



# Gleichstellungsplan der Stadt Haan 2024-2029

## Inhaltsverzeichnis:

- Grußwort der Behördenleiterin

## Einleitung

### Gleichstellungsarbeit – Handlungsauftrag

- Gleichstellungsplan
- Zeitraum der Bestandsaufnahme
- Geltungsbereich und Geltungsdauer
- Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

### Bestandsaufnahme und Analyse

- Frauen und Männer in der Stadt Haan
- Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Haan
- Beamte und tariflich Beschäftigte im Vergleichszeitraum
- Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht
- Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht
- Teilzeitbeschäftigten
- Leitungsfunktionen
- Elternzeit/Beurlaubungen
- Nachwuchskräfte

### Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes- Handlungsfelder:

- Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf
- Allgemeingültige Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

### Maßnahmen zur Personalgewinnung und Bindung

- Stellenbewertung
- Stellenausschreibungen
- Stellenbesetzungen
- Quotenregelungen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in besonderen Bereichen
- Bewerbungsstatistik
- Ausbildung
- Fort-/Weiterbildungen

### Familienfreundliche Angebote

- Die Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Jahreszeitarbeitskonto
- Alternierende Tele-Heimarbeit
- Teilzeitbeschäftigung
- Führungspositionen im Jobsharing
- Beurlaubung und Wiedereinstieg

### Allgemeingültige Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

- Gesundheitsvorsorge und Ausbau des Gesundheitsmanagements
- Verhinderung und Ahndung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Aufklärung und Informationen von Mitarbeitenden zu gleichstellungsrelevante Themen, wie z.B. Gleichstellungsarbeit, Sprache, Diversity
- Sprache
- Girls- und Boys Day

### Rechtsgrundlagen und Befugnisse

### Schlussbestimmungen

## S. 2

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan

n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

### Abkürzungen im Gleichstellungsplan:

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ATZ	Altersteilzeit
FFP	Frauenförderplan
GLP	Gleichstellungsplan
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
LbG	Laufbahngruppe
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
EG	Entgeltgruppe nach dem TVöD
TZ	Teilzeit

## Grußwort der Bürgermeisterin

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit dem neuen Gleichstellungsplan halten Sie einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung in unserer Stadtverwaltung in den Händen. Er ist ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, insbesondere in der betrieblichen Personalentwicklung.

Der Fachkräftemangel hat uns mit voller Wucht erreicht und es ist wichtiger denn je, die Stadt Haan als attraktiven Arbeitsgeber zu präsentieren. Eine zukunftsorientierte Personalentwicklung ist ohne gut qualifizierte Frauen nicht vorstellbar. Der neue Gleichstellungsplan dokumentiert, was wir innerhalb der letzten fünf Jahren bereits erreicht haben und wo weiterhin Handlungsbedarf besteht. Es ist ermutigend festzustellen, dass die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung Haan auf einem guten Weg ist. Insbesondere möchte ich die deutliche Steigerung von Frauen in Führungspositionen hervorheben. Durch gezielte Maßnahmen und das Engagement aller Beteiligten haben wir es geschafft, mehr Frauen den Weg in leitende Positionen zu ermöglichen.

Ein wichtiger Baustein zur Förderung von Frauen in Führungspositionen ist das erfolgreiche Fortbildungsangebot über die Regionalkonferenz "Frauen in Führung". Dieses kreisweite Angebot, das von unseren engagierten Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und umgesetzt wurde, trägt maßgeblich zur Weiterentwicklung und Vernetzung von Führungsfrauen in unserer Region bei.

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 zu verbessern. Hierbei wird auch die Pflege von Angehörigen ein zunehmend wichtiger Faktor. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, setzen wir als Arbeitgeber auf alternierende Telearbeit und bieten unseren Beschäftigten die Möglichkeit, flexibel von zu Hause zu arbeiten. Das Angebot von derzeit 123 Arbeitsplätzen wird von rund 70% unserer weiblichen Beschäftigten genutzt und trägt maßgeblich dazu bei, dass Familie und Beruf besser miteinander vereinbart werden können. Darüber hinaus bieten wir ein gutes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen an, um Eltern in ihrem Berufsleben zu unterstützen.

Allerdings gibt es auch Bereiche, in denen weiterhin Handlungsbedarf besteht. So wäre es z. B. wünschenswert, wenn wir Frauen für das Hauptamt in der Haaner Feuerwehr begeistern könnten. Hier gilt es auch überholte Berufsbilder aufzubrechen. Mit dem jährlichen Girls- und Boys Day setzen wir genau dort an und laden Mädchen dazu ein, diesen Beruf kennenzulernen. Die Stadtverwaltung ist bei diesem jährlich

### S. 3

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

stattfindenden Format mit einem umfangreichen Angebot vertreten, um junge Menschen für die verschiedenen Berufsfelder der Verwaltung zu begeistern.

Ziel der Verwaltung bleibt es, Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen. Als attraktiver Arbeitgeber muss die Stadt Haan beiden Geschlechtern in allen Lebensphasen die gleichen Chancen und gleichen Entwicklungsperspektiven bieten. Ich bin überzeugt, dass wir mit dem neuen Gleichstellungsplan die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre fortsetzen werden.

Ich danke allen, die an der Entwicklung dieses Plans mitgewirkt haben, und freue mich auf die Umsetzung der darin enthaltenen Maßnahmen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Bettina Warnecke  
Bürgermeisterin

**„Ungerechtigkeit an irgendeinem Ort bedroht die Gerechtigkeit an jedem anderen.“**

Martin Luther King (1929 – 1968, amerikanischer Bürgerrechtler)

## 1. Einleitung

Der öffentliche Dienst ist in besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Artikel 3 des Grundgesetzes, aber auch andere rechtliche Grundlagen gelten für den Staat bzw. für die Kommunen unmittelbar.

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09.11.1999, die am 15.12.2016 in Kraft getreten ist, wurden zahlreiche Vorschriften weiterentwickelt und ergänzt, um insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung zu gewährleisten. Das LGG gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in NRW, somit auch für Kommunalverwaltungen und hat die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung zum Ziel.

## 2. Gleichstellungsarbeit – Handlungsauftrag

### Ziele des Gleichstellungsplanes

Das Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, vgl. § 1 LGG NW. Die Ziele des Gleichstellungsplanes leiten sich aus § 6 LGG NW ab. Nach Maßgabe des § 6 (1) LGG sind im Gleichstellungsplan geeignete Maßnahmen zur Durchsetzung der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu formulieren und durchzuführen, insbesondere durch:

- gezielte Förderung und Weiterqualifizierung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen zu beseitigen
- zur Verhinderung des Absinkens von Frauenanteilen
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege für Frauen UND Männer
- zum Abbau von Unterrepräsentanzen (in allen Funktions- und Leistungsgruppen).

In Gemeinden und Gemeindeverbänden ist der Gleichstellungsplan durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

### Der Gleichstellungsplan

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.

S. 5

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

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 fünf Jahre vorgeschlagen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Haan.

Im Gleichstellungsplan sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt. Die Bestandsaufnahme und die ausformulierten Analysen bilden die Entwicklung und den Ist-Zustand der Verwaltung ab. Danach sind die konkreten Handlungsbedarfe formuliert. Dabei sind gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen unterschiedliche Zielvorgaben zu berücksichtigen:

- **Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung,**
- **Abbau von Unterrepräsentanzen und**
- **die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.**

Der Gleichstellungsplan schließt mit den rechtlichen Vorschriften, auf die die Gleichstellungsarbeit aufbaut ab.

Mit Fristablauf am 31.12.2023 hat der bisherige Gleichstellungsplan der Stadt Haan seine Gültigkeit verloren und wird mit diesem Gleichstellungsplan fortgeschrieben. Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort, vgl. § 5 Abs. 1, Satz 1 LGG NW.

Gem. Abs. 7 des § 5 LGG NW ist spätestens nach **zwei Jahren** die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

### **Zeitraum der Bestandsaufnahme**

Der Gleichstellungsplan enthält nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW statistische Auswertungen zum Personalbestand der Behörde für die Jahre 2019-2023.

Eine konkrete und detaillierte Auswertung und Darstellung der Beschäftigtenzahlen erfolgten in erster Linie für das Jahr 2023. Eine Datenerhebung für vergangene Berichtszeiträume sind für eine analytische Auswertung nicht geeignet, wenn anhand dieses Zahlenwerkes Maßnahmen formuliert werden müssen, die der tatsächlichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entgegenwirken sollen. Alle Zahlen wurden für eine übersichtlichere Darstellung auf volle Zahlen aufgerundet.

Der Plan untergliedert sich in eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenzahlen und deren Analyse. Daneben findet sich eine Prognose der in Zukunft durch Altersruhestand neu zu besetzenden Stellen.

### **S. 6**

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

## Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Haan für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2029. Er tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Haan in Kraft.

## Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle bei der Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Stellung zu personellen, organisatorischen und/oder sozialen Maßnahmen der Verwaltung, soweit gleichstellungsrelevante Angelegenheiten berührt sind. Sie ist frühzeitig und umfassend in die Planung solcher Vorhaben und Maßnahmen einzubinden, damit ihre Stellungnahme in den Entscheidungsprozess einfließen kann. Bei allen Angelegenheiten der Personalentwicklungsmaßnahmen, der Aus- und Fortbildung, Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren, dem Beurteilungs- und Beförderungsverfahren, der Auswahl der Führungskräfte und deren Schulungen und dem Stellenplan ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß ihrer Aufgabenerledigung zu beteiligen. Dies umfasst auch das Recht, eigene Vorschläge in die Beratung einzubringen. Sie ist Mitglied der Stellenbewertungskommission und von Lenkungsgruppen zu Organisationsuntersuchungen und deren Umsetzung. Die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz liegt in der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Insbesondere wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit bei der Erstellung und Änderung des Gleichstellungsplanes sowie der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes. Mit der Novellierung des LGG im Jahr 2016 wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Ihr steht ein unmittelbares Vortrags- und Beschwerderecht bei der Behördenleitung zu. Den Beschäftigten steht es frei, sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Dies setzt **nicht** die Einhaltung des Dienstweges voraus.

### Gleichstellungsbeauftragte:

Nicole Krengel  
Kaiserstraße 85  
42781 Haan  
Tel. 02129 911 0  
Fax 02129 911 590  
[gleichstellungsstelle@stadt-haan.de](mailto:gleichstellungsstelle@stadt-haan.de)

### Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte:

Silke Böhm  
Alleestr. 8  
42781 Haan

## 3. Bestandsaufnahme und Analyse

### Frauen und Männer in der Stadt Haan

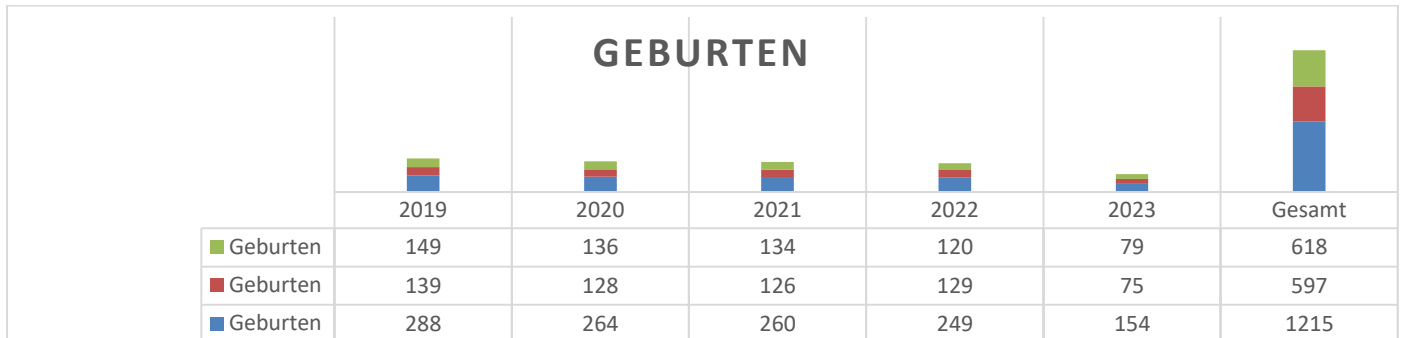
#### S. 7

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Die Stadt Haan ist eine entwicklungsstarke Gemeinde. Zum Stichtag 13.09.2023 lautet die aktuelle Einwohnerzahl der Gartenstadt Haan 31.616 Einwohner. Von diesen 31.616 Personen sind 16.547 weiblich und 15.158 männlich. Mithin leben 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männer in Haan. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan ist eine Verringerung der Männerquote von drei Prozent und eine Steigerung der weiblichen Bevölkerung von ebenfalls drei Prozent festzustellen.

Die Geburtenrate in der Stadt Haan ist im Berichtszeitraum kontinuierlich rückläufig. Anhand der ermittelten Zahlen kann festgestellt werden, dass in den letzten fünf Jahren zwei Prozent mehr Mädchen als Jungen geboren wurden.

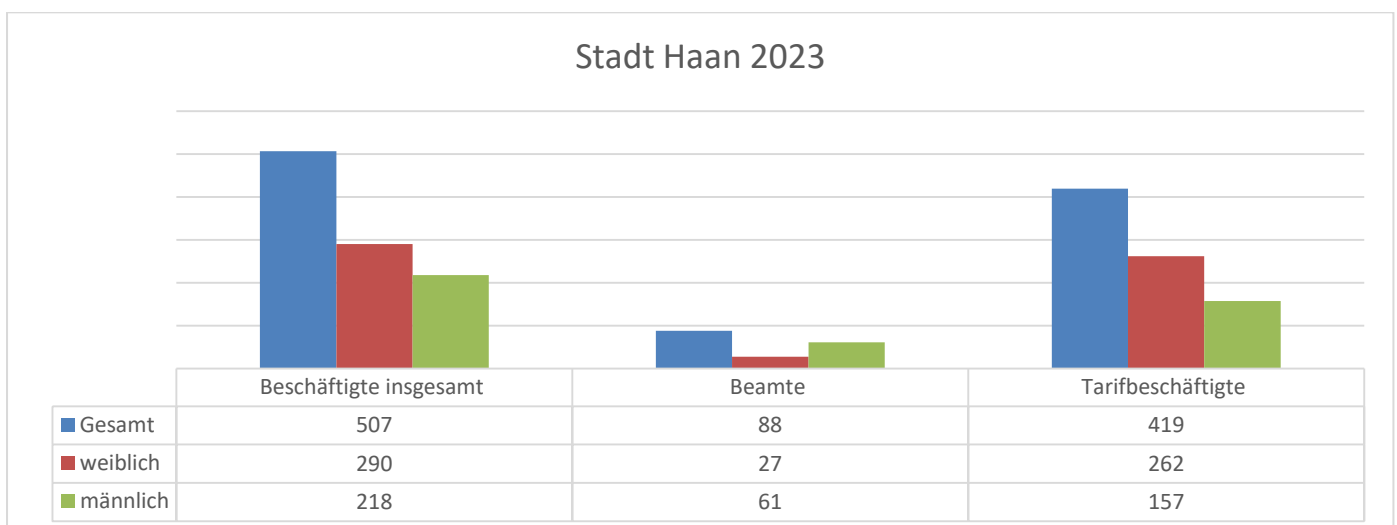
Mithin machen die Geburten im Berichtszeitraum einen Bevölkerungsanteil von **3,84** Prozent aus.



### Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Haan

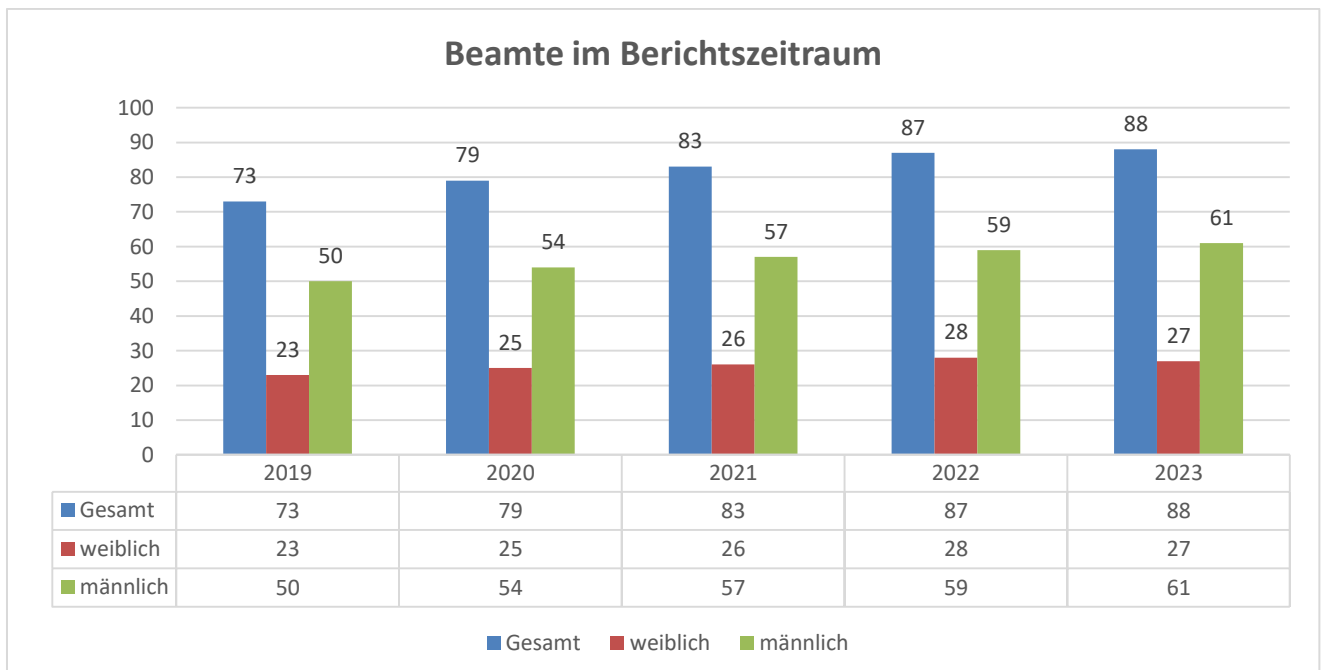
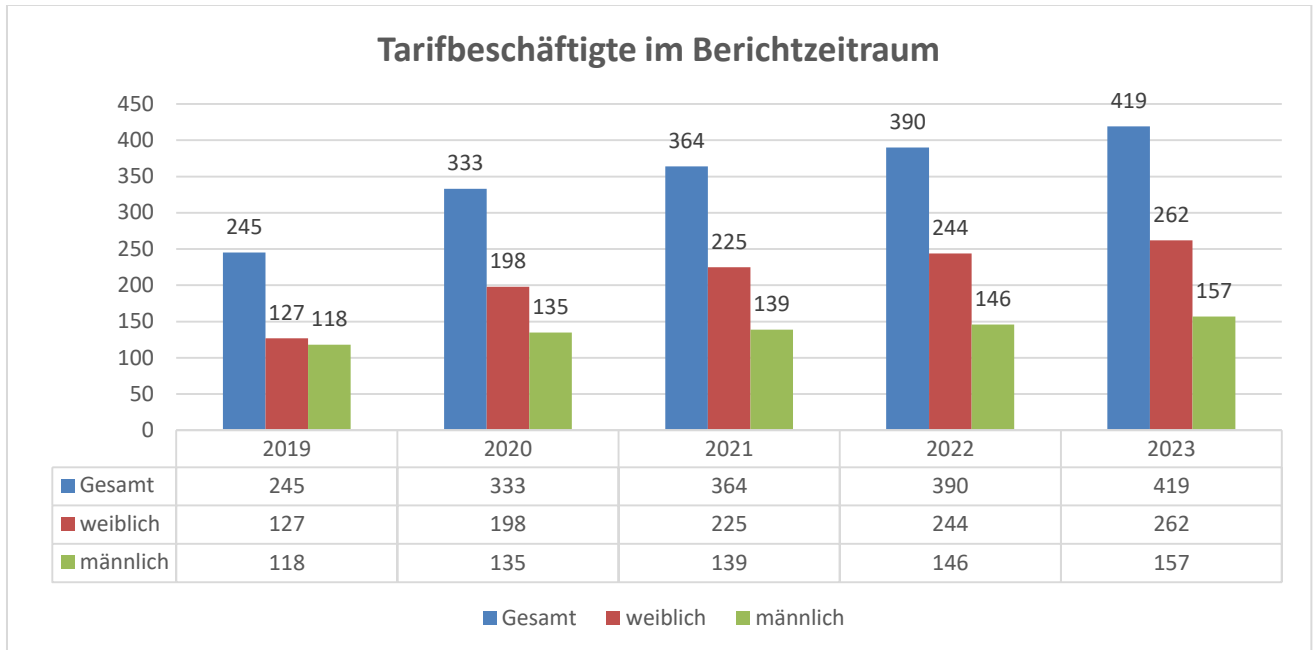
Der sich anschließende Berichtsteil basiert auf den Daten, die vom Personalamt zur Ermittlung der Frauen- und Männeranteile erhoben wurden.

Wie mit der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans ermittelt werden konnte, liegt der Frauenanteil im Berichtsjahr 2023 bei 57 Prozent und der Männeranteil bei 43 Prozent. Nach den aktuellen Auswertungen kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil im Berichtszeitraum (53 Prozent im Berichtszeitraum 2019-2023) bei den Beschäftigten um **vier Prozent** gestiegen ist und die Verwaltung mit nunmehr 57 Prozent Frauenanteil insgesamt weiblicher geworden ist.





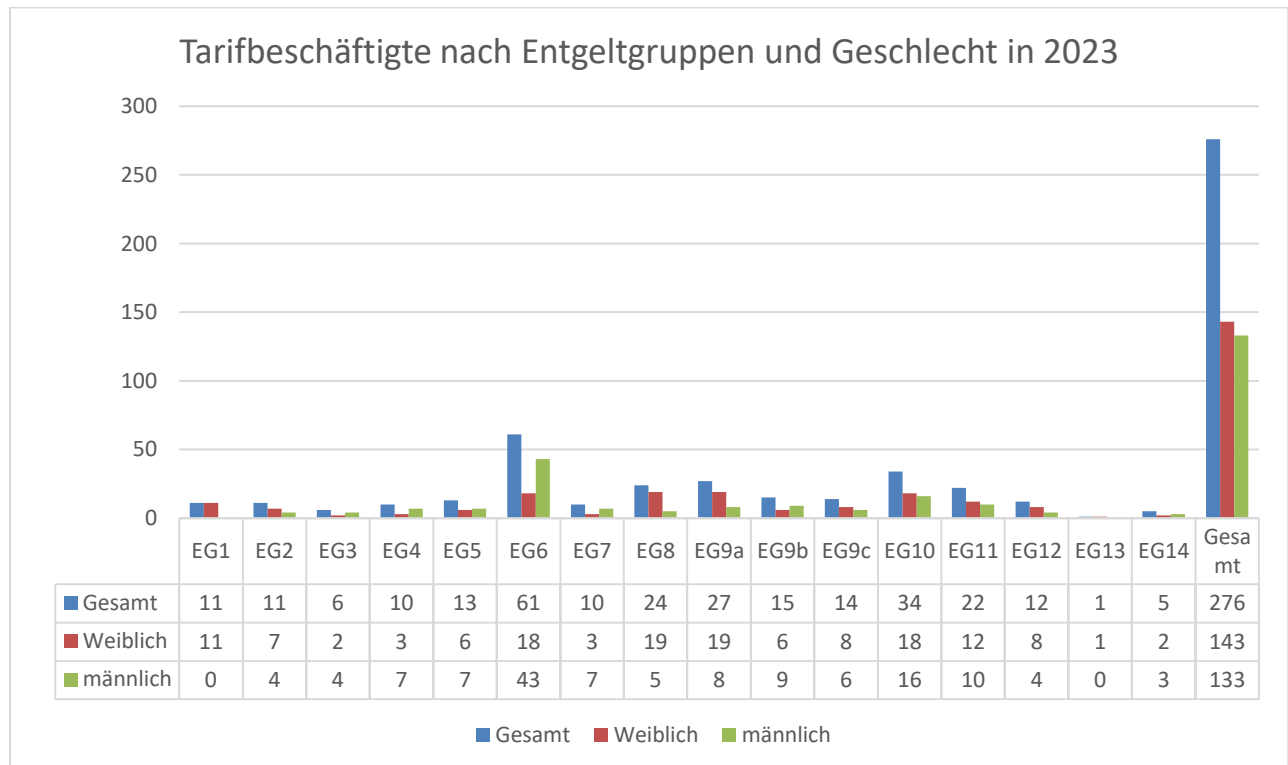
**Tariflich Beschäftigte und Beamte: innen im Vergleichszeitraum 2019-2023**



S. 9

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

## Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht im Jahr 2023



(Tarifbeschäftigte im allgemeinen Verwaltungsbereich, ohne S-Gruppen, Auszubildende, Bereich Feuerwehr, Kita, OGS)

Im Bereich der Tarifbeschäftigten (ohne Kita, OGS und Feuerwehr) wird festgestellt, dass im Berichtszeitraum die Frauenquote in der Laufbahngruppe 1.2 (ehemals mittleren Dienst) aktuell niedriger liegt als bei den Männern. Die hohe Quote in der Laufbahngruppe 1.2 bei den männlichen Beschäftigten begründet sich damit, dass in den Entgeltgruppen EG6-EG7 (EG4 und EG5 wurden nicht berücksichtigt) hauptsächlich die Handwerksberufe zu finden sind. Diese Bereiche, die sich vor allem am Bauhof und im Gebäudemanagement finden lassen, sind immer noch von mehr Männern, als mit Frauen besetzt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Handwerksberufen bzw. den sogenannten MINT-Berufen ist immer noch gegeben.

Im Bereich des Niedriglohnsektors (EG1 + EG2) sind Frauen überdurchschnittlich häufiger zu finden.

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung wiederum, also ohne den handwerklichen Bereich, wird deutlich, dass sich im Bereich der Laufbahngruppe 1.2 eine Unterrepräsentanz der

[S. 10](#)

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Männer wiederfinden lässt. In den Entgeltgruppen EG6 bis einschließlich EG9a sind insgesamt 67 Beschäftigten eingruppiert. Darunter sind 19 Männer und 48 Frauen, was einer Frauenquote von 72 Prozent entspricht.

In den Bereichen, in denen die Männerquote höher liegt, also die zuvor genannten handwerklichen Bereiche, ist auch erkennbar, dass es nur wenige berufliche Weiter- und Fortentwicklungsmöglichkeiten gibt. Innerhalb der Berufsausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten kann festgestellt werden, dass dort derzeit eine gleichmäßige Verteilung der Ausbildungsplätze an Frauen und Männer erfolgen konnte (vgl. Seite 19).

In den Bereichen der Laufbahngruppen 2.1. und 2.2 (dem früheren gehobenen und höheren Dienstes) lässt sich folgendes Ergebnis festhalten:

Während die Jahre 2019-2021 noch mit einem deutlich geringerem Frauenanteil (47 Prozent im Berichtsjahr 2021) in den höheren Lohngruppen (ab EG9b) vertreten gewesen sind, so tritt ab dem Jahr 2022 eine sichtbare Veränderung ein. Seit dem Berichtsjahr 2022 ist ein Anstieg in der Frauenquote auf diesen Stellen um **sechs Prozent** errechnet worden. Im Berichtsjahr 2023 wird eine Quote von 53 Prozent festgestellt, sodass die Frauen in der prozentualen Verteilung einen kleinen Anteil über den der Männer liegen.

In den Jahren 2019-2021 ist in der Laufbahngruppe 2.1, also bis zur Entgeltgruppe 10 der Frauenanteil überwiegend höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Im gleichen Zeitraum spiegelt sich in der Entgeltgruppe 11 ein gegenteiliges Bild. Hier sind es die Männer, die überwiegenden Teils diese Eingruppierung erhalten.

Im Bereich der Laufbahngruppe 2.2 (früherer höherer Dienstes) der Entgeltgruppe G12 bis 15 zeigt sich für den Berichtszeitraum 2019 bis 2021 deutlich, dass diese Stellen männlich besetzt sind.

Erst seit dem Jahr 2022 sind in den Entgeltgruppen EG9b bis EG10 die Frauen stärker vertreten und sogar in den meisten darüber liegenden Entgeltgruppen auch öfters als die männlichen Beschäftigten.

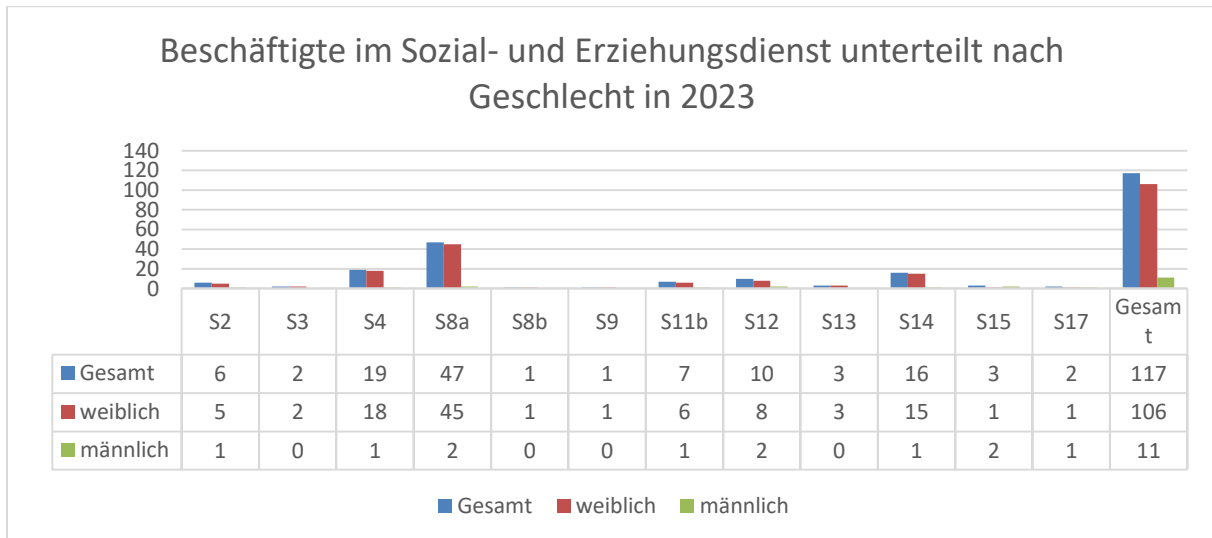
Auch in der Entgeltgruppe 11 verändert sich das Bild. In der Entgeltgruppe 11 tritt eine gleichmäßige Verteilung auf Frauen und Männer ein. In dieser Eingruppierung kann es sich um Stellen mit Leitungsfunktionen handeln, muss es aber nicht.

Im Bereich der Laufbahngruppen 2.2 (**früheren höheren Dienstes**), also der Entgeltgruppen 12 bis 14, ist eine gleichmäßige Verteilung zwischen den Geschlechtern festzustellen. Es handelt sich in diesen Eingruppierungen nicht ausschließlich um Stellen mit Leitungsfunktion. Vielmehr sind hier auch Stellen aus dem Bereich des Ingenieurwesens bzw. Architektur zu finden. Die Leitungsstellen werden in einer gesonderten Grafik auf Seite 17 dargestellt.

## S. 11

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

### Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst unterteilt nach Geschlecht im Jahr 2023



(Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in den Bereichen Kita und OGS)

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

Zum Sozial- und Erziehungsdienst lässt sich folgendes Ergebnis feststellen:

Lange Zeit galt die Betreuung von Kindern als klassischer Frauenberuf. Dieser Bereich ist und bleibt auch nach wie vor von Frauen geprägt. Und obwohl laut dem Verband Bildung und Erziehung (VBE NRW) der Männeranteil deutlich gestiegen ist, ist eine klare Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten zu verzeichnen. Von den insgesamt elf männlichen Beschäftigten befinden sich sieben im oberen Lohngruppenbereich. Gerundet entspricht dies einer Quote von 64 Prozent. Im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten, die mit insgesamt 106 erfasst wurden, befinden sich 34 Kolleginnen im oberen Lohngruppenbereich. Dies entspricht einer Quote von 32 Prozent. Im Ergebnis ist erkennbar, dass eine Unterrepräsentanz der Männer zu verzeichnen ist, die Besetzung von Stellen in den höheren Eingruppie-

S. 12

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

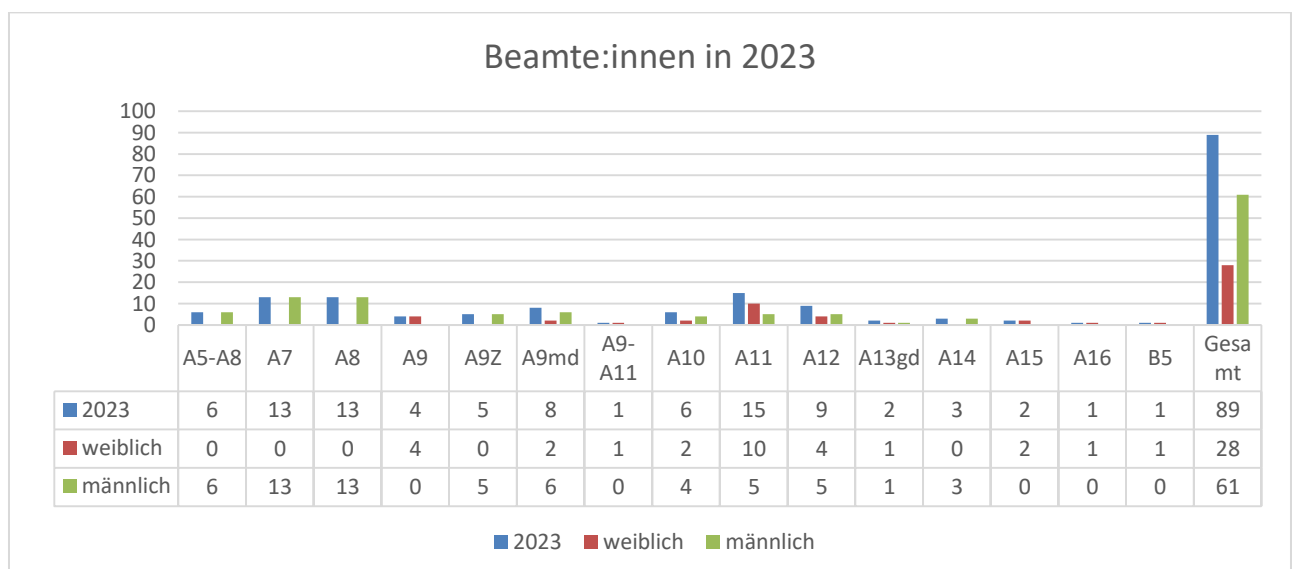
rungen allerdings wiederum mehr männlich geprägt ist. Dabei muss es sich nicht zwangsläufig um Stellen mit Führungsfunktion handeln.

Die verfassungsgemäße Gleichstellung ist längstens nicht erfüllt, nur weil in diesem Bereich die Frauenquote bei 90,6 Prozent liegt. Auch für diesen Bereich wird ein Handlungsbedarf gesehen. Männer müssen weiter motiviert werden, sich bewusst für diese Berufe zu entscheiden. Als Stellschrauben werden das Gehalt, aber auch berufliche Aufstiegschancen gesehen, an denen weitergedreht werden muss. Der Beruf des „Erziehers“ muss geeignet sein, seine Lebens- und Familienplanung damit gestalten zu können. Dies gilt allerdings für alle Geschlechter.

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW müssen Maßnahmen entwickelt werden, die dazu geeignet sind, in unterrepräsentierten Bereichen die Frauenquote bis auf **50 Prozent** zu steigern. Im Berufsbild „Erzieher“ ist zwar die Frauenquote erfüllt, um den Beruf für Männer attraktiv zu gestalten, sollten aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen von der Verwaltung ergriffen werden, die möglicherweise wie folgt aussehen könnten:

Das öffentliche Bild der städtischen Kindertageseinrichtungen könnte männlicher präsentiert werden. Hierzu zählt insbesondere die Präsentation der Einrichtungen bei öffentlichen Auftritten, Informationsstände auf Ausbildungsbörsen oder Tag der offenen Türe des Berufskolleg Neandertal besetzt mit einem männlichen Kollegen und vor allem die Nutzung vom bundesweiten Aktionstag „Boysday“.

### Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht im Jahr 2023



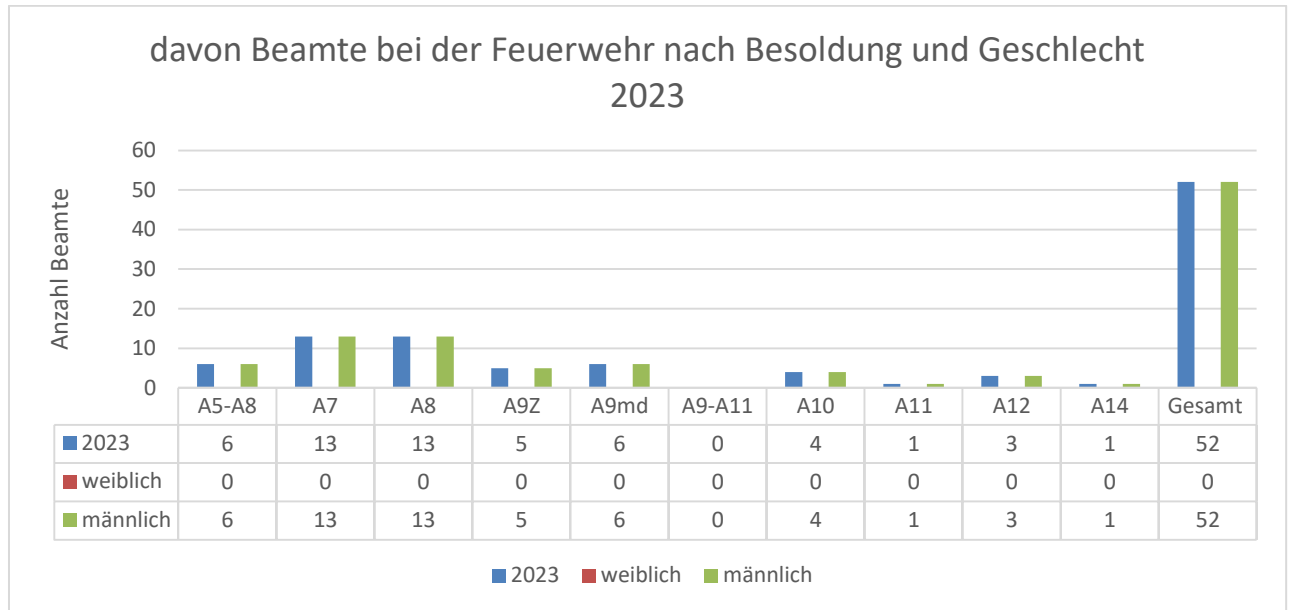
Im Bereich der Beamte: innen könnte auf den ersten Blick eine Unterrepräsentanz der Frauen angenommen werden. Dieses Ergebnis begründet sich auf der Tatsache, dass bereits 52

S. 13

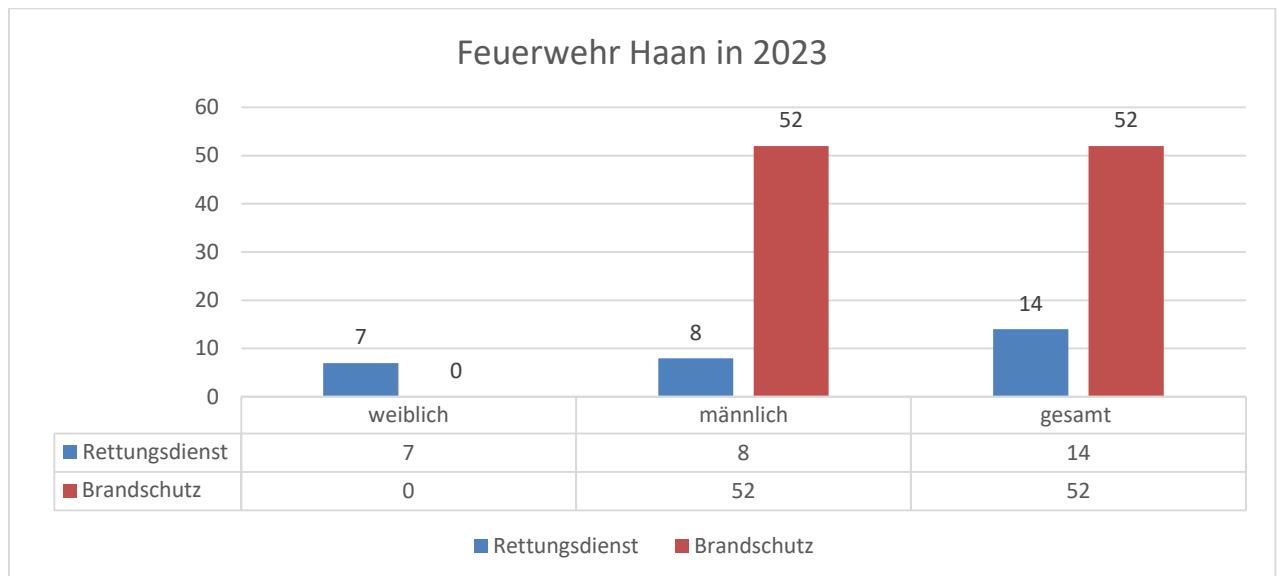
M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Beamte aus dem Bereich der Feuerwehr kommen. Wird der Feuerwehrbereich rausgerechnet, so verbleiben im allgemeinen Verwaltungsbereich insgesamt 37 Beamte: innen. Auf diese Gesamtzahl fallen bereits 28 Beamtinnen und somit nur noch 9 Beamte. Ohne den Bereich der Feuerwehr liegt die Frauenquote im allgemeinen Verwaltungsbereich mit über **75 Prozent** deutlich über dem männlichen Anteil. Weiter positiv festzustellen ist, dass diese Beamtinnen auch überdurchschnittlich häufig in den oberen Besoldungsgruppen (ab A11) zu finden sind.

**Beamte bei der Feuerwehr**



**Feuerwehr inkl. Bereich Rettungsdienst**



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		

Im Bereich des Berufsbildes der Feuerwehr liegt die Frauenquote bei **null Prozent**. Nicht verwechselt werden darf, dass es sich bei dem unterrepräsentierten Bereich um das Berufsbild des Brandmeisters handelt. Im Bereich des Rettungsdienstes sind Frauen durchaus stark, fast paritätisch vertreten. Es muss sich die Frage gestellt werden, warum sich die interessierten Frauen im Bereich des Rettungsdienstes und im Bereich der freiwilligen Feuerwehr finden lassen, diese aber nicht den Weg in die Laufbahn des Brandmeisters finden.

Aus verschiedenen und vielfältigen Ausarbeitungen zum Themenfeld „Frauen bei der Feuerwehr“ kann festgestellt werden, dass dieser Bereich grundsätzlich von Frauen in der Berufswahl nicht als erster Wunsch angestrebt wird. Dennoch ist es nicht so, dass es keine interessierte Frauen gäbe. Diese Frauen finden sich im Bereich des Rettungsdienstes und im Bereich der freiwilligen Feuerwehr wieder.

Eine gezielte Förderung zur Gleichberechtigung wird im Bereich der Feuerwehr derzeit nicht erkannt. Es kann keine Frau gefördert werden, die nicht vorhanden ist. Für das Berufsbild „Brandmeister: in“ wird aus Gleichstellungssicht Handlungsbedarf angezeigt.

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW müssen Maßnahmen entwickelt werden, die dazu geeignet sind, in unterrepräsentierten Bereichen die Frauenquote bis auf **50 Prozent** zu steigern. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten könnten hierbei Maßnahmen greifen, die wie folgt aussehen könnten:

Das öffentliche Bild der Feuerwehren soll deutlich weiblicher präsentiert werden. Hierzu zählen insbesondere die Art der Stellenausschreibungen, Präsentation der Feuerwehr bei öffentlichen Auftritten, weiblich besetzter Informationsstand am Tag der offenen Türe, Nutzung vom bundesweiten Aktionstag „Girlsday“, weibliche Außendarstellung auf Ausbildungsbörsen, ein gezieltes Angebot für weibliche Anwärterinnen, welches auf die Vorbereitung zum Sporttest ausgerichtet ist. Frauen sind bei Vergabe von Aus- und Weiterbildungsangeboten bevorzugt zu berücksichtigen, sofern eine gleiche Eignung vorliegt. Dieser Anspruch ergibt sich aus den §§ 7 und 11 LGG NRW. Die Aufzählung ist nicht abschließend und muss den aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden.

Weiteres Augenmerk kann auf folgende Aspekte gelegt werden:

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch - In jeglicher Kommunikation ist die weibliche Form zu verwenden. Sprache leben und auch vorleben, nicht nur in den Formulierungen der in- und externen Schriftstücken, sondern vor allem bei öffentlichen Auftritten.

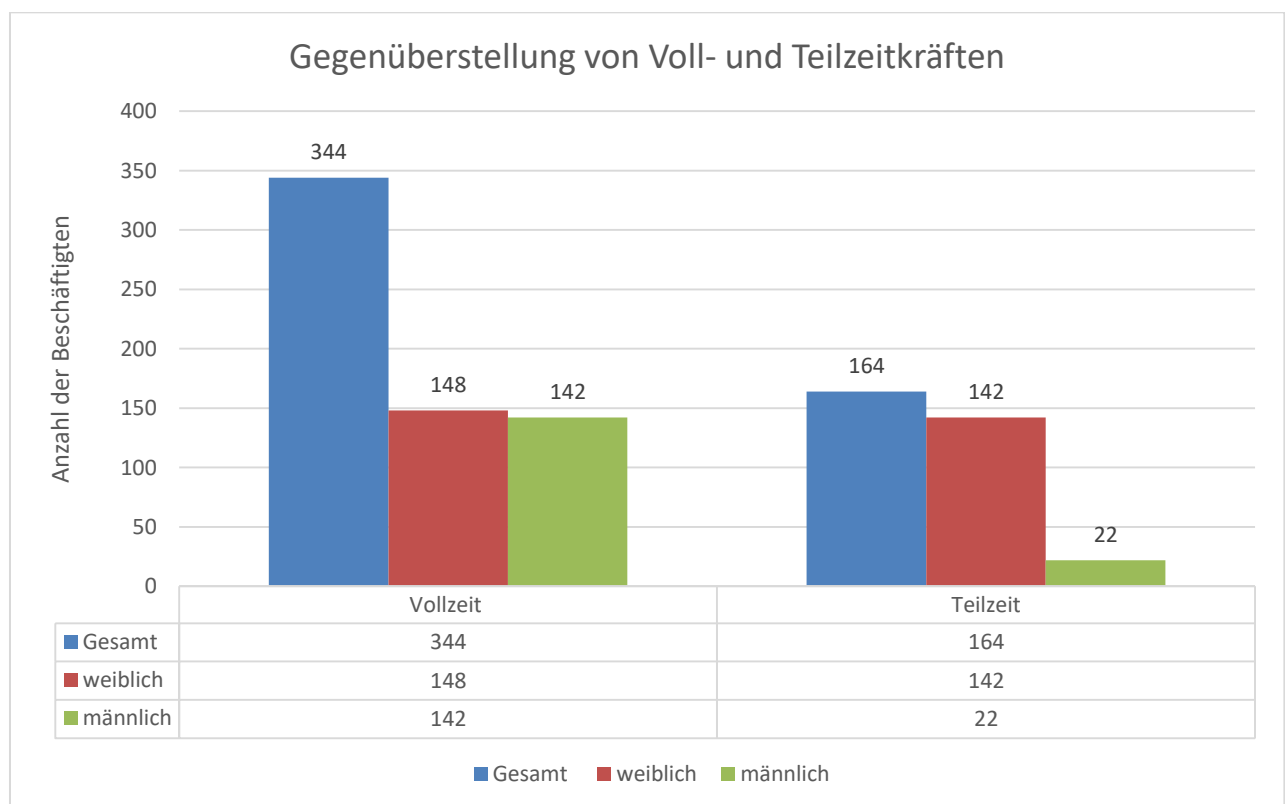
#### S. 15

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Die Auslegung des Begriffes „feuerwehrdienliche Ausbildung“ könnte dahingehend ausgeweitet werden, dass auch Berufe zugelassen werden, die nicht ausschließlich in der Handwerksordnung gelistet sind und in denen keine Unterrepräsentanz von Frauen zu finden ist, z.B. die Zulassung von Berufen, die für die Ausbildung zum Notfallsanitäter:in ausreichend sind (mit der abgeschlossenen Notfallsanitäterausbildung ist der Weg zum Brandmeister gegeben).

Das Angebot der stufenweisen Ausbildung als weitere Ausbildungsmöglichkeit muss gedacht werden. In dieser Ausbildungsform werden in den ersten 19 Monaten handwerkliche Fähigkeiten in den Gewerken Holz, Metall, Elektrotechnik, Heizung, Sanitär, Klima, ergänzt um den Anlagenbau vermittelt. Erst danach geht es in die 18-monatige Brandmeisterausbildung.

### Gegenüberstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2023 auf die Gesamtbelegschaft



Berechnet auf die Gesamtbelegschaft arbeiten bei der Stadt Haan im Berichtszeitraum 2023 insgesamt 32,28 Prozent in einer stundenreduzierten Tätigkeit. Die Quote der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2018 lag bei 31,83 Prozent. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass über die Berichtsjahre hinweg die Quote der Teilzeitbeschäftigung nur minimalst, und zwar um wenige 0,45 Prozentpunkte gestiegen ist.

Die Ursachen können nicht konkret ermittelt werden, dafür ist das Zahlenwerk nicht detailliert genug. Außerdem müssten die Gründe im Rahmen einer Mitarbeiter:innen-Umfrage erfasst werden. Die Formulierung von möglichen Ursachen sind somit rein hypothetische Annahmen. Zwei mögliche hypothetischen Annahmen möchte ich dennoch formulieren:

#### S. 16

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt



Im ersten Gleichstellungsplan ist auf Seite 25 als Maßnahme die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen für städtische Mitarbeitende formuliert worden. In einer Sitzung des Jugendhilfeausschuss am 23.05.2023 wurde unter TOP 16 der Antrag „Änderung Kriterienkatalog zur Aufnahme Gemeindefremder Kinder in Haaner Kindertageseinrichtungen“ durch die Verwaltung gestellt. Sowohl der Jugendhilfeausschuss als auch der Haupt- und Finanzausschuss sowie die Mitglieder des Rates sind der Argumentation der Verwaltung gefolgt, auf diese Weise dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Ein weiteres Indiz könnte in der aktuellen Nutzung der alternierenden Telearbeit begründet sein. Insgesamt bietet die Stadt Haan, Stand Ende 2023, insgesamt 123 Arbeitsplätze in häuslicher Umgebung an. Die Telearbeitsplätze werden von 87 weiblichen Beschäftigten und von 36 männlichen Beschäftigten genutzt. Auch hier lässt sich eine stark weiblich Nutzungsquote feststellen.

Die Gründe für die Nutzung von alternierender Telearbeit ist nicht immer nur ausschließlich darin zu finden ist, dass Kinder- bzw. Pflegearbeit zu übernehmen ist. Auch Gründe eines konzentriertem und fokussiertem Arbeitens und der mangelnde Büroraum sind neben Zeiterparnis durch wegfallende Wegezeiten Gründe, um in der häuslichen Umgebung zu arbeiten, werden angegeben. Gründe der Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf machen rund 41 Prozent aus.

Aus Gleichstellungssicht können diese Annahmen als ein Indiz darauf verstanden werden, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf beitragen und beibehalten werden sollten.

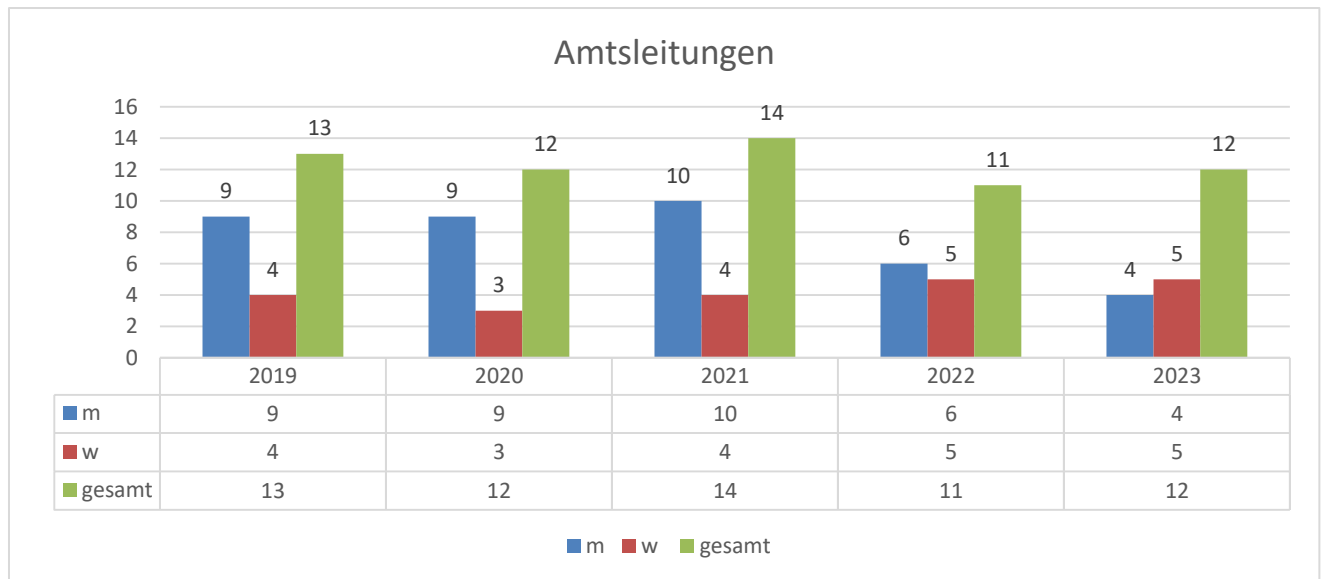
Die Altersteilzeit wird derzeit von vier männlichen und sieben weiblichen Beschäftigten, die sich in Arbeitsphase befinden genutzt und ein Beschäftigter sowie vier Beschäftigte befinden sich bereits in der Freizeitphase.

Weiter befinden sich derzeit insgesamt acht Beschäftigte in Elternzeit. Insgesamt drei männliche Beschäftigte machen von der Möglichkeit, Elternzeit für einen Zeitraum von zwei Monaten (die sogenannten „Vätermonate“) zu nehmen, Gebrauch.

## **Leitungsfunktionen bei der Stadt Haan**

S. 17

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

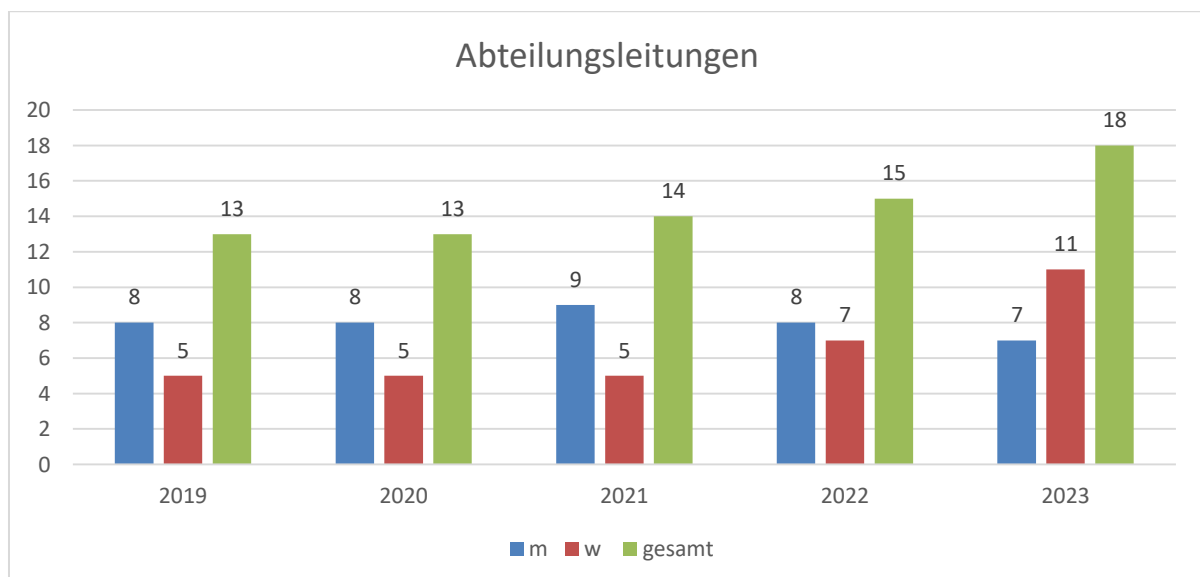


(im Jahr 2023 gab es auf unterschiedlichen AL-Stellen offene Vakanzen, weshalb die Gesamtzahl nicht mit der Aufteilung m/w übereinstimmt)

Bei der Besetzung von Positionen mit Führungsverantwortung lässt sich die Entwicklung wie folgt darstellen:

In den Jahren 2019 bis 2021 sind die Positionen der Amtsleitungen überwiegend durch männliche Beschäftigte besetzt gewesen. Erst im Jahr 2022 trat eine Veränderung ein, so dass eine fast paritätische Besetzung von Frauen und Männern auf diesen Stellen zu verzeichnen ist.

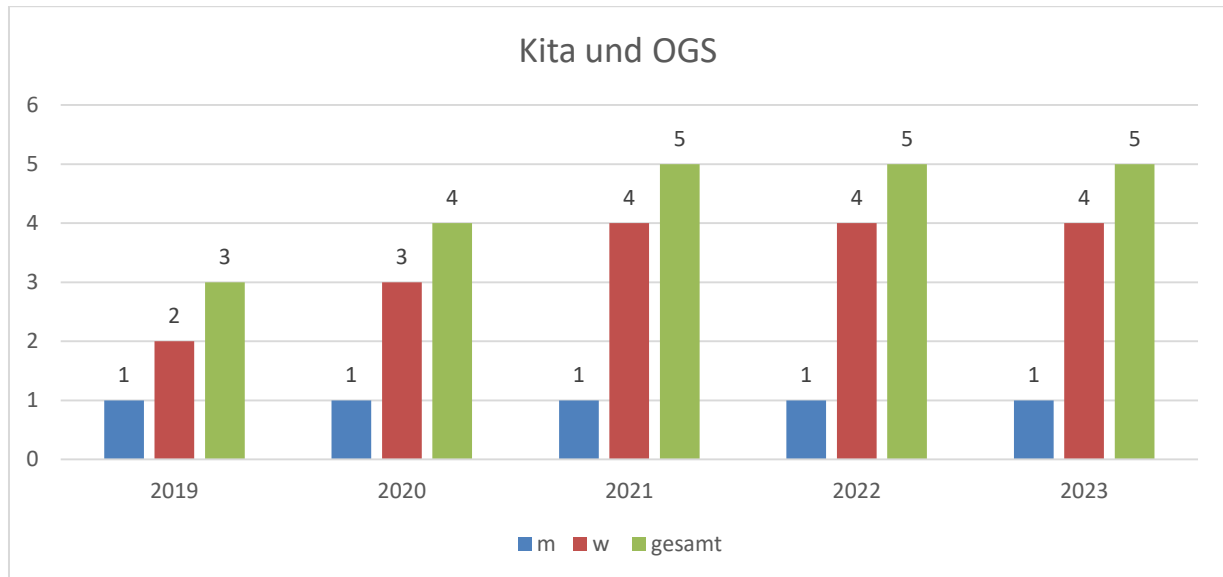
Seit dem Jahr 2023 sind die Stellen der Amtsleitungen mit mehr Frauen, als Männern besetzt worden, wobei noch zwei Vakanzen zu verzeichnen sind. Das Ziel, gleich viele Frauen, wie Männer in diesen Funktionen zu haben, könnte für diese Stellen möglicherweise gelingen.



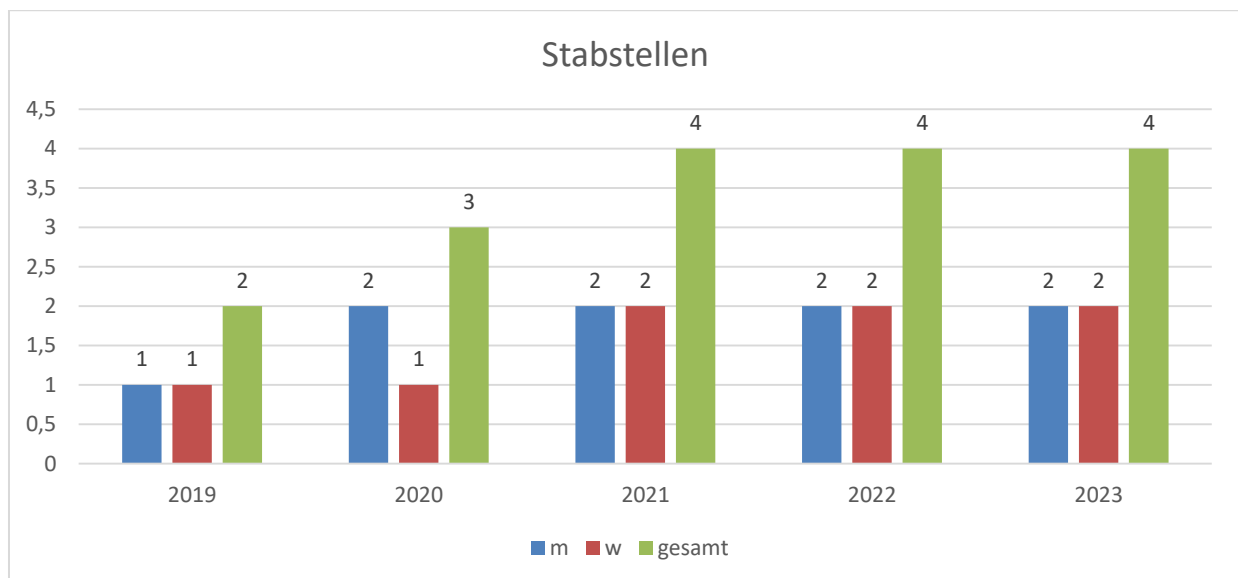
S. 18

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Bei den Stellen der Abteilungsleitungen wiederholt sich die zuvor geschilderte Entwicklung. In den Jahren von 2019 bis 2021 sind die Positionen der Abteilungsleitungsstellen überwiegend von männlichen Beschäftigten besetzt. Erst ab dem Jahr 2022 kommt die Stadt Haan einer paritätischen Besetzung nahe. Im Jahr 2023 sind sogar mehr weibliche Beschäftigte auf einer Abteilungsleitungsfunktion, wie männliche Beschäftigte.



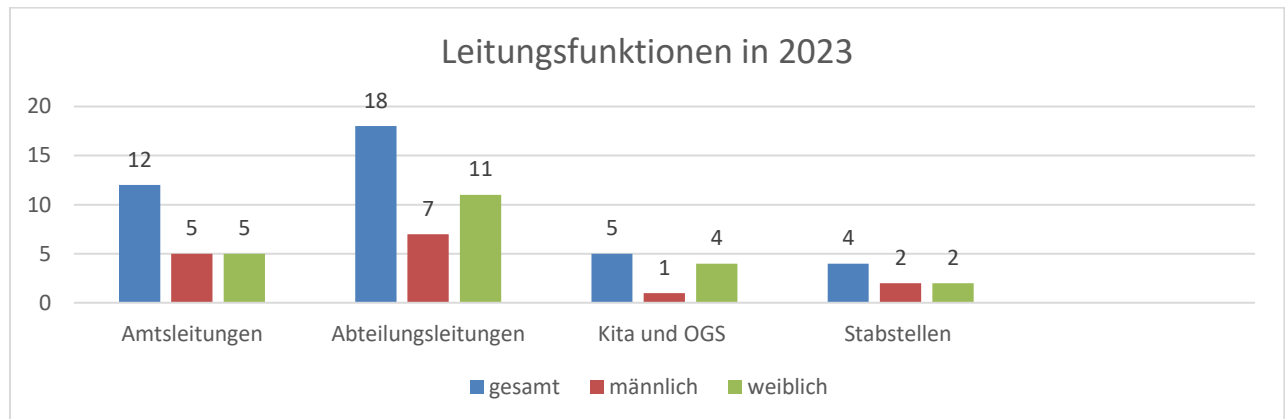
Die hohe Frauenquote im Bereich Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen spiegelt sich ebenfalls auf den Führungsstellen wider. In diesem Bereich hat derzeit ein männlicher Kollege eine Leitungsfunktion inne (siehe auch Ausführungen auf Seite 12 u. 13).



S. 19

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Die Stabstellen sind aktuell paritätisch besetzt. In der Entwicklung ist zu erkennen, dass nicht immer alle Stabstellen vorhanden waren, so dass sich dieser Entwicklungsprozess im Laufe der Zeit durch Neueinrichtung der Stäbe ergeben hat.



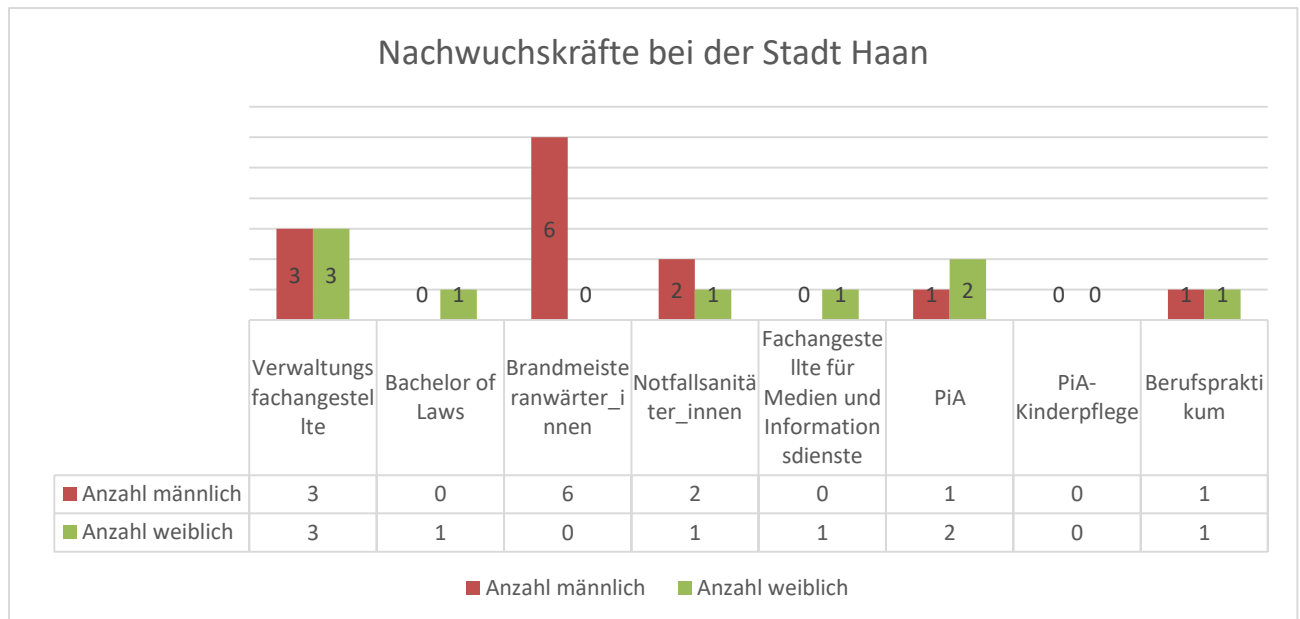
Einen Einfluss darauf, ob sich in einem Stellenauswahlverfahren mehr weibliche Kandidatinnen bewerben als männliche, hat die Stadt Haan nicht. Lediglich im Rahmen des Ausschreibungstextes nutzt die Stadt Haan ihren Einfluss bei den Formulierungen zur Stellenbeschreibung. Darüber hinaus gilt die Bestenauswahl, Chancengleichheit und auch den Zugang zum öffentlichen Amte für Jedermann bzw. jede Frau zu ermöglichen.

Durchaus einen Einfluss hat die Stadt Haan darauf, wie sie weibliche Bewerberinnen insbesondere für höherwertigen Tätig- und Verantwortlichkeiten fördern möchte. Als einen Gestaltungsspielraum sind zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle aber auch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu nennen.

## Nachwuchskräfte

S. 20

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt



Die Stadt Haan bildet derzeit insgesamt 23 Auszubildende in den unterschiedlichen Berufsfeldern aus. Der männliche Anteil bei den Nachwuchskräften überwiegt im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten. Folgende Erkenntnis zeigt sich auch im aktuellen Berichtsjahr:

Die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten ist im Berichtsjahr 2023 gleichmäßig verteilt, hier befinden sich drei weibliche und drei männliche Personen in der Berufsausbildung.

Im Bereich der Bachelor-Ausbildung wird bei der Stadt Haan im Berichtsjahr 2023 eine Frau ausgebildet.

Ein anderes Bild ergibt sich für den Bereich der Brandmeisteranwärter. Dieser ist ausschließlich männlich geprägt. Bei der Stadt Haan wird im Berichtszeitraum keine Frau ausgebildet. Hierfür gibt es aus Sicht der Stadt Haan mehrere Gründe, die bereits auf Seite 15 ausgeführt wurden.

Der Ausbildungsbereich der Notfallsanitäter: in ist aktuell mit einer Auszubildenden besetzt. Insgesamt kann für das Berufsbild Notfallsanitäter: innen von einer paritätischen Besetzung (siehe Grafik, Seite 14) gesprochen werden.

Für den Ausbildungsberuf der Erzieherin bzw. des Erziehers wird derzeit die Möglichkeit der PiA (Praxisintegrierte Ausbildung) bei der Stadt Haan angeboten. Hierbei handelt es sich um eine Alternative zur staatlich anerkannten Erzieher-Ausbildung. Das neue Modell in Form einer dreijährigen praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher wurde im Bundesland Baden-Württemberg aus der Not heraus entwickelt, denn durch den Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder in den ersten drei Lebensjahren fehlt seit Jahren das pädagogische Fachpersonal in den Kitas. Das soll mit PiA anders werden. Die PiA Ausbildung zum Erzieher hat gegenüber der klassischen Erzieher-Ausbildung einige Vorteile und ist eine attraktive Alternative, vor allem auch für Quereinsteiger: innen.

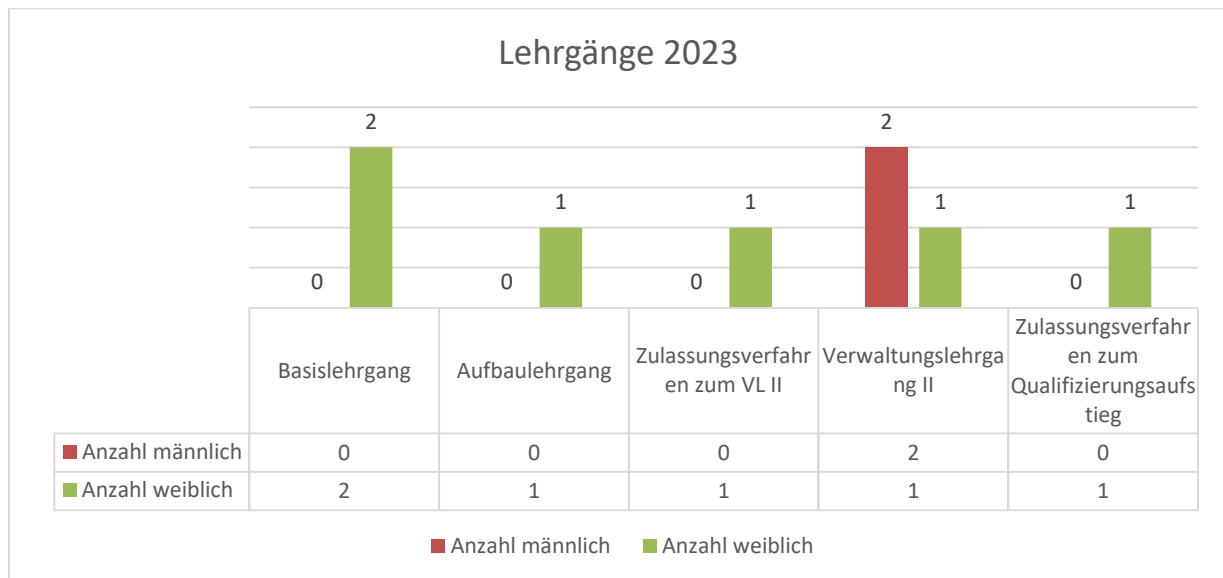
Im Berichtsjahr 2023 machen von diesem Angebot derzeit drei Auszubildende, ein männlicher und zwei weibliche Auszubildende, Gebrauch.

S. 21

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Im Bereich der IT beginnt erst im Jahr 2024 ein männlicher Bewerber seine Ausbildung, die Frauenquote in diesem Bewerbungsverfahren lag bei **Null Prozent**. Auch dieser – früher einmal sehr weiblich geprägter Bereich – ist heute nicht mehr gleichmäßig von Frauen und Männern besetzt.

### Berufliche Weiterqualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2023



Als berufliche Weiterqualifizierungsmaßnahme kann der **Basis- und der Aufbaulehrgang (ehemals A I)** genutzt werden.

Das Angebot des Basislehrganges richtet sich an Tarifbeschäftigte von Kommunalverwaltungen, die nicht über eine abgeschlossene Verwaltungsausbildung verfügen und/oder die erste Verwaltungsprüfung als Voraussetzung für eine entsprechende Eingruppierung ablegen müssen.

Der Besuch des Basislehrgangs, der mit 150 Unterrichtsstunden angelegt ist, ist eine einführende Weiterbildung und soll in Verbindung mit Trainingsmaßnahmen in der Praxis und Fachfortbildungen eine Aufgabenübertragung und Eingruppierung entsprechend der tariflichen Wertigkeit der Tätigkeit im Bereich der Entgeltgruppen 5 bis 9a ermöglichen.

Der Besuch des Aufbaulehrgangs, der mit 400 weiteren Unterrichtsstunden angesetzt ist, erfolgt optional, ist zeitversetzt möglich und schließt mit der Prüfung zum / zur Verwaltungswirt/in ab.

Vom Angebot des Basislehrgangs profitieren aktuell zwei weibliche Beschäftigte und vom Angebot des Aufbaulehrgangs eine weibliche Beschäftigte der Stadt Haan. Die Auswahl erfolgt auf Grundlage eines zuvor durchgeführten Interessensbekundungsverfahrens.

Der **Verwaltungslehrgang II (ehemals Angestelltenlehrgang II)** baut auf der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten bzw. auf dem Aufbaulehrgang auf. Der Verwaltungslehrgang II dauert ca. 1 ½ Jahre und schließt mit einer schriftlichen Prüfung und einem Vortrag im Rahmen der praktischen Prüfung ab. Absolventinnen und Absolventen können nach

[S. 22](#)

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

erfolgreicher Teilnahme an diesem Lehrgang Stellen der gehobenen Sachbearbeitung bzw. solche mit Führungsverantwortung übernehmen.

Von diesem Angebot profitierten im Berichtsjahr 2023 drei Beschäftigte der Stadt Haan, zwei männliche und eine weibliche Beschäftigte. Die Auswahl erfolgt ebenfalls auf Grundlage eines zuvor durchgeführten Interessensbekundungsverfahrens.

Die Beamtinnen und Beamten bei der Stadt Haan können als berufliche Qualifizierungsmaßnahmen zwei Möglichkeiten nutzen.

Für den Zugang in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt kommt der **Qualifizierungsaufstieg gem. § 21 LVO (ehemals prüfungserleichterter Aufstieg)** in Betracht. Auch diesem Aufstieg ist ein Zulassungsverfahren vorgeschaltet, welches von den Teilnehmenden zunächst durchlaufen und bestanden sein muss, bevor sie in den eigentlichen Aufstieg gehen können.

Eine berufliche Weiterqualifizierungsmöglichkeit nach der LVO um die Beförderungsvoraussetzungen für die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes zu erlangen, ist der erfolgreiche Abschluss der modularen Qualifizierung.

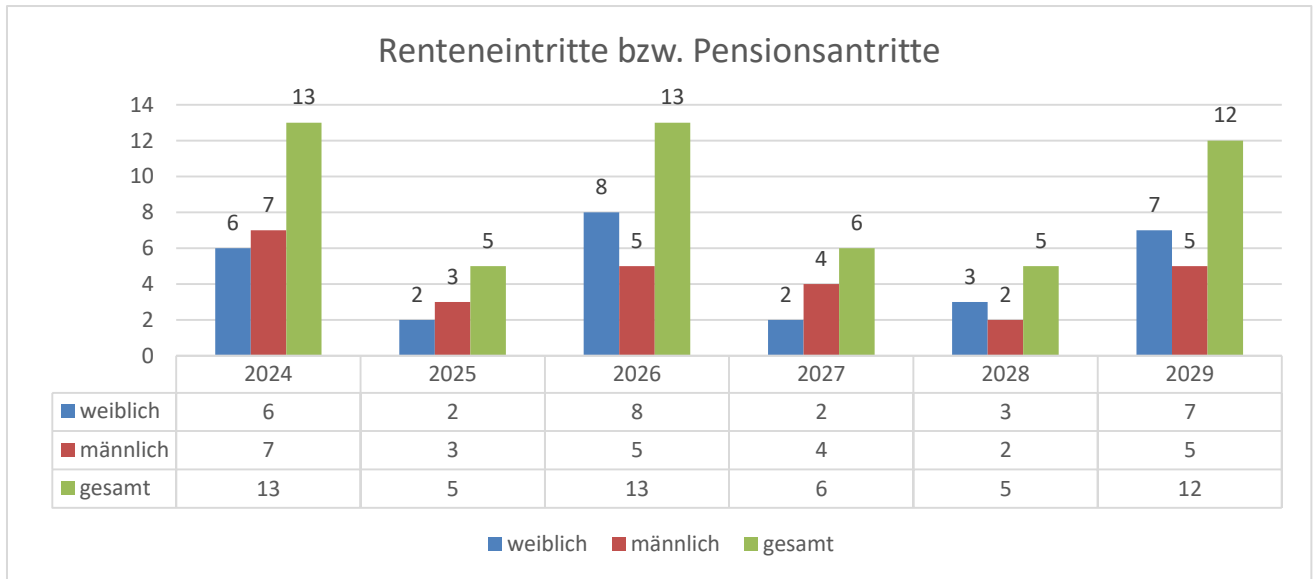
Die berufliche Entwicklung durch modulare Qualifizierung ist in § 25 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung - LVO) geregelt.

Nach einem durchgeführten Interessensbekundungsverfahren, dem sich ein Ausfallverfahren anschloss, setzte sich eine Beamtin durch, die in der Statistik deshalb nicht aufgeführt ist, weil die Maßnahme erst im Jahr 2024 beginnt.

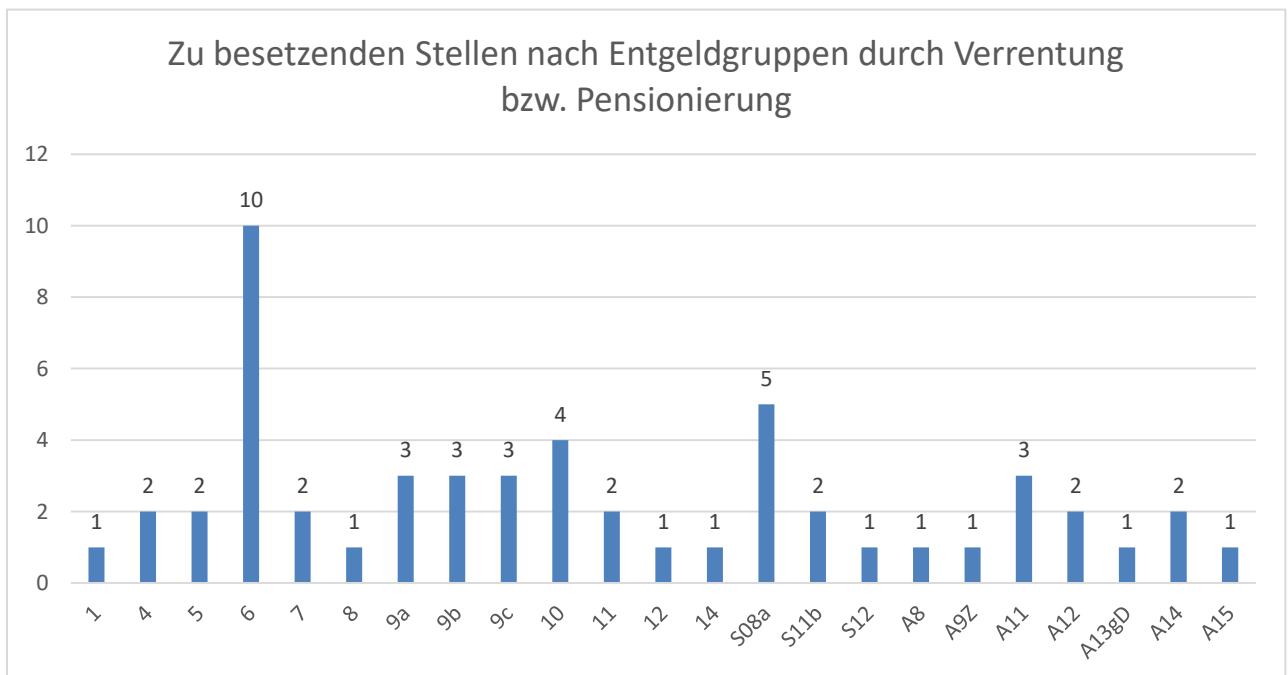
Ein weiteres Angebot, das bei der Stadt Haan genutzt werden kann, ist die Möglichkeit eines Berufspraktikums. Umschulungsmaßnahmen erfordern neben den theoretischen Anteilen auch immer einen Praxisanteil. Meist dauern solche Umschulungsmaßnahmen ca. 6-12 Monate. Derzeit ist eine Berufspraktikantin für die Stadt Haan tätig.

### **Antritt der Regelaltersrente bzw. Versetzung in den Ruhestand**

Zu einer vollständigen Betrachtung der personellen Entwicklung gehört es auch, sich die, durch natürliche Fluktuation ergebenden, freiwerdenden Stellenanteile anzuschauen. Aus dem Dienst der Stadt Haan scheiden (wie aus der Grafik erkennbar) in den 2024 bis 2029 insgesamt 54 Beschäftigte aus.



Die insgesamt 54 freiwerdenden Stellen sind in den wie folgt dargestellten Eingruppierungs- bzw. Besoldungsgruppen zu finden:



Von den Personalverantwortlichen müssen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen die Überlegungen angestellt werden, in welchen Berufsfeldern und Eingruppierungen (ehemals mittlerer, gehobener oder sogar höherer Dienst) Personalentwicklungsmaßnahmen bzw. ein erhöhter Bedarf an Ausbildungsplätzen erforderlich ist. Wichtig ist der Stadt Haan bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, dass nicht nur bedarfsgerechte Ausbildung, sondern aufgrund des Fachkräftemangels auch über den Bedarf ausgebildet.

S. 24

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
 n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt



Auszubildende haben gem. § 16a TVAöD-BBiG nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung einen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten übernommen zu werden, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen und ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf besteht. Im Anschluss an diese 12 Monate werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht.

Die möglichen Maßnahmen sind unter 4.1 bis 4.1.7 formuliert.

#### **4. Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplan**

Aufgrund der vorangegangenen Auswertung können neben den grundsätzlichen Zielen der Gleichstellungsarbeit, zu der die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf und der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen gehört, weitere folgende Unterziele definiert werden.

##### **4.1. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männer (50%) und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen:**

- Halten des Frauenanteils auf Führungsebene
- Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen
- Erreichen eines Frauenanteils im Bereich der Feuerwehr, der langfristig zu steigern und zu halten ist
- Steigerung des Männeranteils im Erziehungsdienst

##### **4.2. Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf**

- Förderung von Vätern in Elternzeit
- Leichtere Rückkehr in das Berufsleben für Erziehungsurlauber: innen
- Flexible und individuell abgestimmte Teilzeitangebote für alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Stärkung der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten
- Ausbau der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, z.Zt. in Form der Telearbeit
- Bessere Gestaltung von Führungs- und Leitungspositionen in Teilzeit

##### **4.3. Allgemeingültige Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit**

- Gesundheitsvorsorge und Ausbau des Gesundheitsmanagements
- Verhinderung und Ahndung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Aufklärung und Informationen von Mitarbeitenden zu gleichstellungsrelevante Themen, wie z.B. Gleichstellungsarbeit, Sprache, Diversity

Ergänzend zu einigen bereits im vorangegangenen Gleichstellungsplan aufgelegten Maßnahmen, die sich als zielführend erwiesen haben und deshalb beibehalten werden, werden

#### **S. 25**

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

zur Zielerreichung weitere Maßnahmen dargestellt, die dazu beitragen sollen, die oben genannten Ziele zu erreichen. Gemäß Paragraf 5 Absatz 7 LGG ist nach zwei Jahren eine Erfolgsüberprüfung vorzunehmen. Als Erfolg ist z.B. eine Steigerung der Zahlen von 2023 im Verhältnis zu den dann aktuellen Zahlen zu werten.

Die Maßnahmen sind mit Kürzel versehen, die aufzeigen, auf welchem Stand die Maßnahmen sich befinden:

M	=neue Maßnahme
M✓	=bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben
Mg	=gesetzliche Vorgabe
n	=noch nicht umgesetzt
e	=erledigt, bereits umgesetzt

#### 4.1. Personalgewinnung- und Bindung

Der öffentliche Dienst als Arbeitgeberin steht in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen. Der demografische Wandel wird eine entsprechende Fluktuation auslösen. Gemeinsames Ziel aller Maßnahmen ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung. Frauen und Männern soll die Chance eröffnet werden, Sorge und Pflegearbeit zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Familienfreundlichkeit wird zunehmend zu einem wichtigen Wettbewerbs- und Standortfaktor in einer Gesellschaft, die auf Grund des demografischen Wandels zunehmend Fachkräftemangel zu verzeichnen hat. Um attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, hält und entwickelt die Verwaltung Maßnahmen bezüglich beruflicher Fort- und Weiterbildung, Aufstiegschancen, Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, Realisierung einer Work-Life-Balance sowie im Bereich des Gesundheitsmanagement vor.

##### 4.1.1 Stellenbewertung

Me: Alle erforderlichen Stellenbewertungen werden durch die KGsT vorgenommen. Stellenbewertungen müssen ausschließlich nach Stelleninhalt und geschlechtsneutral vorgenommen werden. Über die Ergebnisse befindet die Stellenbewertungskommission, die dem Verwaltungsvorstand eine Empfehlung ausspricht.

M: Der Verwaltungsvorstand hat die Entscheidung getroffen, dass alle Stellen zu bewerten sind, die noch keine Bewertung erfahren habe oder dessen Bewertung älter als fünf Jahre alt ist, sofern es die finanziellen Mittel im Haushaltsjahr zulassen.

##### S. 26

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

M: Darüber hinaus ist im Rahmen der Lohngleichheit dafür Sorge zu tragen, dass inhaltsgleiche Stellen auch gleich eingruppiert bzw. besoldet werden. Die Zielerreichung des Entgelttransparenzgesetz lautet, dass gleiche Arbeit auch gleichen Lohn erhalten muss. Inhaltsgleiche Stellen müssen deshalb auch nur einmal durch die KGsT bewertet werden. Das sich daraus resultierende Ergebnis wirkt sich auf die anderen, ausschließlich inhaltsgleichen Stellen aus. Damit soll dem Anspruch auf Lohngleichheit entsprochen und der soziale Frieden gefördert werden.

#### 4.1.2. Stellenausschreibung

Me: Der bisherige GLP sah vor, dass alle Stellenausschreibungen zunächst intern erfolgen sollten. Eine externe Ausschreibung erfolgte erst, wenn eine interne Besetzung entweder wegen mangelnder Bewerbungen oder wegen fehlender Eignung nicht möglich war.

Die zu beobachteten Entwicklungen, die sowohl am Arbeitsmarkt als auch in den Abteilungen spürbar sind, hat den Verwaltungsvorstand veranlasst, diese Entscheidung zu überdenken. Außer in begründeten Einzelfällen werden alle freie Stellen intern und gleichzeitig extern ausgeschrieben.

Mge✓: Der Ausschreibungstext ist geschlechterneutral zu formulieren. Aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) bezieht sich die arbeitgeberseitige Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht nur auf das weibliche und männliche, sondern auch auf das dritte Geschlecht. 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 „divers“ anzuwenden.

Die Verwaltung wird in den Ausschreibungstexten „w/m/d“ verwenden. Grundsätzlich ist der Ausschreibungstext als solches aber geschlechtsneutral zu verfassen (Beispiel: gesucht wird eine Verwaltungsfachkraft w/m/d).

M✓: Stellenausschreibungen haben ein klares Anforderungsprofil. Die der Bewertung zugrunde liegende Merkmale aus der jeweiligen Stellenbeschreibung fließen in den Ausschreibungstext ein, sofern die Stellenbeschreibung nicht älter als 5 Jahre ist. Bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ist zu prüfen, inwieweit geleistete Familie- und/oder Pflegearbeit oder ehrenamtliches Engagement sich qualifizierend auf die zu besetzende Stellen auswirken kann.

M✓: Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, über freie Stellen informiert werden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die keinen Zugang zum Intranet haben, sich in Elternzeit befinden.

#### S. 27

den oder sich aufgrund längerfristiger Krankheit nicht im aktiven Dienst befinden.

M✓g: Um den Frauen-, aber auch den Männeranteil in unterrepräsentierten Bereichen (Anteil von <50 Prozent), insbesondere im Bereich des Berufsbildes Brandmeister und des Erziehers zu erhöhen, sind Frauen bzw. Männer über den Text der Stellenausschreibung gezielt und in besonderer Weise anzusprechen.

M✓: Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen in regelmäßig stattfindenden Orientierungs- und Qualifizierungsgesprächen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen, um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

M✓g: Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden alle Stellen, einschließlich der Leitungsfunktionen, auch in Teilzeit bzw. im Jobsharing ausgeschrieben. Ausnahmen wegen dienstlicher Gründe sind nur nach Absprache mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

#### 4.1.3. Stellenbesetzungen

M✓e: Grundsätzlich werden alle Stellenbesetzungsverfahren durch das Personalamt dokumentiert.

M✓gn: Die Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß den Vorgaben aus Artikel 13 des AGG für Beschwerden zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz war bereits vorgesehen gewesen. Die Stadtverwaltung Haan als Arbeitgeberin muss 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. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ergibt sich aus dem AGG und ist in der Laufzeit des vorherigen GLP noch nicht umgesetzt.

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

M✓: Außerberufliche Qualifikationen, die durch Familien-, Erziehungs- und Pflegearbeit erworben wurden, sollen in gleichem Maße berücksichtigt werden, wie beruflich erlangte Fähigkeiten.

M✓g: Die Gleichstellungsbeauftragte erhält gemäß § 18 Abs. 1 LGG NRW Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, einschließlich derer, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

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

#### S. 28

- M✓: Die Auswahlkommission soll nach Möglichkeit paritätisch besetzt sein.
- M✓g: Teilzeit- und Beurlaubungswünsche, auch zukünftige, dürfen nicht zu Benachteiligungen führen (§ 10 LGG NRW).
- M✓ge: In Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, nicht zulässig.
- M✓: 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.

#### **4.1.4: Quotenregelungen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in besonderen Bereichen**

Um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern, besteht gemäß § 7 LGG in Verbindung mit § 19 Abs. 6 Satz 2 LBG eine Quotenregelung. Die Quotierung gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderung und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und gilt solange der Frauenanteil in den maßgeblichen Bereichen 50 Prozent unterschreitet.

- M✓g: Gemäß der §§ 6 und 7 des LGG NRW sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Frauenanteil unter 50 Prozent), 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 Prozent 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 Prozent) bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt umgekehrt in Berufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, insbesondere im Berufsbild Erzieher.
- M✓: 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 zum Nachteil des/der Bewerbers/in gewertet werden.
- M: Bei gleichwertiger Eignung, sind bei Abordnung und Umsetzung Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies

#### S. 29

gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine direkte Höhergruppierung bzw. Beförderung damit verbunden ist.

#### 4.1.5. Bewerbungsstatistik

M✓: Die Personalabteilung stellt eine anonymisierte Bewerbungsstatistik zur Verfügung. 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 (w/m/d) sowie
- die die Stellenvergabe (w/m/d).

Die sich daraus ergebende Kennzahl ist Bestandteil des Haushaltsplanes.

#### 4.1.6. Ausbildung

M✓g: Die Stadt Haan gewährleistet, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen haben. Bei Unterrepräsentanz von Frauen/Männer (Anteil unter 50%) sind diese bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. zur Ausbildung oder zum Aufstieg zuzulassen (§ 7 LGG NRW). Um die Unterrepräsentanz von Frauen/Männer abzubauen, sind diese über den Text der Stellenausschreibung gezielt und in besonderer Weise anzusprechen.

M✓g: Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

M✓: Ausbildungsplätze werden auch in Teilzeit ausgeschrieben.

M: Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in überwiegend männlich dominierte Berufszweige sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

M✓: 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.

S. 30

M✓: 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 und dessen Stellvertretung, der Ausbilder/-innen, der JAV, Vertretern des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzen. Im Bedarfsfalle ist die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls einzubeziehen.

#### 4.1.7. Fort- und Weiterbildungen

Lebenslanges Lernen ist Voraussetzung für die Mitarbeitenden, um den wechselnden und steigenden Anforderungen auf den Arbeitsplätzen gewachsen zu sein. Dies gilt für alle Mitarbeitenden. Von daher ist ein gleichberechtigter Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten von Wichtigkeit, um die Bedarfe in den verschiedenen Bereichen decken zu können.

M✓: 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.

M: Qualifizierungs- und Orientierungsgespräche finden regelmäßig (jährlich) statt.

M✓g: 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.

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

M: Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führung entgegenzuwirken, sollen die Frauen verstärkt ermutigt werden, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Frauen, die bereits eine Führungsfunktion innehaben werden durch die Teilnahme an der Regionalkonferenz „Frauen in Führung im Kreis Mettmann“ gefördert. Eine Teilnahme an den jährlich regelmäßig stattfindenden Regionalkonferenzen ermöglicht es den Führungsfrauen einen bedarfsgerechten Fachaustausch, kollegiale Beratung und Qualifikationen für Frauen zu erhalten. Zudem wird die Netzwerkarbeit im Kreis Mettmann gefördert. Das Konzept ist im Jahr 2021 im Kreis Mettmann von den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Mettmann initiiert worden und stellt für die Frauen mit Personalverantwortung eine fachlich wertvolle und hilfreiche Unterstützung dar.

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

S. 31

- Rhetorik/Selbstbehauptung
- Gesundheitsförderung
- weibliche Führungskräfte

M✓n: Für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben sollten folgende Themen behandelt werden:

- Gleichstellung von Frau und Mann
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Mobbing
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen/LOB
- Führen auf Distanz
- Führen von Mitarbeiter:innen Gespräche
- Sprache

M✓n: In Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren werden gleichstellungsrelevante Themen, aber auch Themen, wie z.B. „Gender Mainstreaming“ behandelt.

#### **4.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Wo Frauen in den fünfziger Jahren in Deutschland noch die Erlaubnis ihres Mannes für die Aufnahme einer Berufstätigkeit benötigten, so waren noch nie so viele Frauen auch bereits nach der Geburt eines Kindes schnell wieder ins Arbeitsleben zurückgekehrt. Die Gründe könnten nicht unterschiedlicher sein:

Für viele Frauen haben 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 Frauen keine sichere Vorsorge mehr. Die Scheidungsquote ist immer noch konstant hoch. Insbesondere vor solchen Hintergründen ist die finanzielle und berufliche Unabhängigkeit für Frauen von großer Bedeutung.

Aus Arbeitgebersicht spricht vieles dafür, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu ermöglichen.

Ein Grund ist der vorherrschende Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel, der sich bereits heute mit aller Deutlichkeit in fast allen Bereichen bemerkbar macht. Wenn die „Babyboomer“-Generation in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen wird, wird sich die Arbeitsmarktlage voraussichtlich weiter verschlechtern.

Dabei darf es 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. 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.

[S. 32](#)

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt



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.

#### **4.2.1. Die Kinderbetreuung**

Arbeitgeber allein können nicht dafür Sorge tragen, dass Menschen mit Familienverpflichtungen Familie und Beruf unter einen Hut bringen können. Und das kann auch nicht allein dessen Aufgabe sein. Von staatlicher Seite aus müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen gesetzt werden.

M✓e: Der Rat der Stadt Haan hat sich dafür ausgesprochen, einen Betreuungsplatz in Kita/OGS für die Beschäftigten der Verwaltung vorzuhalten, wenn sichergestellt wird, dass Gemeindeeigene Kinder nicht unversorgt bleiben und die Stadt Haan als Arbeitgeberin auf diese Weise Fachkräfte gewinnen kann.

#### **4.2.2 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 „Pflegedürftigkeit“ aus. Laut einer Studie pflegen immer mehr Angehörige ihre Eltern, den Partner oder haben pflegebedürftige Kinder, meistens unter enormen Belastungen.

Die Dienststelle muss sich mit dieser Problematik befassen, da nicht davon auszugehen ist, dass sich auch bei dieser Fragestellung ein Bedarf bei den Beschäftigten entwickeln wird.

M✓e: Die Verwaltung hat bereits in der Vergangenheit für die Beschäftigten Jahresarbeitszeitkonten eingeführt, die dem Ziel „Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf“ gerecht werden sollen. Die Dienststelle hat mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung hierzu abgeschlossen.

#### **4.2.3 Flexibilisierung der Arbeitszeit**

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

M✓e: 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

[S. 33](#)

werden, wenn dienstliche Belange dagegensprechen. Diese sind dann allerdings zu begründen. Die derzeit gültige Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit enthält die Regelung, dass die Festarbeitszeit um 9 Uhr beginnt und endet (mit Ausnahme des langen Dienstags) um 15:30 Uhr.

M✓e: Dienst- und Urlaubspläne werden so gestaltet, dass Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt werden. Dienstpläne unterliegen gemäß Paragraph 72 Abs. 4, Nr. 1 LPVG der Mitbestimmung des Personalrates und sind diesem vorab zur Zustimmung vorzulegen.

M✓ge: Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeit genehmigt.

#### 4.2.4 Jahresarbeitszeitkonten

M✓e: Die Jahresarbeitszeitkonten sind geregelt in der von 2016 unterschriebenen Dienstanweisung. Diese Dienstanweisung ist stetig zu prüfen und gegebenenfalls an aktuelle Rechtsprechung bzw. Veränderungen anzupassen.

#### 4.2.5. Alternierende Telearbeit

Im August 2023 trat die aktualisierte Dienstvereinbarung zur alternierende Telearbeit in Kraft. Dadurch, dass Beschäftigte nicht mehr nur ausschließlich in der betrieblichen Arbeitsstätte ihrer Arbeit nachgehen müssen, haben sie eine bessere und individuelle Möglichkeit ihrer familiären Pflichten zu erfüllen und ihre Lebensführung besser gestalten zu können.

Derzeit werden 121 Telearbeitsplätze vorgehalten. Davon entfallen 91 Arbeitsplätze auf Frauen und 30 Arbeitsplätze auf Männer, die von der Nutzung der Telearbeit Gebrauch machen.

Wie ist der weitere Plan? Langfristig sollen alle Arbeitsplätze mit einer Dockingstation ausgestattet werden. Insbesondere die Pandemie von 2020 hat deutlich gemacht, dass es nicht nur Pflegeverpflichtungen sein können, warum Beschäftigte eine bessere Vereinbarkeit benötigen. Auch aus Arbeitgebersicht gibt es eine Vielzahl von Vorteilen, das Angebot von alternierender Tele-Heimarbeit zu ermöglichen. Genannt werden können u.a. das Erreichen von Klimaschutzziele, da sich zwangsläufig die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle verringern. Aber auch Kosten- und Zeitersparnisse durch Teilnahme an Online-Seminaren etc. ist ein wichtiger weiterer Effekt. Wo Raumeinsparungen über Desksharing/alternierende Telearbeit umsetzbar ist, soll dieser Synergieeffekt hergestellt werden.

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

M✓e: Die notwendigen Haushaltsmittel für den erforderlichen Ausbaus der Telearbeit werden in den kommenden Haushaltsjahren berücksichtigt.

M✓e: Die Inanspruchnahme alternierender Telearbeit kann von allen Mitarbeiter: innen in Anspruch genommen werden, vorausgesetzt, es stehen keine dringenden dienstliche

#### S. 34

Gründe oder die IT-Sicherheit dagegen. Eltern sowie pflegende Angehörige sind bevorzugt zu behandeln. Die Inanspruchnahme darf nicht zu Benachteiligungen führen.

- M: Die Dienststelle unterstützt grundsätzlich flexible Arbeitsformen. In Absprache mit der Führungskraft, der Personalabteilung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten und in Abhängigkeit des jeweiligen Tätigkeitsumfeldes können Beschäftigte individuelle Vereinbarungen treffen
- M: Die Dienstanweisung ist stetig an die steigende Nachfrage und unter der Notwendigkeit der Raumnot im Rathaus anzupassen.
- M: Führungsschulungen sind um den Themenkomplex „Führen auf Distanz“ zu erweitern. Führungskräfte müssen mit den Herausforderungen von „New Work“ umgehen und sich die erforderlichen Kompetenzen aneignen (siehe auch Punkt 4.1.7. GLP)

#### **4.2.6. Teilzeitbeschäftigung**

- M✓ge: 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).
- M✓e: Alle Arbeitsplätze, auch die in Leitungsfunktionen, werden in Teilzeit ausgeschrieben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe sprechen dagegen. Diese sind zu begründen.
- M✓e: Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sollte möglichst befristet werden, um 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.
- M✓ge: 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).
- M✓ge: Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 9 TzBfG). Die Umsetzung erfolgt unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets. Stellenanteile, die durch Befristungen entstehen bleiben im Stellenplan enthalten und werden nicht gestrichen.

#### **4.2.7. 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 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.

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

#### 4.2.8. Beurlaubung und Wiedereinstieg

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

Mg: Beschäftigte, die bis zu 12 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen, soll auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für eine Rückkehr in Teilzeit.

M✓e: Beurlaubte Beschäftigte werden durch das Personalamt und die Amtsleitung regel-mäßig über Fortbildungen informiert. Sie werden zu hausinternen Fortbildungen ein-geladen.

M✓e: 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 bleiben, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

M✓e: Beurlaubten Beschäftigten werden kurzfristige Urlaubs –bzw. Krankheitsvertretungen angeboten.

M✓ge: Zeiten der Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf Beförderung oder Höhergrup-pierung auswirken.

#### Väter in Elternzeit:

Elternzeit wird in der Regel von Frauen in Anspruch genommen. Väter nutzen die Elternzeit für gewöhnlich eher selten, viele Männer nehmen maximal nur „zwei Vätermonate“. Laut ei-ner Studie nehmen in ganz Deutschland nur rund 10 Prozent Väter Elternzeit. Das Aufbre-chen starrer Rollenbilder ist ebenfalls Ziel der Gleichberechtigung. Bei der Betreuung von Kindern sind männliche Rollenbilder mindestens genauso wichtig, wie andersherum. Ziel muss es von daher in der Gleichstellungsarbeit sein, dass Kindererziehungszeiten nicht als „Karrierekiller“ gesehen wird, sondern es vielmehr als selbstverständlich in unserer Gesell-schaft ist, dass auch Väter die Elternzeit für mehr als nur zwei Monate für sich nutzen.

M: Steigerung der Akzeptanz für Väter in Elternzeit. Sensibilisierung des Themas durch die Gleichstellungsstelle z.B. in Form von informativen Einträgen im Intranet, Beratungsgesprächen oder auch Informationsveranstaltungen.

### **4.3. Allgemeingültige Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit**

#### **4.3.1. 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.

M✓e: Die Stadtverwaltung Haan als Arbeitgeberin hält seit März 2018 ihren Beschäftigten eine psychologische Mitarbeiterberatung vor. Das Angebot kann sowohl von den Beschäftigten als auch von dessen Angehörigen genutzt werden. Diese anonyme Beratungsmöglichkeit hat sich als feste Größe im betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt. Diese professionelle Hilfe ist schnell, unkompliziert, anonym und vertraulich abrufbar und unterstützt die Verwaltung dabei, dem Grundsatz eines gesunden Arbeitsplatzes bzw. Umfeldes gerecht zu werden. Die Dienststelle wird diese Maßnahme langfristig aufrechterhalten.

M✓e: Die Aufgabe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ entwickelt das Handlungskonzept stetig gemäß den Bedarfen der Beschäftigten und dem Wandel auf den Arbeitsplätzen und Arbeitsanforderungen weiter. 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. Frauen und Männer gehen auf völlig unterschiedliche Weise mit gesundheitlichen Belastungen um.

Diese Zusammenhänge müssen im Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement Berücksichtigung finden. Die Zielsetzung 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. Ein mind. jährlicher Bericht über die Maßnahmen ist im Ausschuss für Digitalisierung, Organisation, Personal und Controlling mündlich vorzutragen.

M✓: Mit dem Rathausneubau wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, das eine entsprechend moderne Ausstattung von Arbeitsplätzen vorhalten wird. Die Dienststelle und der Rat der Stadt Haan werden das Projekt „Rathausneubau“ mit allen Erfordernissen vorantreiben.

#### **4.3.2. Verhinderung und Ahndung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung und Mobbing sind nicht tolerierbar, zu vermeiden und zu ahnden. Zur sexuellen Belästigung gelten z.B. unerwünschte Körperkontakte und Übergriffe, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, unangemessene Kommentare über Äußerlichkeiten der Beschäftigten, anstößige Bemerkungen usw.

Zum Mobbing gehören z.B. gezielte Ausgrenzungen, übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit, das Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierende Äußerungen über Beschäftigte bzw. Kollegen: innen.

M✓n: Die Dienststelle hat in der „Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung“ der Stadtverwaltung Haan das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ verankert. Die Ausarbeitung eines entsprechenden Leitfadens wird zur Vermeidung sexueller Belästigungen, aber auch mit deren Ahndung in dieser Fortschreibung erneut angeraten.

M✓n: Die Dienststelle hat in der „Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung“ der Stadtverwaltung Haan das Thema „Mobbing“ verankert. Die Ausarbeitung eines entsprechenden Leitfadens wird zur Vermeidung von Mobbing, aber auch dessen Ahndung in dieser Fortschreibung erneut angeraten.

M: Zum Schutze der Beschäftigten der Stadtverwaltung Haan, aber auch Dritter, wie z.B. Bürger:innen und Dienstleistungen hat die Stadt Haan eine „Grundsatzerklärung gegen Gewalt“ entwickelt. Die Fachämter, insbesondere die mit einem hohen und intensiven Publikumsverkehr haben diese Grundsatzklärung so öffentlich auszuhängen, dass sie für jede Person gut sicht- und lesbar ist.

M: Der Gleichstellungsbeauftragten werden jede Art von Vorfällen gemeldet, die einem gesunden Arbeitsklima entgegenstehen. Dazu zählen insbesondere jede Art von Gewaltübergriffen gegenüber Beschäftigten bzw. von Beschäftigten untereinander, Fälle der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbingfällen.

#### **4.3.3. Aufklärung und Informationen der Beschäftigten zu gleichstellungsrelevante Themen**

Die Umsetzung des grundgesetzlichen Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz sowie der Umsetzung des LGG ist insbesondere Aufgabe der Führungskräfte, vgl. Paragraf 1 Abs. 3 LGG.

Personalknappheit und sich immer mehr verdichtende Arbeitsplätze und auch die Pflicht, sich mit weiteren Themen, wie u.a. der Digitalisierung zu beschäftigen, tragen dazu bei, dass im Berufsalltag kaum bis wenig Raum für die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Themen vorhanden ist. Das Thema Gleichstellung wird zudem in der

S. 38

M = neue Maßnahme - M✓ = bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt

Prioritätensetzung als weniger relevant wahrgenommen. Diese Einschätzung kann sich nicht nur nachteilig auf die Umsetzung des Verfassungsauftrages auswirken, vielmehr bedroht eine solche Haltung die Verwirklichung der Gleichberichtigung von Frauen und Männern und die Zielerreichung insbesondere des Gleichstellungsplanes.

- M: Es ist ein Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit zu schaffen und dieses zu stärken.
- M: In den Fällen, in denen ein Assessment-Center beauftragt wird, wird dieses auf seine Diversity-Kompetenz geprüft.
- M: Die Gleichstellungsstelle stellt die Gleichstellungsarbeit regelmäßig innerhalb der Amtsleitungsstunden vor. Es bleibt ihr vorbehalten, darüber hinaus interne Workshops zu gleichstellungsrelevanten Themen für Führungskräfte, aber auch für die Beschäftigten anzubieten. Insbesondere sind neben der Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen auch die Themenfelder „Sprache“ und „Diversity“ von hervorgehobener Bedeutung-

#### 4.3.4. Sprache

Wir sprechen, wie wir denken und wie wir denken, so sprechen wir. Sprache entwickelt sich stetig weiter und ist Ausdruck des Umgangs miteinander. Das generische Maskulin trägt dazu bei, die Welt männlich dominiert wahrzunehmen, in dem es die Vielfalt der Geschlechter nicht ausreichend darstellt. Die sprachliche Gleichstellung ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereiches des LGG zu beachten. Die Stadt Haan hat sich für einen Leitfaden „Kommunikationskultur“ entschieden. Diese dort formulierten Vereinbarungen sind für die gesamte Verwaltung bindet und einzuhalten.

- M: Der Leitfaden Kommunikationskultur ist dahingehend weiterzuentwickeln, so dass dieser den gesellschaftlichen Entwicklungen im Sprachgebrauch stetig angepasst wird. Insbesondere die geschlechtersensible und gewaltfreie Kommunikation muss formuliert und vorgelebt werden.

#### 4.3.5. Girls- und Boys Day

- M✓: 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 den verschiedenen Bereiche schnuppern. Ziel ist es, den Schüler/-innen Berufe nahezubringen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, z.B. für die Mädchen der IT- und Handwerksbereich, die erzieherischen Berufe für die Jungen, die auch in der Verwaltungsausbildung für den mittleren Dienst unterrepräsentiert sind. Es soll auf diese Weise versucht werden, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## 5. Rechtsgrundlagen und Befugnisse

Die rechtlichen Grundlagen und Befugnisse für die Gleichstellungsarbeit sind im Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, § 1 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 5 der Gemeindeordnung NRW und den Paragrafen des Landesgleichstellungsgesetz NRW sowie in der Hauptsatzung der Stadt Haan zu finden.

## 6. Schlussbestimmungen und Schlusswort

***„Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen.  
– Sie bekommen nichts.“***

Simone de Beauvoir (1908 – 1986, französische Schriftstellerin, Philosophin und Feministin)

Innerhalb der Stadtverwaltung Haan hat sich in den letzten Jahren viel bewegt, um dem Ziel der Gleichstellungsarbeit näher zu kommen. Viele Frauen haben sich Positionen erobert, die bisher Männern vorbehalten gewesen sind. Sie arbeiten heute ebenfalls auf Stellen in den obersten Besoldungs- bzw. Tarifgruppen. Als Gleichstellungsbeauftragte kann ich nach dieser Auswertung und Analyse sagen: „Es hat sich in der Stadtverwaltung Haan einiges getan und die Verwaltung ist aktuell auf einem guten Weg.“

Dennoch gibt es viele Veränderungen für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern anzustoßen und zu bewältigen. Es ist und bleibt harte Arbeit, nicht nur Erfolge in der Gleichstellungsarbeit zu erreichen, sondern diese Erfolge müssen auch verteidigt werden. Es bleibt weiter daran zu arbeiten, das Ziel der beruflichen Gleichbehandlung und Chancengleichheit langfristig aufrecht zu erhalten. Es bleiben eine Vielzahl von Themen, an die es gilt zu denken, angefangen bei der sogenannten „Care-Arbeit“, die hauptsächlich von den Frauen wahrgenommen wird.

Sich auf den aktuell errungenen Früchten auszuruhen, wäre aus meiner Sicht nicht das richtige Signal und auch in Zeiten, wie wir sie heute wahrnehmen müssen, sogar vielleicht auch nicht zu verantworten. In Zeiten des demografischen Wandels und des Arbeitskräftemangels werden auch in den folgenden Berichtsjahren die gleichstellungsrelevanten Themen, wie z.B. Vereinbarkeit Pflege, Familie und Beruf eine besonderes hohe Bedeutung behalten.

S. 40

M = neue Maßnahme - M✓= bereits im vorherigen Gleichstellungsplan festgeschrieben - Mg = gesetzliche Vorgabe  
n = noch nicht umgesetzt – e = erledigt, bereits umgesetzt



Somit möchte ich auch meine Fortschreibung mit der Botschaft an alle Verantwortlichen abschließen, dass insbesondere die in der Verantwortung stehenden Personen – Rat, Verwaltungsführung sowie alle Führungskräfte – mit bestem Beispiel vorangehen und Gleichstellung mit allen ihren vielfältigen Themenfeldern vorleben müssen, damit unser Umfeld, unsere Gesellschaft sie ernst nehmen und respektieren kann. Nur so werden wir dazu kommen, dass irgendwann die erarbeiteten Ergebnisse für die Gesellschaft eine echte Selbstverständlichkeiten werden.

Mit freundlichen Grüßen



Nicole Kregel  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Haan