



Gleichstellungsplan der Stadt Haan 2019-2023

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort der Behördenleiterin

1. Grundsätzliches

- 1.1 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- 1.2 Gesetzliche Grundlagen und Befugnisse

2. Bestandsaufnahme

- 2.1 Frauen und Männer in der Stadt Haan
- 2.2 Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Haan
- 2.3 Beamte und Tariflich Beschäftigte im Vergleichszeitraum
- 2.4 Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht
- 2.5 Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht
- 2.6 Teilzeitbeschäftigten
- 2.7 Leitungsfunktionen
- 2.8 Elternzeit/Beurlaubungen
- 2.9.Nachwuchskräfte

3. Analyse

4. Maßnahmen und Zielen des Gleichstellungsplanes

Maßnahmen zur Frauenförderung unterteilt in Handlungsfelder

a. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

- 4.1 Stellenausschreibungen
- 4.2 Stellenbesetzungen
- 4.3 Bewerbungsstatistik
- 4.4 Ausbildung
- 4.5 Fort-/Weiterbildungen
- 4.6 Förderung eines gesunden Arbeitsklimas

b. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 4.7 Flexibilisierung der Arbeitszeit
- 4.8 Jahreszeitarbeitskonto
- 4.9 Alternierende Tele-Heimarbeit
- 4.10 Teilzeitbeschäftigung
- 4.11 Führungspositionen im Jobsharing
- 4.12 Beurlaubung und Wiedereinstieg

5. Schlussbestimmungen und Schlusswort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unsere Aufgabe als Stadtverwaltung ist es, das Leben in unserer Stadt für die Bevölkerung und für alle, die hier leben und arbeiten, bestmöglich zu organisieren. Dazu braucht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Motivation, Fachkenntnis und persönlichem Engagement tagtäglich an ihre Arbeit gehen.

Als Bürgermeisterin der Stadt Haan ist es mir - insbesondere mit Blick auf den Fachkräftemangel - wichtig, Instrumente zu installieren, mit deren Hilfe unsere Stadt ein attraktiver Arbeitgeber ist. Das Ringen um die besten Kräfte hat längst begonnen.

Als attraktiver Arbeitgeber muss die Stadt Haan beiden Geschlechtern in allen Lebensphasen die gleichen Chancen und gleichen Entwicklungsperspektiven bieten. Eine zukunftsorientierte Personalentwicklung ist ohne gut qualifizierte Frauen nicht vorstellbar.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, insbesondere der betrieblichen Personalentwicklung.

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes NRW ist es, weiterhin bestehende Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern abzubauen und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männern, jetzt auch ausdrücklich im Hinblick auf die Pflege von Angehörigen, zu verbessern.

Besonders im Fokus muss dabei die Förderung der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen und wie diese u.a. Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren

können. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken müssen wir familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Insbesondere Müttern, aber auch Vätern, die in Zukunft vielleicht mehr Familienzeit in Anspruch nehmen möchten, soll damit der berufliche Wiedereinstieg erleichtert werden.

Ich bin davon überzeugt, mit dem Maßnahmenkatalog aus diesem Gleichstellungsplan einen weiteren Schritt zur Umsetzung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes NRW zu gehen. An dieser Stelle möchte ich alle Führungskräfte dieser Behörde auffordern, an der Zielerreichung mitzuwirken; in Ihrer Mitverantwortung liegt es, dass diese Ziele erreicht werden können.

Zu guter Letzt danke ich allen Beteiligten, die an der Erstellung dieses Gleichstellungsplans beteiligt waren, insbesondere dem Amt 10. Mein besonderer Dank gilt der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Nicole Kregel, die den Gleichstellungsplan in Federführung erstellt hat.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre
Bettina Warnecke

1. Grundsätzliches

Nach Fristablauf hat der bisherige Frauenförderplan der Stadt Haan seine Gültigkeit verloren und wird mit diesem Gleichstellungsplan fortgeschrieben.

Der Gleichstellungsplan enthält nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW statistische Auswertungen zum Personalbestand der Behörde für die Jahre 2016-2018.

Der Gesetzgeber verpflichtet mit dem Landesgleichstellungsgesetz die öffentlichen Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, dem Grundgedanken der Frauenförderung in besonderer Weise umzusetzen. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern, werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Die Daten und die bestehende Personalstruktur der Behörde werden unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten analysiert.

Gleichzeitig erfolgt eine Überprüfung, ob Zielsetzungen erreicht wurden. Abschließend werden – soweit möglich – neue Ziele formuliert und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele für die nächsten 5 Jahre vorgeschlagen.

1.1 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß §§ 15 ff LGG NRW bestellt die Behördenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Sie sind Ansprechpartnerinnen für **ALLE** Beschäftigten in gleichstellungsrelevanten Fragen; dazu gehören alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. So ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Auswahl-, Stellenbesetzungs- sowie Beurteilungs- und Beförderungsverfahren zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig. Ihr steht ein unmittelbares Vortrags- und Beschwerderecht bei der Behördenleiterin zu.

Den Beschäftigten steht es frei, sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Dies setzt **nicht** die Einhaltung des Dienstweges voraus.

Gleichstellungsbeauftragte:

Nicole Krengel
Zimmer 204
Kaiserstraße 85
42781 Haan
Tel. 02129 911 134
Fax 02129 911 590
gleichstellungsstelle@stadt-haan.de

Stellvertreterinnen:

Silke Böhm Zimmer 107 Alleestraße 8 42781 Haan Tel 02129 911 321	Susanne Seemann Zimmer 24 Alleestraße 8 42781 Haan Tel 02129 911 439
--	--

1.2. Gesetzliche Grundlagen und Befugnisse

Artikel 3 Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. **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.**

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

§ 5 Gemeindeordnung NRW 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 betreffen 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 betreffen, 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.

§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 15 LGG NRW Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. 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) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen.

Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von

sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 16 LGG NRW

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen **frei** und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen 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:

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 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 Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

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

§ 17 LGG

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät 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. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. **personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,**
2. **organisatorische Maßnahmen,**
3. **soziale Maßnahmen,**
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewerungskommission.

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

Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

§ 18 LGG NRW

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist **frühzeitig** über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. 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 § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten 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 in diesen Fällen 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. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegensteht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016

geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. 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 vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

(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.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19 LGG NRW Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, 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. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt 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 gilt entsprechend.

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchsentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst

vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 geändert worden ist, dass gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 20 LGG NRW 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.

2. Bestandsaufnahme

2.1 Frauen und Männer in der Stadt Haan

Die Stadt Haan ist eine entwicklungsstarke Gemeinde. Zum Stichtag 21.11.2018 lautet die aktuelle Einwohnerzahl der Gartenstadt Haan 31.230 Einwohner. Davon sind 16.277 weiblich und 14.953 männlich. Mit hin leben 52,12 % Frauen und 47,88 % Männer in Haan. Als Gartenstadt mit ausgezeichneter Anbindung an große Nachbarstädte, wie Düsseldorf, Solingen, Köln, Wuppertal, spielen insbesondere die Interessen und Bedürfnisse von Familien eine große Rolle. Es gilt eine optimale Infrastruktur mit Leistungen und Angeboten für Familien zur Verfügung zu stellen.

Und obwohl es im Sankt Josef Krankenhaus seit vielen Jahren keine eigene Geburtsstation mehr gibt, lässt sich doch anhand der ausgewerteten Daten feststellen, dass die Geburtenrate weitgehendst stabil geblieben ist. Festzustellen ist, dass in den letzten drei Jahren mehr Jungen als Mädchen geboren wurden.



2.2. Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Haan

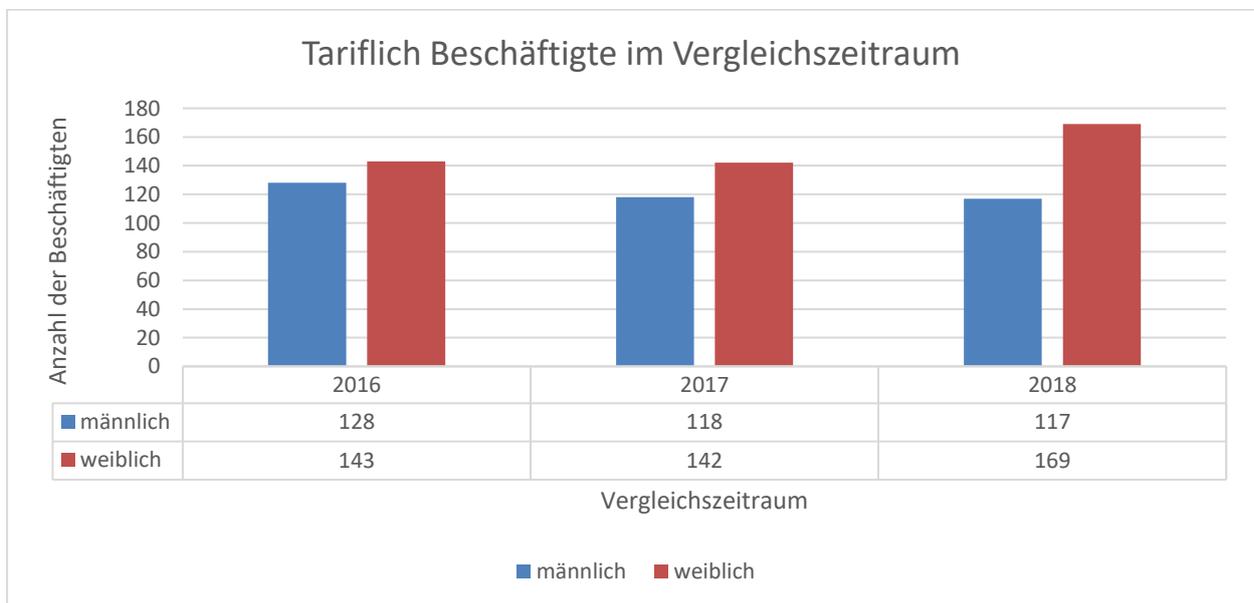
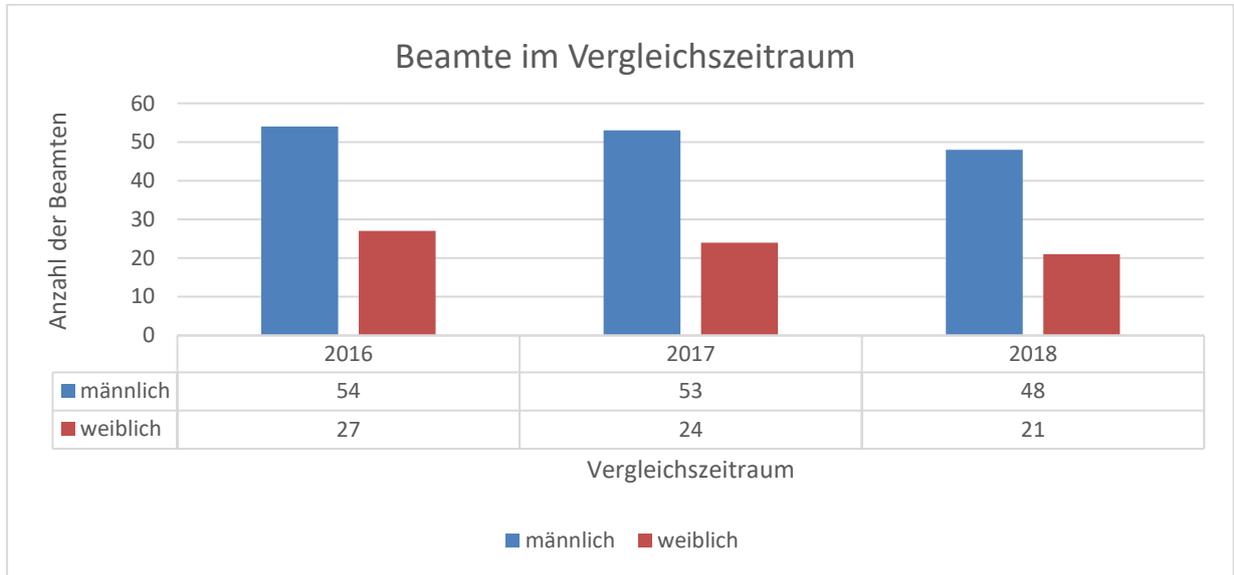
Der sich anschließende Berichtsteil basiert auf den Daten, die vom Personalamt zur Ermittlung der Frauen- und Männeranteile erhoben wurden.

Wie mit der 4. Fortschreibung des Frauenförderplans ermittelt werden konnte, lag der Frauenanteil im Berichtsjahr 2015 bei 49 und der Männeranteil bei 51 %.

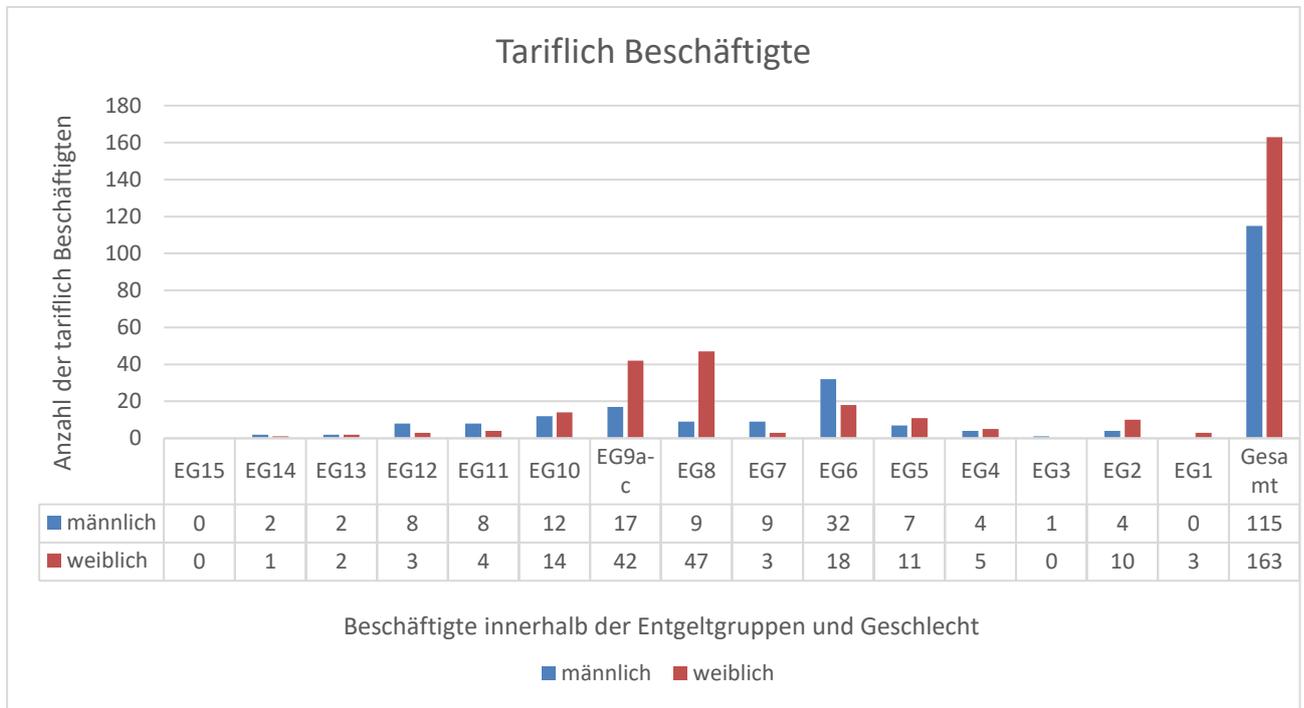
Nach den aktuellen Auswertungen ist erkennbar, dass der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei den Beschäftigten um 4 % gestiegen ist.

	Beschäftigte insgesamt	Anteil der Frauen	Anteil der Frauen in %
2016	352	170	48,30
2017	337	166	49,26
2018	355	190	53,52

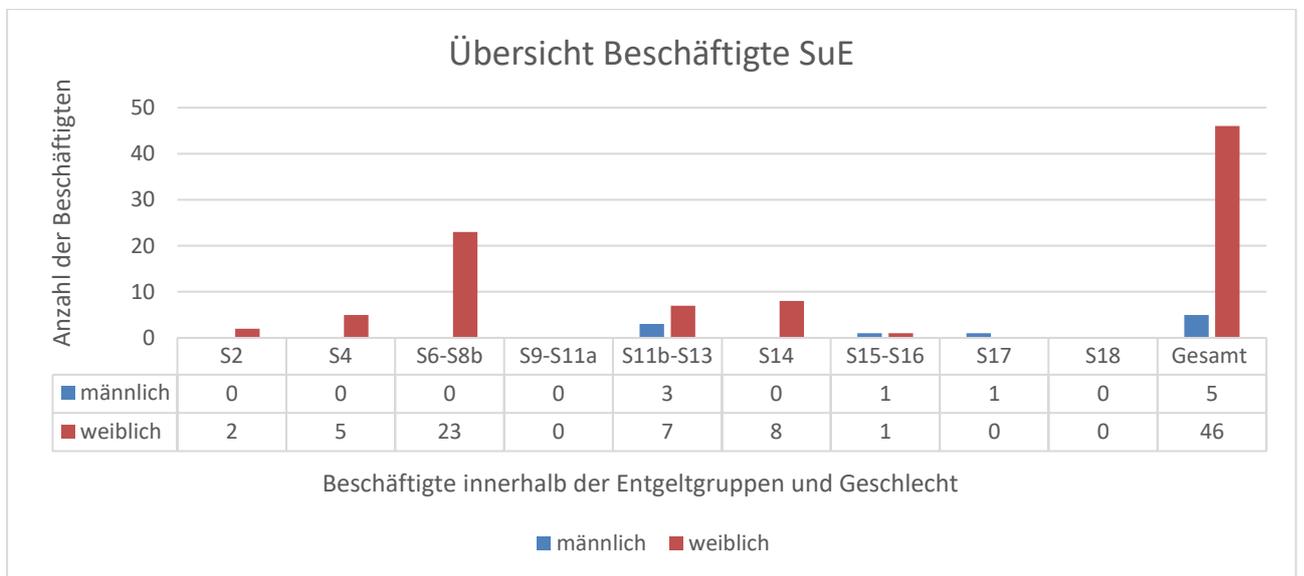
2.3. Beamtinnen/Beamte und Tariflich Beschäftigte im Vergleichszeitraum



2.4. Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht

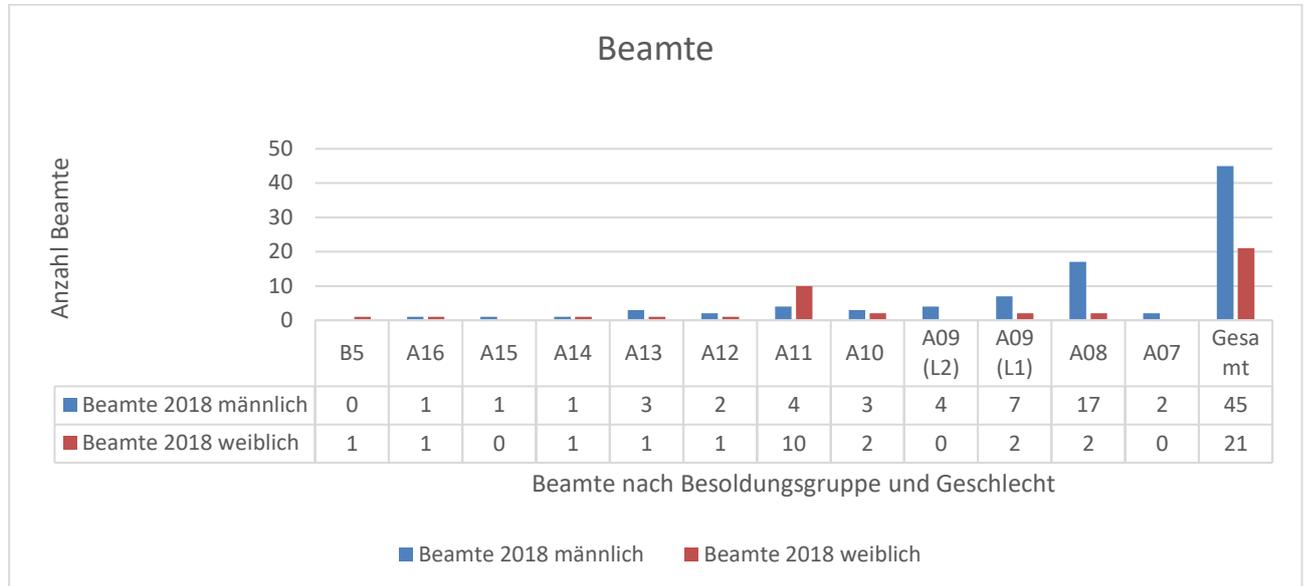


davon Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

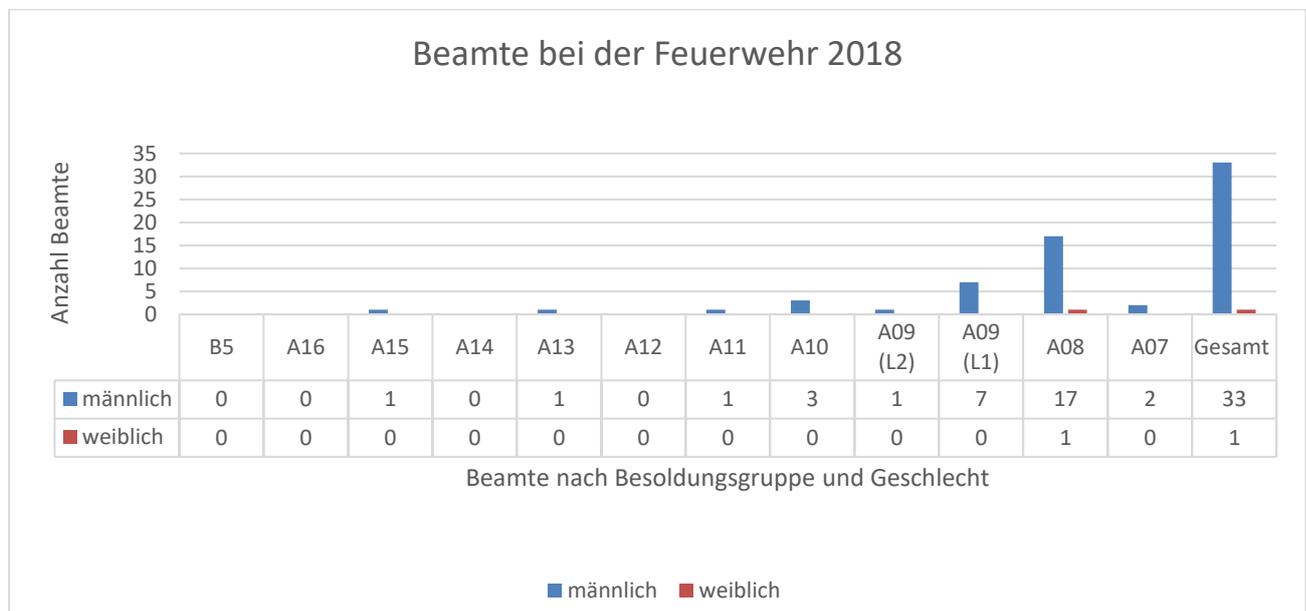


Entsprechungen	Entgeltgruppen	Entsprechungen	Entgeltgruppen
S2	EG2	S11b-S13	EG9b
S4	EG5	S14	EG9c
S6-S8b	EG8	S15-S16	EG10
S9-S11a	EG9a	S17	EG11
		S18	EG12

2.5. Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht

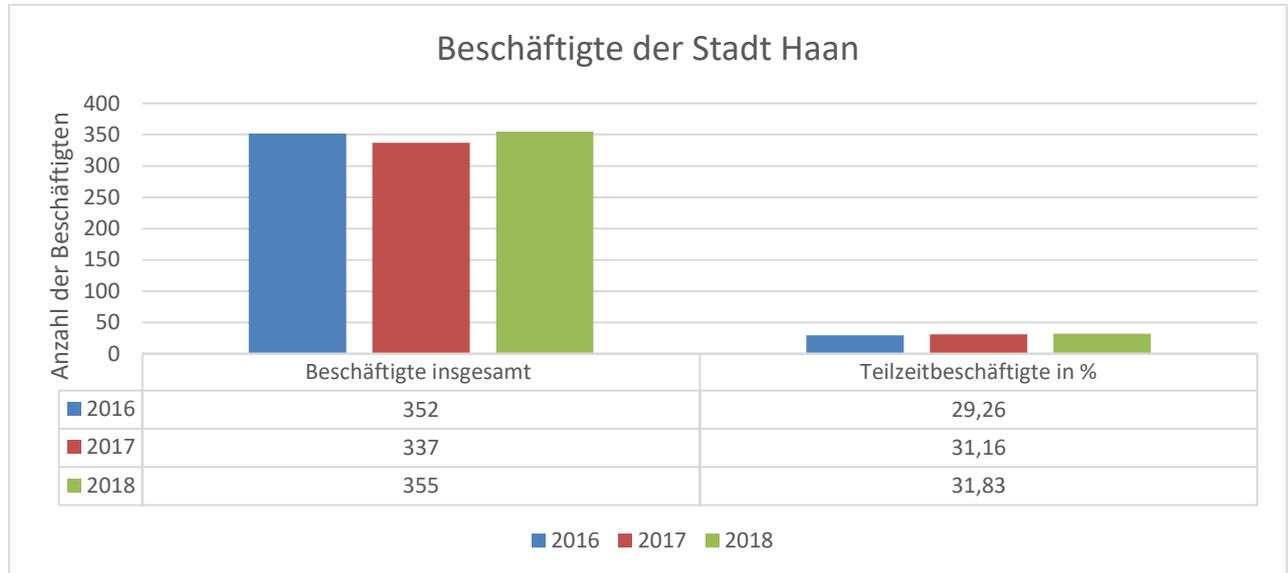


davon Beamte bei der Feuerwehr:

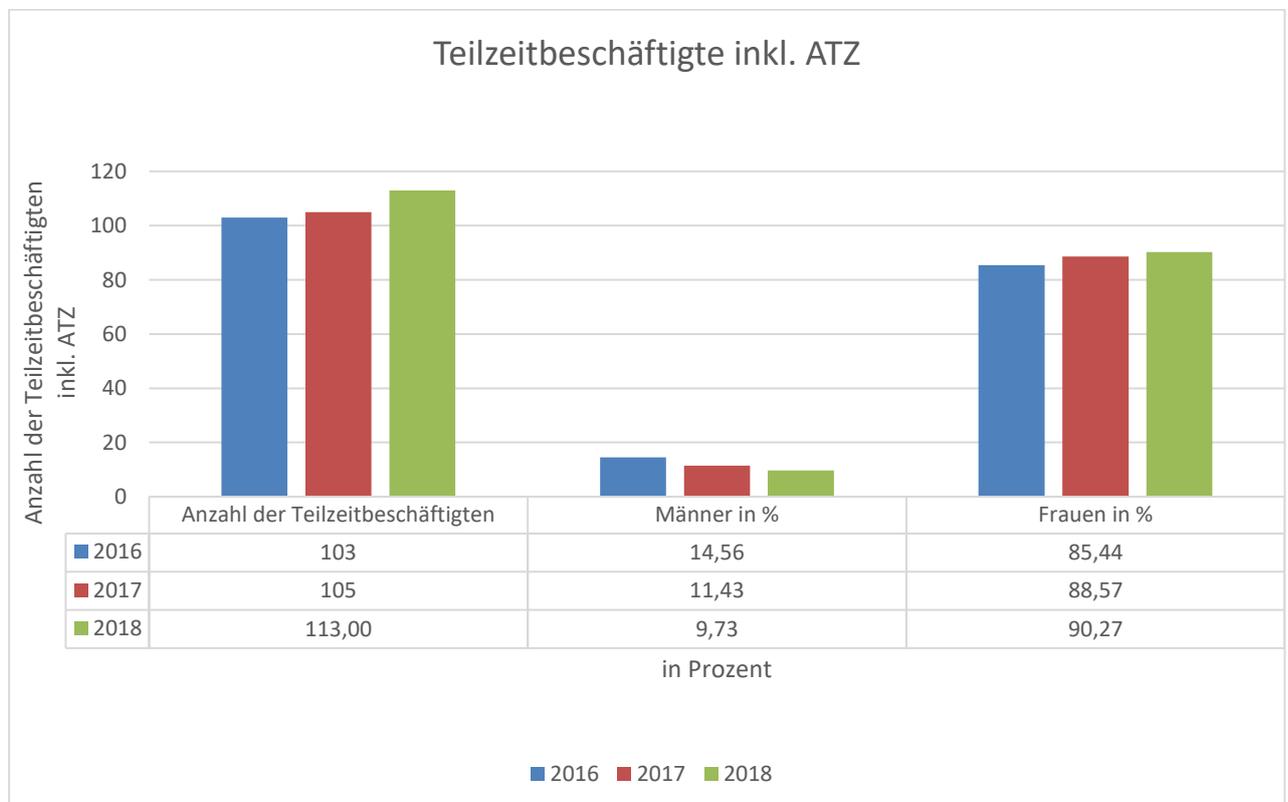


Vergleich Besoldungsgruppe zur Entgeltgruppe nach dem LGG NRW					
A6, L1	EG4-EG6	A9, L2	EG9b-c	A13, L2	EG13
A7	EG7	A10	EG10	A14	EG14
A8	EG8	A11	EG11	A15	EG15
A9, L1	EG9a	A12	EG12		
		A13, L2	EG13		

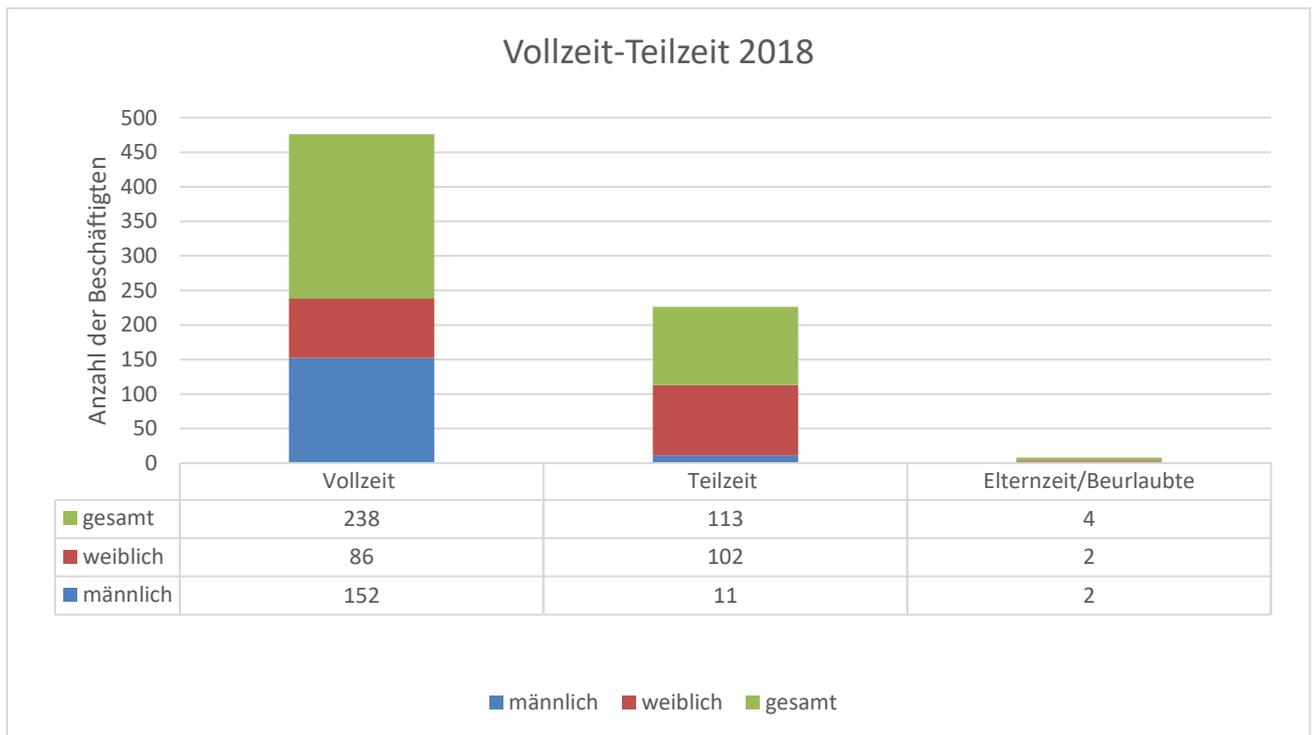
2.6. Teilzeitbeschäftigte



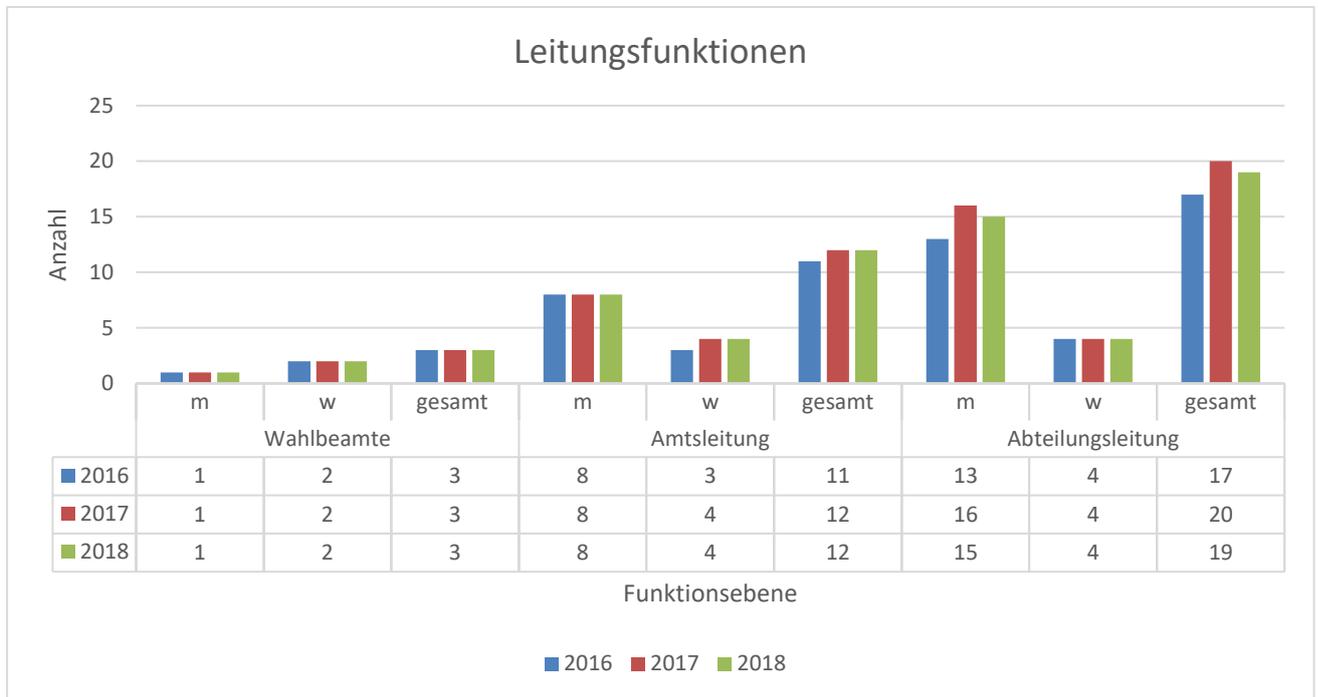
Gesamtbelegschaft in Teilzeit für die Jahre 2016-2018 (inkl. Altersteilzeit)



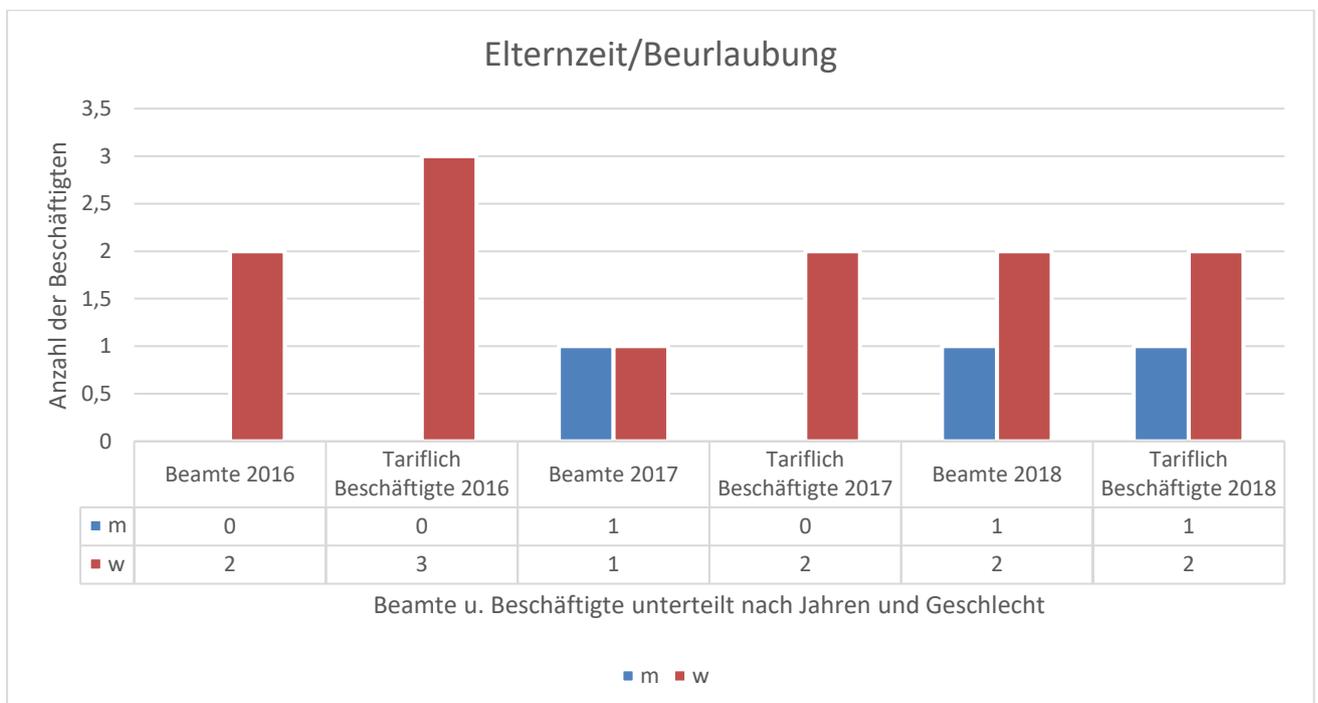
Gegenüberstellung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten 2018 auf die Gesamtbelegschaft:



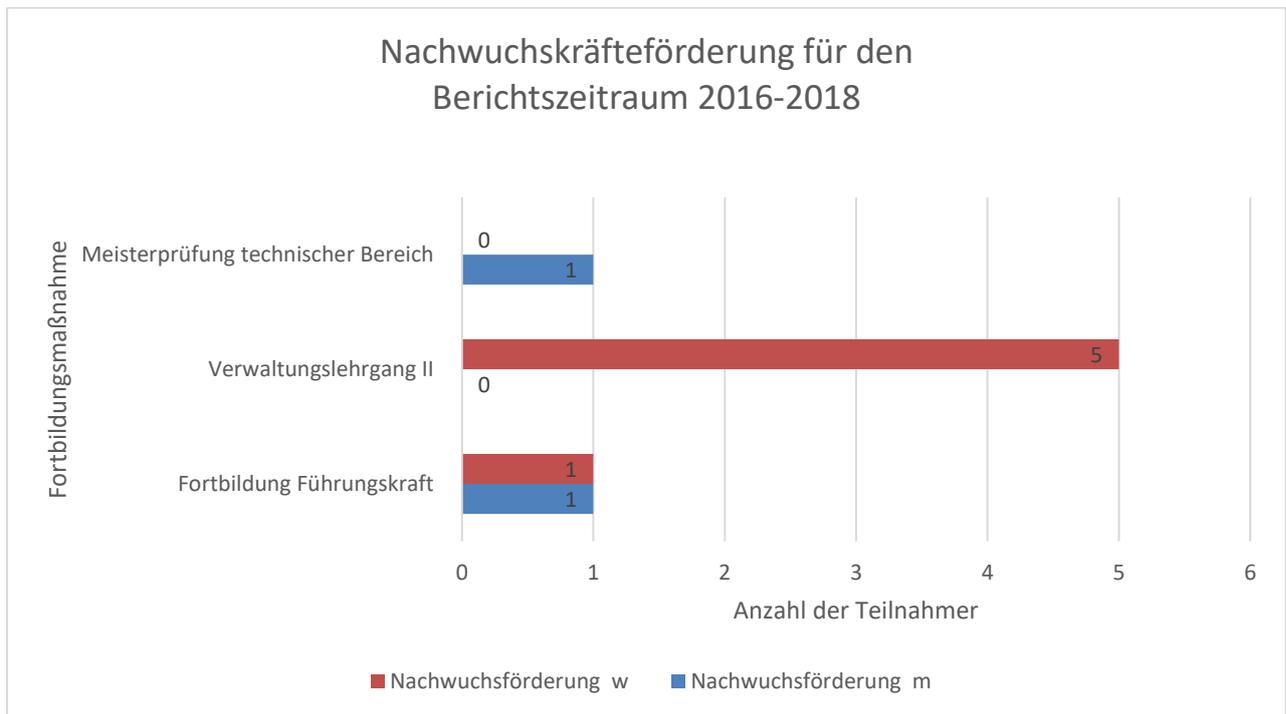
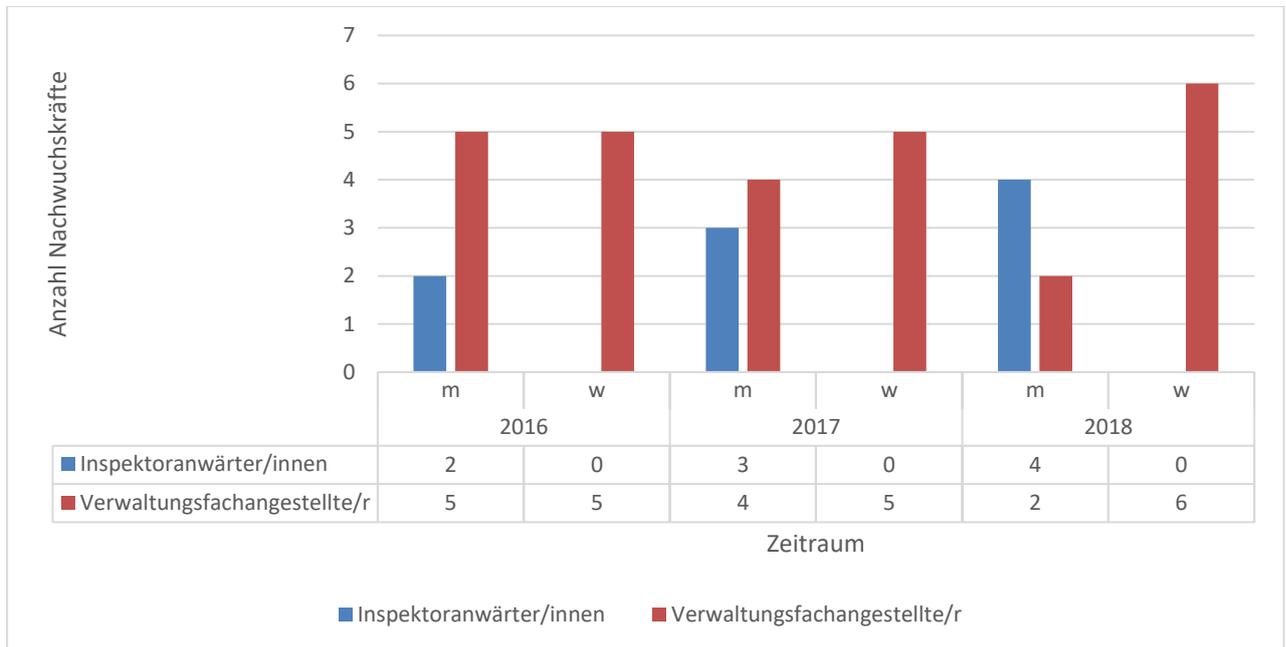
2.7. Leitungsfunktionen



2.8. Elternzeit/Beurlaubungen



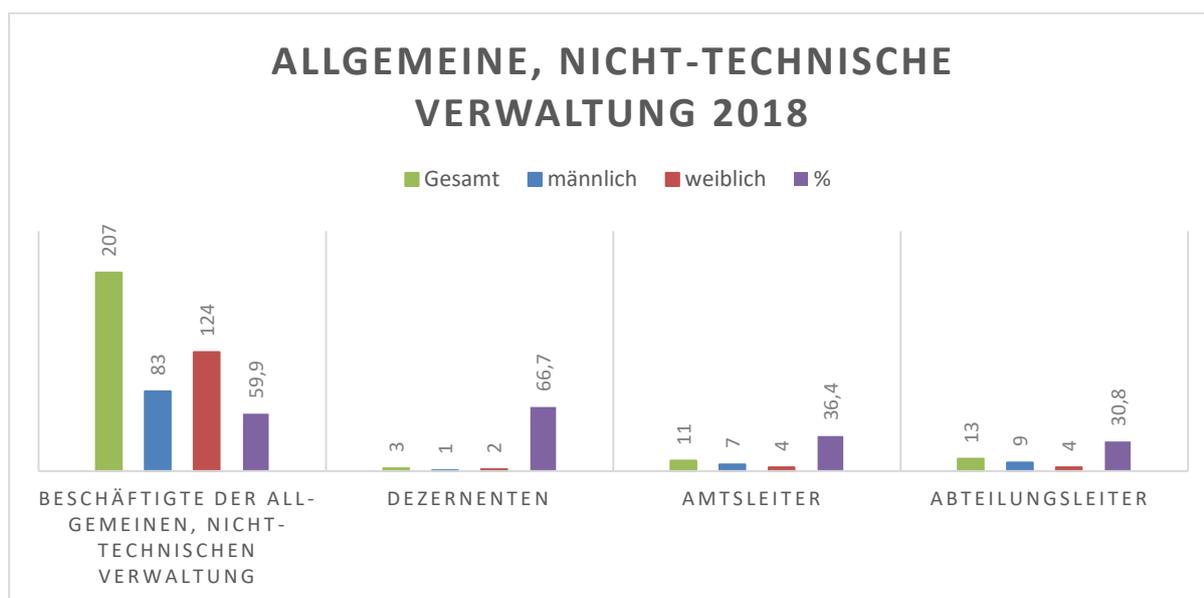
2.9. Nachwuchskräfte



3. Analyse

STADTVERWALTUNG insgesamt im Berichtsjahr 2018

	m/w	Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beamtinnen/ Beamte	69	48	69,57	21	30,43	47	81,03	11	18,97	1	9,09	10	90,91
Tarif- Beschäftigte	286	117	40,91	169	59,09	107	58,15	77	41,85	10	9,80	92	90,20
Gesamt	355	165		190		154		88		11		102	
Nachwuchskräfte	12	6	50	6	50								



Zum Stichtag betrug der Frauenanteil in der Belegschaft der Stadtverwaltung Haan 53,52 %. Der Frauenanteil ist damit um rund **4%** gestiegen.

Gründe hierfür sind u.a. in der Übernahme der OGS Don-Bosco-Schule und in dem Mehrbedarf an Erzieher/innen im Kita-Bereich zu finden.

Im Gesamtbild fällt auf, dass „fast“ genauso viele Männer, wie Frauen bei der Stadtverwaltung Haan beschäftigt sind.

Auf dem zweiten Blick ergibt sich ein differenzierteres Bild: So arbeiten immer noch vermehrt Frauen in Teilzeit, als dass Männer dies in Anspruch nehmen. Auch der

Sozial- und Erzieherbereich ist nach wie vor von Frauen überwiegend vertreten.

Nach wie vor werden Führungsaufgaben von Männern ausgeführt, als dass Frauen diese Aufgabe wahrnehmen. Gleiches gilt für Eingruppierungen in den höheren Entgeltgruppen (ab EG13). Wie der oben dargestellten Grafik zu entnehmen ist, gehören 207 Beschäftigte der allgemeinen, nicht-technischen Verwaltung an. Die Bereiche Feuerwehr, Bauhof und Erzieherinnen wurden herausgerechnet, um einen entsprechenden Vergleich für den allgemeinen, nicht-technischen Verwaltungsbereich darstellen zu können. Und obwohl hier mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, nämlich rund 20% mehr Frauen, spiegelt sich diese Tatsache nicht im Ergebnis bei den Führungsaufgaben wieder. Ursache hierfür ist u.a. die Gestaltung, Führungsaufgaben in Teilzeit ausüben zu können.

Die Verwaltung hat an dieser Stelle Verbesserungs- und Handlungsbedarf.

Hinsichtlich von Höhergruppierungen bzw. Beförderungen ergibt sich ähnliches Bild:

	2016		2017		2018	
	m	w	m	w	m	w
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	1	1	0	0	0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	1	0	2	3
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	0	3	0	3	0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0

Bei den Beförderungen lässt sich ebenfalls feststellen, dass mehr Männer als Frauen in den drei Vergleichsjahren befördert worden sind. Lediglich im Jahr 2018 im

gehobenen Dienst waren es mehr Frauen als Männer. Im Ergebnis allerdings haben im Vergleichszeitraum von insgesamt 17 Beförderungen mithin 13 Beamte und nur lediglich 4 Beamtinnen profitieren können. Bei den Höhergruppierungen für die tariflich Beschäftigten ergibt sich folgendes, vergleichbares Bild:

	2016		2017		2018	
	m	w	m	w	m	w
höherer Dienst	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	0	0	5	10	3	2
mittlerer Dienst	0	1	5	3	1	4
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0

Es kann festgestellt werden, dass in den Berichtsjahren 2016-2018 von insgesamt 34 Höhergruppierungen 14 männliche Beschäftigte und 20 weibliche Beschäftigte profitieren konnten. Insbesondere die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien im Jahre 2016 haben dafür gesorgt, dass ein Einigung auf eine neue Entgeltordnung zustande gekommen ist. Und so ist im Januar 2017 die neue Entgeltordnung in Kraft getreten, die in einer Vielzahl von Fällen Verbesserungen mit sich brachte. Mit der Überleitung in die neue Entgeltordnung haben Beschäftigte die Möglichkeit gehabt, auf Antrag ihre Eingruppierung überprüfen zu lassen. Insgesamt ist es deshalb im Berichtszeitraum 2017 in 8 Fällen dazu gekommen, dass Beschäftigte aufgrund ihrer Tätigkeitsmerkmale und der ausgearbeiteten Veränderungen im TVÖD umgruppiert worden sind. Alle 8 von möglichen 11 Anträgen sind positiv beschieden worden, Ablehnungen hat es nicht gegeben.



**Berufliche Chancengleichheit
ist Gemeinschaftsaufgabe**

4. Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplan

Maßnahmen zur Frauenförderung unterteilt in Handlungsfelder:

a. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männer

Mädchen und Frauen machen heute die gleichen Dinge, wie sie auch von Männer gelebt werden: Sie spielen Fußball, reisen um die Welt, arbeiten auf Baustellen, bei der Bundeswehr, leiten Unternehmen und stehen an der Spitze von Verwaltungsführungen. Sie werden für besondere Verdienste ausgezeichnet und gewinnen Nobelpreise. Und doch werden Mädchen und Frauen heute immer noch benachteiligt oder ihnen werden Barrieren aufgestellt, die sie nicht alleine überwinden können. Immer dann, wenn dies deutlich wird, ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten darauf hinzuweisen und sich für Veränderungen einzusetzen. Dies ist in den unterschiedlichsten Bereichen erforderlich:

4.1. Stellenausschreibungen

4.1.1.

Wie bereits die Vergangenheit als sinnvoll gängige Praxis erwiesen hat, sollen nach wie vor ALLE Stellen zunächst intern ausgeschrieben werden. Eine externe

Ausschreibung erfolgt erst, wenn eine interne Besetzung entweder wegen mangelnder Bewerbungen oder wegen fehlender Eignung nicht möglich war. Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen vor, soll nach den Vorschriften des § 8 Abs. 2 LGG NRW die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden.

4.1.2.

Der Ausschreibungstext ist bislang geschlechterneutral zu formulieren gewesen. Aus einer aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) ist abzuleiten, dass sich die arbeitgeberseitige Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht nur auf das weibliche und männliche, sondern auch auf das dritte Geschlecht bezieht. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs.1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und aus Art. 3 Abs. 3, S. 1 GG, wonach nicht nur Frauen und Männer von einer Diskriminierung wegen ihres Geschlechts geschützt werden sollen, sondern auch Menschen, die diesen beiden Kategorien nicht zuzuordnen sind. Ausgehend von der Entscheidung des BVerfG sind die Bezeichnungen „inter/divers“ anzuwenden.

Die Verwaltung wird in den Ausschreibungen nicht nur „m/w“ sondern zukünftig „m/w/i“ oder „m/w/d“ verwenden.

4.1.3.

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

4.1.4.

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.

4.1.5.

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, über freie Stellen informiert werden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte ohne Zugang zum Intranet und für beurlaubte bzw. langfristig erkrankte Beschäftigte.

4.1.6.

Für Bereiche und Positionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind (Anteil unter 50%), werden Frauen in der Stellenausschreibung gezielt aufgefordert, sich zu bewerben.

4.2. Stellenbesetzungen

4.2.1.

Der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit muss bedacht werden, **bevor** eine Stelle ausgeschrieben wird. Gesetzesgrundlage ist neben dem Landesgleichstellungsgesetz NRW außerdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Nach dem AGG ist die Stadtverwaltung Haan als

Arbeitgeberin Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Gleiches gilt sinngemäß auch für die Beschäftigten.

Der Verwaltung wird eine Beschwerdestelle gemäß den Vorgaben aus § 13 AGG für Beschwerden zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einzurichten.

Bei Stellenbesetzungen ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen möglich ist. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion.

Außerberufliche Qualifikationen, die durch Familien- und Erziehungsarbeit erworben wurden, sollen in gleichem Maße berücksichtigt werden, wie beruflich erlangte Fähigkeiten.

Gemäß der §§ 6 und 7 des LGG NRW sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Frauenanteil unter 50%), bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Es ist auch dann von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszugehen, wenn die Bewerberin nicht mehr als 10 % von der Gesamtpunktzahl des Bewerbers mit der Höchstpunktzahl abweicht. Dies ergibt sich aus den Leitlinien zur Durchführung von Personalauswahlgesprächen. Auch in solchen Fällen sind Frauen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Frauenanteil unter 50%) bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

4.2.2.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält gemäß § 18 Abs. 1 LGG NRW Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, einschließlich

derer, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

4.2.3.

Zu Vorstellungsgesprächen werden, sofern es die Bewerberlage zulässt, ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.

4.2.4.

Die Auswahlkommission soll nach Möglichkeit paritätisch besetzt sein.

4.2.5.

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

4.2.6.

Fragen nach Schwangerschaft, Kinderbetreuung und Familienplanung sind unzulässig.

4.2.7.

Auswahlkriterien dürfen keine Bedingungen erhalten, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer körperlichen Konstitution, ihres Familienstandes, ihrer Lebensplanung, sowie wegen zurückliegender Kindererziehungs- oder Pflegezeiten und Teilzeitbeschäftigungen nachteilig auswirken.

4.2.8.

Bei Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen können geringere Berufserfahrung auf Grund von Kindererziehungszeiten und Pflege von Familienangehörigen im jeweiligen Einzelfall und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange mitberücksichtigt werden. Bisherige Teilzeitarbeit darf nicht um Nachteil des/der Bewerbers/in gewertet werden.

4.2.9.

Stellenbewertungen werden in der Stellenbewertungskommission vorgenommen. Diese werden weiterhin ausschließlich geschlechtsneutral und ausschließlich nach dem Stelleninhalt vorgenommen. Die Stellenbewertungskommission ist paritätisch zu besetzen.

4.3. Bewerbungsstatistik

Von der Personalabteilung wird eine anonymisierte Bewerbungsstatistik eingeführt. Hier werden alle ausgeschriebenen Stellen erfasst. Die Statistik soll insbesondere folgende Inhalte enthalten:

- die Anzahl aller eingegangenen Bewerbungen aufgeteilt nach Geschlecht
- vorliegen/nicht vorliegen der geforderten Qualifikation
- Anzahl der eingeladenen Personen (m/w/i) sowie
- die Stellenvergabe (m/w/i).

4.4. Ausbildung

4.4.1.

Die Stadt Haan gewährleistet, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen haben. Bei Unterrepräsentanz von Frauen (Anteil unter 50%) sind diese bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. zur Ausbildung oder zum Aufstieg zuzulassen (§ 7 LGG NRW).

4.4.2.

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

4.4.3.

Ausbildungsplätze werden auch in Teilzeit ausgeschrieben.

4.4.4.

In den Fachbereichen werden Mitarbeiter/-innen mit der Ausbildung der Nachwuchskräfte beauftragt. Alle für die Berufsausbildung Verantwortlichen müssen fachlich und persönlich für die

Ausbildungsvermittlung qualifiziert sein. Die Aufgabe der Ausbilder/-innen ist es, die entsprechend dem Ausbildungsplan auf ihr Sachgebiet bezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Die Anzahl der Ausbilder/-innen sollte paritätisch sein.

Von dessen Qualität und dem Engagement der Ausbilder/-innen hängt der Erfolg der sich in der Berufsausbildung befindenden Personen ab. Aus diesem Grunde sind neben der fachlichen Eignung auch Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Situation der Auszubildenden unerlässlich.

Um auch intern die stetige Weiterentwicklung und Qualifizierung der Ausbilder/-innen gewährleisten zu können, **wird empfohlen, einen Arbeitskreis zu bilden**, der sich mit den gemeinsamen Bedürfnissen und Fragestellungen der Ausbilder/-innen auseinandersetzt. Auf diese Weise kann für die Auszubildenden eine entsprechende Qualität der Ausbildungsdauer vorgehalten werden. Der Arbeitskreis sollte sich aus der Ausbildungsleitung, der Ausbilder/-innen, der JAV, Vertretern des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzen. Im Bedarfsfall ist die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls einzubeziehen.

4.4.5.

Durch den bundesweiten Berufsorientierungstag Girl's & Boy's Day können Schüler/-innen der 5. bis 9. Klasse einen Tag lang bei der Stadtverwaltung Haan in

jährlich wechselnde Bereiche schnuppern. Ziel ist es, den Schüler/-innen Berufe nahezubringen, in denen das Geschlecht eher selten vertreten ist, z.B. für die Mädchen der IT- und Handwerksbereich, die Jungen dagegen sind in Erziehungsberufe und auch in der Verwaltungsausbildung unterrepräsentiert. Auch soll auf diese Weise versucht werden, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Im Jahr 2018 gab es bei der Stadtverwaltung Haan die Möglichkeit einen Schnuppertag bei der Feuerwehr, im Planungsamt, im Kindergarten und in der Bücherei erleben zu dürfen. Die Schüler/-innen werden von Kollegen/-innen aus den jeweiligen Bereichen begleitet.

Die Dienststelle unterstützt die Gleichstellungsstelle dahingehend, dass auch in den kommenden Jahren der Girl's & Boy's Day angeboten werden kann.

4.5. Fort-/Weiterbildungen

4.5.1.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so bekannt gegeben, dass alle Beschäftigten informiert sind. Dies gilt auch für Beurlaubte und Beschäftigte, die nicht an das Intranet angebunden sind.

4.5.2.

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 ange-regt, diese Regelung auf die Übernahme von Kosten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu übernehmen, soweit

diese nicht durch die Krankenkassen übernommen werden.

4.5.3.

Frauenförderung ist ein besonderes Anliegen der Personalentwicklung mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

4.5.4.

Fortbildung ist ein fester Bestandteil von Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen.

4.5.5.

In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten werden weiterhin Seminare zu folgenden Themenkreisen angeboten:

- Rhetorik/Selbstbehauptung
- Gesundheitsförderung
- weibliche Führungskräfte

Für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben sollten folgende Themen aufgenommen werden:

- Gleichstellung von Frau und Mann
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Mobbing
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen/LOB

4.5.6.

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

4.6. 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.

4.6.1.

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.

Die Dienststelle wird zur Vermeidung sexueller Belästigungen und deren Ahndung einen entsprechenden Leitfaden entwickeln.

4.6.2

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.

Die Dienststelle wird zur Vermeidung von Mobbing und dessen Ahndung einen entsprechenden Leitfaden entwickeln.

4.6.3.

Als eine Maßnahme war in der 4. Fortschreibung des Frauenförderplans angeregt, dass die Dienststelle die Dienstleistungen des Unternehmens „EAP Assist GmbH“ den Beschäftigten zur Verfügung stellt. Die Dienststelle hat diese Maßnahme umgesetzt und zum 01.03.2018 dieses Instrument für die Beschäftigten, die ebenfalls von dessen Angehörigen genutzt werden kann, installiert. Es handelt sich hierbei um eine anonyme Mitarbeiterberatung, die Ratsuchenden (unabhängig davon, ob die

Beratung aus dienstlichen oder privaten Problemen erforderlich wird) schnell und professionell zur Seite stehen. Innerhalb des ersten Jahres haben bereits eine Vielzahl der Beschäftigten das Angebot in Anspruch genommen. Dies sorgt im Ergebnis dafür, dass sich die Leistung der EAP Assist bereits präventiv auf die Beschäftigten auswirkt und so einer möglichen psychischen Erkrankung entgegenwirkt.

Die Dienststelle wird diese Maßnahme langfristig aufrechterhalten.

4.6.4.

Seit dem 01.03.2018 ist ein Stellenanteil von 0,5 im Stellenplan für die Aufgabe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ enthalten. Aus dieser Funktion heraus wurde ein Konzept entwickelt.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten und die Gesundheit der „Organisation Stadtverwaltung Haan“. Aus dieser Funktion heraus gilt es, Maßnahmen und Angebote auszuarbeiten und entsprechend zu koordinieren. Auf diese Weise kann der gesetzliche Pflichtauftrag mit dem fürsorglich-arbeitgeberischen Interesse an gesunde und motivierte Beschäftigte zusammengeführt werden.

Frauen und Männer unterscheiden sich deutlich in Bezug auf Gesundheit und Krankheit. Auch in Bezug auf gesundheitsrelevante Verhaltensweisen und bei der Inanspruchnahme von Vorsorgeleistungen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auch gehen Frauen und Männer auf völlig unterschiedliche Weise mit gesundheitlichen Belastungen um.

Alle diese Zusammenhänge müssen im Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement Berücksichtigung finden.

Der Dienststelle wird das Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement fortschreiben und weiterentwickeln.

Sie wird außerdem durch die Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten, sowie durch die Gestaltung einer gesunden Arbeitsumgebung und alter(n)sgerechter Arbeitsprozesse die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft fördern, um auf diese Weise die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu stärken.

4.6.5.

Eine gesunde Arbeitsumgebung und damit gesunde und motivierte Mitarbeiter/-innen lässt sich allerdings nicht nur ausschließlich auf Konzepte und durch die Mitwirkung der beteiligten Personen erreichen. Es ist ebenfalls zwingend erforderlich, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Mit dem Ratsbeschluss vom 05.09.2017 wurde erfreulicherweise durch die Politik der erste Schritt in Richtung Rathausneubau begangen. Mit dem Rathausneubau wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, was nicht nur eine entsprechende Ausstattung von Arbeitsplätzen vorhalten wird, sondern welches sich flexibel auf die Entwicklung der Stadtverwaltung als Organisationseinheit, aber auch auf die Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen kann.

Der Dienststelle und der Rat der Stadt Haan wird das Projekt „Rathausneubau“ mit der nötigen Konsequenz in entsprechender Eile vorantreiben.

b. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In den fünfziger Jahren durfte eine Frau in Deutschland nicht ohne die Erlaubnis ihres Mannes arbeiten. Tat sie es doch, durfte der Ehemann ihren Lohn behalten oder sogar ihren Vertrag kündigen. In der heutigen

Zeit kennt man solche Regelwerke, wie sie es damals das Bürgerliche Gesetzbuch vorsah, nicht mehr! Noch nie waren so viele Frauen in Deutschland erwerbstätig wie heute. Das Frauen auch bereits nach der Geburt ihres Kinds schnell wieder ins Arbeitsleben zurückkehren, hat unterschiedliche Gründe: Für viele Frauen hat der Beruf und die berufliche Entwicklung bzw. die berufliche Unabhängigkeit einen hohen Stellenwert. Viele Familien können es sich aber auch nicht leisten, nur von einem Einkommen zu leben. Auch ist die Ehe für viele Frauen keine sichere Vorsorge mehr. Rund ein Drittel aller Ehen werden wieder geschieden. Insbesondere vor solchen Hintergründen ist die finanzielle und berufliche Unabhängigkeit für Frauen von großer Bedeutung.

Es gibt viele Gründe, die dafürsprechen, als Arbeitgeber entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ermöglichen. Ein Grund ist der vorherrschende Fachkräftemangel. Vor allem im Bereich der Hochqualifizierten sind Fachkräftedefizite in allen Bereichen deutlich spürbar. Frauen sind heute so gut ausgebildet, wie nie zuvor. Dies sollten Arbeitgeber nicht ungenutzt lassen. Es darf nicht sein, dass gut ausgebildete Frauen dem Arbeitsmarkt wegen fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege nicht zur Verfügung stehen. Immer noch sind es zum Großteil die Frauen, die die Familienarbeit leisten und Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige versorgen. Einige geben deshalb ihren Beruf ganz auf oder üben diesen mit deutlich reduzierten Wochenstunden aus. Rund die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen sind lediglich teilzeitbeschäftigt. Und diesen Frauen droht später die Altersarmut. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und unser aller Wohlstand entscheidend von gut ausgebildeten Arbeitnehmern abhängig ist.

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ betrifft zwei Interessensgruppen: Zum einen Eltern, wenn es um die Betreuung ihrer Kinder geht. Zum anderen erwachsene Kinder, wenn es um die Pflege ihrer Angehörigen bzw. Partner oder aber auch der eigenen Kinder geht. Beide Interessensgruppen haben völlig unterschiedliche Bedürfnisse, auf die sich Arbeitgeber ganz individuell einstellen müssen. Während es für Eltern bei der Betreuungsfrage darum geht, in welcher Kita das Kind nicht nur behütet ist, sondern auch arbeitgeberfreundliche Öffnungszeiten vorgehalten werden, stellen sich für pflegende Personen völlig andere Hürden im Arbeitsleben dar.

Die Kinderbetreuung

Der Arbeitgeber alleine kann nicht dafür Sorge tragen, dass Menschen mit Familienverpflichtungen Familie und Beruf unter einen Hut bringen können. Und das kann auch nicht allein seine Aufgabe sein. Von staatlicher Seite aus müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen gesetzt werden. Der Rat der Stadt Haan als Organ der Gemeinde trägt eine Mitverantwortung, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Zudem hat der Rat in der Vergangenheit für die Bereitstellung von ausreichend Kindertageseinrichtungen innerhalb des Gemeindegebietes gesorgt. Nun gilt es aber außerdem den Angehörigen der Stadtverwaltung Haan, die ebenfalls als Teil der Gemeinde zu verstehen sind, auch die notwendigen Rahmenbedingungen bereit zu stellen. Nur mit Hilfe von guten Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit Beruf und Familie/Pflege wird es möglich sein, Fachkräfte zu sichern und für den Arbeitgeber Stadt Haan zu gewinnen.

Es ist zukünftig in die Überlegungen mit ein zu beziehen, dass auch diejenigen Beschäftigten, die keine Haaner Bürger/innen sind und in ihrer Heimatgemeinde keinen Kindergartenplatz

bekommen, ihre Kinder in städtischen Kindergärten in Haan versorgt wissen können.

Pflege von Angehörigen

Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt es sich leicht sprechen, wenn es um die Eltern kleiner Kinder geht. Anders sieht es bei dem Thema „Pflegebedürftigkeit“ aus. Laut einer aktuellen Studie pflegen immer mehr Angehörige ihre Eltern, den Partner oder haben pflegebedürftige Kinder, meistens unter enormen Belastungen. Und in 90% aller Pflegefälle, wird die Pflege von Frauen übernommen. Viele geben aus diesen Gründen ihren Beruf auf, einige sind daneben noch berufstätig, manche reduzieren ihre Wochenarbeitszeit aus diesen Gründen, manche arbeiten dabei Vollzeit. Nicht nur eine enorme Herausforderung, dies alles unter einen Hut zu bekommen, sondern vielmehr auch eine Herausforderung an die eigene Gesundheit.

Bislang ist dies nur vereinzelt ein Thema für die Stadtverwaltung Haan gewesen. Ein aktueller Bedarf ist derzeit nicht bekannt. Dennoch sollte sich die Dienststelle mit dieser Problematik befassen, da nicht davon auszugehen ist, dass sich die steigende Entwicklung in den kommenden Jahren zurückentwickeln wird.

Bereits in der 4. Fortschreibung wurden Maßnahmen aufgezeigt, mit denen das Ziel „Vereinbarkeit Beruf und Familie bzw. Pflege“ ein Stück nähergekommen werden sollte. Der Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten in der 4. Fortschreibung, für die bessere Vereinbarkeit Jahresarbeitszeitkonten einzurichten, ist die Verwaltungsführung nachgekommen. Im August

2016 wurde nach vorheriger Zusammenarbeit mit einem Arbeitskreis, bestehend aus Vertretern der Personalabteilung, des Personalrates, des Arbeitsschutzes und der Gleichstellungsbeauftragten eine neue Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit installiert. Dort ist unter 4.6. geregelt worden, dass die Zeitguthaben aller Beschäftigten und Vorgesetzten erst zum 31.08. eines Jahres verfallen. Innerhalb dieses Jahreszeitraumes ist allen die Möglichkeit gegeben ihre entsprechenden Zeiten auf- oder abzubauen. Damit ist ein wichtiger Bestandteil des Maßnahmenkataloges umgesetzt worden.

4.7. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Hinblick auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten gewährt der Arbeitgeber bereits einige, teilweise individuelle Lösung:

1. Eltern wird grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit den Öffnungszeiten von Kindergärten und/oder Schulen anzupassen, auch wenn die Kernarbeitszeiten berührt werden. Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn dienstliche Belange dagegensprechen. Diese sind dann allerdings zu begründen. Die Anpassung der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit hatte außerdem zum Inhalt, dass die Festarbeitszeiten verändert wurden. Seit 2016 beginnt die Festarbeitszeit um 9 Uhr und endet, mit Ausnahme des langen Dienstags um 15:30 Uhr.
2. Dienst- und Urlaubspläne werden so gestaltet, dass Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt werden.
3. Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeit genehmigt.

4.8. Jahresarbeitszeitkonten

Im Jahr 2016 hat die Verwaltung die Einrichtung von Jahreszeitarbeitskonten vorgenommen. Damit hat sie eine Maßnahme aus der vierten Fortschreibung des Frauenförderplan, Nummer 2.2. Seite 34, umgesetzt. Die Dienstanweisung hierzu wurde entsprechend angepasst und geändert. Mit Zustimmung des Personalrates ist diese Dienstvereinbarung am 22. August 2016 in Kraft getreten.

4.9. Alternierende Tele-Heimarbeit

Dieser Punkt ist bereits in der vierten Fortschreibung als Ziel formuliert. Bis zum jetzigen Zeitpunkt konnte das Ziel aus unterschiedlichen Gründen nicht umgesetzt werden. So fehlte es bisher an einem umsetzbaren IT-Sicherheitskonzept, an einer Dienstvereinbarung zur Tele-Heimarbeit und u.a. an der entsprechenden Hard- und Softwareausstattung. Es wird der Dienststelle empfohlen, an der Zielvereinbarung zur alternierenden Tele-Heimarbeit festzuhalten und auch im Berichtszeitraum bis 2022 die Zielerreichung weiter voranzutreiben.

Zur Konkretisierung werden die bereits formulierten Ziele in die 5. Fortschreibung übernommen:

1. Es wird eine Dienstvereinbarung zur Einrichtung alternierender Telearbeitsplätze eingefordert. Die Gleichstellungsbeauftragte regt hierzu die Einrichtung einer Projektgruppe an.
2. Die hierfür notwendigen Mittel zur Anschaffung benötigter Technik werden in den Haushalt eingestellt.
3. 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.

4.10. Teilzeitbeschäftigung

1. Anträge auf verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung, z.B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche, sind einzelfallbezogen zu prüfen. Mit Antragstellung sind die Beschäftigten durch versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen (§ 13 Abs. LGG).
2. Alle Arbeitsplätze, auch die in Leitungsfunktionen, werden in Teilzeit ausgeschrieben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe sprechen dagegen. Diese sind zu begründen.
3. Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sollte möglichst befristet werden, um
4. die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. 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.
5. Ist eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten für die spätere Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 TVöD).
6. Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 9 TzBfG). Die Umsetzung erfolgt unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets.
7. Stellenanteile die durch Befristungen entstehen bleiben im Stellenplan enthalten und werden nicht gestrichen.

4.11. Führungspositionen im Jobsharing

Nach wie vor gilt es, der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken. Wie bereits ausgeführt,

können Arbeitgeber in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels nicht mehr auf die gut ausgebildeten Frauen verzichten. Es ist deshalb wichtig, zukünftig Führungsaufgaben auch im Jobsharing und/oder in Teilzeit anzubieten. Wenn Frauen den überwiegenden Anteil an der Familienarbeit leisten, kann es nicht sein, dass sie durch die daraus resultierende Teilzeitarbeit von Führungspositionen ausgeschlossen werden.

Die Dienststelle wird alle Führungspositionen in Teilzeit bzw. im Jobsharing auszu-schreiben. Ausnahmen sind ausschließlich aus dienstlichen Gründen möglich und müssen schriftlich begründet werden.

4.12. Beurlaubung und Wiedereinstieg

Ebenfalls in der vierten Fortschreibung ist dieses Ziel formuliert. Nach wie vor hat die Fragestellung Bestand und muss unbedingt aufrechterhalten werden. Meine Empfehlung an die Dienststelle lautet aus diesem Grunde, die bereits formulierten Empfehlungen zu übernehmen und im kommenden Berichtszeitraum weiter umzusetzen:

1. Beurlaubte Beschäftigte werden durch das Personalamt und die Amtsleitung regelmäßig über Fortbildungen informiert. Sie werden zu hausinternen Fortbildungen eingeladen.
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.
3. Beurlaubten Beschäftigten werden kurzfristige Urlaubs –bzw. Krankheitsvertretungen angeboten.

5. Schlussbestimmungen und Schlusswort

Der Ihnen vorliegende Gleichstellungsplan ist nicht nur ein Werk aus Zahlen, Auswertungen und Zielen. Er ist viel mehr als das! Wie bereits die Bürgermeisterin in ihrem Vorwort erläuterte, stellt der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung dar. Er muss Bestandteil der Personalpolitik bei der Stadtverwaltung Haan sein und zwar in allen Bereichen des Personalmanagements. Bereits bei der Personalplanung sollte darauf geachtet werden, dass alle zu verteilenden Aufgaben auf allen Hierarchieebenen ausgewogen auf Männer und Frauen verteilt werden. Nur auf diese Weise können Unterrepräsentanzen, zum Beispiel von Männern in sozialen Berufen und von Frauen auf Führungsebenen ausgeglichen werden. Dieses Vorgehen entspricht einer modernen und zukunftsorientierten Personalentwicklung.

Dennoch ist es nicht nur Aufgabe der Dienststelle, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in die Lebenswirklichkeit umzusetzen. Auch der Rat der Stadt Haan als politisches Gremium hat dem Verfassungsauftrag Rechnung zu tragen und Verantwortung für die Beseitigung von Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern zu übernehmen. Dem käme er nach, wenn er, wie in vielen anderen Kommunen auch, diesen Verfassungsauftrag in der Hauptsatzung der Stadt Haan verankern würde. So sieht es zumindest der Wortlaut des § 5 Abs. 6 der Gemeindeordnung NRW vor. Auf diese Weise würde klar und unmissverständlich für alle Bürger/innen, Beschäftigte und Interessierte deutlich werden, dass Gleichstellung in dieser Stadt und bei der Stadtverwaltung Haan gelebt und umgesetzt wird.

Deutschlandweit wurde in der Vergangenheit viel erreicht und bereits einiges umgesetzt! Dennoch ist der Frauenanteil in vielen Bereichen teilweise sogar erneut rückläufig. Es gibt eine Vielzahl von

Themen, an die es gilt zu denken: Frauen in Altersarmut, Berufstätigkeiten, die sich sowohl für Frauen, aber auch für Männer nicht mit Familie und/oder Pflege vereinbaren lassen, Teilzeitarbeit die überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird und nicht von Männern. Umgekehrt werden die meisten Führungs- und Vorstandspositionen von Männern und nicht von Frauen besetzt. Die Anzahl der Gewaltübergriffe, sowohl im Hinblick auf häusliche, als auch auf sexuelle Gewalt nehmen deutlich zu. Insbesondere steigt auch hier nicht nur die Opferzahl bei den Frauen, sondern auch bei den Männern. Und bei den genannten Themen handelt es sich nur um eine paar wenige Bereiche.

Viele Menschen können sich kaum vorstellen, dass solche Ungleichbehandlungen in einer Welt, wie der unsrigen tagtäglich so passieren. In den Medien bekommen wir mit, dass noch nicht überall auf der Welt Frauen genauso behandelt werden, wie Männer. So zum Beispiel, wenn wir in den Nachrichten hören, dass es Frauen in Saudi-Arabien nunmehr endlich erlaubt ist Auto fahren zu dürfen. Schade, dass der Staat dies nicht getan hat, um die Frauen den Männern gleichzustellen. Es ist also unschwer erkennbar, dass Gleichberechtigung und Chancengleichheit lange nicht erreicht ist.

Als Botschaft möchte ich allen Verantwortlichen mit auf den Weg geben, dass insbesondere die in der Verantwortung stehenden Personen – Rat, Verwaltungsführung sowie alle Führungskräfte – mit bestem Beispiel vorangehen und Gleichstellung vorleben müssen, damit alle anderen Menschen sie ernst nehmen und respektieren können. Nur so kommt man irgendwann dem Ziel Gleichstellung und Chancengleichheit zwischen Frau und Mann näher.

Mit freundlichen Grüßen

Gleichstellungsplan 2019-2023

Nicole Krengel

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Haan