



STADT WASSENBERG

Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Wassenberg

hier: Fortschreibung für die Jahre 2018 - 2022

Inhalt:

- I. Geltungsbereich
- II. Allgemeiner Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung in der Stadtverwaltung Wassenberg
- III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
 1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtensituation bei der Stadtverwaltung Wassenberg zum 31.12.2017
 - 1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Gliederung nach Geschlecht -
 - 1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, differenziert nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht
 - 1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse
 - 1.4 Gliederung nach Gruppen (Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen)
 - 1.4.1 Gruppe der Beamtinnen und Beamten
 - 1.4.2 Gruppe der Beschäftigten
 - 1.4.3 Gliederung nach Gruppen insgesamt
 - 1.5 Verhältnis der Mitarbeiter/innen in einzelnen Berufsgruppen
 - 1.5.1 Allgemeine Verwaltung (nichttechnisch)
 - 1.5.2 Technischer Dienst/ andere Berufe
 - 1.6 Leitungsfunktionen/ Führungsfunktionen
 - 1.7 Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten
 - 1.8 Teilzeitbeschäftigte
 - 1.8.1 Verhältnis der Voll- und Teilzeitbeschäftigten
 - 1.8.2 Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse mit weniger und mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit
 - 1.9 Beurlaubte Kräfte
- IV. Prognose der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 31.12.2022
- V. Fortbildungsaktivitäten
- VI. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis 31.12.2022
- VII. Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen – Arbeitszeitgestaltung
- VIII. In-Kraft-Treten

I. Geltungsbereich

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans gilt für die gesamte Stadtverwaltung Wassenberg.

II. Allgemeiner Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung in der Stadtverwaltung Wassenberg

Der allgemeine Maßnahmenkatalog (Ziffern 1. - 9.) des Frauenförderplanes vom 14.06.2007 (neu: Gleichstellungsplan) gilt auch für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Jahre 2018 - 2022.

III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

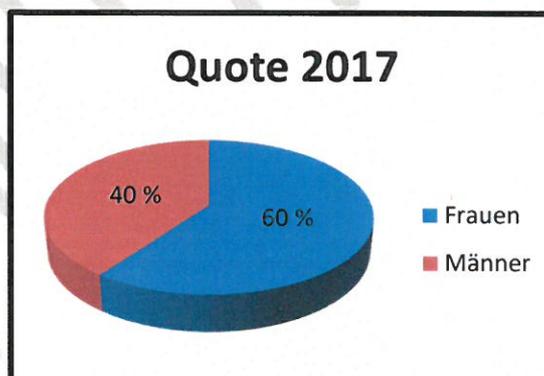
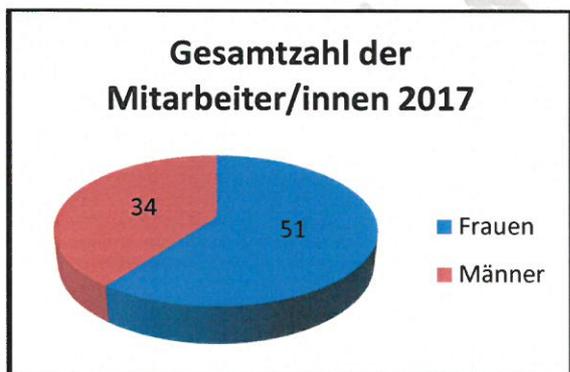
1. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtensituation bei der Stadtverwaltung Wassenberg zum Stichtag 31.12.2017

1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Gliederung nach Geschlecht – (einschließlich der Wahlbeamtinnen und -beamte und der beurlaubten Kräfte)

Am 31.12.2017 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Wassenberg bei insgesamt 85. Nicht berücksichtigt wurden hierbei die Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten. Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung betrug 60 %.

Gliederung nach Geschlecht (einschließlich Wahlbeamte und beurlaubte Mitarbeiter/innen)

| | 2014 (bis 30.06.2014) | 2014 (Prognose bis 31.12.2014) | 2017 (bis 31.12.2017) |
|---------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Summe | 77 | 78 | 85 |
| Männer | 33 | 33 | 34 |
| Frauen | 44 | 45 | 51 |
| Frauenanteil | 57,14 % | 57,69 % | 60 % |



⇒ Der Frauenanteil ist somit gegenüber dem Stichtag 30.06.2014 um 2,86 % gestiegen

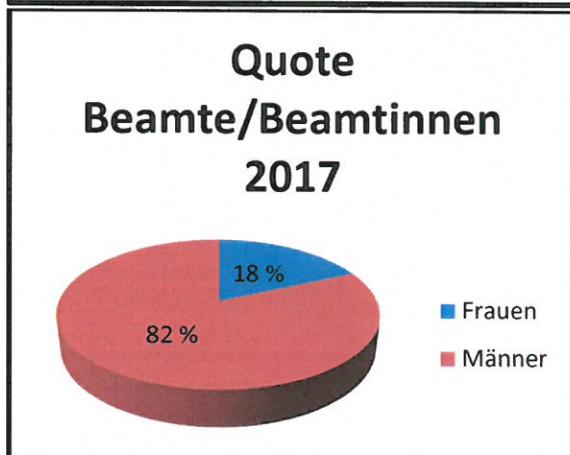
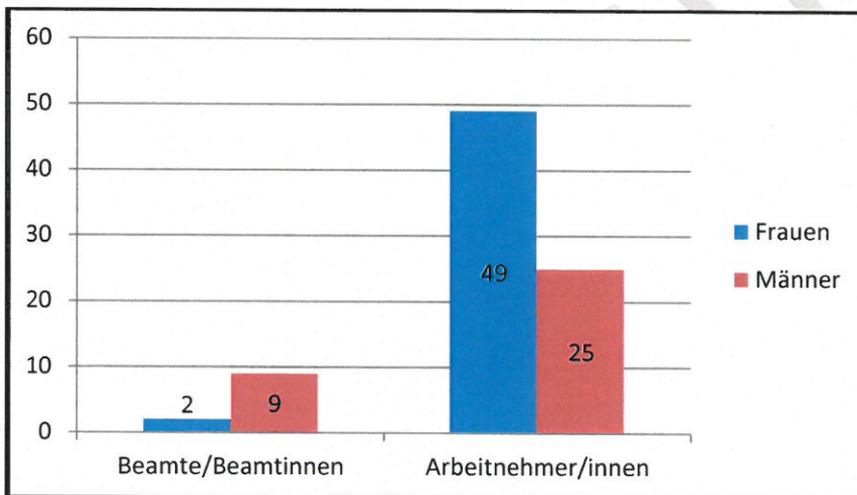
1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, differenziert nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht

Bei der Stadtverwaltung Wassenberg waren am Stichtag Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tariflich Beschäftigte) beschäftigt. Der größte Anteil der Mitarbeiter/innen bei der Stadtverwaltung Wassenberg entfällt auf die Gruppe der Beschäftigten.

In dieser Beschäftigtengruppe ist auch der prozentuale Anteil der Frauen mit 66,22 % besonders hoch. Ihr Anteil in der Gruppe der Beamtinnen/Beamten erreicht 18,18 %.

| Beamte/Beamtinnen | 30.06.2014 | 31.12.2017 |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Summe | 12 | 11 |
| Männer | 10 | 9 |
| Frauen | 2 | 2 |
| Frauenanteil | 16,67 % | 18,18 % |
| Beschäftigte | | |
| Summe | 65 | 74 |
| Männer | 23 | 25 |
| Frauen | 42 | 49 |
| Frauenanteil | 64,62 % | 66,22 % |

Stichtag: 31.12.2017

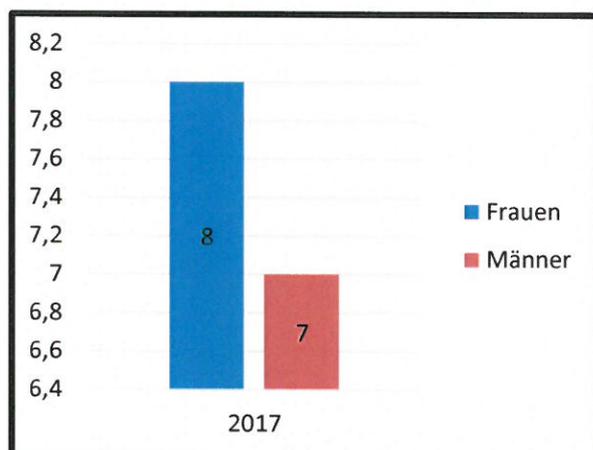


⇒ Gegenüber 2014 ist die Frauenquote in beiden Gruppen leicht gestiegen. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist dies auf einen Rückgang der Anzahl um einen Beamten zurückzuführen.

1.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt waren am 31.12.2017 15 Mitarbeiter/innen (8 Frauen und 7 Männer) in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (Vertretung längerfristig erkrankter Mitarbeiter, Vertretung Mitarbeiterinnen in Elternzeit, Erprobung).

| | 2014 (bis 30.06.) | 2017 (31.12.2017) |
|--------------|----------------------|----------------------|
| Summe | 12 | 15 |
| Männer | 6 | 7 |
| Frauen | 6 | 8 |
| Frauenanteil | 50 % | 53,33 % |



⇒ Bei einer Steigerung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse um 25 % gegenüber dem Stichtag 30.06.2014 beträgt die Frauenquote 53,33 % (+ 3,33%)

1.4 Gliederung nach Gruppen (Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen)

1.4.1 Gruppe der Beamtinnen/Beamte (einschl. Wahlbeamtinnen und -beamte, ohne Anwärter/innen)

Am 31.12.2017 betrug die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten 11.

Diese setzen sich zusammen aus einem Wahlbeamten und 10 Laufbahnbeamtinnen und -beamte des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes.

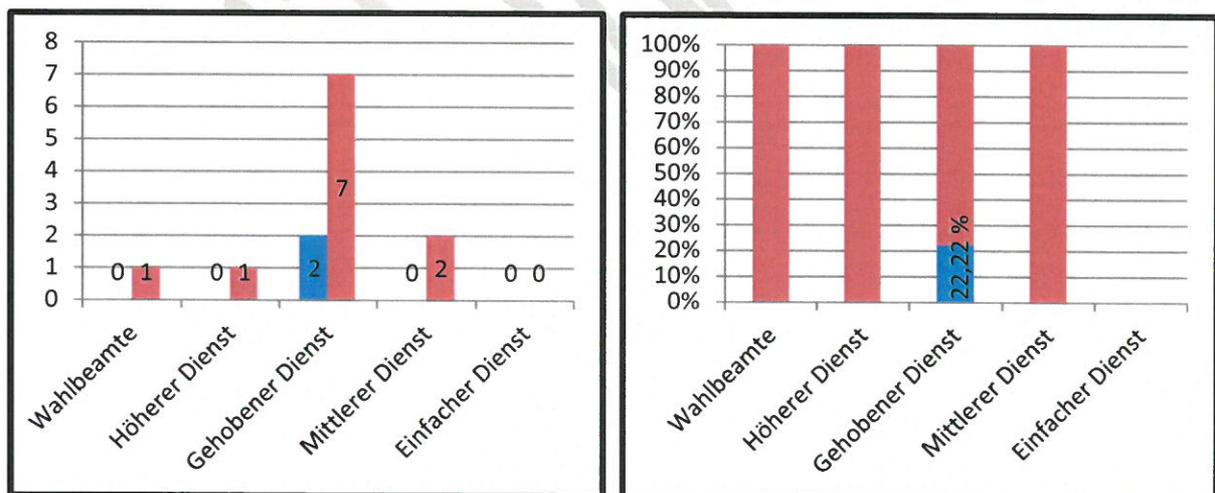
⇒ Bei verminderter Zahl der beamteten Mitarbeiter/innen (minus 1) ist der Frauenanteil insgesamt auf 18,18 % gegenüber 2014 leicht gestiegen (+ 1,51 %).

| | 2014 (12) (30.06.2014) | | 2017 (11) | |
|------------------|---------------------------|--------------------|-----------|--------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Wahlbeamte | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Höherer Dienst | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Gehobener Dienst | 6 | 2 (25 %) | 7 | 2 (22,22 %) |
| Mittlerer Dienst | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Einfacher Dienst | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 10 | 2 (16,67 %) | 9 | 2 (18,18 %) |

- ⇒ Positiv ist herauszustellen, dass trotz eines niedrigen Frauenanteils im Bereich der Gruppe der Beamtinnen und Beamten die Frauen alle der Laufbahn des gehobenen Dienstes angehören.
- ⇒ Ebenso ist positiv herauszustellen, dass ein ausgeschiedener Beamter durch eine Beamtin im gehobenen Dienst ersetzt werden konnte (zuvor ist eine Beamtin durch einen Dienstherrenwechsel ausgeschieden, so dass die Zahl der Beamtinnen gleich geblieben ist).

Stichtag: 31.12.2017

■ Männer ■ Frauen



1.4.2 Gruppe der Beschäftigten (ohne Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten)

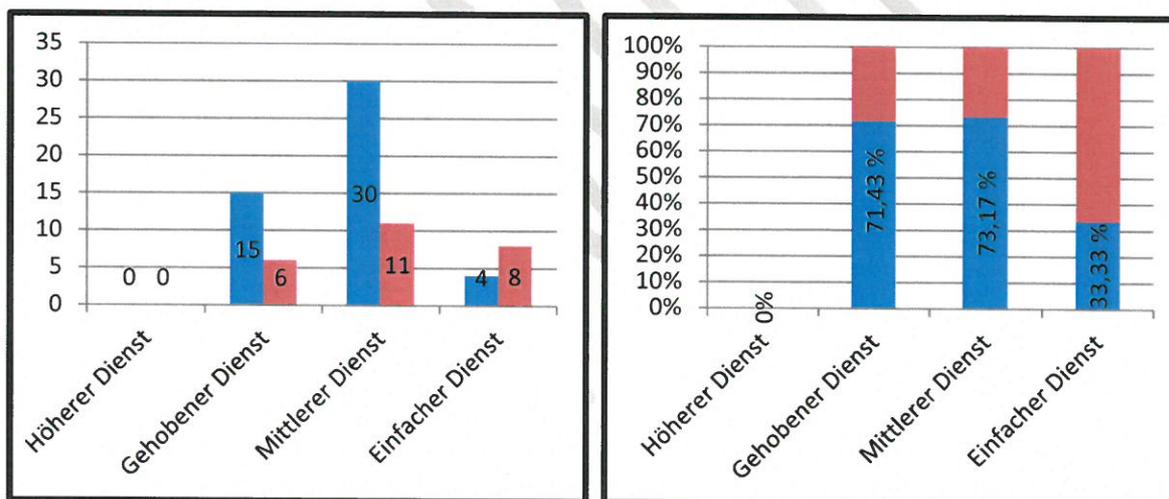
Zum Stichtag 31.12.2017 waren insgesamt 74 Arbeitnehmer/innen bei der Stadt Wassenberg beschäftigt, davon 66,22 % Frauen.

- ⇒ Zum Stichtag ist auch hier eine leichte Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

| vergleichbar | 2014 (65) (30.06.2014) | | 2017 (74) (31.12.2017) | |
|------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Höherer Dienst | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gehobener Dienst | 6 | 9 (60,00 %) | 6 | 15 (71,43 %) |
| Mittlerer Dienst | 9 | 26 (74,29 %) | 11 | 30 (73,17 %) |
| Einfacher Dienst | 8 | 7 (46,67 %) | 8 | 4 (33,33 %) |
| Summe | 23 | 42 (64,62 %) | 25 | 49 (66,22 %) |

2017

■ Männer ■ Frauen



- ⇒ Der größte Frauenanteil entfällt weiterhin (jedoch nur geringfügig höher) auf die Entgeltgruppen des mittleren Dienstes; jedoch liegt der Frauenanteil zwischenzeitlich auch im gehobenen Dienst bei über 70 %. In den Entgeltgruppen des einfachen Dienstes liegt der Frauenanteil deutlich unter 50 %. Im höheren Dienst sind Frauen nach wie vor nicht vertreten
- ⇒ Auch insgesamt betrachtet (Beamte und Tariflich Beschäftigte) liegt die Frauenquote sowohl im gehobenen Dienst (56,67 %) als auch im gehobenen und höheren Dienst insgesamt (53,13%) über der Zielvorgabe von 50%

1.4.3 Gliederung nach Gruppen insgesamt (Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen)

| | 2014 (77) (30.06.2014) | | 2017 (85) (31.12.2017) | |
|------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Wahlbeamte | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Höherer Dienst | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Gehobener Dienst | 12 | 11 (47,83 %) | 13 | 17 (56,67 %) |
| Mittlerer Dienst | 11 | 25 (69,44 %) | 11 | 30 (73,17 %) |
| Einfacher Dienst | 8 | 7 (46,67 %) | 8 | 4 (33,33 %) |
| Summe | 33 | 44 (57,14 %) | 34 | 51 (60 %) |

1.5 Verhältnis der Mitarbeiter/innen in einzelnen Berufsgruppen

Nachfolgend wurden die einzelnen Berufsgruppen hinsichtlich der Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen (Beamte und Tariflich Beschäftigte zusammengefasst) in den jeweiligen Berufsgruppen näher untersucht.

1.5.1 Allgemeine Verwaltung (nichttechnisch)

In der allgemeinen Verwaltung betrug der Frauenanteil am Stichtag 56,82 %.

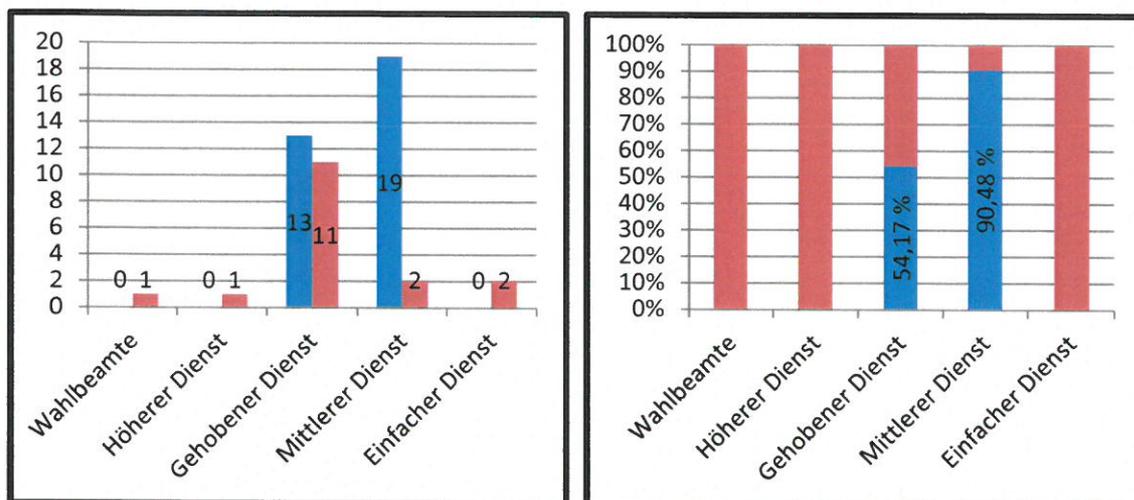
| | 2014 (43) (30.06.2014) | | 2017 (49) (31.12.2017) | |
|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Allg. Verwaltung (nichttechnisch) | | | | |
| -Wahlbeamte | 1 | 0 | 1 | 0 |
| -Höherer Dienst | 1 | 0 | 1 | 0 |
| -Gehobener Dienst | 9 | 8 (47,06 %) | 11 | 13 (54,17 %) |
| -Mittlerer Dienst | 5 | 16 (76,19 %) | 2 | 19 (90,48 %) |
| -Einfacher Dienst | 2 | 1 (33,33 %) | 2 | 0 (0 %) |
| Summe | 18 | 25 (58,14 %) | 19 | 25 (56,82 %) |

➔ Frauen sind nach wie vor im höheren Dienst nicht vertreten; zu berücksichtigen ist, dass hier allerdings auch nur eine Planstelle vorhanden ist. Im gehobenen Dienst konnte der Frauenanteil allerdings mit 54,17 % sogar noch über die Zielgröße von 50 % gesteigert werden.

Der überwiegende Teil der Frauen gehört nach wie vor dem mittleren Dienst an; Männer hingegen sind in allen Laufbahngruppen vertreten.

2017

■ Männer ■ Frauen



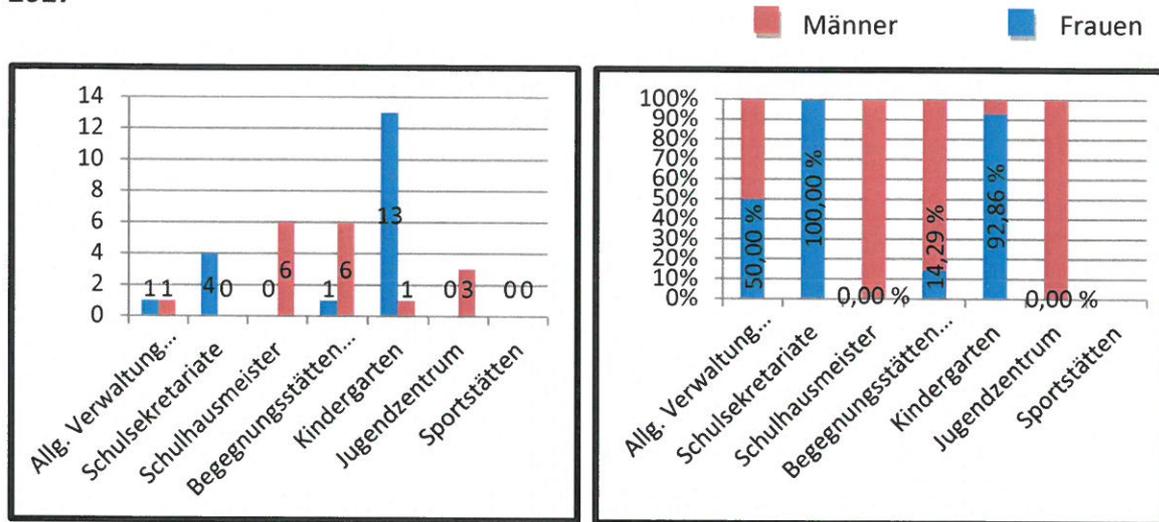
1.5.2 Technischer Dienst/ andere Berufe

| | 2014 (34) (30.06.2014) | | 2017 (36) (31.12.2017) | |
|--|---------------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Allg. Verwaltung (techn. Dienst) | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Schulsekretariate | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Schulhausmeister | 8 | 0 | 6 | 0 |
| Begegnungsstätten (Hausmeister und Reinigungskräfte) | 4 | 3 | 6 | 1 |
| Kindergarten | 0 | 11 | 1 | 13 |
| Jugendzentrum | 1 | 0 | 3 | 0 |
| Sportstätten | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 15 | 19 | 17 | 19 |

Insgesamt waren am 31.12.2017 weiterhin 2 Mitarbeiter/innen (1 Frau/1 Mann) in technischen Bereichen (Ingenieure/Ingenieurinnen, Techniker/innen) beschäftigt.

⇒ **Der Frauenanteil liegt damit hier unverändert bei 50 %**

Die Schulsekretariate sind unverändert ausschließlich mit Frauen besetzt. Hingegen sind im Bereich der Schulhausmeister ausschließlich männliche Beschäftigte tätig. In den sozialen Berufen bzw. Bereichen (Begegnungsstätte, Kindertagesstätte) waren im Berichtszeitraum überwiegend Frauen beschäftigt, was die nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Berufswahl widerspiegelt.



1.6 Leitungsfunktionen/ Führungsfunktionen

Die Stadtverwaltung Wassenberg ist derzeit in zwei Dezernate und sechs Fachbereiche gegliedert. Neben dem Bürgermeister als Wahlbeamter sind zum Stichtag 31.12.2017 sieben Leitungsstellen besetzt (5 Männer/2 Frauen). Hierbei handelt es sich um eine Dezernentenstelle (männlich besetzt) und um sechs Fachbereichsleiterstellen (2 Frauen/4 Männer). Der Frauenanteil auf der Fachbereichsleitererebene konnte damit auf 33,33 % deutlich gesteigert werden (2014: 16,67%); insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Führungsfunktionen 28,57 %.

⇒ **Gegenüber 2014 ist der Frauenanteil auf der Fachbereichsleitererebene damit auf 33,33 % gestiegen, was auf die weibliche Nachbesetzung einer ausgeschiedenen männlichen Führungskraft zurückzuführen ist.**

1.7 Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten

Zum 31.12.2017 werden weiterhin drei Auszubildende beschäftigt, die Frauenquote liegt hier aktuell bei 33,33 % (gegenüber 100% in 2014); die Berufspraktikantenstelle in der städtischen Kindertagesstätte Steinkirchen ist derzeit mit einer Frau besetzt, so dass der Ausbildungsbereich insgesamt mit einem Frauenanteil von 50% besetzt ist.

| | 2014 | | | 2017 | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Summe: | Männer | Frauen | Summe: |
| Azubi VwfA | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Berufspraktikanten Kindertagesstätte/ Jahrespraktikanten Jugendzentrum | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |



⇒ Die Ausbildungsquote wurde gehalten, der Frauenanteil liegt insgesamt bei 50%

1.8 Teilzeitbeschäftigte

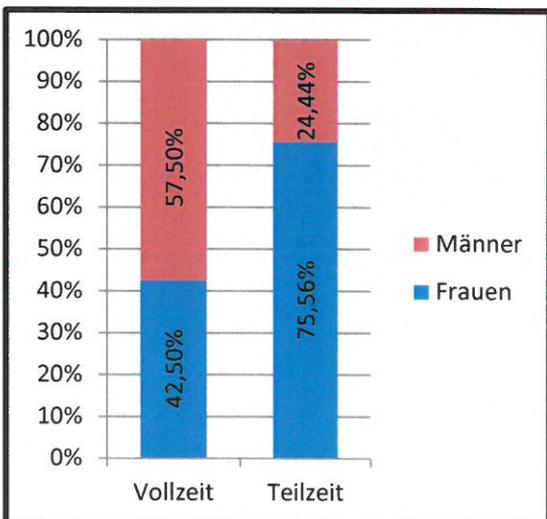
1.8.1 Verhältnis der Voll- und Teilzeitbeschäftigten

Insgesamt waren zum Stichtag 31.12.2017 52,94 % (45) der aktiv Beschäftigten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (11 Männer und 34 Frauen), was einer Frauenquote von 75,56 % entspricht.

Darüber hinaus befinden sich aktuell keine Mitarbeiter/innen in einem Altersteilzeit-arbeitsverhältnis.

| | 2014 (77) (30.06.2014) | | | 2017 (85) (31.12.2017) | | |
|----------|---------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Summe: | Männer | Frauen | Summe: |
| Vollzeit | 24 | 14 | 38 | 23 | 17 | 40 |
| Teilzeit | 9 | 30 | 39 | 11 | 34 | 45 |

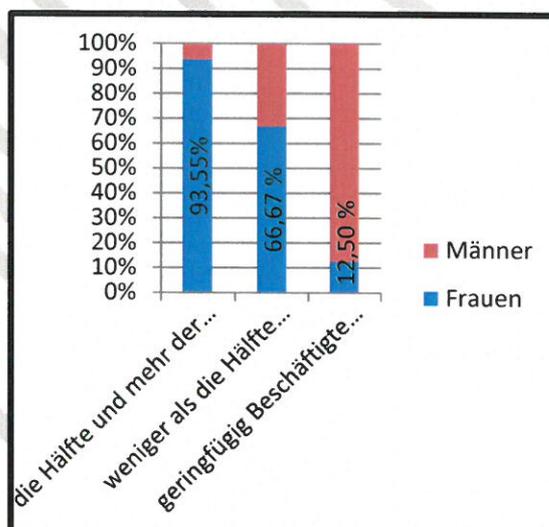
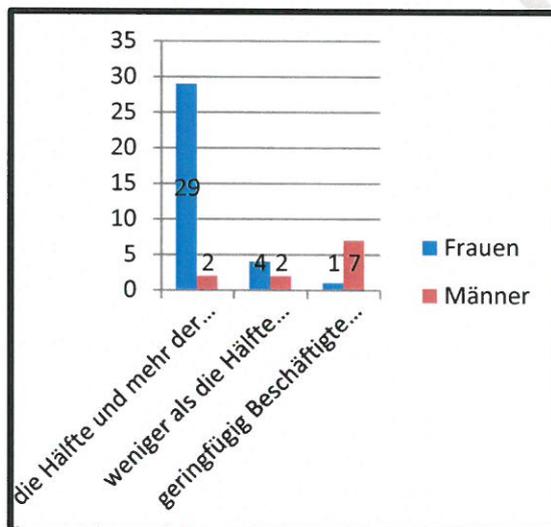
2017



1.8.2 Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse mit weniger und mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit

| | 2014 | | | 2017 | | |
|---|----------|----------------|-----------|-----------|-------------------------|-----------|
| | Männer | Frauen | Summe: | Männer | Frauen | Summe: |
| die Hälfte und mehr der regelmäßigen Arbeitszeit | 1 | 24 (96 %) | 25 | 2 | 29 (93,55 %) | 31 |
| weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit | 2 | 3 (60 %) | 5 | 2 | 4 (66,67 %) | 6 |
| geringfügig Beschäftigte (450 €-Jobs) | 6 | 3 (33,33 %) | 9 | 7 | 1 (12,5 %) | 8 |
| Summe | 9 | 30 | 39 | 11 | 34 (75,56 %) | 45 |

2017



⇒ Der niedrige Frauenanteil im Bereich der geringfügig Beschäftigten lässt sich dadurch erklären, dass dieser Bereich männerdominante Hauswartstellen umfasst.

1.9 Beurlaubte Kräfte

Am 31.12.2017 befinden sich zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit, beide ohne Erwerbstätigkeit. Weitere Mitarbeiter/innen sind nicht beurlaubt (aus anderen Gründen, z. B. Pflege Angehöriger).

IV. Prognose der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen / Höhergruppierungen bis 31.12.2022

Im Hinblick auf das unterschiedliche Renteneintrittsalter, abhängig von den persönlichen Voraussetzungen (z. B. Alter, Schwerbehinderung) sowie unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Rechtslage, ist eine realistische Prognose über den tatsächlichen Zeitpunkt des Ausscheidens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur schwer möglich, da dies der individuellen persönlichen Entscheidung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin obliegt.

Im Fortschreibungszeitraum erreichen voraussichtlich zwei Mitarbeiter in Führungsfunktionen das gesetzliche Renteneintrittsalter sowie zwei weitere Mitarbeiter/innen aus der Gruppe des mittleren Dienstes. Bei Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird generell zunächst geprüft, ob eine interne Stellennachfolge, ggf. unter Vornahme organisatorischer Veränderungen, erfolgen und damit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden kann oder ob eine Nachbesetzung öffentlich ausgeschrieben werden muss, um eine freie Stelle adäquat nach zu besetzen. Wie in der Vergangenheit auch, werden bei allen Stellenneubesetzungen die Belange des LGG NRW berücksichtigt und in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere auch qualifizierte Frauen zur Bewerbung ermutigt. Auf eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Falle einer gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, in Bereichen, in denen die Zielquoten von 50% noch nicht erreicht ist, wird auch in einer Stellenausschreibung ausdrücklich hingewiesen.

Aufgrund der Frauenförderung in den vergangenen Jahren konnte zwischenzeitlich die Frauenquote im Bereich des gehobenen Dienstes auf über 50% gesteigert werden.

Im Bereich der Führungsfunktionen konnte der Frauenanteil ebenfalls gesteigert werden; auch hier wird eine Zielgröße von 50% angestrebt.

Bei der Stellenbesetzung ist auch zu prüfen, ob eine Stelle teilbar ist; hierbei ist den besonderen Belangen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen. Im Übrigen wird der allgemeine Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplanes berücksichtigt.

V. Fortbildungsaktivitäten

Nach wie vor ist es der Stadt Wassenberg ein besonderes Anliegen, Frauen zu entsprechenden Fortbildungslehrgängen zu animieren, die eine entsprechende Befähigung für einen Zugang zu den Gruppen des gehobenen und höheren Dienstes beinhalten. Hierdurch soll auch weiterhin der künftigen Entwicklung altersbedingter Stellenvakanzen, insbesondere im Bereich von Leitungsstellen, möglichst mit eigenen qualifizierten Kräften nachbesetzen zu können, vorgebeugt werden.

Im Fortschreibungszeitraum sind bereits 2 Frauen für eine entsprechende Fortbildung im Rahmen des Verwaltungslehrganges II (Befähigung für den gehobenen/ höheren Dienst) vorgemerkt. Eine weitere Mitarbeiterin hat diesen Fortbildungslehrgang in 2018 begonnen. Hierdurch wird perspektivisch die Voraussetzung auch im Bereich oberhalb des mittleren Dienstes geschaffen, entsprechende Stellenvakanzen aus dem eigenen Mitarbeiterkreis besetzen zu können und auch der Zugang zu Leitungsstellen eröffnet. Hierdurch sind in der Konsequenz dann auch Möglichkeiten für Höhergruppierungen gegeben.

VI. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis 31.12.2022

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW sind im Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen aufzuzeigen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Da der Frauenanteil im bisher unterrepräsentierten Bereich des gehobenen Dienstes bzw. auch zusammengefasst im gehobenen und höheren Dienst zwischenzeitlich bereits auf über 50% gesteigert werden konnte, sind die Zielvorgaben aktuell erfüllt. Zielsetzung ist es daher, die Frauenquote in diesem Bereich auch zukünftig bei mindestens 50% zu halten. Dies ist für den Fortschreibungszeitraum bis 31.12.2022 entsprechend bereits unter Ziffer IV. dargestellt.

Dennoch ist es eine konkrete Zielvorgabe auch zukünftig Frauen in besonderem Maße Zugang zu entsprechenden Fortbildungslehrgängen zu ermöglichen, um hierdurch im Falle von eintretenden Stellenvakanzen entsprechend qualifizierten Frauen den Zugang zu diesen Stellen zu ermöglichen. Dies ist die Grundvoraussetzung, um die Zielvorgabe, die Frauenquote bei mindestens 50% zu halten, auch erreichen zu können. Hierzu werden entsprechende Stellen auch intern ausgeschrieben (Veröffentlichung im Intranet der Stadt).

Insofern wird im Rahmen der Personalentwicklung und Fortbildung der Gleichstellung auch für die nächsten 5 Jahre besondere Priorität eingeräumt.

VII. Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen – Arbeitszeitgestaltung

Durch die seit Jahren bei der Stadt Wassenberg geltende Gleitende Arbeitszeit wurde bereits eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht. Mit Wirkung vom 05.02.2018 wurde nunmehr die Arbeitszeitgestaltung, zunächst probeweise für 6 Monate, weiter flexibilisiert, in dem die bisherige Kernarbeitszeit aufgehoben wurde. In Verantwortung der Fachbereichsleiter/innen kann die Arbeitszeit im Rahmen eines Gleitzeitrahmens flexibel gestaltet werden. Hierdurch

soll insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mehr Flexibilität in der Wahl der individuellen Arbeitszeit noch besser Rechnung getragen werden.

VIII. In-Kraft-Treten

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Wassenberg tritt mit Beschluss des Rates vom in Kraft.

ENTWURF