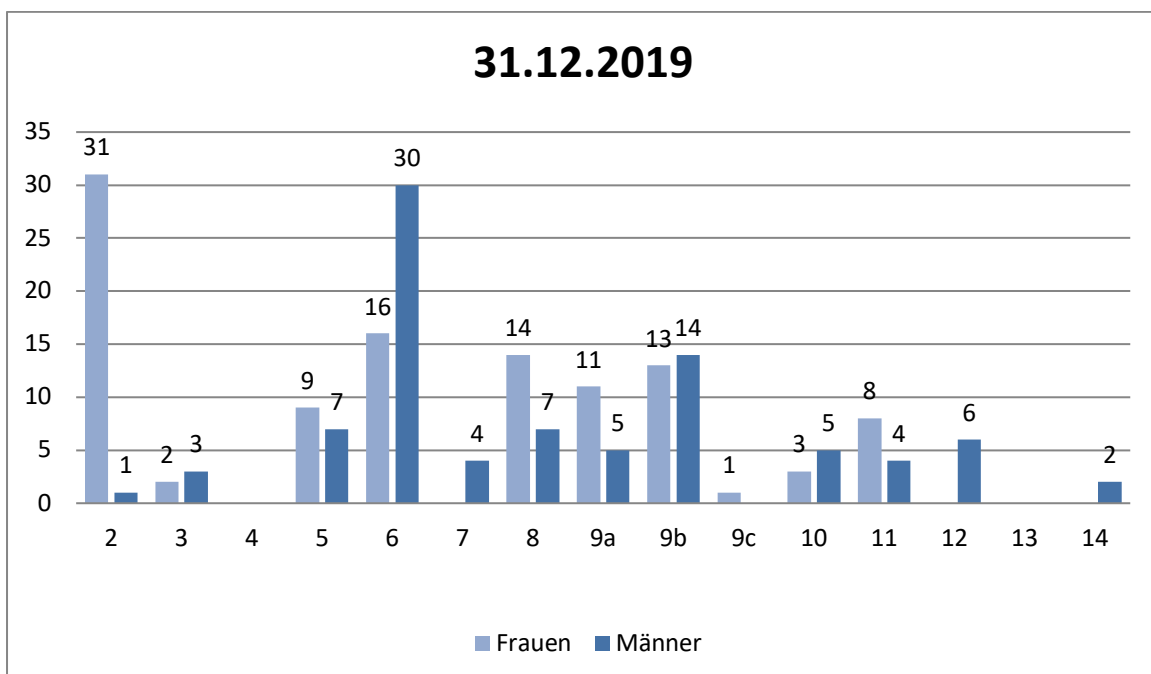
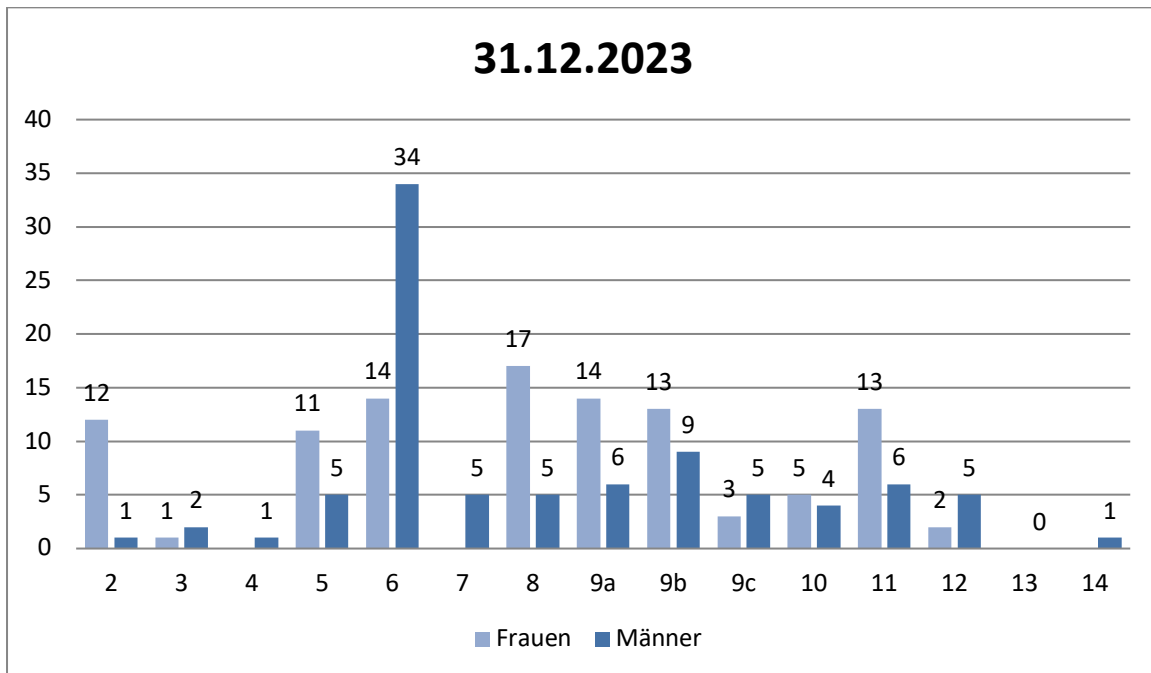
Die Gesamtzahl der tariflich Beschäftigten verteilt sich – analog zu den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten – wie folgt:



Der einfache Dienst ist weiterhin dadurch geprägt, dass er vorwiegend von Frauen ausgeübt wird. Aktuell sind 13 Frauen zu 4 Männern in diesem Bereich tätig. Im Bereich des mittleren Dienstes sind zum Stichtag 56 Frauen und 55 Männer und im gehobenen Dienst 36 Frauen und 29 Männer. Verglichen mit dem 31.12.2019 konnte der Frauenanteil im mittleren und gehobenen Dienst deutlich gesteigert werden und beträgt nun jeweils mehr als 50 %.

⁴ nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im TVöD eingruppiert (ohne Auszubildende)

Die Aufteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen nach dem TVöD stellt sich wie folgt dar⁵:



⁵ In EG 2 TVöD sind die bei der Kreisstadt Olpe beschäftigten Raumpflegerinnen eingruppiert. Durch die Umstellung auf Fremdreinigung werden die Beschäftigten in dem Bereich sukzessive weniger. In EG 6 TVöD sind überwiegend die Beschäftigten des Baubetriebshofs eingruppiert.

1.4 Auszubildende

Im Bereich der Ausbildung konnten das Verhältnis von Frauen und Männer gedreht und somit der Frauenanteil deutlich erhöht werden. Die Bereitstellung weiterer Ausbildungsplätze in den vers. Berufen hat dazu beigetragen.

Ziel bleibt es aber weiterhin, auch in den nächsten vier Jahren verstärkt auf die Ausbildung von qualifizierten Frauen hinzuwirken.

Übersicht Auszubildende zum 31.12.2023

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte:r	4	3
Bachelor of Laws	0	1
Gärtner:in	1	0
Straßenwärter:in	1	0
Gesamt	6	4
In %	60 %	40 %

18

Übersicht Auszubildende zum 31.12.2019

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte:r	2	2
Bachelor of Laws	0	1
Gärtner:in	0	0
Straßenwärter:in	0	0
Gesamt	2	3
In %	40 %	60 %

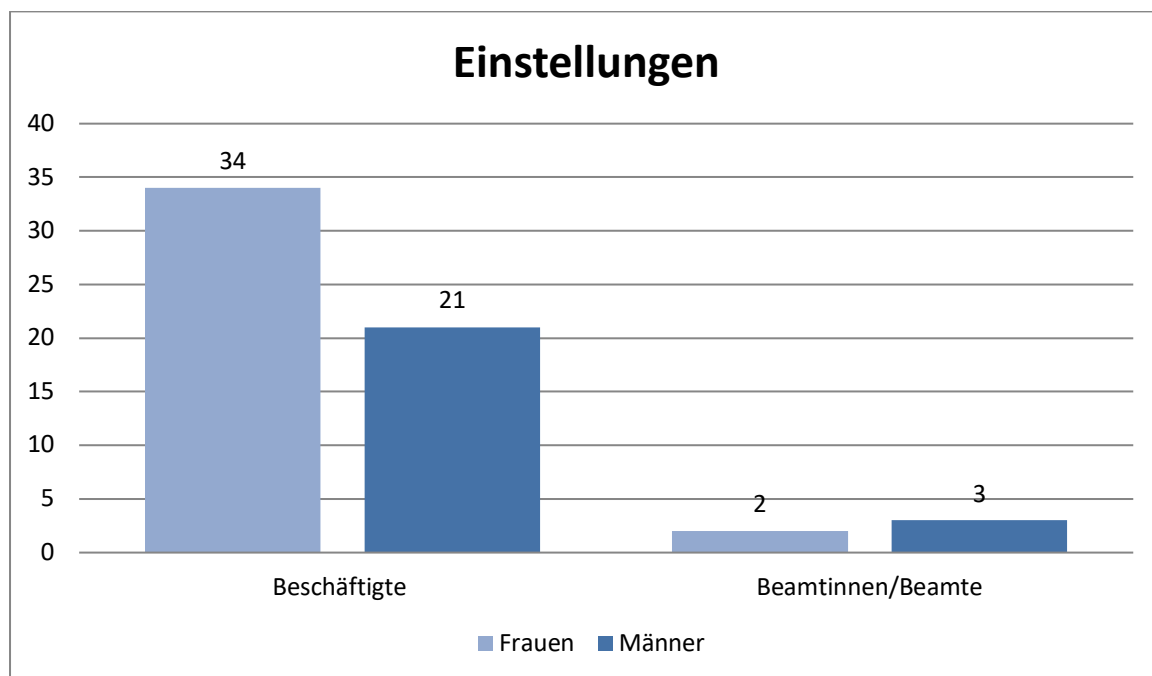
1.5 Fortbildung

Zum Stichtag 31.12.2023 absolvierten zwei Mitarbeiterinnen den Verwaltungslehrgang I, welcher voraussichtlich 2024 abgeschlossen sein wird. Zudem besuchten eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter den Verwaltungslehrgang II. Mit den Abschlüssen wird im Jahr 2024 und 2026 gerechnet.

1.6 Einstellungen

Im Berichtszeitraum 01.01.2020–31.12.2023 wurden insgesamt 60 Personen neu eingestellt (inkl. Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden).

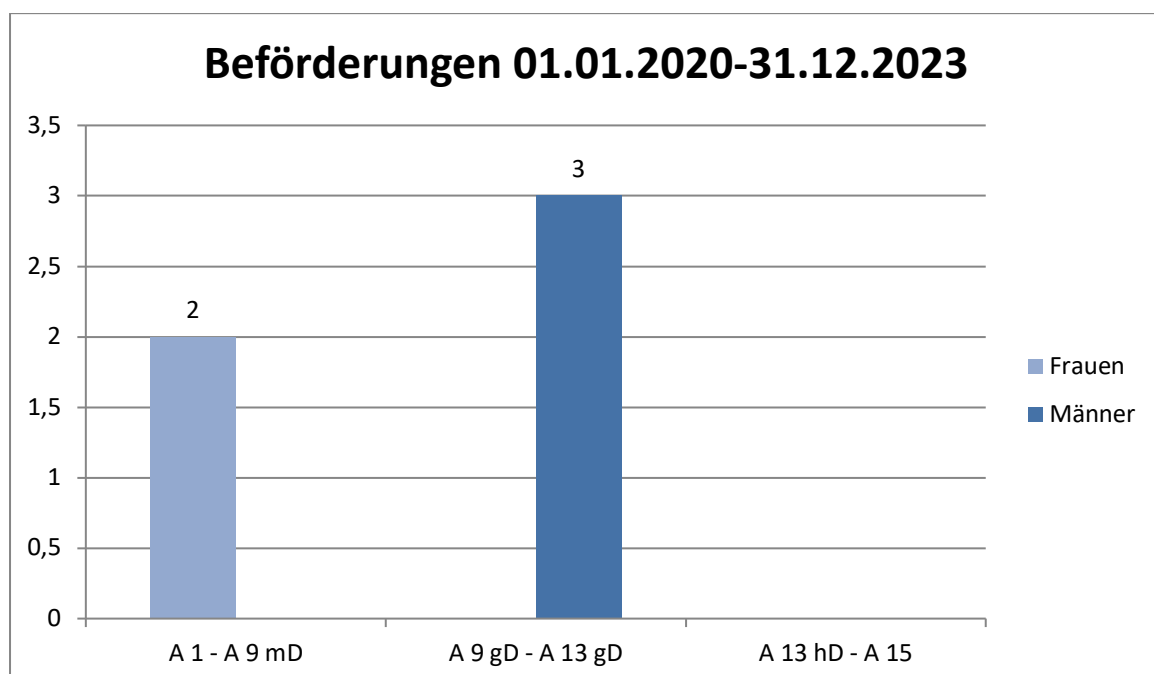
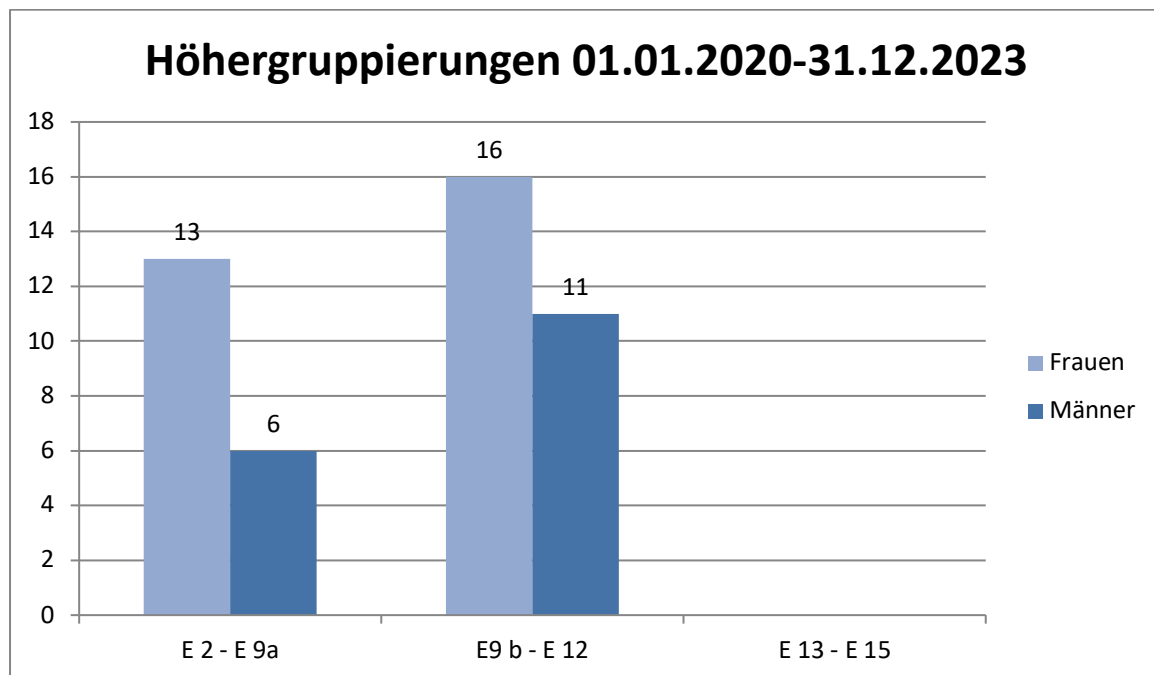
19



Auch bei den Einstellungen lässt sich deutlich erkennen, dass sehr viele weibliche Bewerberinnen eingestellt worden sind. Im tariflichen Bereich ist ein Plus von 34 Personen zu verzeichnen. Ein großer Anteil der männlichen Neueinstellungen im Bereich der Beschäftigten sind technische Mitarbeiter für den Baubetriebshof. Hier liegt die Anzahl an weiblichen Bewerbungen auf freie Stellen im einstelligen Prozentbereich. Dadurch lassen sich die Stellen nur sehr eingeschränkt mit Frauen besetzen.

1.7 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die 46 Höhergruppierungen (davon 29 Frauen) und 5 Beförderungen (davon zwei Frauen und drei Männer) aus dem Zeitraum 01.01.2020-31.12.2023 sind im Folgenden detailliert dargestellt.

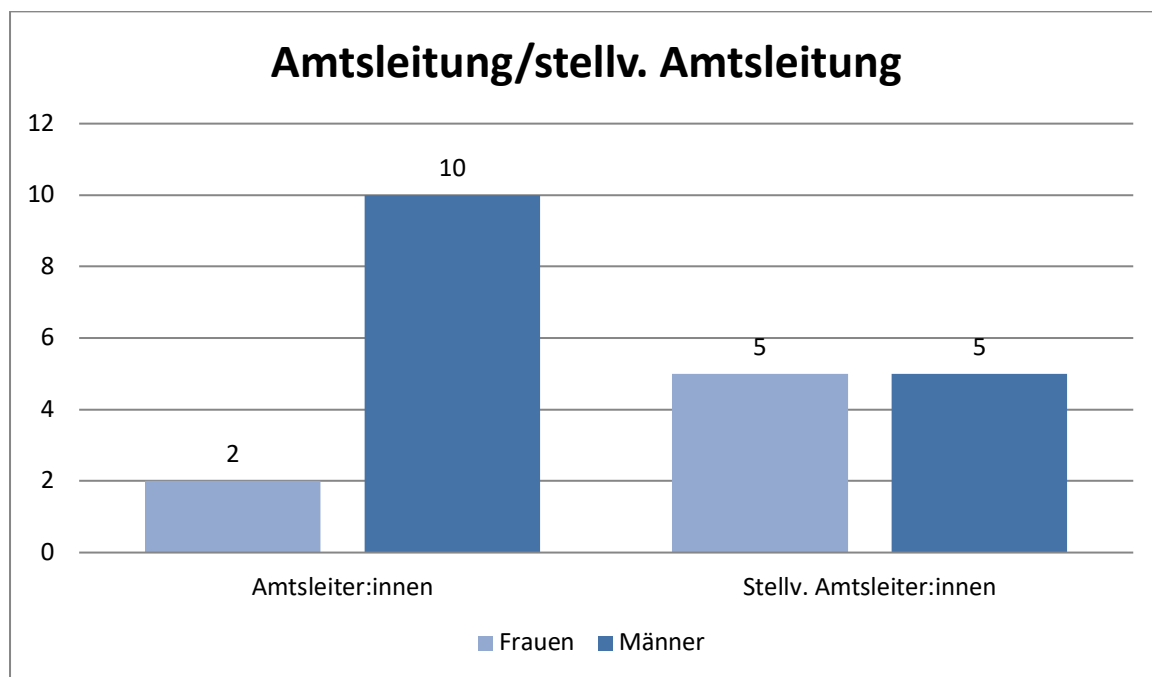


Insgesamt lässt sich feststellen, dass gerade im tariflichen Bereich eine Anpassung der Eingruppierungen stattgefunden hat. Markant ist hier die Höhergruppierung im Bereich des gehobenen Dienstes (EG 9a–EG 12), im Bereich der tariflich Beschäftigten. Dort sind insgesamt 16 Frauen und 11 Männer höher eingruppiert worden.

1.8 Führungsfunktionen

Von insgesamt 12 Amtsleiterpositionen werden lediglich zwei von einer Frau ausgefüllt.

Bei den neun stellvertretenden Amtsleiterpositionen (nicht jedes Amt hat eine stellvertretende Amtsleiterposition) werden vier Stellen mit Frauen besetzt. Eine davon im Rahmen eines Jobsharings mit zwei Frauen, sodass insgesamt fünf Frauen diese Position bekleiden.



Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt somit bei 17 % bezogen auf Amtsleiterpositionen (Vorberichtszeitraum: 10 %) und 50 % in Bezug auf stellv. Amtsleiterpositionen (Vorberichtszeitraum: 10 %).

Gem. § 8 Abs. 6 LGG sind vakante Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur (Nach-)Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Damit wird deutlich, dass grundsätzlich von der Teilbarkeit von Führungs- und Leitungsaufgaben auszugehen ist. Ziel bei der Kreisstadt Olpe ist es daher, in diesen Bereichen zunehmend auch geeigneten Frauen Verantwortung zu übertragen.

Dies ist allerdings auch abhängig von entsprechenden fachgerechten Bewerbungen von Frauen. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass auch für den Fall einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Leitungsfunktionen uneingeschränkt das Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gilt.

2 Bewertung

2.1 Erhöhung der Frauenanteile

- ❖ Im Bereich der tariflich Beschäftigten liegt der Frauenanteil im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst bei über 50 %. Sollte sich die Bewerberlage weiterhin so gestalten wie derzeit (deutlich mehr Frauen als Männer), wird sich der Frauenanteil automatisch weiter erhöhen. Durch die Umstellung von Eigen- auf Fremdreinigung wurden im Betrachtungszeitraum 2020-2023 insgesamt Stellen mit 20 Frauen abgebaut. Durch die vermehrte Einstellung von Frauen über alle Bereiche hinweg, konnte die Frauenquote trotz des Stellenabbaus bei 54 % gehalten werden.
- ❖ Der Frauenanteil im Beamtenbereich liegt aktuell bei ca. 39 % (Vorberichtszeitraum: ca. 35 %). Die Quote erhöht sich nur langsam, da Beamte i. d. R. seltener ihren Dienstherrn wechseln als Tarifbeschäftigte. Dementsprechend werden weniger häufig neue Beamtinnen und Beamte eingestellt, sodass die Anzahl an Frauen und Männern über viele Jahre in etwa gleichbleibt.

2.2 Weitere Maßnahmen

Zur Realisierung der Frauenförderung sind darüber hinaus folgende Maßnahmen zielführend:

- ✓ In allen Bereichen, in denen dies begründbar ist, sind flexible Arbeitszeitmodelle möglich (ggf. Erprobungsphase). Auch im Führungsbereich werden derartige Modelle nicht ausgeschlossen.
- ✓ Motivierten, fortbildungswilligen Mitarbeiterinnen sind im Rahmen von Personalgesprächen konkrete Perspektiven und Fortbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- ✓ Chancengleichheit von Bewerberinnen und Bewerbern um Beförderungssämter wird durch ein transparentes Auswahlverfahren gewährleistet.
- ✓ Treffen mit den beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und der Personalverwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat finden statt, soweit erkennbarer Bedarf besteht.
Es wird über wesentliche Rechtsänderungen, grundsätzliche Änderungen in der Verwaltung und Fortbildungsangebote informiert.

- ✓ Die Rückkehr von beurlaubten Mitarbeiterinnen wird durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. Unbesetzte Stellenanteile und befristete Aushilfstätigkeiten werden gezielt beurlaubten Mitarbeiterinnen angeboten.
- ✓ Mit teilzeitbeschäftigten Eltern werden – im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten – familienfreundliche Arbeitszeitmodelle vereinbart.
- ✓ Auswahlgremien (z.B. in Vorstellungsgesprächen) sollen geschlechterparitatisch besetzt sein.

3 Ausblick

Die im vorliegenden Gleichstellungsplan 2024–2027 für die Kreisstadt Olpe enthaltenen Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern tragen dazu bei, den gesetzlichen und aktuellen gesellschaftlich und politisch geprägten Erwartungen und Bedürfnissen an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern nachhaltig gerecht zu werden.

Durch die konsequente Umsetzung und Implementierung der Maßnahmen werden Strukturen geschaffen, die es leistungsfähigen und leistungswilligen Beschäftigten der Kreisstadt Olpe (noch) besser als bisher ermöglichen, berufliche und private Interessen zu vereinbaren.

Insbesondere werden Frauen, die aufgrund anderer Priorisierung bislang auf eine berufliche Karriere verzichtet haben, durch die gezielten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen neue Perspektiven zur beruflichen Entwicklung im Einklang mit familiären Bedürfnissen eröffnet.

Für die Kreisstadt Olpe bedeuten diese Maßnahmen eine Investition in die emotionale Bindung der Beschäftigten an die Stadtverwaltung, die nachgewiesenermaßen positive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Vertrauen, Engagement, Gesundheit, Fehlzeiten und Fluktuationstendenzen der Beschäftigten hat.

4 Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan der Kreisstadt Olpe wird allen Bediensteten der Stadtverwaltung bekannt gegeben.

5 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates der Kreisstadt Olpe mit sofortiger Wirkung in Kraft. Nach den Vorschriften des § 5a LGG gilt der Plan für die Dauer von vier Jahren, somit für die Jahre 2024–2027. Er verlängert sich automatisch bis ein neuer Gleichstellungsplan vorliegt.