

Folie 1



Sehr geehrte Frau stellvertretende Ausschussvorsitzende, sehr geehrte Frau Bürgermeisterin, sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, heute über die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zu informieren und zu berichten. Ich halte den Ausschuss für Digitalisierung, Organisation, Personal und Controlling für den geeigneten Ausschuss, Bei dem GLP handelt es sich um ein Steuerungsinstrument für die Personalwirtschaft und dies sind vorrangig die Themen dieses Ausschusses, so dass wir in dieser Zusammensetzung hier richtig sind

Folie 2



Ich habe Ihnen kurz skizziert, wie der GLP aufgebaut ist:

Er beginnt mit einer Einleitung, geht in einen Hauptteil über und enthält abschließend Schlussbestimmungen.

Grundsätzlich sieht es das LGG NRW mit § 5 Abs. 4 vor, dass in den Gemeinden die GLP durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen ist. Aus diesem Grunde wurde die Fortschreibung als Beschlussvorlage am 09.04.2024 in den Rat eingebracht. Eine vorherige Beratung in einem Fachausschuss begrüße ich sehr.

Nachdem Sie Beraten und im besten Fall auch beschlossen haben, geht es in die Umsetzung der Maßnahmen. Der GLP ist in Haan immer für 5 Jahre fortgeschrieben. Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG ist ein Zeitraum von 3-5 Jahren zulässig. Wir haben uns aus mehreren Gründen, u.a. weil sich Jahre meist

wie Monate anfühlen, also immer sehr schnell vergehen, für diesen Zeitraum entschieden. Aber auch, weil eine gute und nachhaltige Umsetzung Zeit braucht.

Abschließend haben Sie zu Recht eine Berichterstattung eingefordert. Ich muss zugeben, dass ich in der Vergangenheit fälschlicherweise davon ausgegangen bin, dass kein gesteigertes Interesse an den Inhalten des GLP bestünde. Aus diesem Grund habe ich mir die Zeit immer eingespart und meine begrenzte Zeitressource anderweitig eingesetzt. Dafür muss ich mich bei Ihnen entschuldigen. Ich freue mich natürlich sehr über das Interesse und werde sie gerne in Zukunft besser mitnehmen und involvieren.

Ihr Recht auf Berichterstattung ergibt sich aus § 5 Abs. 7 LGG, wonach spätestens nach 2 Jahren in diesem Ausschuss ein Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen zu erfolgen hat.

Einen Hinweis möchte ich hierzu bereits heute machen: Der Bericht dient dazu, im GLP formulierte Maßnahmen zu kontrollieren und gegebenenfalls anzupassen bzw. zu ergänzen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele aus dem GLP nicht erreicht werden.

Folie 3



Die Einleitung des GLP stellt Ihnen die Gliederung und den Handlungsauftrag dar. Grundsätzlich sind hier die §§ 1 und 6 LGG maßgeblich

Folie 4



§ 6 LGG enthält die Pflichtinhalte des GLP's und sind im GLP als Ziele formuliert.

Als Ziele sind die drei großen Bereiche – Förderung der Gleichstellung – Vereinbarkeit Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege –und auch der Abbau von Unterrepräsentanzen zu verstehen.

Alle drei Bereiche sind absolut zwingend und erforderlich: So sollen z.B. Unterrepräsentanzen nicht nur abgebaut werden, sondern der erreichte Frauenanteil muss in den entsprechenden Funktions- und Leistungsgruppe aufrecht gehalten werden.

Aber auch die Vereinbarkeitsthemen sind als familienfreundlicher Arbeitgeber ein absolutes Muss und am wandelnden Arbeitsmarkt unverzichtbar.

Folie 5

**Der Gleichstellungsplan:
Gliederung und Umsetzung**
1. Einleitung – Die Zielsetzung

durch:

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

Wie wir diese Ziele umsetzen könnten, ist im GLP noch einmal konkret ausformuliert, um den Handlungsauftrag zu untermauern, vergleiche Seite 5 im GLP

Folie 6

**Der Gleichstellungsplan:
Gliederung und Umsetzung**
1. Einleitung – Der Gleichstellungsplan

- Verpflichtung durch den Gesetzgeber mit dem LGG NRW für alle öffentlichen Arbeitgeber
- Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument in der Personalplanung und Personalentwicklung
- Grundlage ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Prognose der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen im Geltungszeitraum
- Gültigkeit besteht für alle Beschäftigten
- Überprüfung der gemachten Zielvorgaben

Auch enthält die Einleitung eine Darstellung zum Gleichstellungsplan als solches

die rechtliche Verpflichtung für öffentliche Arbeitgeber als was der GLP zu versehen ist was ist die Grundlage eines GLP welche Prognose ergibt sich daraus für wen gilt der GLP sowie die Überprüfung der Zielvorgaben

Folie 7

**Der Gleichstellungsplan:
Gliederung und Umsetzung**
1. Einleitung – Geltungsdauer u. die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- Gem. § 5 (1) LGG NRW für die Dauer von drei bis fünf Jahren
- Gem. § 5 (4) LGG NRW – Beschließt der Rat der Gemeinde den Gleichstellungsplan
- Gem. § 17 (1) Satz 1 LGG NRW – Unterstützung und Beratung der Dienststelle bei der Ausfüllung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten.
- Gem. § 17 (1) Satz 2 LGG NRW – Stellungnahme zu allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- Gem. § 17 (1) LGG NRW – Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in gleichstellungsrelevanten Fragen
- Gem. § 18 (1) LGG NRW – Frühzeitige und umfassende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und Anhörung bei allen Maßnahmen
- Mitwirkung am Gleichstellungsplan
- unmittelbares Vortrags- und Beschwerderecht bei der Behördenleitung

Außerdem erhält die Einleitung einen Hinweis auf die Geltungsdauer des GLP's und meine Aufgaben

Hier habe ich Ihnen dafür wesentlichen Rechtsgrundlagen skizziert.

**Der Gleichstellungsplan:
Gliederung und Umsetzung
2. Hauptteil**

- Bestandsanalyse
- Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes
- Maßnahmen zur Personalgewinnung und Bindung
- Familienfreundliche Angebote
- Allgemeingültige Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

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

Kommen wir zu dem interessanten Teil, dem Hauptteil des GLP's

Der GLP beginnt immer mit der Bestandsanalyse. Das sind die ganzen Tabellen, auf die ich gleich noch näher eingehen werde.

Neben der grafischen Darstellung können Sie im GLP auch immer eine schriftliche Ausführung zu den dargestellten Zahlenwerk lesen und wenn es inhaltlich erforderlich ist, auch welches Fazit sich daraus schließen lässt.

Ab Seite 24 unter Punkt 4. kommen zu den Zielen die Maßnahmen. Diese sind noch einmal unterschiedlich gekennzeichnet:

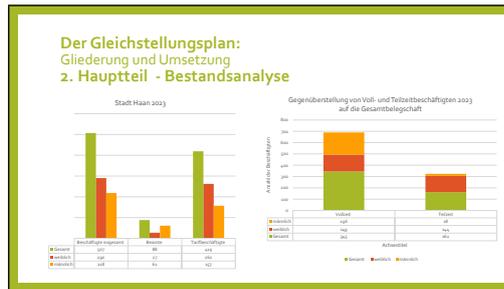
Manches ist bereits erledigt und umgesetzt, anders noch nicht, aber schon im ersten GLP enthalten. Andere Maßnahmen sind neu und einige sogar gesetzlich vorgegeben.

Warum das wichtig ist? Damit wir schnell erkennen, wo wir gar nicht drum herumkommen, weil das Gesetz uns dazu verpflichtet.

Auch um zu erkennen, um was wir uns nicht mehr kümmern müssen, weil wir das schon umgesetzt haben und sich bewährt hat.

Aber auch, um neue, geeignete Maßnahmen einzuführen, um die Zielvorgaben zu erreichen.

Vor allem aber auch, um zu erkennen, was wir noch nicht erreicht.



Kommen wir zur Bestandsanalyse

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Ich habe Ihnen nur auszugsweise die interessantesten Grafiken mitgebracht:

Sie sehen hier eine Übersicht zur Gesamtbelegschaft sowie darüber, wie sich die Gesamtbelegschaft in Beamte und Tarifbeschäftigte aufteilt.

Weiter eine Gegenüberstellung wie viele von der Gesamtbelegschaft in Vollzeit bzw. in Teilzeit arbeiten und diese ist ebenfalls getrennt nach Geschlechtern dargestellt.

An dieser Grafik erkennen Sie, dass immer noch mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer.

Im unmittelbaren Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, lässt sich die Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Haan mit einer Quote von aktuell knapp unter 32% berechnen.

32 % halten wir noch für ein moderates Ergebnis.

Berechnen wir die Quote der Teilzeitbeschäftigung einmal getrennt nach Geschlechtern, nur um zu sehen, mit wieviel Prozent welches Geschlecht in Teilzeit arbeitet. Hier kommen wir zu einem ganz anderen Ergebnis, nämlich dass fast 90 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

Sie werden jetzt nicht überrascht sein, weil das auch heute immer noch üblich ist, dass gut ausgebildete Frauen auf ein berufliches Weiterkommen aus verschiedenen Gründen verzichten, meist wegen der Familienarbeit

Stellen wir aber mal die Fragen, warum wir uns das überhaupt anschauen?

Frauen, die ihre berufliche Zeit überwiegend in Teilzeit verbracht haben, sind stärker von Armut betroffen als eben Vollzeitkräfte, bzw. Männer.

Ob wir darauf einen Einfluss nehmen könnten? Ja das können wir:

Hierfür haben wir das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

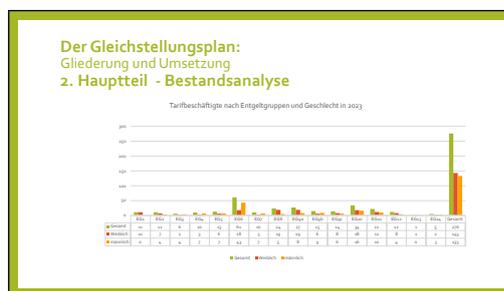
Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz muss der Arbeitgeber den in Teilzeitbeschäftigten MA, die schriftlich angezeigt haben, dass sie ihre Arbeitszeit verlängern wollen, bei der Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, die Ausnahmetatbestände greifen.

Mit dieser Regelung soll die Möglichkeit eröffnet werden von Teilzeit zurück zur Vollzeit bzw. zu höheren Wochenarbeitsstunden zu gelangen.

Teilzeit und auch Befristungen sollten nach Möglichkeit so wenig und in max. geringem Umfang genutzt werden

Das setzt aber auch wiederum passende Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf voraus

Folie 10



Auf dieser Grafik sehen Sie, mit welchen Entgeltgruppen die Tarifbeschäftigten vergütet sind. gleiche Darstellung ist im GLP für die Beamten aufgeführt

diese Grafiken zeigen Ihnen die Verteilung in den jeweiligen Eingruppierungen an

EG1-EG3 beispielsweise sind deshalb oftmals mehr Frauen als Männer zu finden, weil wir uns hier z.B. meistens im Bereich der Gebäudereinigung bewegen

Oder in der EG6, wo Sie deutlich mehr Männer sehen können, sind wir meistens im handwerklichen Bereich (Bauhof, Hausmeister etc.) unterwegs.

Beide Bereiche sind entweder überwiegend von Frauen besetzt – Stichwort: Niedriglohnsektor oder es handelt sich um einen von Frauen unterrepräsentierten Bereich – Frauen in den sogenannten MINT-Berufen, also Handwerk, sind ebenfalls nach wie vor unterrepräsentiert.

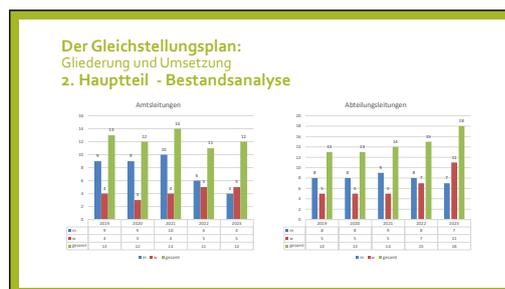
Was Sie in dieser Grafik aber auch schon erkennen können, ist das in der Laufbahngruppe 2, erstes

In unsere Feuerwehr können wir uns im Hauptamtlichen Bereich nicht über eine einzige Feuerwehrbeamtin freuen. Dieses Berufsfeld ist bei uns rein männlich besetzt. Im Bereich Rettungsdienst verhält es sich paritätisch. Hier haben wir fast gleich viele weibliche wie männliche Rettungskräfte

An diesen Ist-Zustand muss in den kommenden Jahren in beiden Berufsbildern versucht werden, eine Veränderung zu erreichen. Eine Maßnahme hier findet bereits lange statt. Der beliebte Girls- und Boysday soll helfen, die Berufe vorzustellen und einen Einblick zu vermitteln.

Aber auch hier kann als Fazit klar formuliert werden, dass Frauen in den klassischen MINT-Berufen immer noch stark unterrepräsentiert sind und Männer nicht unbedingt Lust darauf haben, in die Frauenberufe einzutauchen.

Folie 12



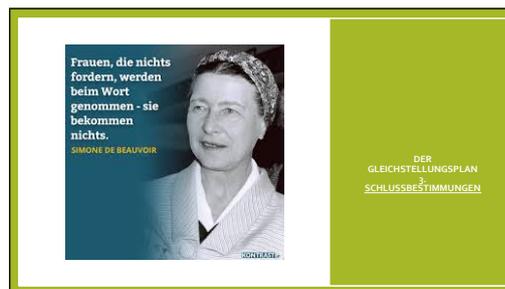
Zum Schluss die spannende Frage nach den Führungspositionen, hier habe ich Ihnen zur Veranschaulichung die beiden Grafiken über die Amtsleitungs- und Abteilungsleitungsstellen mitgebracht. Im GLP auf den Seiten 17-19 finden Sie außerdem noch weitere Grafiken.

bei diesen beiden Schaubildern können Sie die Entwicklung im Laufe der Jahre sehen.

Wo im Jahre 2019 ff Führung noch deutlich männlich geprägt war, hat sich im Laufe der Zeit, eine paritätische Besetzung entwickelt. Hierzu möchte ich ein kleines Statement abgeben:

Es geht mir in der Gleichstellungsarbeit nicht darum, mehr Frauen zu fördern oder in Führung zu bringen. Das Ziel ist es aus meiner Sicht, genau diese paritätische Besetzung zu erreichen und zu halten. Bei der Stadt Haan sieht das Bild nach aktuellem Stand recht gut aus. Deshalb gibt es aber immer noch zu wenig Frauen, in Vorstandspositionen, generell in Führung und auch in der Politik. Für die Arbeitgeberin Stadt Haan kann ich ein bisschen verschnauften, grundsätzlich ist der Verfassungsauftrag aber nicht erfüllt.

Folie 13



Im Schlussteil habe ich mich auf ein persönliches Fazit beschränkt und nicht, wie im ersten GLP, durch Nennung aller in Frage kommenden §§ noch sämtliche Rechtsgrundlagen aufgeführt.

Für mein Fazit habe ich mich diesem schönen Zitat von Simone de Beauvoir bedient.

Frauen fordern meist zu wenig für sich ein, ganz selbstverständlich übernehmen sie unbezahlte Care-Arbeit, obwohl sie meistens über eine gute Grundqualifikation verfügen. Manchmal sind Frauen sogar besser ausgebildet, wie ihre Ehemänner und trotzdem ist es die Frau, die zu Hause bei den Kindern bleibt.

Andere verzichten auf ihre berufliche Weiterentwicklung zu Gunsten der Familie.

Wie wir gesehen haben, arbeiten meistens Frauen in Teilzeit, auf Kosten ihrer Altersversorgung. Wir wissen längst: Eine Ehe ist keine Rentenversicherung.

Und auch wenn unser Ergebnis lautet, dass wir bei der Stadtverwaltung Haan auf einem guten Wege sind, so bleibt es trotzdem harte Arbeit, diese Erfolge nicht nur weiterhin zu erreichen, sondern insbesondere zu verteidigen.

Wir haben keine Zeit, uns auf den Früchten auszuruhen, dies wäre aus meiner Sicht sogar völlig unverantwortlich.

Der demographische Wandel hat bereits in Teilen begonnen, nimmt richtig Fahrt in zwei, spätestens in drei Jahren auf.

Im Gleichstellungsplan sehen Sie auf Seite 23 die anstehenden Verrentungen bzw. Pensionsantritte. Die dort aufgeführte Zahl im zugrundeliegenden Berichtszeitraum vermag Ihnen gering erscheinen. Bedenken Sie, dass nicht nur bei uns der demographische Wandel stattfindet, sondern links und rechts in unseren kreisangehörigen und anderen Nachbarstädten auch. Als kleine Verwaltung konkurrenzfähig zu bleiben, gilt es, als Herausforderung anzunehmen.

Wer sind die Verantwortlichen?

Die Verantwortung, Vollzeitjobs, berufliche Weiterbildung und Führungsverantwortung einzufordern, liegt nicht allein bei den Frauen. Im Gegenteil!

Verantwortlich für gelebte Gleichstellung von Frauen und Männern ist in erster Linie die Verwaltungsführung und ihre Führungskräfte.

Sie haben nicht nur den gesetzlichen Vorgaben Rechnung zu tragen, sondern mit ihren Führungskräften

sind sie gemeinsam dafür
verantwortlich, sich in den
gleichstellungsrelevanten Themen
weiterzubilden und auch zu
erkennen, wenn
gleichstellungsrelevanten Fragen
formuliert werden, die im Besten
Falle auch beantwortet werden
können. Das kann natürlich nur
gelingen, wenn wir unsere
Denkmuster von veralteten
Rollenbildern aufbrechen. Nur so
kann u.a. echte Chancengleichheit im
Beruf garantiert werden.

Aber auch Sie, meine Damen und
Herren als Ausschuss- und
Ratsmitglieder stehen in der
Verantwortung. Das ist der Grund,
warum Sie am Ende den GLP beraten
und beschließen und die Umsetzung
der Maßnahmen kontrollieren.

Nur in einer resilienten Demokratie
werden Frauenrechte geschützt und
ausgebaut. Nur eine resiliente
Demokratie garantiert allen Menschen
den gleichen Zugang zu Ressourcen,
Einfluss und Wertschätzung,
unabhängig von Geschlecht, sexueller
Orientierung, geschlechtlicher
Identität, sozialer oder ethnischer
Herkunft, Alter, Beeinträchtigung und
Religion.

Es ist die Aufgabe aller
Demokrat*innen, diesem Anspruch
gerecht zu werden und sich allen
Feind*innen von Demokratie,
Gleichstellung und universellen
Menschenrechten entgegenzustellen.
Den politischen Entscheider*innen in
Bund, Ländern und Gemeinden
kommt dabei eine besondere
Verantwortung zu. Also auch Ihnen.

Folie 14



DANKE

Gleichstellungsstelle Stadt Hamm
Gleichstellungsbeauftragte/Beauftragter Energie
Kaiserstraße 24, 57500 Hamm
gleichstellungsstelle@stadt-hamm.de
Tel.: 0239 914 339