

TBR Technische Betriebe Rheine
Entsorgung • Entwässerung • Grün • Straßen

Gleichstellungsplan

für die Technischen Betriebe

Rheine

2024 - 2029

Stand: 02.05.2024

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Einleitung	4
3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	5
4. Personalauswahlverfahren und Prognose zur Beschäftigtenentwicklung	11
5. Zielvorgaben und Maßnahmen	13
6. Fazit	17
7. Verzeichnis	18

1. Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns Ihnen den Gleichstellungsplan 2024 - 2029 für die Technischen Betriebe Rheine vorstellen zu können.

Als Grundlage zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele wurde im Jahr 1999 das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW – LGG) verabschiedet und im Jahr 2016 novelliert. Das Gesetz beschreibt die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen als auch die Vereinbarung von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Nach §5 LGG NRW hat jede Dienststelle für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen und diesen fortzuschreiben.

Die heutige Arbeitswelt stellt sich vielfältigen Herausforderungen. Umso mehr tritt Chancengleichheit von Frauen sowie die Vereinbarung von Beruf, Pflege und Familie für Frauen und Männer immer stärker in den Fokus. Der Gleichstellungsplan ist zentrales Instrument unserer Personalplanung und Personalentwicklung, welche zum Ziel haben, durch gezielte Maßnahmen das Potenzial aller besser zu verwirklichen.

Wir möchten gute Bedingungen schaffen für alle Beschäftigten, berufliche und private Herausforderungen noch besser auszubalancieren.

Wir sind sicher, dass ein wertschätzender, gleichberechtigter und respektvoller Umgang die Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Technischen Betriebe Rheine ist. Lassen Sie uns gemeinsam versuchen die Maßnahmen umzusetzen und an die stets verändernden Bedingungen der Arbeitswelt anzupassen.

Dr. Jochen Vennekötter
Betriebsleiter

Gabriele Hinken
Gleichstellungsbeauftragte

2. Einleitung und gesetzliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan geht als gesetzliche Aufgabe aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (kurz: LGG) hervor. Ziel des LGG ist die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Zudem soll das LGG die Vereinbarung von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern.

Das LGG fordert, dass Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten für die Dauer von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen, der nach Ablauf regelmäßig fortzuschreiben ist (vgl. §5 Abs.1 LGG in Verbindung mit §2 LGG).

Der Gleichstellungsplan beschreibt dabei konkrete Ziele und Maßnahmen, wobei nach zwei Jahren die Ergebnisse zu evaluieren und bei absehbarer Nichterreichung anzupassen sind.

Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern lassen sich dabei folgende Ziele und Maßnahmen aus dem LGG ableiten:

- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen, um bestehenden Benachteiligungen abzubauen.
- Die kontinuierliche Verbesserung von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer.
- Den Abbau von Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen.

Die Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (vgl. §6 Abs.2 LGG).

Dabei enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Anteil bis auf 50 Prozent zu erhöhen und festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen (vgl. §6 Abs.3 LGG).

Ziel muss sein, mehr Interesse bei Frauen für die klassischen männlich dominierten Berufsbilder der Technischen Betriebe Rheine zu wecken und die Vereinbarung von Familie und Beruf für alle Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern.

Die Umsetzung des Gesetzes ist eine besondere Aufgabe aller Kolleginnen und Kollegen. Der Gleichstellungsplan soll ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zur Umsetzung und Verwirklichung der Ziele und Maßnahmen sein.

3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bei der Auswertung der Personaldaten wurden Beschäftigte im Sinne des LGG NRW erfasst (einschließlich evtl. Beamtinnen/Beamte und Auszubildende). Die Zuordnung der Fachbereiche erfolgte anhand des Organigramms und der entsprechenden Fachbereiche und Aufgaben. Praktikantinnen/Praktikanten sowie Aushilfen sind in der Gesamtsumme nicht erfasst. Auszubildende sind in der Gesamtsumme erfasst, wurden jedoch keiner Entgeltgruppe zugeordnet.

Die Anzahl der Beschäftigten kann nicht gleichgesetzt werden mit der Anzahl der Stellenäquivalente im Stellenplan. Im Gleichstellungsplan wird unabhängig vom Stundenvolumen die Anzahl der Beschäftigten abgebildet. Insofern kann es zu Abweichungen hinsichtlich des Stellenplanes kommen.

Zur Erstellung des Berichtes sind die Personaldaten der Technischen Betriebe Rheine zum Stand 31. Dezember 2023 ausgewertet worden. Sofern nicht anders angegeben beziehen sich alle Auswertungen auf diesen Stichtag. Teilweise, wo möglich, erfolgt eine Gegenüberstellung der Werte zum 31. Dezember 2018.

3.1 Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt im Vergleich

Die Darstellung der Beschäftigtenstruktur zeigt die Anzahl der Beschäftigten bei den Technischen Betrieben Rheine unterteilt nach Frauen und Männern. Von insgesamt 232 Beschäftigten am Stichtag 31.12.2023 sind 209 männlich und 23 weiblich. Dies entspricht einer **Frauenquote von 9,91%** und einer **Männerquote von 90,09%**.

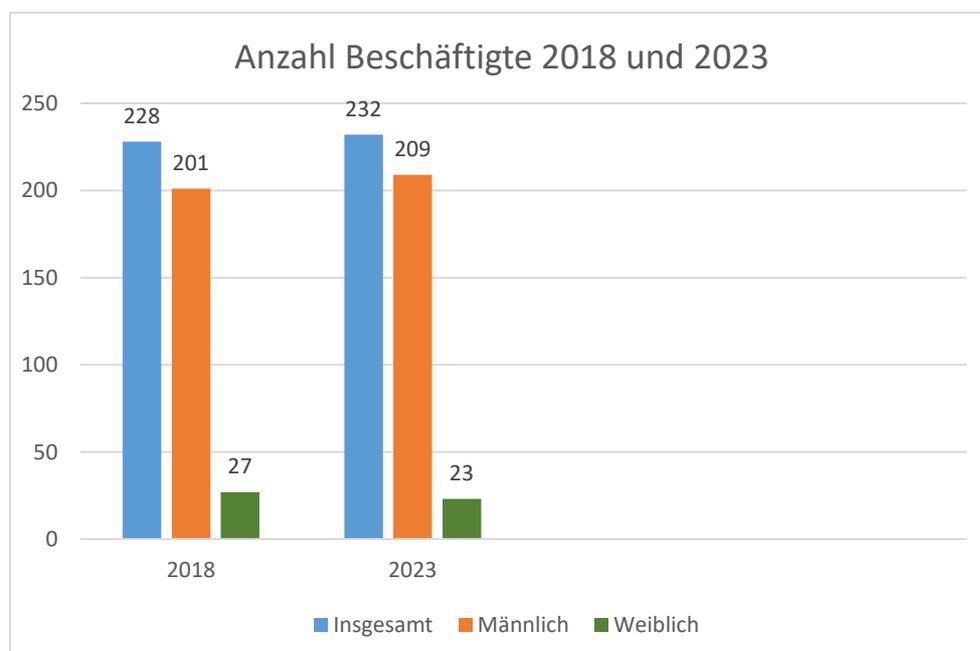


Abbildung 1: Anzahl Beschäftigte 2018 und 2023

Es liegt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor, was jedoch nicht unüblich für die Branche ist. Im Vergleich zum 31.12.2018 ist kein signifikanter Unterschied des Frauenanteils erkennbar. Die Differenz von 5 Frauen (vgl. Abbildung 1) lässt sich dadurch begründen, dass zum Stichtag 2018 der Fachbereich Planen und Bau noch anders strukturiert war. Zum Stichtag 31.12.2023 ist dieser teilweise wieder bei der Stadt Rheine angesiedelt.

3.2 Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich

Die Teilzeitquote liegt zum Stichtag 31.12.2023 bei 12,93%. Dies entspricht 30 Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten. Hiervon sind 18 männlich und 12 weiblich. Von 30 Teilzeitbeschäftigten arbeiteten zum Stichtag 17 befristet in Teilzeit, wobei es sich eigentlich um Vollzeitstellen handelt. Hierbei handelt es sich überwiegend um Männer (12 Männer und 5 Frauen), die befristet ihre Stunden reduziert haben. Zum Stichtag 31.12.2018 hingegen arbeiteten 24 Beschäftigte in Teilzeit. Der Anzahl der Männer in Teilzeit zum 31.12.2018 lag bei 10 und die Anzahl der Frauen bei 14. Eine Tendenz, dass vermehrt auch Männer Teilzeitmodelle nutzen ist zu erkennen. So fördern die Technischen Betriebe Rheine die Vereinbarung von Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer.

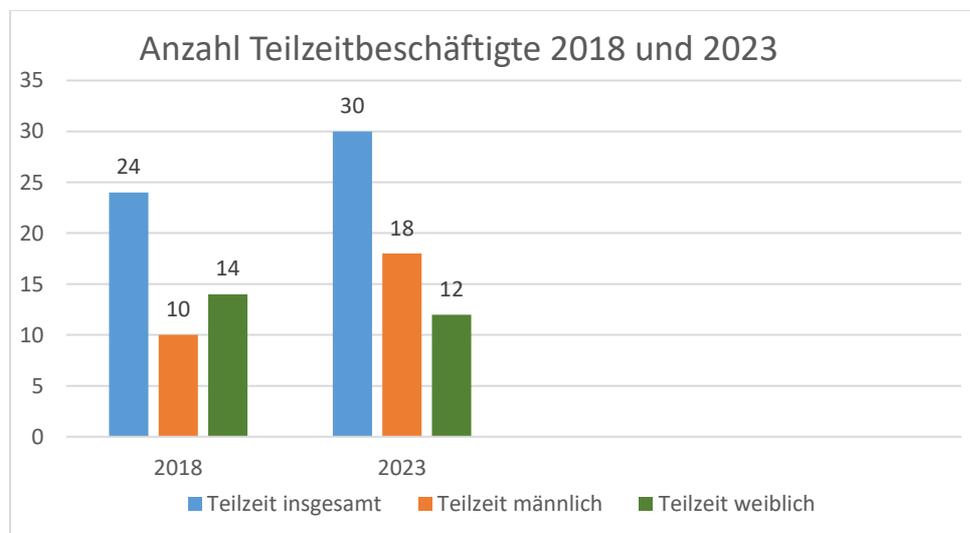


Abbildung 2: Anzahl Teilzeitbeschäftigte 2018 und 2023

Der Stundenumfang zum Stichtag 31.12.2023 zeigt, dass überwiegend sowohl Männer als auch Frauen mehr als 70% arbeiten (13 Männer, 7 Frauen). 3 Frauen und 3 Männer arbeiten zwischen 50% und 70%. Lediglich 2 Männer und 2 Frauen arbeiten unter 50% (vgl. Abbildung 3).

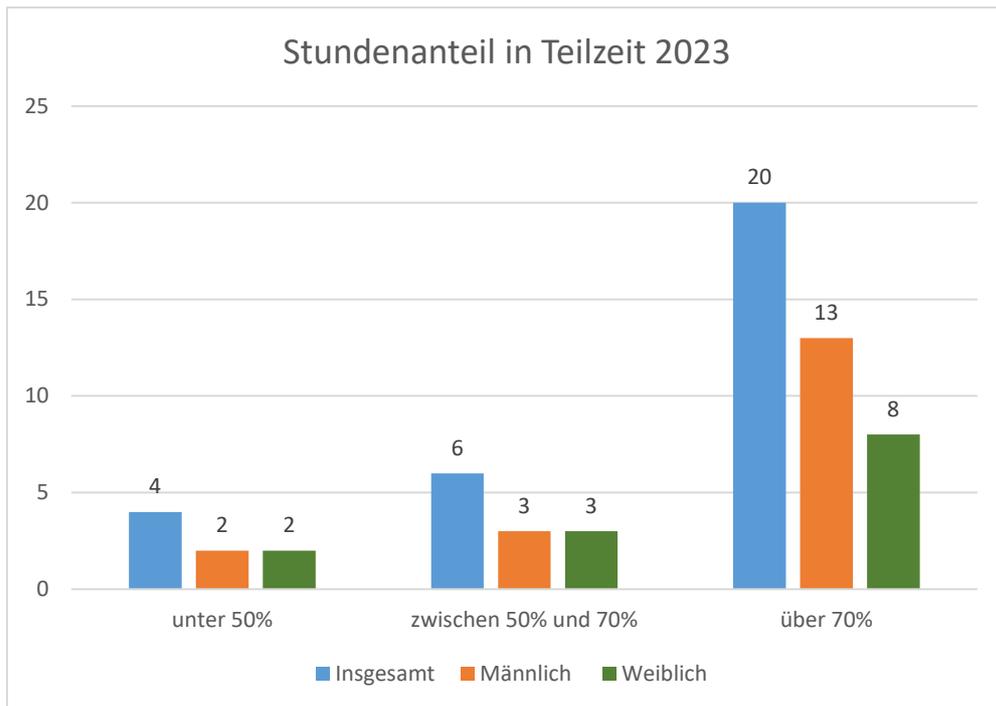


Abbildung 3: Stundenanteil in Teilzeit 2023

3.3 Die Anzahl der Beschäftigten in den Fachbereichen

Betrachtet man die einzelnen Fachbereiche zum Stichtag 31.12.2023 so wird deutlich, dass der **kaufmännische Fachbereich** von Frauen dominiert wird. Hier liegt der Frauenanteil bei 100%.

Die **Fachbereiche Technische Dienstleistungen** und **Straßen & Bau** weisen lediglich jeweils eine Frau auf. Somit liegt die Frauenquote in diesen Bereichen bei nur 4,00% bzw. 2,38%.

Im **Fachbereich Entwässerung** lässt sich ein Frauenanteil von 7,32% verzeichnen.

Der **Fachbereich Entsorgung / Beratung** hat eine Frauenquote von 11,11% und der **Fachbereich Grün** einen Anteil an Frauen von 8,20%.

Die untenstehende Abbildung zeigt deutlich, dass Frauen in allen Fachbereichen, ausgenommen des kaufmännischen Fachbereiches, unterrepräsentiert sind. Die kaufmännischen Arbeitsplätze sind eher von Frauen besetzt, wobei bei den klassischen technisch/gewerblichen Bereichen die Männer deutlich in der Überzahl sind.

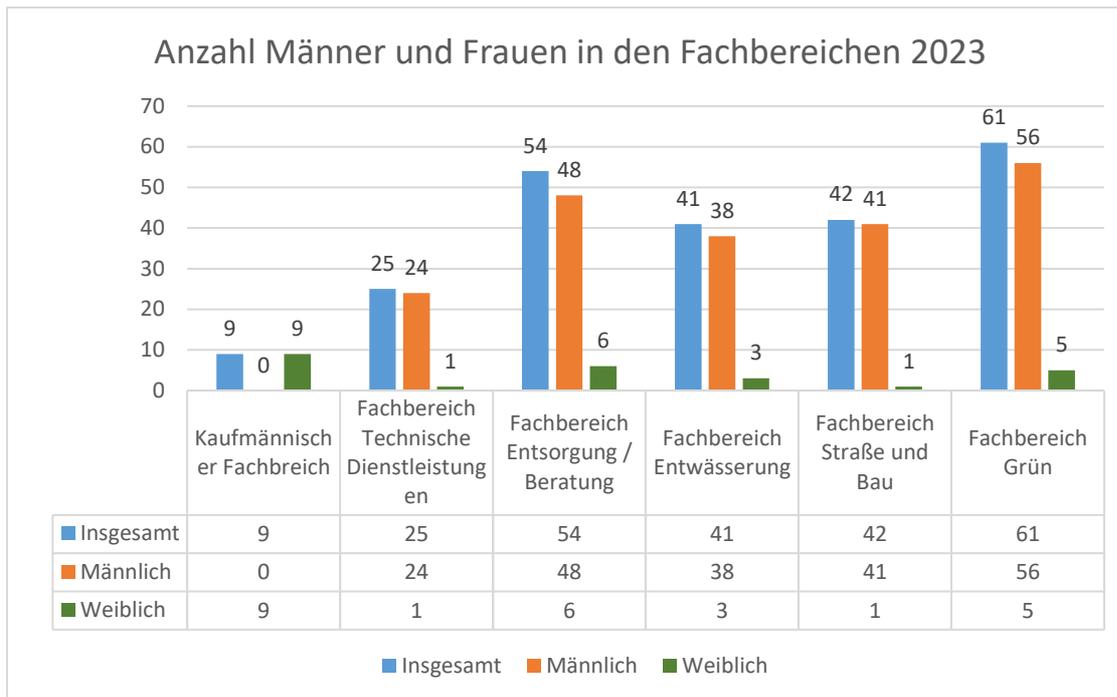


Abbildung 4: Anzahl Männer und Frauen in den Fachbereichen 2023

3.4 Die Anzahl der Beschäftigten nach Entgeltgruppen

Die Betrachtung der Verteilung der Beschäftigten nach Entgeltgruppen zum Stichtag 31.12.2023 zeigt deutlich, dass mehr als 50% der Beschäftigten im mittleren Dienst (EG 5 – EG 8) eingruppiert sind. Auch die Anzahl der Frauen ist hier am höchsten (vgl. Abbildung 5). Die Gesamtzahl der Beschäftigten weicht hier von der Gesamtzahl der Beschäftigten aus Punkt 3.1 ab, da Auszubildende keiner Entgeltgruppe zugeordnet werden. Prozentual gesehen sind 33,33% Frauen im höheren Dienst, 17,65% der Frauen im gehobenen Dienst, 12,20% der Frauen im einfachen Dienst und 7,86% der Frauen im mittleren Dienst.

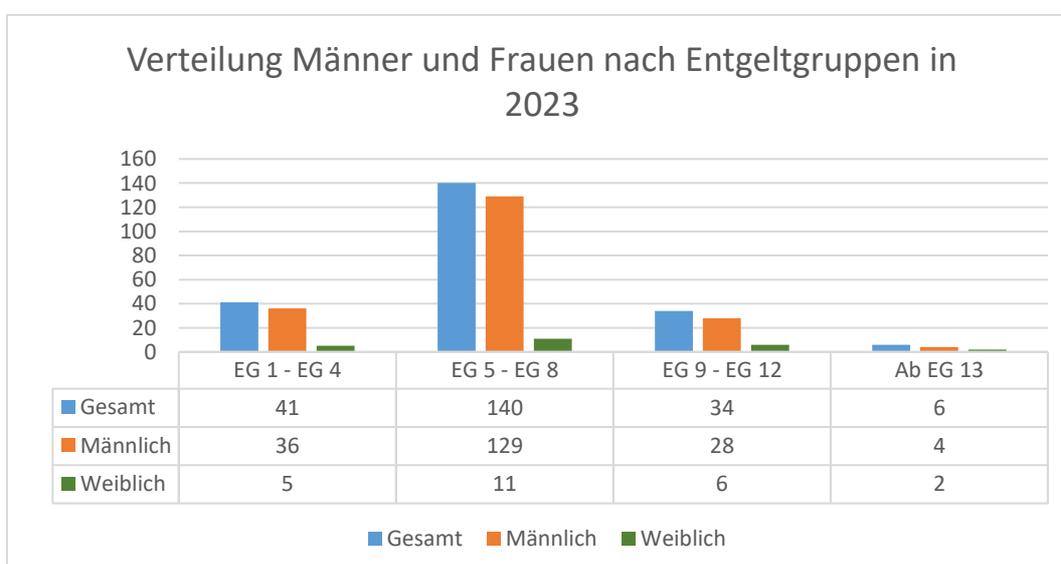


Abbildung 5: Verteilung Männer und Frauen nach Entgeltgruppen in 2023

Der Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 zeigt keine wesentlichen Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen (vgl. Abbildung 6).

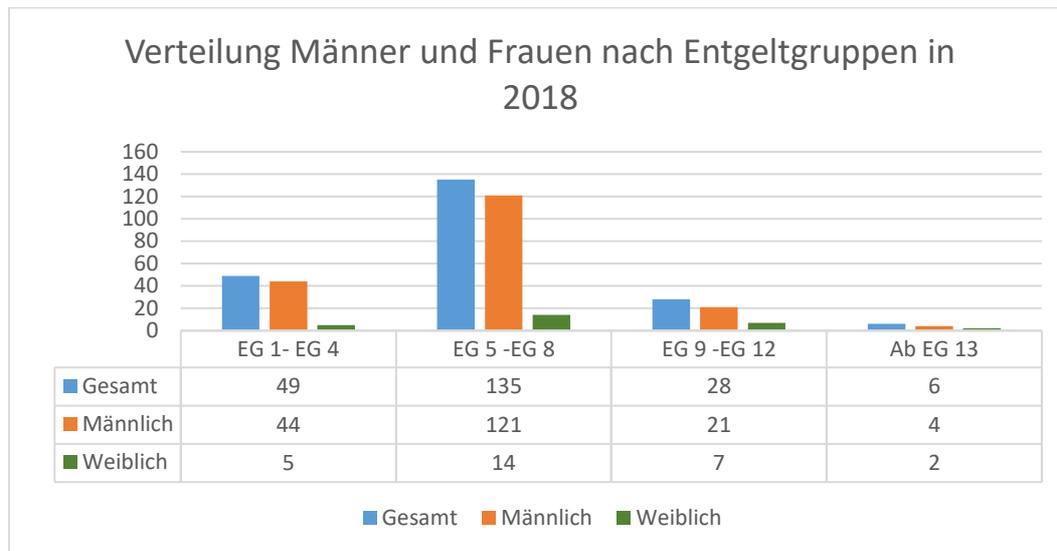


Abbildung 6: Verteilung Männer und Frauen nach Entgeltgruppen in 2018

3.5. Die Anzahl der Beschäftigten in Ausbildung

Die Technischen Betriebe Rheine bieten derzeit folgende Ausbildungsberufe an

- Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung (m/w/d) (ehemals Fachkraft für Abwassertechnik (m/w/d))
- Kfz-Mechatroniker (m/w/d)
- Straßenwärter (m/w/d)
- Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d).

Bei den Technischen Betrieben Rheine wird über den Bedarf hinaus ausgebildet. Der Ausbildungsberuf Bauzeichner, Tief-, Straßen-, Landschaftsbau (m/w/d) ist derzeit bei der Stadt Rheine angesiedelt und wird nicht mehr bei den Technischen Betrieben Rheine ausgebildet. Eine Ausbildung in Teilzeit ist prinzipiell möglich, wird derzeit allerdings nicht nachgefragt. Die Berufsbilder „Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung (m/w/d)“ und „Kfz-Mechatroniker (m/w/d)“ werden im 3-Jahresrythmus angeboten, wobei der Beruf „Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung (m/w/d)“ zukünftig jährlich ausgeschrieben wird. Der Beruf „Straßenwärter (m/w/d)“ wird seit 2023 ebenfalls jährlich ausgeschrieben.

Die Frauenquote ist zumeist geprägt durch die „typischen Interessen“ nach „Männer- und Frauenberufen“. Zum Stichtag 31.12.2023 befanden sich 9 junge Menschen in der Ausbildung, wovon der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei 0,00% lag. Im Vergleich hierzu lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2018 bei 9,09%. Dies kann dadurch begründet werden, dass sich noch eine „Bauzeichnerin“ in der Ausbildung befand. Für das Ausbildungsjahr 2023 wurden die Berufe „Straßenwärter (m/w/d)“ und „Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)“ aus-

geschrieben, wobei der Ausbildungsberuf „Straßenwärter (m/w/d)“ nicht besetzt werden konnte. Bei der Ausbildung zum „Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)“ lässt sich ein deutlicher Rückgang der Bewerbungen feststellen. Für das Ausbildungsjahr 2018 lagen noch 20 Bewerbungen mit einem weiblichen Anteil von 30,00% (6 Bewerbungen) vor. Für das Ausbildungsjahr 2023 haben sich nur 3 junge Menschen beworben. Auch die Gesamtzahl der Bewerbungen ist insgesamt rückläufig.

Die Tabellen 1 und 2 zeigen die Anzahl und die Anteile der Auszubildenden nach Berufen für die Jahre 2018 und 2023 sowie die Anzahl der Bewerbungen für die Jahre 2018 und 2023.

Festzuhalten ist, dass Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl von Bewerbungen, nicht nur im Hinblick auf die Frauenquote, weiterhin erforderlich sind.

Ausbildungsberuf	2018				2023			
	m	w	gesamt	Anteil w in %	m	w	gesamt	Anteil w in %
Umwelttechnologie für Abwasserbewirtschaftung (m/w/d)	1	0	1	0,00%	0	0	0	0,00%
Kfz-Mechatroniker (m/w/d)	2	0	2	0,00%	1	0	1	0,00%
Straßenwärter (m/w/d)	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%
Bauzeichner, Tief-, Straßen-, Landschaftsbau (m/w/d)	0	1	1	100,00%	0	0	0	0,00%
Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)	6	0	6	0,00%	7	0	7	0,00%
Gesamt	10	1	11	9,09%	9	0	9	0,00%

Tabelle 1: Anzahl Auszubildende nach Berufen 2018 vs. 2023

Ausbildungsberuf	2018				2023			
	m	w	gesamt	Anteil w in %	m	w	gesamt	Anteil w in %
Umwelttechnologie für Abwasserbewirtschaftung (m/w/d)	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
Kfz-Mechatroniker (m/w/d)	6	0	6	0,00%	0	0	0	0,00%
Straßenwärter (m/w/d)	5	0	5	0,00%	4	0	4	0,00%
Bauzeichner, Tief-, Straßen-, Landschaftsbau (m/w/d)	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)	14	6	20	30,00%	2	1	3	33,33%
Gesamt	25	6	31	19,35%	6	1	7	14,29%

Tabelle 2: Anzahl Bewerbungen 2018 im Vergleich zu 2023

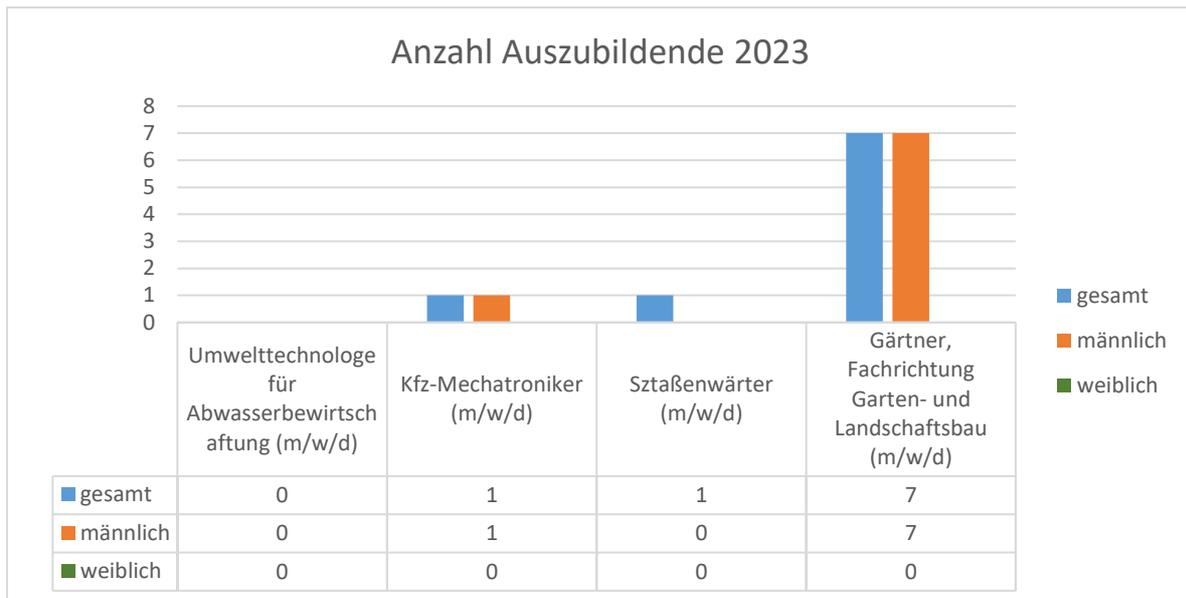


Abbildung 7: Anzahl Auszubildende 2023

4. Personalauswahlverfahren und Prognose zur Beschäftigtenentwicklung

In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Anstieg an durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren zu verzeichnen. Daher ist es wichtig, diese größer werdende Aufgabe unter den Gesichtspunkten der Chancengleichheit für Frauen zu betrachten. Die hier dargestellten Zahlen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2023 und berücksichtigen sowohl interne als auch externe Stellenbesetzungen.

Im Jahr 2023 wurden 22 Stellenbesetzungsverfahren intern und extern durchgeführt. Die Anzahl der Bewerbungen lag bei 142 Bewerbungen, wobei hier nur 5 Bewerbungen von Frauen vorlagen. Ziel sollte es sein, die Attraktivität bei weiblichen Bewerberinnen zu steigern und die Unterrepräsentanz abzubauen.

Prozentual betrachtet haben sich zum Stichtag 2023 nur 3,52% Frauen beworben (vgl. Tabelle 3). Dies zeigt sehr deutlich, dass die Branche trotz gendergerechter Stellenausschreibungen nicht genügend attraktiv bei weiblichen Bewerberinnen ist.

Positiv ist, dass trotz der geringen Anzahl weiblicher Bewerberinnen 3 Stellen mit Frauen besetzt wurden. Frauen bewerben sich eher auf die „kaufmännischen Stellen“. Dennoch bewerben sich überwiegend Männer, vor allem in den technisch/gewerblichen Bereichen (z.B. Mülllader (m/w/d), Hilfgärtner (m/w/d)). Bei 17 Stellenausschreibungen hat sich keine einzige Frau beworben.

Stellenausschreibung	2023			
	m	w	gesamt	Anteil w in %
Straßenunterhaltungsarbeiter (m/w/d)	13	0	13	0,00%
Bauleiter (m/w/d)	3	1	4	25,00%
Mülllader intern (m/w/d)	9	0	9	0,00%
Straßenunterhaltungsarbeiter intern (m/w/d)	2	0	2	0,00%
Rasenmäherfahrer / Hilfspfleger (m/w/d)	15	1	16	6,25%
Stellvertretende Leitung Sonderabfallzwischenlager (m/w/d)	1	1	2	50,00%
Elektriker (m/w/d)	3	0	3	0,00%
Hilfsarbeiter Spielplätze (m/w/d)	2	0	2	0,00%
Gärtner Grünpflege (m/w/d)	3	0	3	0,00%
Gärtner Baumpflege (m/w/d)	3	1	4	25,00%
Baumkontrolleur (m/w/d)	2	1	3	33,33%
Kfz-Mechatroniker - Nutzfahrzeugtechnik (m/w/d)	5	0	5	0,00%
Straßenreiniger (m/w/d)	10	0	10	0,00%
Maler / Lackierer (m/w/d)	8	0	8	0,00%
Straßenunterhaltungsarbeiter (m/w/d)	5	0	5	0,00%
Land- und Baumaschinenmechatroniker (m/w/d)	5	0	5	0,00%
Hilfspfleger (m/w/d)	2	0	2	0,00%
Elektroniker (m/w/d)	7	0	7	0,00%
Hilfspfleger (m/w/d)	12	0	12	0,00%
Mülllader (m/w/d)	11	0	11	0,00%
Mülllader (m/w/d)	9	0	9	0,00%
Mülllader (m/w/d)	7	0	7	0,00%
Gesamt	137	5	142	3,52%

Tabelle 3: Anzahl Bewerbungen 2023

Im Hinblick auf die Prognose der Beschäftigtenstruktur für den Zeitraum des Gleichstellungsplanes (2024 – 2029) stellt man zum Stichtag 31.12.2023 fest, dass sich noch drei männliche Beschäftigte im Altersteilzeitmodell befinden. Davon sind 2 Beschäftigte in der Freizeitphase und ein Beschäftigter im Teilzeit Wechselmodell. Die Stellen sind bereits weiterbesetzt, wobei sich keine Frau beworben hat. Im Zeitraum 2024 – 2029 werden 17 Beschäftigte in die Regelaltersrente gehen. Hierbei handelt es sich um 3 Frauen und 14 Männer. Somit werden im genannten Zeitraum 17 Stellen zu besetzen sein. Darüber hinaus erfolgt ein Stellenaufbau im Fachbereich Entwässerung in Höhe von 4 Stellen. Die Anzahl der Stellen könnte sich bis auf 40 erhöhen, sofern die Beschäftigten in Altersrente nach 45 Beitragsjahren gehen. Wie viele Beschäftigte tatsächlich in die Altersrente nach 45 Jahren gehen ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht abschätzbar.

5. Zielvorgaben und Maßnahmen

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt eine erhebliche Differenz zwischen dem nach LGG geforderten Frauenanteil von bis zu 50% und dem derzeitigen Ist-Zustand in den einzelnen Fachbereichen.

Ziel ist es, eine weitere Reduzierung von Unterrepräsentanzen in allen Fachbereichen zu vermeiden und die derzeitigen Frauenanteile konstant zu halten bzw. durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen.

Darüber hinaus wird der Fokus auf die Vereinbarung von Familie und Beruf für Männer und Frauen gelegt.

Im Folgenden werden die Maßnahmen näher konkretisiert.

➤ **Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren**

Bei der Neubesetzung von Stellen wird u.a. durch die Gestaltung der Stellenausschreibung und bei der Stellenbesetzung auf eine Reduzierung von Unterrepräsentanzen hingewirkt. Hierzu werden die Bestimmungen sowohl des AGG als auch des LGG beachtet. Alle Stellenausschreibungen werden gendergerecht und diskriminierungsfrei formuliert. Dies geschieht durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder die Nutzung von weiblichen und männlichen Bezeichnungen.

Gemäß LGG werden bei den Technischen Betrieben Rheine alle Stellenausschreibungen mit dem Zusatz ausgeschrieben:

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen werden Frauen bei Unterrepräsentanz bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Männer und Frauen“.

Die Stellenausschreibung ist ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Freie Stellen sind intern als auch extern auszuschreiben und so zu gestalten, dass auch Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Sofern zwingende Gründe nicht dagegensprechen sind freie Stellen auch in Teilzeit anzubieten.

Das Auswahlverfahren ist nach objektiven Bewertungskriterien mit dem Fokus auf die Besten-Auswahl durchzuführen. Das Gremium im Vorstellungsgespräch ist so zu gestalten, dass dieses möglichst paritätisch besetzt ist. Wo möglich sind Frauen in das Auswahlverfahren einzubinden (Gleichstellungsbeauftragte, Frauen seitens des Personalrates, Jugend- und Auszubildendenvertretung).

Ziel muss sein, das Interesse von Frauen für die Berufsbilder bei den Technischen Betrieben Rheine zu wecken. Dies wird durch gezielte Werbung für und Ansprache von Frauen in den einzelnen Tätigkeitsbereichen durch spezielle Kampagnen angestrebt.

So sollen insbesondere Fotos von Frauen für die Stellenausschreibungen im Internet und auf Flyern verwendet werden.

Um die Bewerberzahlen zu erhöhen, werden die Kampagnen innovativer und moderner gestaltet. Um die Ausschreibungen authentischer zu gestalten, werden bereits zum aktuellen Zeitpunkt Fotos von eigenen Beschäftigten verwendet. Kreative Slogans, QR-Codes und Werbung auf den Fahrzeugen sollen den Zugang zur Homepage erleichtern und die Technischen Betriebe Rheine als Arbeitgeber sichtbarer machen. Hierbei soll verstärkt die Gewinnung von Frauen berücksichtigt werden. Im Rahmen des Onboarding-Prozesses sollen Feedbackgespräche auch dazu genutzt werden, die Belange von Frauen in den Fokus zu stellen und Verbesserungspotenziale im Hinblick auf die Attraktivität der Technischen Betriebe Rheine als Arbeitgeber für Frauen herauskristallisiert werden. (Wie sind die Technischen Betriebe als Arbeitgeber für Frauen? Warum bei den Technischen Betrieben Rheine beworben?)

➤ **Ausbildung**

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu den Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

Generell muss das Interesse, nicht nur bei Mädchen, für die Ausbildung bei den Technischen Betrieben Rheine durch geeignete Maßnahmen erhöht werden:

- Fotos von eigenen Auszubildenden und jungen Frauen für die Ausbildungskampagne
- Teilnahme an ausgewählten Ausbildungsmessen und schulischen Veranstaltungen in der Region
- Mitwirkung der eigenen Auszubildenden bei Messen; sofern keine weiblichen Auszubildenden vorhanden sind, sollen weibliche Beschäftigte aus den Fachbereichen unterstützen
- Teilnahme am jährlichen Girls- bzw. Boys-Day für alle Berufe
- Angebot von Ausbildung in Teilzeit
- Angebot von Schülerpraktika und Aushilfstätigkeiten für junge Menschen
- Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung durch Angebot von Seminaren zu verschiedenen Themen, wie z.B. Mobbing, Selbstbehauptung und Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Sofern möglich Hinwirkung auf eine gleichmäßige Besetzung von Ausbilderinnen und Ausbildern

➤ **Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf**

Die Vereinbarung von Familie und Beruf nimmt für Frauen und Männer eine immer zentralere Rolle ein. Die Technischen Betriebe Rheine bieten im Rahmen der Chancengleichheit sowohl Frauen als auch Männern Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit, soweit dies im Rahmen der Dienstplanung und des Betriebsablaufes möglich ist.

Geeignete Maßnahmen sind

- Angebot von Beratungsgesprächen zu Beginn der Familienphase sowie ein positives Gegenüberstehen der Elternzeit, auch von Männern
- Vereinbarung Pflege und Beruf: Eine ausgebildete interne Pflegelotsin kann Informationen über die gesetzlichen Regelungen (Pflegezeitgesetz) und über Beratungsmöglichkeiten geben
- Möglichkeit der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit, sofern keine zwingenden Gründe dagegensprechen
- Angebot von mobilem Arbeiten für Beschäftigte sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitstellen, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen
- Angebot von Veranstaltungen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement, um für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren
- Vorträge zu aktuellen Themen, wie Elternzeit, Altersrente, Pflege Angehöriger, etc. auf regelmäßigen Belegschaftsversammlungen
- Interesse und „offene Ohren“ für die Belange der Beschäftigten durch strukturiertes Abfragen wie beispielsweise im Rahmen der Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

➤ **Formate der Gleichstellungsbeauftragten**

- Regelmäßigen Treffen für die weiblichen Beschäftigten, um den Austausch von Wissen, Erfahrungen und Netzwerken zu fördern
- Themenveranstaltungen mit beruflichem Zusammenhang organisiert durch die Gleichstellungsbeauftragte

➤ **Optimierung der Arbeitsbedingungen**

- Anpassung der Ausstattung der Arbeitsplätze in den gewerblich / technischen Bereichen durch technische und maschinelle Unterstützung beim Heben und Tragen schwerer Lasten, um diese für Frauen zugänglicher zu machen und die Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern

➤ **Fort- und Weiterbildung**

- Angebot von Gesprächen zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Personalentwicklung
- Einrichtung eines Mentoring-Programms, bei dem erfahrene Mitarbeiterinnen als Mentoren für junge Mitarbeiterinnen fungieren
- Teilnahme an Netzwerken und Branchenveranstaltungen, um die Sichtbarkeit der Technischen Betriebe Rheine als Arbeitgeber, der Gleichstellung fördert, zu erhöhen
- Aufbau und Vertiefung von Partnerschaften mit anderen Unternehmen und Organisationen, um bewährte Verfahren auszutauschen und gemeinsame Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu entwickeln
- Identifizieren, gezieltes Ansprechen und Fördern von talentierten Mitarbeiterinnen für Führungspositionen
- Schulungen und Coachings für Frauen, um Ihre Führungsqualitäten zu stärken und sie auf eine erfolgreiche Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten

6. Fazit

Der Gleichstellungsplan für die Technischen Betriebe Rheine für den Zeitraum von 2024 bis 2029 legt wichtige Grundlagen für die Förderung von Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt deutlich, dass Frauen in den Technischen Betrieben Rheine nach wie vor unterrepräsentiert sind, insbesondere in den technischen und gewerblichen Bereichen.

Um die Situation zu verbessern, sind gezielte Maßnahmen erforderlich. Dazu gehören unter anderem eine gendersensible Gestaltung von Stellenausschreibungen, die Förderung von Frauen in technischen Berufen durch gezielte Werbekampagnen und die Schaffung von attraktiven Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere gilt es, dass das Interesse von Mädchen und jungen Frauen für technische Berufe frühzeitig geweckt und unterstützt wird.

Insgesamt ist der Gleichstellungsplan für die Technischen Betriebe Rheine ein wichtiges Instrument zur Gestaltung einer chancengleichen Arbeitsumgebung, die von Respekt, Wertschätzung und Gleichberechtigung geprägt ist. Es bedarf jedoch weiterhin kontinuierlicher Anstrengungen und Maßnahmen, um die Ziele erfolgreich umzusetzen und langfristig eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Technischen Betriebe Rheine zu gewährleisten.

7. Verzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Anzahl Beschäftigte 2018 und 2023

Abbildung 2: Anzahl Teilzeitbeschäftigte 2018 und 2023

Abbildung 3: Stundenanteil in Teilzeit 2023

Abbildung 4: Anzahl Männer und Frauen in den Fachbereichen 2023

Abbildung 5: Verteilung Männer und Frauen nach Entgeltgruppen in 2023

Abbildung 6: Verteilung Männer und Frauen nach Entgeltgruppen in 2018

Abbildung 7: Anzahl Auszubildende 2023

Tabellen

Tabelle 1: Anzahl Auszubildende nach Berufen 2018 vs. 2023

Tabelle 2: Anzahl Bewerbungen 2018 im Vergleich zu 2023

Tabelle 3: Anzahl Bewerbungen 2023