

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Haan



2016 - 2018

Inhalt

Vorwort

I. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

II. Bericht über die Personalentwicklung

1. Beschäftigungsverhältnis
2. Teilzeitbeschäftigte
3. Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen
4. Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen
5. Leitungsfunktionen
6. Elternzeit/Beurlaubungen
7. Nachwuchskräfte

III. Fortschreibung des Frauenförderplans – Maßnahmen und Ziele

1. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

- 1.1 Stellenausschreibungen
- 1.2 Stellenbesetzungen
- 1.3 Bewerbungsstatistik
- 1.4 Ausbildung
- 1.5 Fort-/Weiterbildungen
- 1.6 Förderung eines gesunden Arbeitsklimas

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit
- 2.2 Jahreszeitarbeitskonto
- 2.3 Alternierende Tele-Heimarbeit
- 2.4 Teilzeitbeschäftigung
- 2.5 Führungspositionen im Jobsharing
- 2.6 Beurlaubung und Wiedereinstieg

IV Schlussbestimmungen

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

ist die 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes noch angebracht, ist Frauenförderung in der Verwaltung überhaupt notwendig? Ja, sie ist es nach wie vor, wenn auch schon einige Ziele erreicht sind.

Insbesondere in der Verwaltung ist der gleiche Lohn für die gleiche Arbeit nicht nur durch tarifliche Bestimmungen geregelt, sondern wird bei Stellenbesetzungs- bzw. Stellenumsetzungsverfahren von allen Beteiligten ebenso konsequent beachtet.

Daraus nun den Rückschluss zu ziehen, damit wäre Frauenförderung umgesetzt und weitere Planungen überflüssig ist zu kurz gedacht. Bei Betrachtung der nachfolgenden Zahlenwerke und deren Analyse wird deutlich, dass insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen und in den Führungsbereichen ein nicht unerheblicher Regelungsbedarf besteht. In diesen Bereichen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Der weitere Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet hierzu Möglichkeiten, welche innerhalb der Stadtverwaltung Haan noch deutlich ausbaufähig sind. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, alternierende Telearbeitsplätze oder Führungsverantwortung auch in Teilzeit sind hier probate Mittel, die es zu installieren und zu nutzen gilt. Hier sind die Männer gefordert ebenso Teilzeitarbeit oder Elternzeit in Anspruch zu nehmen, damit auch sie die Möglichkeit haben, mehr Verantwortung für die Familienarbeit zu übernehmen und nicht zuletzt mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, die Berufstätigkeit von Frauen weiter zu unterstützen und voranzubringen, ist der schon jetzt spürbare demographische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel. Dauerhaft kann nicht auf die Kompetenz und den Einsatz von Frauen verzichtet werden. Hierzu ist die Information und Unterstützung junger Menschen bei ihrer Berufswahl, um aus dem klassischen

Rollendenken herauszukommen, ebenso unverzichtbar, wie die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine wirkungsvolle Frauenförderung ist Aufgabe der Gesamtverwaltung, sie wird dazu beitragen die Attraktivität der Stadtverwaltung Haan als Arbeitgeber nachhaltig zu stärken.

Ihre

A black rectangular box containing a white handwritten signature in cursive script, which reads "Bettina Warnecke".

Bettina Warnecke
(Bürgermeisterin)

A white rectangular box containing a black handwritten signature in cursive script, which reads "Marion Plähn".

Marion Plähn
(Gleichstellungsbeauftragte)

I. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Gesetzliche Grundlagen + Befugnisse

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes

„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.“

Neben dem Grundgesetz sind weitere gesetzliche Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gegeben.

Das **Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)** regelt insbesondere im Abschnitt IV deren Grundlagen und Kompetenzen:

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 84 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999,

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Weitere gesetzliche Bestimmungen finden sich im **Allgemeinen Gleichstellungsgesetz**, welches sich insbesondere um den Schutz von Beschäftigten kümmert.

Die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden regelt § 5 der **Gemeindeordnung**:

§ 5

Gleichstellung von Frau und Mann

(1) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe können die Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

(2) In kreisangehörigen Städten und Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern sowie in kreisfreien Städten sind hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung.

Weitergehende Regelungen sind in der Hauptsatzung der Stadt Haan nicht getroffen.

II. Bericht über die Personalentwicklung 2007 – 2015

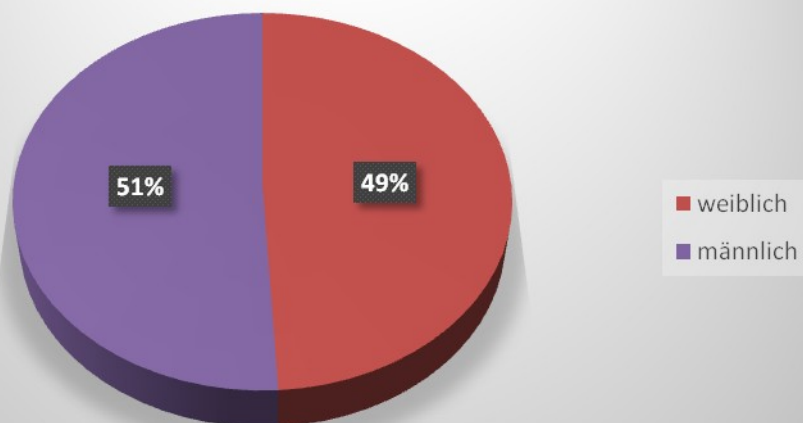
Die nachfolgend aufgeführten Statistiken geben Auskunft über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Haan in den Jahren 2007 bis 2015 und den sich aus Gleichstellungssicht ergebenden Handlungsbedarf.

1. Beschäftigungsverhältnis

Gesamtbelegschaft 2007 – 2015 inklusive Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte

	Anzahl gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	310	151	159	48,71%	51,29%
2008	322	159	163	49,38%	50,62%
2009	324	162	162	50,00%	50,00%
2010	319	154	165	48,28%	51,72%
2011	316	156	160	49,37%	50,63%
2012	317	155	162	48,90%	51,10%
2013	338	168	170	49,70%	50,30%
2014	340	165	175	48,53%	51,47%
2015	326	160	166	49,08%	50,92%

Beschäftigte gesamt 2015



davon

Tarifbeschäftigte

	Anzahl gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	238	126	112	52,94%	47,06%
2008	248	133	115	53,63%	46,37%
2009	250	136	114	54,40%	45,60%
2010	243	129	114	53,09%	46,91%
2011	241	131	110	54,36%	45,64%
2012	243	131	112	53,91%	46,09%
2013	259	143	116	55,21%	44,79%
2014	263	142	121	53,99%	46,01%
2015	251	133	118	52,99%	47,01%

davon

Beamtinnen/
Beamte

	Anzahl gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	72	25	47	34,72%	65,28%
2008	74	26	48	35,14%	64,86%
2009	74	26	48	35,14%	64,86%
2010	76	25	51	32,89%	67,11%
2011	75	25	50	33,33%	66,67%
2012	74	24	50	32,43%	67,57%
2013	79	25	54	31,65%	68,35%
2014	77	23	54	29,87%	70,13%
2015	75	27	48	36,00%	64,00%

Über die Jahre gesehen beträgt der Frauenanteil innerhalb der Gesamtbelegschaft nahezu 50%. Bei näherer Betrachtung ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den betrieblich Beschäftigten dauerhaft deutlich über 50% liegt, dieser bei den Beamtinnen und Beamten jedoch lediglich um die 30 – 36% beträgt. Der deutlich niedrigere Frauenanteil im Bereich Beamte wird durch die Besetzung der Feuerwehr erklärlich. Hier arbeiten 46,7% aller Beamtinnen und Beamten insgesamt. Die nachfolgenden Tabellen verdeutlichen dies. Im Übrigen wird auch die Aufteilung der betriebliche Beschäftigten der Feuerwehr dargestellt, da es sich hier um einen technischen Bereich handelt

davon Beamte
Feuerwehr

	Anzahl gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	26	1	25	3,85%	96,15%
2008	27	1	26	3,70%	96,30%
2009	28	1	27	3,57%	96,43%
2010	32	1	31	3,13%	96,88%
2011	32	1	31	3,13%	96,88%
2012	32	1	31	3,13%	96,88%
2013	33	1	32	3,03%	96,97%
2014	34	1	33	2,94%	97,06%
2015	35	1	34	2,86%	97,14%

davon
Tarifbeschäftigte
Feuerwehr

	Anzahl gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	7	3	4	42,86%	57,14%
2008	2	1	1	50,00%	50,00%
2009	10	5	5	50,00%	50,00%
2010	10	4	6	40,00%	60,00%
2011	9	4	5	44,44%	55,56%
2012	9	4	5	44,44%	55,56%
2013	11	5	6	45,45%	54,55%
2014	12	4	8	33,33%	66,67%
2015	16	4	12	25,00	75,00%

Bei den tariflich Beschäftigten, das sind die Kolleginnen und Kollegen des Rettungsdienstes, war die Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten, bis 2013 nahezu ausgeglichen, seit 2014 hat sich das Verhältnis deutlich verschlechtert. Bei weiteren Einstellungen in diesem Bereich ist darauf zu achten, dass vermehrt Frauen eingestellt werden bzw. ob auch hier sich die Bewerbungslage verändert.

Bemerkenswert ist, dass bei den Feuerwehrbeamten über die Jahre hinweg, keine weitere Feuerwehrbeamtin eingestellt wurde, jedoch 9 weitere Feuerwehrbeamte.

Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf, welcher aber schwer umsetzbar erscheint. Festzustellen ist, dass zum einen die Anzahl der Bewerbungen im Bereich ausgebildeter Brandmeisterinnen und Brandmeistern stark rückgängig sind und zum anderen, dass sich für den Bereich Feuerwehr, trotz geänderter Einstellungsbedingungen, (Veränderung des Sporttestes) so gut wie keine Frauen bewerben und/oder dass bei Bewerbungen von Frauen häufig die Voraussetzungen (abgeschlossene Ausbildung in einem handwerklichen Beruf) nicht vorliegen.

2. Teilzeitbeschäftigte

Gesamtbelegschaft in Teilzeit 2007 – 2015 (inkl. Altersteilzeit)

	Anzahl gesamt	davon Teilzeit	Teilzeit in %	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	310	105	33,87%	86	19	81,90%	18,10%
2008	322	107	33,23%	90	17	84,11%	15,89%
2009	324	100	30,86%	86	14	86,00%	14,00%
2010	323	95	29,41%	80	15	84,21%	15,79%
2011	316	97	30,70%	85	12	87,63%	12,37%
2012	317	96	30,28%	85	11	88,54%	11,46%
2013	338	99	29,29%	88	11	88,89%	11,11%
2014	340	98	28,82%	87	11	88,78%	11,22%
2015	326	95	29,14%	88	7	92,63%	7,37%



Die Quote der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft hat sich marginal verändert. Festzuhalten ist, dass rund 30% der Beschäftigten der Verwaltung in Teilzeit arbeiten. Auffällig ist jedoch, dass sich der prozentuale Anteil der Frauen in Teilzeit erhöht und jener der Männer deutlich verringert hat. Der Grund für die rückläufige Teilzeitbeschäftigung der männlichen Beschäftigten ist, dass in der Vergangenheit der überwiegende Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in Altersteilzeit war und dieses Arbeitszeitmodell ausläuft. Der überwiegende Teil der jetzt noch in Teilzeit beschäftigten Männer sind Honorarkräfte im Jugendbereich.

Aus der nachfolgenden Tabelle ist ersichtlich, dass regelmäßig über 50% der insgesamt beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiten. Grund hierfür ist es, dass nach wie vor die Frauen den überwiegenden Anteil der Familienarbeit, sei es Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, übernehmen. Hier gilt es Maßnahmen zu ergreifen, die es den Familien erleichtern, sich diese Arbeit zu teilen um den Frauen zu ermöglichen mit höheren Stundenanteilen oder gar Vollzeit zu arbeiten.

Frauen in Teilzeit unterteilt nach tariflich Beschäftigten und Beamtinnen

	Anzahl Frauen Gesamt	davon Teilzeit	davon Beamtinnen	Teilzeit in %
2007	151	86	8	56,95%
2008	159	90	9	56,60%
2009	162	86	9	53,09%
2010	158	80	9	50,63%
2011	156	85	9	54,49%
2012	153	79	9	51,63%
2013	168	88	9	52,38%
2014	165	87	8	52,73%
2015	160	88	9	55,00%

Von den in Teilzeitbeschäftigten befanden sich im Jahr 2015 nur noch 1 Beamter in der Ruhephase der Altersteilzeit. Die Ruhephase der Kolleginnen und Kollegen die in

den Vorjahren vom Arbeitszeitmodell Altersteilzeit Gebrauch gemacht haben, ist zwischenzeitlich abgelaufen. Das Modell Altersteilzeit wird zur Zeit nicht angeboten.

Die Inanspruchnahme Altersteilzeit (Beginn der Ruhephase) ist in der nachfolgenden Tabelle für die Jahre 2012 bis 2015 dargestellt.

		Ruhephasen	weibl.	weibl. %	männl.	männl. %
2012	Beamte	0	0	0	0	0
	tarifl. Besch.	9	3	33,3	6	66,7
	Gesamt	9	3	33,3	6	66,7
2013	Beamte	1	1	100	0	0
	tarifl. Besch.	2	1	50	1	50
	Gesamt	3	2	66,7	1	33,3
2014	Beamte	2	0	0	2	100
	tarifl. Besch.	2	2	100	0	0,0
	Gesamt	4	2	50	2	50
2015	Beamte	1	0	0	1	100
	tarifl. Besch.	0	0	0	0	0
	Gesamt	1	0	0	1	100

3. Tarifliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Stichtag 31.12.2015

Entgeltgruppe	Gesamt	Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
14	3	1	33,3	2	66,7	1	100	2	100	0	0	0	0
13	4	2	50	2	50	2	100	2	100	0	0	0	0
12	7	1	14,3	6	85,7	0	0	6	100	1	100	0	0
11	6	2	33,3	4	66,7	1	50	4	100	1	50	0	0
10	24	8	33,3	16	66,7	3	37,5	16	100	5	62,5	0	0
9	41	27	65,9	14	34,2	12	44,4	14	100	15	55,6	0	0
8	26	20	76,9	6	23,1	12	60	5	83,3	8	40	1	16,7
7	14	3	21,4	11	78,6	2	66,7	11	100	1	33,3	0	0
6	53	21	39,6	32	60,4	7	33,3	32	100	14	66,7	0	0
5	18	8	44,4	10	55,6	4	50	10	100	4	50	0	0
4	8	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0
3	3	0	0	3	100,0	0	0	3	100	0	0	0	0
2	15	10	66,7	5	33,3	0	0	0	0	10	100	5	100
1	1	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0
Gesamt	223	112	50,2	111	49,8	44	39,3	105	94,6	68	60,7	6	5,4

Im Bereich der tariflich Beschäftigten (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) ist der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. Auffällig ist, dass ab der Entgeltstufe 10 (Ausnahme EG 13) die Gewichtung eindeutig männlich ist und dies, obwohl der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe 9 bei fast 66% liegt. Es scheint, dass ein Grund hierfür möglicherweise in der Teilzeitbeschäftigung von Frauen begründet liegt und/oder darin, dass Führungsaufgaben nicht in Teilzeit ausgeschrieben werden. Immerhin arbeiten 60,7% der tariflich Beschäftigten Frauen in Teilzeit.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 1 bis 4

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
EG1	1	1	1	1	0	0	100	0	0	0
EG2	15	15	10	10	5	5	66,7	66,7	33,3	33,3
EG3	3	3	0	0	3	3	0	0	100	100
EG4	10	8	10	8	0	0	100	100	0	0

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
EG5	17	18	8	8	9	10	47,1	44,4	52,9	55,6
EG6	55	53	25	21	30	32	45,5	39,6	54,5	60,4
EG7	14	14	3	3	11	11	21,4	21,4	78,6	78,6
EG8	20	26	15	20	5	6	75	76,9	25	23,1

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
EG9	41	41	27	27	14	14	65,9	65,9	34,1	34,1
EG10	25	24	8	8	17	16	32	33,3	68	66,7
EG11	6	6	3	2	3	4	50	33,3	50	66,7
EG12	7	7	1	1	6	6	14,3	14,3	85,7	85,7

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
EG13	4	4	2	2	2	2	50	50	50	50
EG14	3	3	1	1	2	2	33,3	33,3	66,7	66,7
EG15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Beschäftigte im Sozial und Erziehungsdienst

Zum 01.11.2009 trat die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft. Die bei der Stadt Haan beschäftigten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie die Erzieherinnen und Erzieher wurden somit in diese neue Entgeltordnung übergeleitet.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Stichtag 31.12.2015

Entgeltgruppe	Gesamt	Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
S 15	3	2	66,7	1	33,3	2	100	1	100	0	0	0	0
S 14	8	1	12,5	7	87,5	1	100	1	14,3	0	0	6	85,7
S 12 a	2	1	50	1	50	1	100	0	0	0	0	1	100
S 12	4	1	25	3	75	1	100	1	33,3	0	0	2	66,7
S 11 a	3	1	33,3	2	66,7	1	100	2	100	0	0	0	0
S 10	1	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0
S 06	7	1	14,3	6	85,7	1	100	4	66,7	0	0	2	33,3
Gesamt	28	7	25	21	75	7	100	10	47,6	0	0	11	52,4

Nach wie vor sind im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich mehr Frauen wie Männer Beschäftigt. Auffällig ist aber, dass in der höchsten Besoldungsstufe von drei Beschäftigten zwei männlich sind. Grundsätzlich wird hier deutlich, dass Männer in Sozial- und Erziehungsberufen nach wie vor stark in der Minderheit sind. Grund hierfür scheint nach wie vor das klassische Rollen- und Berufsauswahlverhalten und auch die geringe Bezahlung in diesen Bereichen zu sein.

4. Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen

Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (inkl. Wahlbeamte)

Stichtag 31.12.2015

Entgeltgruppe	gesamt	Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
B5	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
A16	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
A15	1	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0
A14	5	1	20	4	80	1	20	4	80	0	0	0	0
A13	4	0	0	4	100	0	0	4	100	0	0	0	0
h.D.	12	3	25	9	75	3	25	9	75	0	0	0	0
A13gD	2	0	0	2	100	0	0	2	100	0	0	0	0
A12	7	5	71,4	2	28,6	4	80	2	100	1	20	0	0
A11	15	9	60	6	40	3	33,3	5	83,3	6	66,7	1	16,7
A10	7	5	71,4	2	28,6	4	80	2	100	1	20	0	0
A9Z	3	0	0	3	100	0	0	3	100	0	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
g.D.	34	19	55,9	15	44,1	11	57,9	14	93,3	8	42,1	1	6,67
A9mD	7	2	28,6	5	71,4	2	100	5	100	0	0	0	0
A8	11	3	27,3	8	72,7	2	66,7	8	100	1	33,3	0	0
A7	11	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
m.D.	29	5	17,2	24	82,8	4	80	24	100	1	20	0	0
Gesamt	75	27	36	48	64	18	66,7	47	97,9	9	33,3	1	2,08

Lediglich 1/3 der Beamten sind weiblich (Feuerwehr). Von den beamteten Frauen arbeiten 33% in Teilzeit. Im mittleren Dienst liegt die Frauenquote lediglich bei 17,2%, (in diesem Bereich ist der überwiegende Teil der Feuerwehrbeamten eingruppiert), wo hingegen im gehobenen Dienst eine Quote von fast 56% erreicht wird.

Durch die Wahl der Bürgermeisterin hat sich die Quote im höheren Dienst um 13,9% auf 25% erhöht. Hier gilt es, mehr Frauen auf entsprechend dotierte Stellen einzusetzen.

Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst A6 bis A9 m.D.

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	28	7	21	25	75
2009	27	7	20	25,9	74,1
2011	33	6	27	18,2	81,8
2012	32	6	26	18,8	81,3
2014	33	5	28	15,2	84,8

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2007	2014	2007	2014	2007	2014	2007	2014	2007	2014
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	8	12	1	0	7	12	12,5	0	87,5	100
A8	9	11	3	3	6	8	33,3	27,3	66,7	72,7
A9	10	10	3	2	7	8	30	20	70	80

Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst A9 bis A13 g.D.

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	31	15	16	48,4	51,6
2009	34	18	16	52,9	47,1
2011	33	18	15	54,5	45,5
2012	32	17	15	53,1	46,9
2014	32	18	14	56,3	43,8

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2007	2014	2007	2014	2007	2014	2007	2014	2007	2014
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	5	7	3	5	2	2	0	0	0	0
A11	15	15	8	9	7	6	53,3	60	46,7	40
A12	7	7	4	4	3	3	57,1	57,1	42,9	42,9
A13	4	3	0	0	4	3	0	0	100	100

Beamtinnen/Beamte höherer Dienst A13 h.D. bis A16

Ohne Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	7	0	7	0	100
2009	7	0	7	0	100
2011	7	0	7	0	100
2012	6	0	6	0	100
2014	6	0	6	0	100

	Anzahl gesamt		davon weiblich		davon männlich		weiblich in %		männlich in %	
	2007	2014	2007	2014	2007	2014	2007	2014	2007	2014
A13	2	2	0	0	2	2	0	0	100	100
A14	5	4	0	0	5	4	0	0	100	100
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	3	1	2	33,3	66,7
2010	2	1	1	50	50
2014	3	1	2	33,3	66,7
2015	3	2	1	66,7	33,3

5. Leitungsfunktionen

Nachfolgend sind die Leitungsfunktionen für die Jahre 2010, 2014 und 2015 dargestellt. Hier wird ein besonderer Handlungsbedarf deutlich. Über die Jahre hinweg hat sich der Frauenanteil bei Leitungsfunktionen nur marginal gesteigert, nämlich von 31,8% auf 37,5%.

2010

Funktionsebene	Anzahl gesamt	davon männlich	davon weiblich	männlich in %	weiblich in %
Dezernenten	2	1	1	50	50
Amtsleitung	13	10	3	76,9	23,1
stellv. Amtsleitung	11	7	4	63,6	36,4
Abteilungsleitung	18	12	6	66,7	33,3
Gesamt	44	30	14	68,2	31,8

2014

Funktionsebene	Anzahl gesamt	davon männlich	davon weiblich	männlich in %	weiblich in %
Dezernenten	3	2	1	67	33
Amtsleitung	10	8	2	80,0	20,0
stellv. Amtsleitung	9	6	3	66,7	33,3
Abteilungsleitung	19	11	8	57,9	42,1
Gesamt	41	27	14	65,9	34,1

2015

Funktionsebene	Anzahl gesamt	davon männlich	davon weiblich	männlich in %	weiblich in %
Dezernenten	3	1	2	33	67
Amtsleitung	10	7	3	70,0	30,0
stellv. Amtsleitung	9	6	3	66,7	33,3
Abteilungsleitung	16	10	6	62,5	37,5
Gesamt	38	24	14	63,2	36,8

6. Elternzeit

Die Auswertung nachfolgender Tabellen belegt, dass mehr Männer als je zuvor Elternzeit in Anspruch nehmen. Die männlichen Beschäftigten nehmen überwiegend Elternzeit für einen Zeitraum zwischen 2 und 5 Monaten in Anspruch, während von den weiblichen Beschäftigten in der Regel mindestens ein Jahr in Anspruch genommen wird. Es ist jedoch deutlich, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit und deren Dauer sich sowohl bei männlichen wie auch bei weiblichen Beschäftigten verändert.

2011

Freistellungsgrund	Elternzeit	
	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	2	0
Beschäftigte	1	4
Gesamt	3	4

2012

Freistellungsgrund	Elternzeit	
	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	0	1
Beschäftigte	0	2
Gesamt	0	3

2013

Freistellungsgrund	Elternzeit	
	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	0	1
Beschäftigte	1	2
Gesamt	1	3

2014

Freistellungsgrund	Elternzeit	
	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	0	0
Beschäftigte	3	2
Gesamt	3	2

2015

Freistellungsgrund	Elternzeit	
	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	0	1
Beschäftigte	1	2
Gesamt	1	3

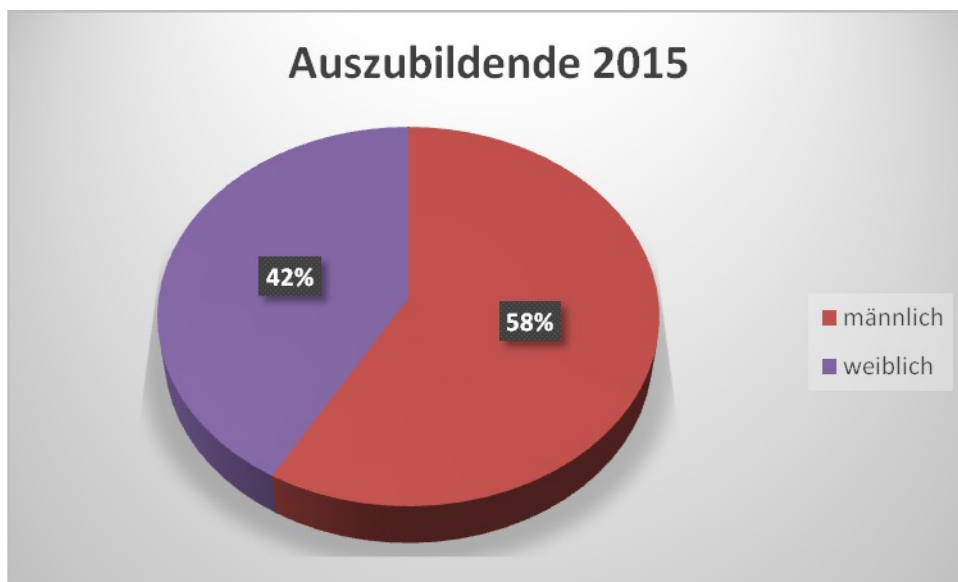
7. Nachwuchskräfte

Grundsätzlich positiv zu bemerken ist, dass die Stadt Haan regelmäßig ausbildet und Ausbildungen so weit als möglich auch in Teilzeit anbietet. Der Anteil zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden war in den letzten Jahren stark schwankend. Die Berufswahl der Nachwuchskräfte ist augenscheinlich noch immer stark vom Rollenverhalten geprägt.

Ausbildungsberuf	Stichtag 01.09.2011			Stichtag 01.09.2012		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Inspektoranwärter/innen	0	0	0	0	0	0
Verwaltungsfachangestellte/r	1	3	4	0	1	1
Gartenwerker	1	0	1	1	0	1
Fachinformatiker/in	0	0	0	0	0	0
FaMI Bücherei	0	0	0	0	0	0
Gärtner/in	1	0	1	1	0	1
Feuerwehr	0	0	0	1	0	1
Gesamt	3	3	6	3	1	4

Ausbildungsberuf	Stichtag 01.09.2013			Stichtag 01.09.2014		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Inspektoranwärter/innen	0	0	0	3	0	3
Verwaltungsfachangestellte/r	1	2	3	1	2	3
Gartenwerker	1	0	1	2	0	2
Fachinformatiker/in	0	0	0	1	0	1
FaMI Bücherei	0	0	0	0	1	1
Gärtner/in	0	0	0	1	0	1
Feuerwehr	1	0	1	1	0	1
Gesamt	3	2	5	9	3	12

Ausbildungsberuf	Stichtag 01.09.2015		
	männlich	weiblich	Gesamt
Inspektoranwärter/innen	2	0	2
Verwaltungsfachangestellte/r	1	4	5
Gartenwerker	1	0	1
Fachinformatiker/in	1	0	1
FaMI Bücherei	0	1	1
Gärtner/in	1	0	1
Feuerwehr	1	0	1
Gesamt	7	5	12



III. Fortschreibung des Frauenförderplans – Maßnahmen und Ziele

1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Bei Betrachtung der Personalstruktur innerhalb der Stadtverwaltung Haan ist festzustellen, dass rein zahlenmäßig nahezu gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt sind. Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Aufteilung nicht im Gleichgewicht, es sind deutlich mehr Beamte als Beamtinnen beschäftigt (Feuerwehr) und über 50% der beschäftigten Frauen insgesamt arbeiten in Teilzeit.

Frauen scheinen eher bereit zu sein, die Familienarbeit zu übernehmen. Sie kehren nach Inanspruchnahme der Elternzeit meist in Teilzeit zurück oder scheiden ganz aus dem Berufsleben aus. Erfreulich ist, dass mit der Veränderung der Bestimmungen zur Elternzeit und das neue Elterngeld nunmehr auch die Väter vermehrt Elternzeit in Anspruch nehmen. Ob dies zu einer Veränderung der Teilzeitbeschäftigung insgesamt führen wird und sich die Aufteilung der Familienarbeit verändert, bleibt abzuwarten.

Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung darf nicht dazu führen, dass Frauen von Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen werden. Es gilt Bedingungen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, so z.B. Ausschreibungen von Führungspositionen in Teilzeit bzw. im Jobsharing.

Ziele dieses Frauenförderplanes sind:

1. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in Führungsfunktionen
4. Paritätische Beschäftigung in allen Bereichen der Verwaltung

1.1 Stellenausschreibungen

1.1.1

Alle Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben, externe Ausschreibungen erfolgen erst, wenn eine interne Besetzung nicht möglich ist, entweder wegen mangelnder Bewerbungen oder fehlender Eignung. Sollte sich dies im Vorfeld abzeichnen, ist nach Absprache mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten, eine zeitgleiche interne/externe Ausschreibung möglich.

1.1.2

Der Ausschreibungstext wird weiterhin geschlechtsneutral und ggf. mit dem Hinweis auf den Frauenförderplan formuliert.

1.1.3

Alle Stellen, einschließlich der Leitungsfunktionen, werden auch in Teilzeit bzw. im Jobsharing ausgeschrieben. Ausnahmen sind nur nach Absprache mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wegen dienstlichen Gründen möglich.

1.1.4

Stellenausschreibungen haben ein klares Anforderungsprofil, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ist zu prüfen, in wie weit geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliches Engagement sich qualifizierend auf die zu besetzende Stelle auswirken kann.

1.1.5

Bei Ausschreibungen höherwertiger Stellen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Personalverantwortlichen aufgefordert, qualifizierte Frauen gezielt zu Bewerbungen zu motivieren.

1.1.6

Um den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen, sind hierfür qualifizierte Frauen gezielt über die Ausschreibung zu informieren. Hierzu bedarf es der Unterstützung der gesamten Verwaltung und des Rates.

1.2. Stellenbesetzungen

Das Landesgleichstellungsgesetz bestimmt in den §§ 6 und 7, dass Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen sind. Das gleiche gilt bei Umsetzung auf höherwertige Stellen bis ihr Anteil mit dem der Männer gleich ist. Dieser Handlungsbedarf ergibt sich für die Stadt Haan in folgenden Bereichen:

Führungskräfte, Beamtinnen/Beamte im höheren Dienst, Feuerwehr.

1.2.1

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält, nach § 18 Abs. 1 LGG, Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, einschließlich derer die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

1.2.2

Zu Vorstellungsgesprächen werden nach Möglichkeit ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.

1.2.3

Die Auswahlkommission soll nach Möglichkeit paritätisch besetzt sein.

1.2.4

Bei Auswahlentscheidungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt.

1.2.5

Teilzeit –und Beurlaubungswünsche, auch zukünftige, dürfen nicht zu Benachteiligungen führen (§ 10 LGG).

1.2.6

Stellenbewertungen werden in der Stellenbewertungskommission vorgenommen. Diese werden weiterhin ausschließlich geschlechtsneutral und ausschließlich nach dem Stelleninhalt vorgenommen.

1.2.7

Es wird eine anonymisierte Bewerbungsstatistik eingeführt. Hier werden alle ausgeschriebenen Stellen erfasst. Weiterhin soll in der Statistik die Anzahl aller eingegangenen Bewerbungen aufgeteilt nach Geschlecht, vorliegen/nicht vorliegen der geforderten Qualifikation, Anzahl der eingeladenen Personen (männlich/weiblich) sowie die Stellenvergabe (männlich/weiblich) dokumentiert werden.

1.3 Ausbildung

Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind diese bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. zur Ausbildung oder zum Aufstieg zuzulassen, (§ 7 LGG).

1.3.1

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

1.3.2

Ausbildungsplätze werden auch in Teilzeit ausgeschrieben.

1.3.3

In den von Frauen unterrepräsentierten Ausbildungsbereichen ist zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden können um den Anteil auf 50% zu erhöhen.

1.3.4

Bei der Übernahme von Frauen in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen, (z.B. Umkleidekabinen, Duschen).

1.3.5

Frauen sind nach der Ausbildung bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen.

1.3.6

Allen Beschäftigten wird parallel zur Erwerbstätigkeit die Teilnahme an einer weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung/Beurlaubung ermöglicht, wenn nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

1.4 Fort-/Weiterbildung

Bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen, sind Frauen bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen, (§11 LGG).

1.4.1

Es wird gengeregt die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen zu prüfen um alle Fortbildungsangebote auch den Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubten bekannt zu machen und diese daran teilhaben zu lassen.

1.4.2

Für Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die zur Übernahme entsprechender Tätigkeiten vorbereiten.

1.4.3

Fortbildungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit so angeboten, dass für Beschäftigte die in Teilzeit arbeiten, pflegebedürftige Angehörige versorgen oder Kinder betreuen, die Teilnahme machbar ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren Kosten, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten (§ 11 Abs. 3 LGG). Es wird angeregt, diese Regelung auf die Übernahme von Kosten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu übernehmen, soweit diese nicht durch die Krankenkassen übernommen werden.

1.4.4

In das Fortbildungsangebot sind weiterhin die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing und psychische Belastungen aufzunehmen.

1.4.5

In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Seminare speziell für Frauen angeboten. Hierzu erfolgen jeweils gesonderte Einladungen.

1.4.6

Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen (§ 11 Abs. 5 LGG). Ausbildungsbeauftragte der Stadtverwaltung Haan werden benannt, hierbei ist die Parität zu wahren.

1.4.7

In Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren wird das Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming behandelt.

1.5 Förderung eines gesunden Arbeitsklimas

Zur Förderung eines gesunden Arbeitsklimas gehört unabdingbar der faire und offene Umgang miteinander. Niemand hat zurückgesetzt oder missachtet zu werden, ein partnerschaftlicher Umgang schafft die Basis für die Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und dient maßgeblich zur Qualität der Verwaltung bei.

1.5.1

Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar. Hierzu gelten z.B. unerwünschte Körperkontakte und Übergriffe, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, unangemessene Kommentare über Äußerlichkeiten der Beschäftigten, anstößige Bemerkungen usw. Zur Vermeidung sexueller Belästigungen und deren Ahndung ist ein Leitfaden zu entwickeln. Personalverantwortlichen sind gezielte Fortbildungen anzubieten.

1.5.2

Mobbing ist ebenfalls nicht tolerierbar, zu vermeiden und zu ahnden. Zum Mobbing gehören z.B. gezielte Ausgrenzungen, übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit, das Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierende Äußerungen über Beschäftigte. Zur Vermeidung von Mobbing und dessen Ahndung ist ein Leitfaden zu entwickeln. Personalverantwortlichen sind gezielte Fortbildungen anzubieten.

1.5.3

Es wird angeregt spezielle Veranstaltungen zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement für Frauen anzubieten.

1.5.4

Es wird angeregt, Kontakt zur EAP-Assistent GmbH aufzunehmen, sich deren Programm und Arbeitsweise vorstellen zu lassen und ggf. dieses Angebot zu nutzen. Bereits mehrere Städte im Kreis machen von diesem Angebot Gebrauch und geben positive Rückmeldungen. Die EAP-Assistent GmbH bietet Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen an. So sind dies

- Unterstützung bei beruflichen und familiären Belastungen
- Förderung von Stressbewältigung und Gesundheit
- Hilfe bei psychosomatischen Beschwerden, z.B. Burnout

- Familien –und Paarberatung
- Hilfe bei der Steigerung von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit

Die Verwaltungsleitung erhält keine persönlichen Daten über die Ratsuchenden, die Beschäftigten der AHG-Assist GmbH arbeiten streng vertraulich.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört in Zeiten des demographischen Wandels und dem damit verbundenen Nachwuchskräftemangel zunehmend zu den wichtigsten Maßnahmen zur Gewinnung und Anbindung von Arbeitskräften. Hierbei unterstützt die Stadt Haan ihre Bediensteten weiterhin und wird die hierzu erforderlichen Maßnahmen beibehalten bzw. weiter ausbauen.

Bisher sind die gebotenen Möglichkeiten, wie z.B. die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen worden. Daher ist es Ziel der Stadtverwaltung Haan, Männer ausdrücklich auf die vorhandenen Möglichkeiten aufmerksam zu machen und diese zunehmend dafür zu gewinnen um die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu fördern. Nachfolgende Maßnahmen sollen hierzu beitragen:

2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

2.1.1

Eltern wird grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet ihre Arbeitszeit den Öffnungszeiten von Kindergärten und oder Schulen anzupassen, auch wenn die Kernarbeitszeiten berührt werden, es sei denn, dienstliche Belange sprechen dagegen. Diese sind zu begründen.

2.1.2

Dienst- und Urlaubspläne werden so gestaltet, dass Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt werden.

2.1.3

Anträge auf veränderte Arbeitszeiten, die nachweislich durch die Pflege eines Angehörigen entstehen, werden genehmigt, auch wenn die Kernarbeitszeiten berührt werden, es sei denn, dienstliche Belange sprechen dagegen. Diese sind zu begründen.

2.1.4

Es wird angeregt, die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten bei der Stadt Haan zu überprüfen um die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dort ebenfalls festzuschreiben.

2.2 Einrichtung von Jahreszeitarbeitskonten

Die Erfahrung zeigt, dass es in einigen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung wiederkehrend zu „Spitzenzeiten“ kommt, z.B. durch die Erstellung des Haushaltes oder des Jahresabschlusses, um nur zwei Beispiele zu nennen, die vermehrt zu Überstunden führen. Alle Bediensteten haben die Möglichkeit Überstunden im gleichen Maße auf dem Arbeitszeitkonto zu belassen, wie die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt. Dies bedeutet, bei einer Arbeitszeit von 19,5 Stunden dürfen höchstens 19,5 Überstunden vorhanden sein, alle Stunden darüber hinaus werden ersatzlos gestrichen. Dies führt zu einem dazu, dass es fortlaufend zur Beantragung von Ausnahmegenehmigungen kommt, zum anderen können Eltern oder pflegende Angehörige diese Überstunden zur Betreuung von Kindern oder zu pflegenden, besser außerhalb von bereits geregelten Betreuungszeiten nutzen. Die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten würde eine deutliche Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten.

2.2.1

Es wird angeregt, eine Dienstvereinbarung über das Führen von Jahresarbeitszeitkonten zu schließen. Hiermit soll eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. Die Dienstvereinbarung soll in einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aller zu beteiligenden Gremien, d.h. Personalchef, Mitarbeiterinnen des Personalamtes, Personalrat, Arbeitsschutz und Gleichstellungsbeauftragter, erarbeitet werden.

2.3 Alternierende Telearbeitsplätze

Bisher war es nicht möglich, Telearbeitsplätze bei der Stadtverwaltung Haan einzurichten. Dies muss sich ändern, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erleichtert bzw. verfestigt wird. Bedienstete haben hierdurch die Möglichkeiten ihre Fahrtzeiten zu verringern, Beurlaubungszeiten könnten verkürzt werden, ggf. wären für Teilzeitbeschäftigte Stundenerhöhungen möglich oder aber der Wiedereinstieg in den Beruf kann erleichtert werden und ggf. früher stattfinden. Die Verwaltung könnte die ohnehin knappen Raumressourcen besser nutzen. Durch die alternierende Telearbeit sind die Beschäftigten weiter an die Dienststelle angebunden.

2.3.1

Es wird eine Dienstvereinbarung zur Einrichtung alternierender Telearbeitsplätze eingefordert. Die Gleichstellungsbeauftragte regt hierzu die Einrichtung einer Projektgruppe an.

2.3.2

Die hierfür notwendigen Mittel zur Anschaffung benötigter Technik werden in den Haushalt eingestellt.

2.3.4

Die Inanspruchnahme alternierender Telearbeit kann von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen werden, es sei denn dringende dienstliche Gründe oder die IT-Sicherheit sprechen dagegen. Eltern sowie pflegende Angehörige werden bevorzugt behandelt. Die Inanspruchnahme darf nicht zu Benachteiligungen führen.

2.4 Teilzeitbeschäftigung

Bei einer Teilzeitbeschäftigung im hier gemeinten Sinne handelt es sich um eine versicherungspflichtige Tätigkeit, die unterhalb der regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit liegt. Ausgenommen hiervon sind die Honorarkräfte welche auf 450,-- € Basis beschäftigt sind.

2.4.1

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung werden nach § 13 Abs. 1 zu befristen. Sollte eine Befristung nicht erfolgt sein, sind Beschäftigte bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen bei gleicher Eignung zu bevorzugen.

2.4.2

Vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung sind die Beschäftigten durch das Haupt –und Personalamt über die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit in Bezug auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen, (§ 13 Abs. 5 LGG).

2.4.3

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung wegen der Erziehung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder wegen nachweislicher Betreuung und/oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen sind zu genehmigen, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe sprechen dagegen. Diese sind zu begründen.

2.4.4

Alle Arbeitsplätze, auch die in Leitungsfunktionen, werden in Teilzeit ausgeschrieben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe sprechen dagegen. Diese sind zu begründen.

2.4.5

Die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu Nachteilen beim beruflichen Fortkommen führen. Die Befristung kann bis zu 5 Jahren, mit der Maßgabe der Verlängerung betragen, (§ 13 Abs.3 + 4 LGG).

2.4.6

Stellenanteile die durch Befristungen entstehen bleiben im Stellenplan enthalten und werden nicht gestrichen.

2.5 Führungsaufgaben im Jobsharing/Teilzeit

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken sollen zukünftig Führungsaufgaben auch im Jobsharing und/oder in Teilzeit angeboten werden. Wenn Frauen den überwiegenden Anteil an der Familienarbeit leisten, kann es nicht sein, dass sie durch die daraus resultierende Teilzeitarbeit von Führungspositionen ausgeschlossen werden.

2.5.1

Führungspositionen werden in Teilzeit bzw. im Jobsharing ausgeschrieben. Ausnahmen sind ausschließlich aus dienstlichen Gründen möglich und müssen begründet werden.

2.6. Beurlaubung und Wiedereinstieg

Um beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg leichter zu ermöglichen und um den Wiedereinstiegsprozess zu erleichtern, werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

2.6.1

Beurlaubte Beschäftigte werden durch das Personalamt und die Amtsleitung regelmäßig über Fortbildungen informiert. Sie werden zu hausinternen Fortbildungen eingeladen.

2.6.2

Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig durch das Personalamt über anstehende Veränderungen innerhalb der Verwaltung, z.B. Veränderung oder Erneuerung von Dienstvereinbarungen, Stellenausschreibungen, organisatorische Veränderungen etc. informiert. Sie werden zu allen hausinternen Veranstaltungen eingeladen. Ziel ist es die Anbindung an den Arbeitgeber zu fördern und über alle Veränderungen informiert zu sein um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

2.6.3

Beurlaubten Beschäftigten werden kurzfristige Urlaubs –bzw. Krankheitsvertretungen angeboten.

IV. Schlussbestimmungen

Die 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes der Stadt Haan tritt nach Kenntnisnahme durch den Rat der Stadt Haan am 08.März 2016 in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren. Die nächste Fortschreibung erfolgt im Januar 2019.

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen wird jeweils zu Beginn eines Jahres von den Personalverantwortlichen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten überprüft. Die statistischen Daten werden aktualisiert und der Gleichstellungsbeauftragten übermittelt.

Wird aufgrund der durchzuführenden Kontrolle festgestellt, dass der gewünschte Erfolg nicht erreicht wird, sind weitere Maßnahmen einzuleiten.

Sollten das Landesgleichstellungsgesetz novelliert werden, sind die sich ergebenden Änderungen in den Frauenförderplan aufzunehmen.