

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2023 - 2027

für Frauen und Männer bei der Stadt Herten



IMPRESSUM

Herausgeber: Stadt Herten
Der Bürgermeister

Vi.S.d.P.: Personalabteilung
Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsstelle
Kurt-Schumacher-Str. 2
45699 Herten

Design und Druck: Eigendruck
Stadtdruckerei Herten

Auflage: 300

Veröffentlichung: 01.01.2023

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1. Vorwort Bürgermeister	4
2 Einleitung	5
2.1 Rechtliche Grundlagen	5
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	6
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	6
3.1.1 Beschäftigte insgesamt	6
3.1.2 Beamtinnen und Beamte	7
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	7
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen/Fachrichtungen	8
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen	9
3.1.6 Führungskräfte	10
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	10
3.1.8 Fortbildungsteilnahme	12
3.2 Prognose	12
4 Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement	12
5 Zielvorgaben und Maßnahmen	14
5.1 Abbau der Unterrepräsentanz bei der Feuerwehr	15
5.2 Abbau der Unterrepräsentanz beim ZBH	16
5.3 Auswahlverfahren	17
5.4 Personalentwicklung	17
5.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
6 Anhang	19
6.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente	19

1. VORWORT BÜRGERMEISTER



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Ratsmitglieder,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland eine gesellschaftliche Pflicht, die in den ersten drei Artikeln unseres Grundgesetzes verankert ist. Sie ist ein Grundsatz, der durch zahlreiche weitere Gesetze und

Verordnungen inhaltlich ausgestaltet ist. Dies gilt insbesondere auch für den öffentlichen Dienst.

Was formal klar geregelt zu sein scheint, ist in der Gesellschaft nicht immer tatsächlich umgesetzt. Denn eine wichtige Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist eine gelebte Chancengleichheit, die dem Lebensalltag Rechnung trägt.

Noch immer sind zum Beispiel vielfach Frauen diejenigen, die sich also um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern. Ein modernes Arbeitsumfeld muss diesem Umstand unter dem Stichwort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Rechnung tragen. Nur so werden die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, um echte Chancengleichheit zu ermöglichen – sowohl bezogen auf den beruflichen Werdegang als auch mit Blick auf den familiären Alltag.

Arbeitgebern im öffentlichen Dienst kommt bei diesem gesamtgesellschaftlichen Thema eine besondere Vorreiter- und Vorbildfunktion zu, die die Stadt Herten schon frühzei-

tig erkannt und für sich angenommen hat: Ich darf Ihnen hier bereits die sechste Fortschreibung unseres Gleichstellungsplanes präsentieren. Dabei können wir auf viele Grundsätze zurückgreifen, die sich in der Zukunft bewährt und innerhalb unserer Verwaltung nachhaltige Veränderungen bewirkt haben.

Es geht aber nicht nur darum, Erreichtes zu verstetigen, sondern vor allem darum, an den Stellschrauben zu drehen, die noch nicht die optimale Ausrichtung haben. Dieser Prozess ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und einer angespannten Haushaltslage für uns unerlässlich, um die Stadt Herten auch in Zukunft als attraktiven und modernen Arbeitgeber platzieren zu können.

Die Ziele des aktuellen Gleichstellungsplanes erreichen wir aber nur gemeinsam. Deshalb bitte ich Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das hier vorliegende Dokument auch als Grundlage für Ihr berufliches Handeln zu verstehen und so mit daran zu wirken, dass in der Verwaltung der Stadt Herten Gleichstellung gelebt wird.

Matthias Müller

Ihr
Matthias Müller

2. EINLEITUNG

2.1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalabteilung.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z. B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Damit es sich hierbei nicht um eine geschlechtsspezifische Einbahnstraße handelt, wollen wir auch Männer fördern, z. B. wenn sie pädagogische Berufe ergreifen, sich stärker in die Erziehung ihrer Kinder einbringen oder um pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen. Noch immer machen viel zu wenige Männer von den bestehenden Möglichkeiten Gebrauch. Hier wollen wir ein positives Signal setzen.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 4).

Unternehmen, an denen die Kommunen beteiligt sind, bleiben nicht außen vor:

Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird (§ 2 Absatz 2 Satz 1 LGG).

Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 Absatz 2 Satz 2 und 3 LGG).

Das Personal der Unternehmen ist jedoch nicht Gegenstand des Gleichstellungsplans der kommunalen Gebietskörperschaft. Die Stadtwerke sowie Prosoz erstellen eigene Gleichstellungspläne. In der „Vereinbarung der Stadt Herten mit den städtischen Gesellschaften zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Gesellschaften“ wurde Ende 2015 der Grundstein für eine konzernweite Gleichstellung gelegt.

2.2 GLEICHSTELLUNGSPLAN ALS STEUERUNGSMITTEL DER PERSONALPLANUNG UND -ENTWICKLUNG

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her:

Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes liegt beim Bürgermeister. Alle Führungskräfte tragen die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Maßnahmen und Ziele umgesetzt werden. Für die Berichterstattung/Fortschreibung des Gleichstellungsplanes liegt die Zuständigkeit bei der Personalabteilung. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit.

3. DARSTELLUNG DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR UND ANALYSE

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

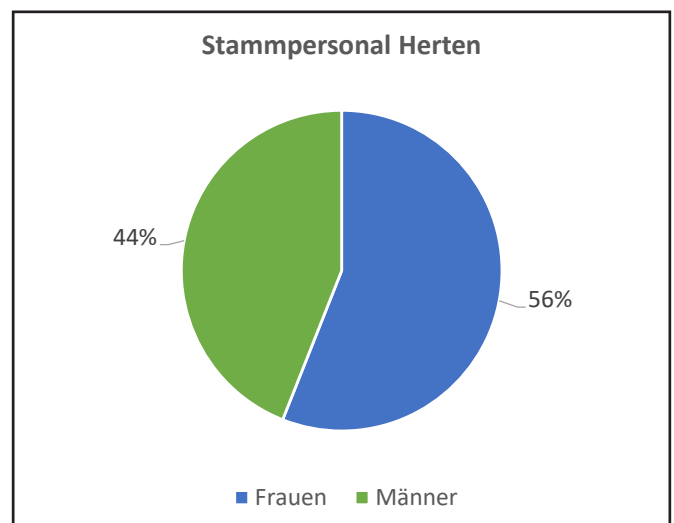
Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d. h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z. B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Die kommunalen Beschäftigten des Jobcenters werden im Gleichstellungsplan der kommunalen Gebietskörperschaft erfasst. Die Kreisbeschäftigten werden in den Plänen des Kreises behandelt.

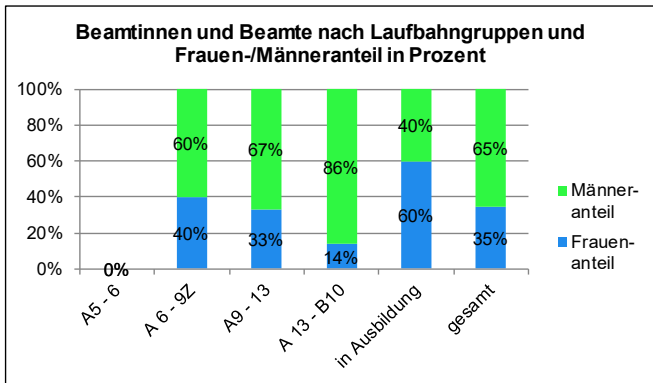
3.1.1 BESCHÄFTIGTE INSGESAMT

Am 01.08.2022 waren insgesamt 1072 Personen beschäftigt. Davon sind 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer.



Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
01.08.2022	1072	604	468

3.1.2 BEAMTINNEN UND BEAMTE

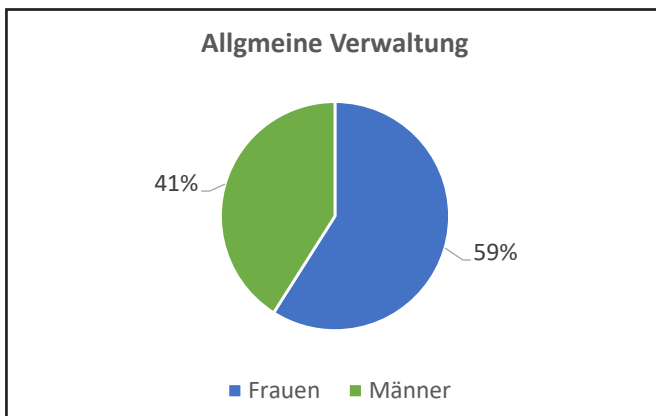


Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

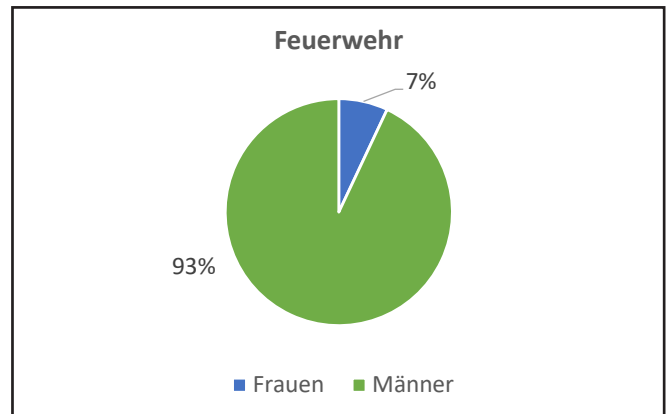
Differenziert dargestellt, ist zu erkennen, dass bei der Feuerwehr das größte Ungleichgewicht zu finden ist. Jedoch ist auch in der Verwaltung eine Parität nicht erreicht. Im Bereich der Ausbildung ist eine Parität erreicht, dieser trägt perspektivisch zu einer Verbesserung bei.

Beamtinnen/Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
A14 – B10	2	4
A9 – A13	36	29
A6 – A9Z	12	2
A5 – A6	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	51	35



Feuerwehr		
	Frauen	Männer
A14 – B10	0	1
A9 – A13	1	46
A6 – A9Z	2	19
A5 – A6	0	0
in Ausbildung	2	2
gesamt	5	68

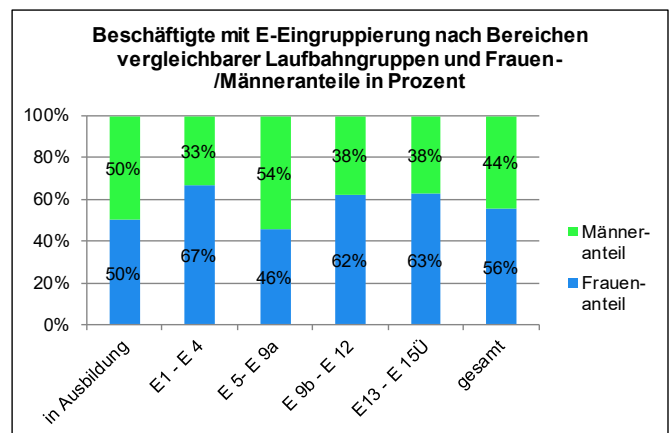


Im Bereich der Feuerwehr ist eine deutliche Unterrepräsentanz vorhanden.

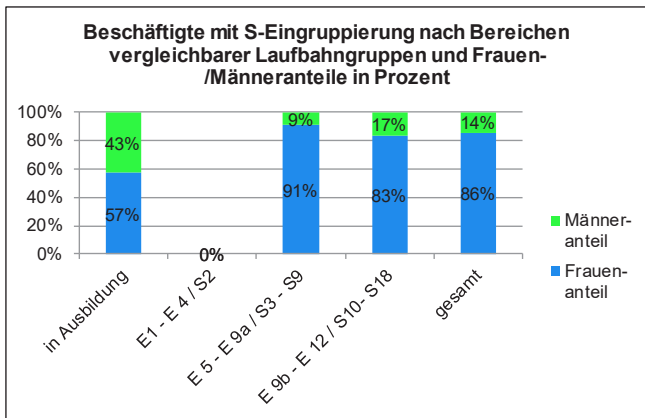
3.1.3 ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (914) sind 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männer.

Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbarer Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteile in Prozent.



Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbarer Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteile in Prozent.

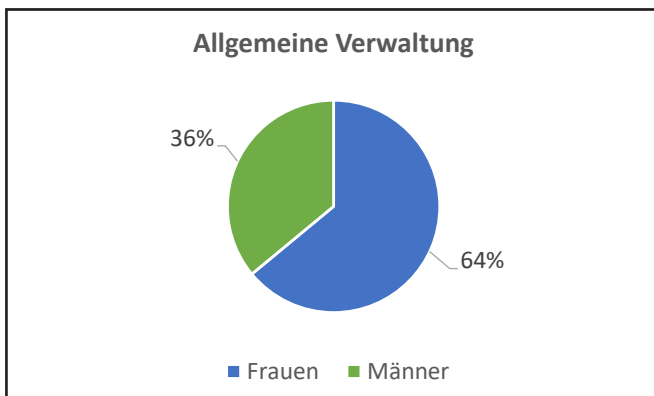


Im Bereich des S-Tarifes ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern zu finden. Durch die neue PIA Ausbildung wird die finanzielle Attraktivität des pädagogischen Berufes verbessert, es konnten für die Ausbildung 2022 zwei männliche Auszubildende gefunden werden.

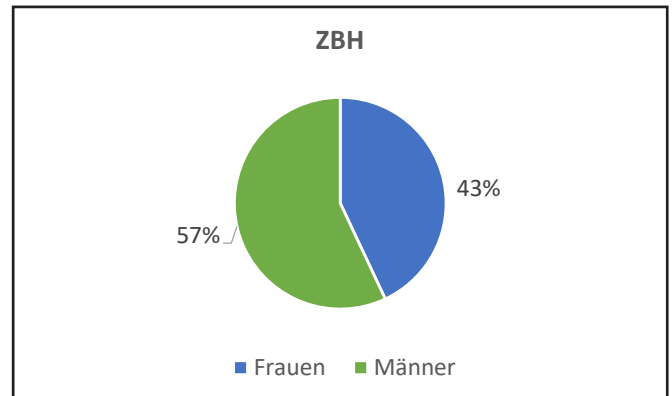
3.1.4 BESCHÄFTIGTE NACH LAUFBAHNEN/ FACHRICHTUNGEN

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

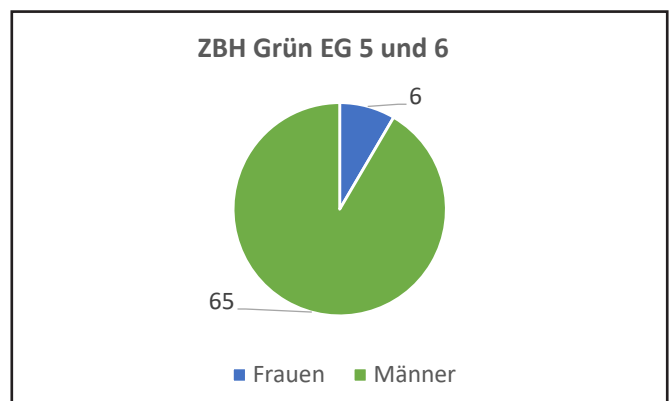
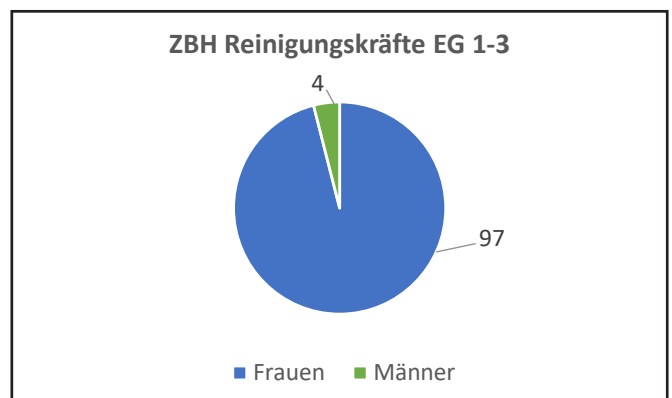
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
E13 – E15Ü	19	7
E9b – E12	129	73
E5 – E9a	135	68
E1 – E4	7	11
in Ausbildung	11	8
gesamt	301	167



ZBH		
	Frauen	Männer
E13 – E15Ü	1	5
E9b – E12	8	10
E5 – E9a	19	110
E1 – E4	101	43
in Ausbildung	0	3
gesamt	129	171



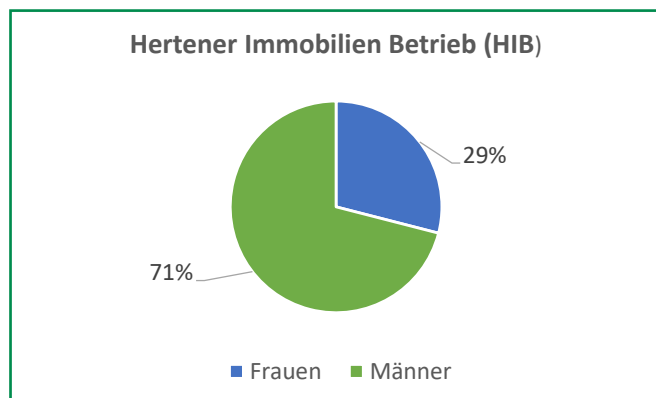
Im Bereich des ZBH ist erst in der Detailbetrachtung eine Unterrepräsentanz zu beobachten.



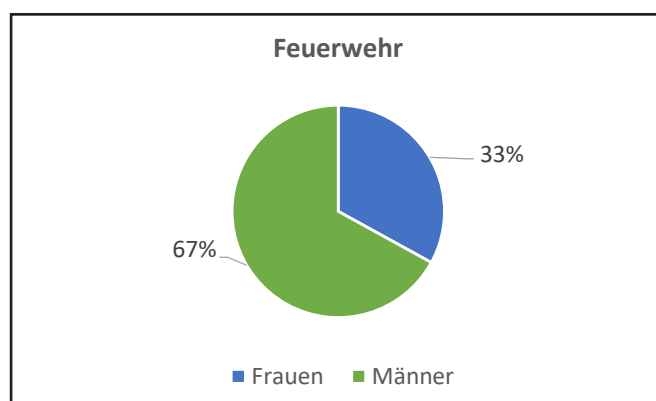
Die Beschäftigtenstruktur des Hertener Immobilienbetriebs (HIB) gliedert sich folgendermaßen: Es sind insgesamt 13 Frauen und 32 Männer (29% / 71%) beschäftigt. In den oberen Entgeltgruppen ist eine Parität erreicht.

Die Berufe in den unteren Entgeltgruppen sind eher männerdominiert. Zum Ausbildungsjahr 2022 gibt es zwei Elektriker in Ausbildung.

Hertener Immobilien Betrieb (HIB)		
	Frauen	Männer
E13 – E15	1	1
E9b – E 12 (A12)	7	7
E5 – E9 A	4	23
E1 – E4	1	1
in Ausbildung	0	1
gesamt	13	33



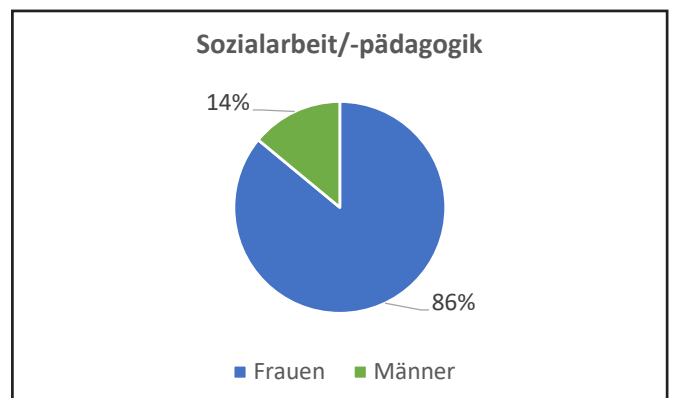
Feuerwehr		
	Frauen	Männer
E13 – E15Ü	0	0
E9b – E12	0	0
E5 – E9a	2	6
E1 – E4	0	0
in Ausbildung	2	2
gesamt	4	8



Die Beschäftigten bei der Feuerwehr finden sich hauptsächlich im Rettungsdienst. Hier konnten in den vergangenen Jahren vermehrt Frauen gefunden werden. Diese können sich über weitere Qualifizierungen in den verbeamteten Brandschutz weiterentwickeln. Dies findet zurzeit statt. Eine Notfallsanitäterin lässt sich derzeit zur Brandmeisterin ausbilden.“

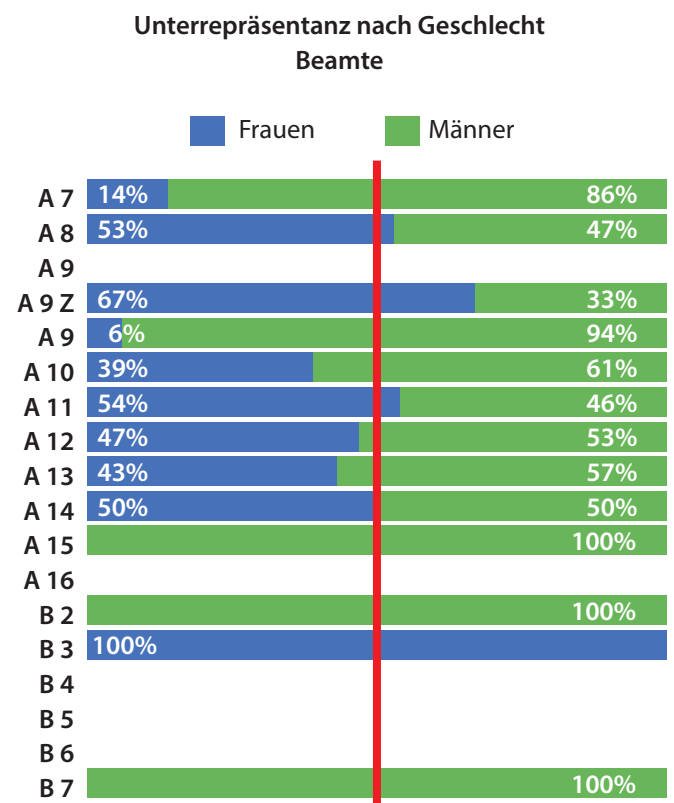
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
E13 – E15Ü / S10 – S18	49	10
E9b – E12 / S3 – S9	62	6
E5 – E9a / S2	0	0
in Ausbildung	4	3
gesamt	115	19

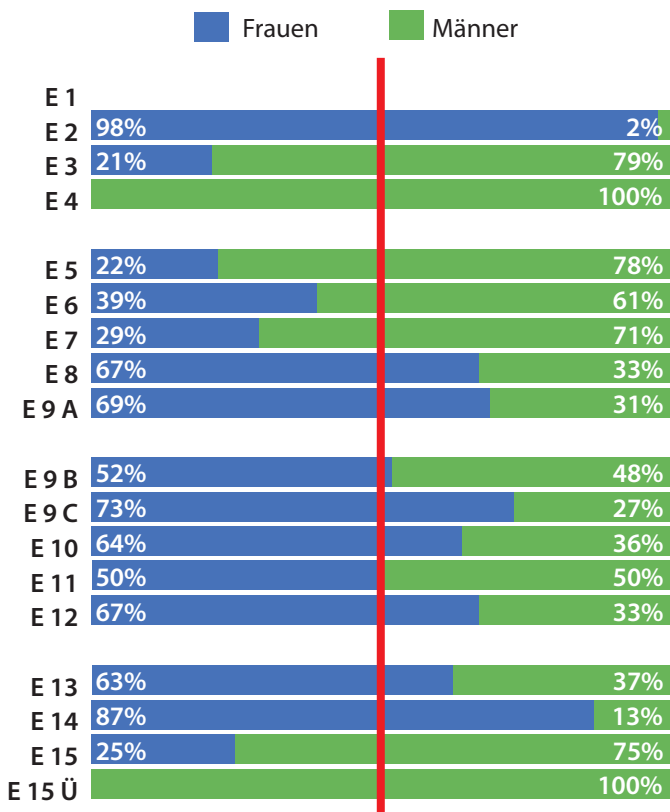


3.1.5 UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN NACH BESOLDUNGS-/ENTGELTGRUPPEN

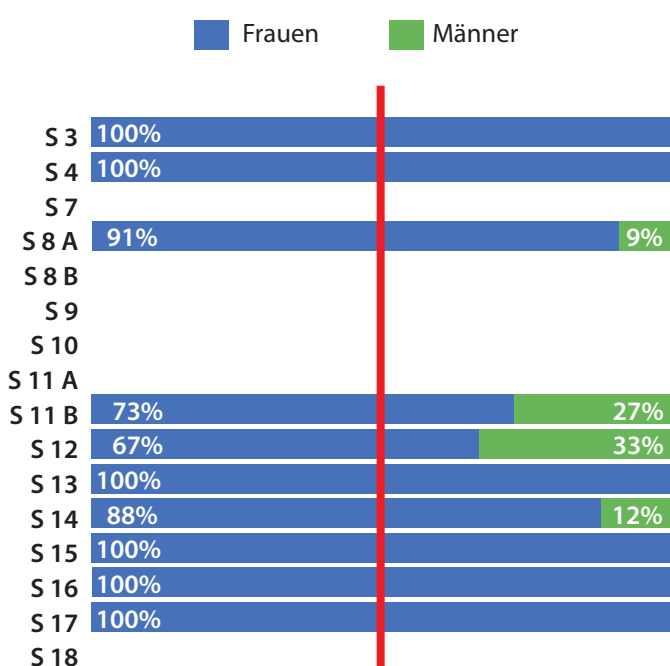
Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



**Unterrepräsentanz nach Geschlecht
Tariflich Beschäftigt**



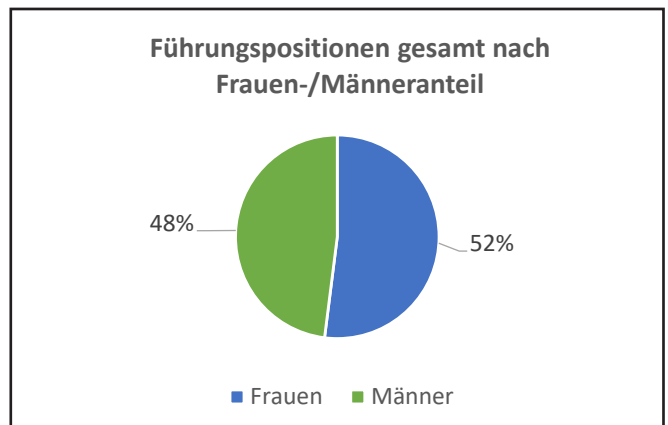
**Unterrepräsentanz nach Geschlecht
SUE Tarif**



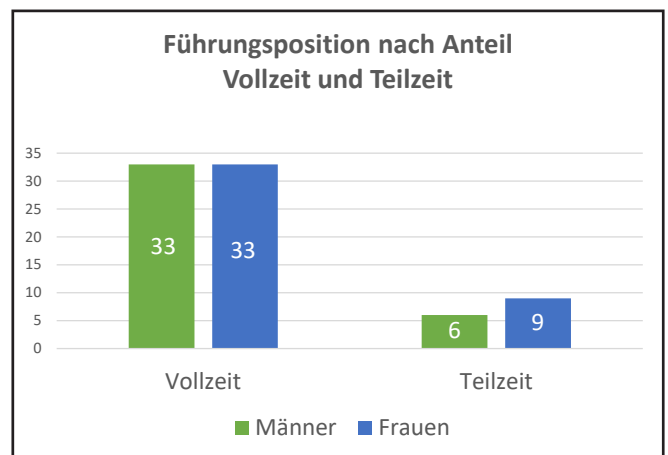
3.1.6 FÜHRUNGSKRÄFTE

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

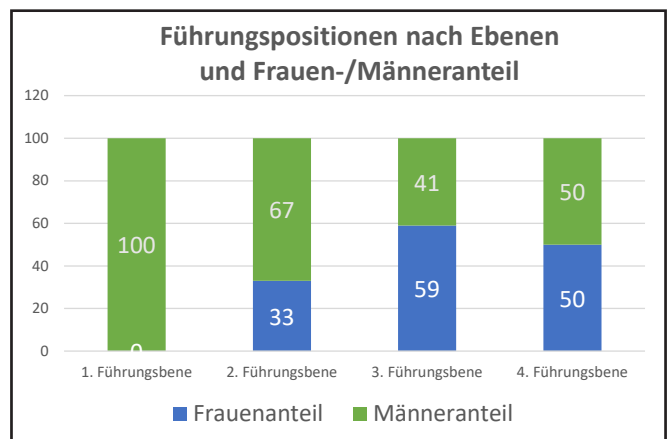
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil.



Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit.



Führungspositionen nach Ebenen u. Frauen-/Männeranteil



An dieser Stelle ist die gläserne Decke ebenfalls gut sichtbar.

Frauen in Führung (HIB)

In der Betriebs- und Abteilungsleitungsebene liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 50 %.

Insgesamt sind 2 von den direkten Vorgesetzten weiblich.

Frauen in Führung (HIB)			Anteil Frauen %
Führungskraft	Frauen	Männer	
Betriebsleitung	1	1	50 %
Abteilungsleitung	1	1	50 %
gesamt	2	2	

Frauen in Führung (ZBH)

In der Betriebs- und Abteilungsleitungsebene liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 28,5%.

Insgesamt sind 2 von den direkten Vorgesetzten weiblich, dies jedoch erst in der Abteilungsleitung.

Frauen in Führung (ZBH)			Anteil Frauen %
Führungskraft	Frauen	Männer	
Betriebsleitung	0	2	0 %
Bereichsleitung	0	3	0 %
Abteilungsleitung	2	0	100 %
gesamt	2	5	

3.1.7 TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z. B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

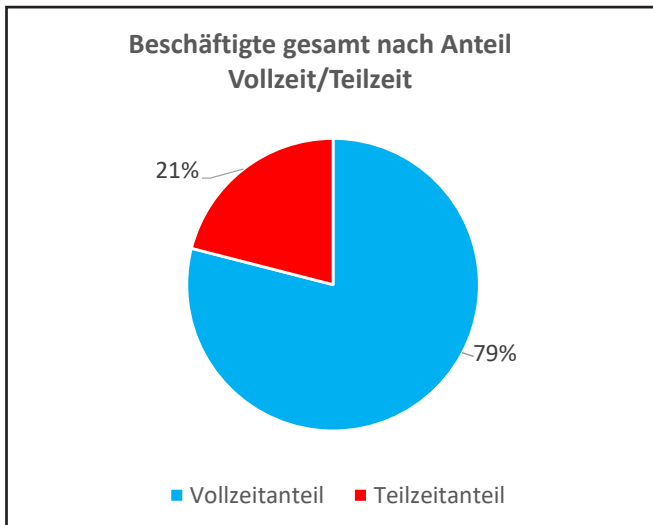
Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, sodass Arbeitszeiten

- von weniger als 50 Prozent
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

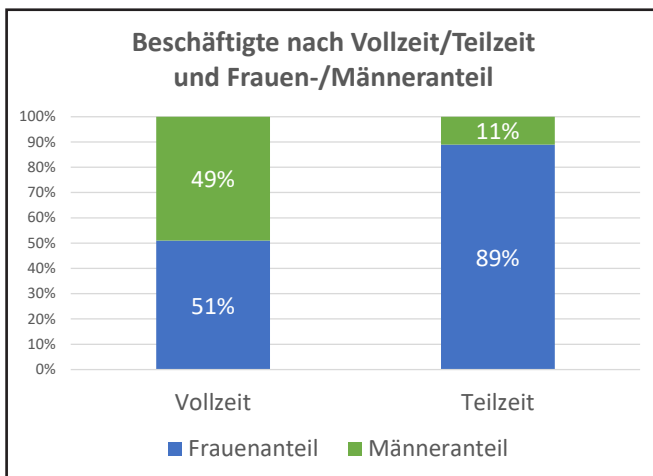
der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

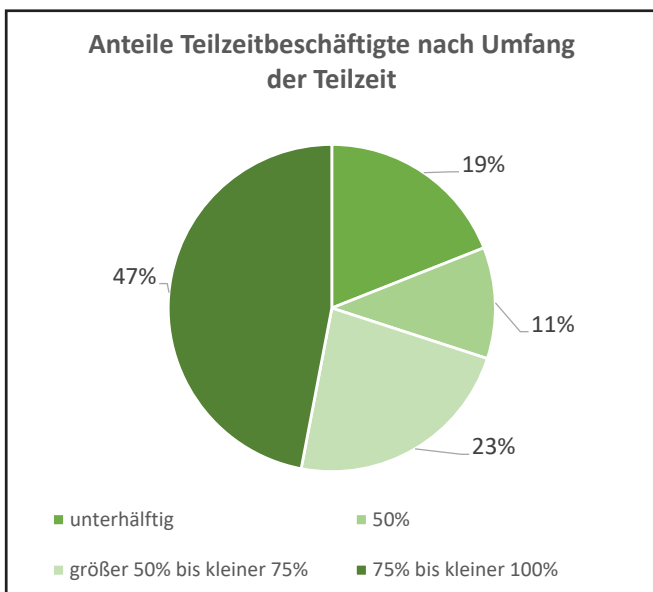
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit.



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil.



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit.



3.1.8 FORTBILDUNGSTEILNAHME

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

In 2022 ist eine verpflichtende Fortbildungsreihe für die Führungskräfte installiert worden, die auch das AGG und das Thema Belästigung beinhaltet.

3.2 PROGNOSE

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen, auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 5).

4. BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- UND EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT

Das Geschlecht ist eine von mehreren bestimmenden Faktoren für die Gesundheit von Menschen. Denn das Geschlecht hat auf Krankheiten sowie die damit verbundenen gesundheitlichen Einschränkungen und Therapien Einfluss. Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich daher beispielsweise in der Erkrankungshäufigkeit, der krankheitsbe-

dingten Fehlzeit, aber auch in der Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands oder der gesundheitsbezogenen Lebensqualität.

Die Ursachen sind teilweise biologisch begründet. Aber auch das „soziale Geschlecht“ ist für Gesundheit und Krankheit relevant. Der Grund liegt in den unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen. Wichtige mitbestimmende Umstände für Gesundheit und Krankheit sind aber auch die individuelle Gesundheitskompetenz und die Gesundheitsressourcen sowie vorhandene Bewältigungsstrategien, die wiederum geschlechtsspezifische Unterschiede aufweisen. Diese ausgeführten Aspekte sind daher bei allen Konzepten und Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu berücksichtigen, damit auch geschlechtsspezifischen Belangen Rechnung getragen werden kann.

Ziel: Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements werden zielgruppenorientiert betrachtet und entwickelt. In Zukunft gilt es weiter zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote zu schaffen, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht werden.

Maßnahme: Zur Zeit ist die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement als Gesamtkonzept in der Planung.

Bereits umgesetzt werden die nachfolgend aufgeführten Teilaspekte:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Digitale Gesundheitspost
- Digitale „Gesunde Pause“
- Führungskräftebildung „Gesund Führen“
- „Gesunder Start“ für Auszubildende
- Gesundheitszirkel (nach Bedarf)
- Beratungsangebote durch die externe betriebliche Beratungsstelle
- Kooperation im Arbeitsschutz mit Einbindung in den Arbeitsschutzausschuss

Die Weiterentwicklung erfolgt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, aus dem bestehenden Angebot das jeweils für ihre Bedarfe Relevante zu wählen, um so die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Bei ausgewählten Veranstaltungen kooperieren die Gleichstellungstelle und das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Verantwortlich: Stabsstelle Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement

5. ZIELVORGABEN UND MASSNAHMEN

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Für die Darstellung von Maßnahmen und Zielen bietet sich der vorgeschlagene Maßnahmenbogen (s. u.) an, der wichtige Zahlen/Daten/Fakten, Zielvorgaben und Kennzahlen und auch die für die Umsetzung verantwortliche Stelle innerhalb der Verwaltung benennt.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

5.1 ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ BEI DER FEUERWEHR (UMGANG MIT ELTERNZEIT/ BESCHÄFTIGUNGSVERBOT), NR. 1.01

Beschreibung

Der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst und im Rettungsdienst wird erhöht.

Maßnahme

Um das hohe Interesse an der Beschäftigung von Frauen zu verdeutlichen, enthalten Stellenausschreibungen den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Es wird weiterhin daraufhin gewiesen, sich auf den körperlichen Eignungstest vorzubereiten, um so die Erfolgsquote zu erhöhen. Dieser Eignungstest ist Voraussetzung um an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.

Die Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Es hat sich gezeigt, dass Erfolge nicht kurzfristig erreicht werden können.

Die Berufsfeuerwehr und der Rettungsdienst beteiligen sich am Girls' Day und am Instagram Kanal des Mädchenmerkers für Schülerinnen ab der 8. Klasse, um die Bekanntheit der Ausbildungsberufe, vor allem für Mädchen aus Hertzen, zu steigern.

Wenn Brandmeisterinnen schwanger werden und ein Beschäftigungsverbot erhalten und sie im Anschluss an ihren Mutterschutz in Elternzeit gehen, könnte die Stelle im Bereich der tariflich Beschäftigten Notfallsanitäter*innen aufgefangen werden. Hier kann durch eine befristete Einstellung die Stelle kompensiert werden.

Aktuell (2022) sind zwei Brandmeisterinnen und zwei Brandmeisteranwärterinnen beschäftigt. (Siehe Daten)

Umsetzungsstand



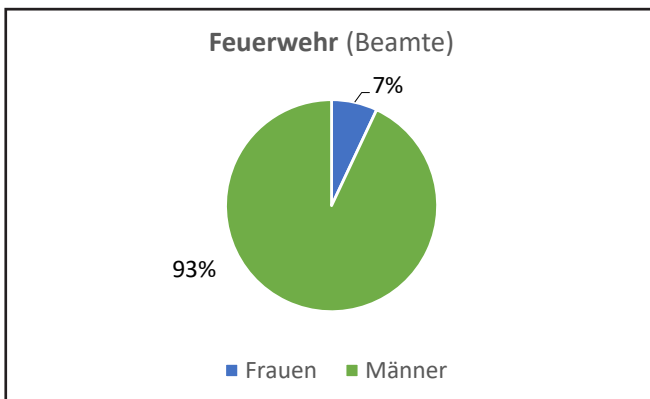
Ziel

Der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst und im Rettungsdienst wird erhöht.

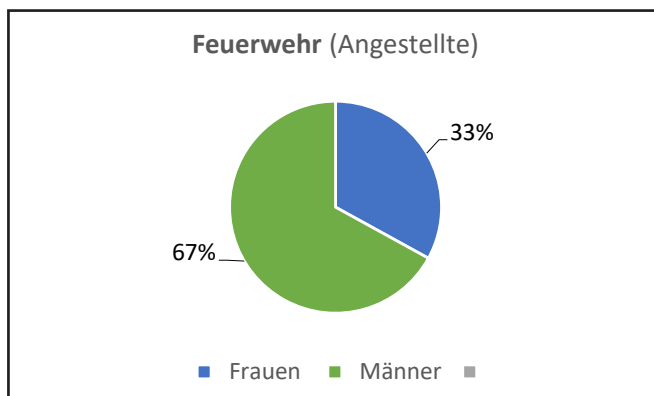
Zuständigkeit

Personalabteilung und Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Berufsfeuerwehr.

Feuerwehr Beamte		
	Frauen	Männer
A13 – B10	0	2
A9 – A13	1	45
A6 – A9Z	2	19
A5 – A6	0	0
in Ausbildung	2	2
gesamt	2	68

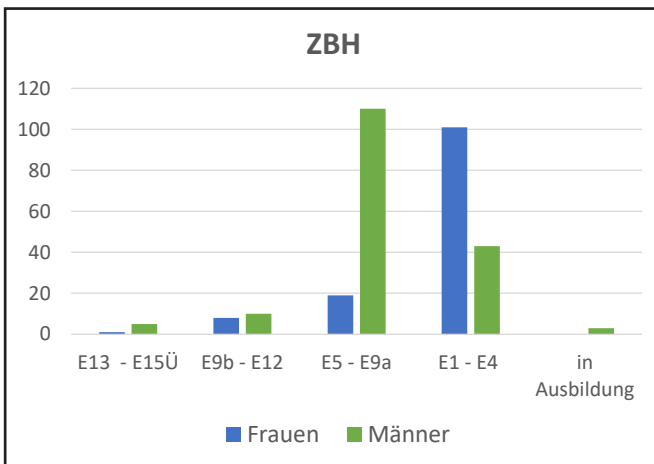


Feuerwehr Angestellte Notfallsanitäter		
	Frauen	Männer
E13 – E15Ü	0	0
E9b – E12	0	0
E5 – E9a	2	6
E1 – E4	0	0
in Ausbildung	2	2
gesamt	4	8



5.2 ABBAU DER UNTERPRÄSENTANZ BEIM ZBH (REINIGUNGSBEREICH/BEREICH GRÜN BEIM ZBH), NR. 1.02

ZBH		
	Frauen	Männer
E13 – E15Ü	1	5
E9b – E12	8	10
E5 – E9a	19	110
E1 – E4	101	43
in Ausbildung	0	3
gesamt	129	171



Beschreibung

Es werden neue Wege gesucht, um Frauen für Bewerbungen im gewerblich-technischen Bereich und Männer für den Reinigungsbereich zu motivieren. Es gilt, das Bewusstsein zu sensibilisieren und Maßnahmen zu treffen, die es Frauen ermöglichen, auf diese Bereiche aufmerksam zu werden.

Es werden nach Erprobungszeiten und, wenn Möglichkeiten bestehen, Stunden im Bereich Reinigung erhöht, um die Attraktivität zu steigern.

Maßnahme/-n

Um das hohe Interesse an der Beschäftigung von Frauen zu verdeutlichen, enthalten Stellenausschreibungen den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Die Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des LGG NRW.

Die Unterrepräsentanz im Reinigungsbereich (E 1-3) wird durch den Hinweis in den Stellenausschreibungen, dass männliche Bewerbungen ausdrücklich erwünscht sind, ergänzt.

Auf dem Instagram-Kanal des Mädchenmerkers wird für die Ausbildungen Garten- und Landschaftsbau sowie KFZ-Mechatronik geworben.

Umsetzungsstand



Ziel/-e

Der Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich beim ZBH wird erhöht.

Der Männeranteil wird im Reinigungsbereich erhöht.

Zuständigkeit

Leitung ZBH und Gleichstellungsstelle.

5.3 AUSWAHLVERFAHREN (AUSSCHREIBUNGEN UND DURCHFÜHRUNG VON STELLENGESPRÄCHEN) NR. 1.03

Beschreibung

Stellenausschreibungen und Verfahren werden entsprechend den Regelungen des LGG durchgeführt. Ausbildungen entsprechend den Bedarfen auch in Teilzeit angeboten.

Maßnahme/-n

Die Grundsätze des LGG NRW für Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren werden weiterhin in der Verwaltung und beim ZBH/HIB umgesetzt. Dies gilt auch für die Besetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

Dies betrifft den Grundsatz Stellenausschreibungen mit Teilzeitpassus zu versehen, dies kann in nach dem LGG geregelten Ausnahmen entfallen.

Im Auswahlverfahren für Leitungsstellen sind Fragen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages verpflichtend.

Für junge Eltern und/oder Alleinerziehende gibt es die Möglichkeit, bestimmte Ausbildungen auch in Teilzeit zu absolvieren.

In Bereichen in denen eine Unterrepräsentanz von Männern besteht, wird der Zusatz, dass Bewerbungen von Männern besonders erwünscht sind ergänzt.

Umsetzungsstand



Ziel/-e

Gleichstellung im gesamten Stellenbesetzungsverfahren umsetzen.

Zuständigkeit

Hauptamt und Personalabteilung / Gleichstellungsstelle.

5.4 PERSONALENTWICKLUNG (FORTBILDUNG) NR. 1.04

Beschreibung

Die Führungskräfte sollen gemäß LGG im Bereich der Belästigung und Gleichbehandlung geschult werden.

Maßnahme/-n

Die Führungskräfte nehmen verpflichtend an einer Schulung „Nähe und Distanz, Arbeitsbeziehungen konstruktiv gestalten“ teil.

Für Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen gibt es entsprechend angepasste Schulungen.

2023 ist der achte Durchgang „Mit Frauen an die Spitze“ geplant. Die Stadt Herten wird sich weiterhin mit Mentorinnen und ggf. Mentoren beteiligen und Plätze für Mentees zur Verfügung stellen. Teilzeitbeschäftigung ist kein Hindernis.

Es sind weitere Angebote zum Thema kollegiale Beratung für die teilnehmenden Frauen im Rahmen des Führungsfrauenstammtisches geplant.

Außerdem wird geprüft, ob die Reihe erneut für weitere potentielle Teilnehmerinnen angeboten werden kann.

Regelmäßiger Austausch über die Umsetzung der Vereinbarung für Chancengleichheit mit den Gleichstellungsbeauftragten von Prosoz und den Stadtwerken. Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen.

Umsetzungsstand



Ziel/-e

Führungskräfte werden durch die Fortbildung „Nähe und Distanz, Arbeitsbeziehungen, Kernstruktur gestalten“ geschult und sensibilisiert.

Frauen sind für die Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe qualifiziert.

Zuständigkeit

Hauptamt und Personalabteilung / Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle von Prosoz und Stadtwerken.

5.5 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF NR. 1.05

Beschreibung

Beschäftigte mit Familienverantwortung werden weiterhin bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

Maßnahme/-n

Arbeitszeit – Familienbewusste Arbeitszeiten (Dauer sowie Lage, Verteilung und Flexibilität der Arbeitszeit) sind ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir haben bereits seit vielen Jahren durch unsere „FlexZeit“-Regelung große Spielräume geschaffen. Natürlich können nicht alle „nach Wunsch“ arbeiten und es bedarf der Bereitschaft einer flexiblen Gestaltung.

Teilzeit - Teilzeitbeschäftigung wird auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang - sofern dienstlich möglich - ermöglicht. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Bereichen möglich; dies gilt auch für Führungs- und Leitungsaufgaben und in Bereichen mit Schichtdienst. Die vielfältige Bandbreite der individuellen Arbeitszeitmodelle wird beibehalten. Ausfallzeiten sollen so kurz wie möglich sein. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung wird grundsätzlich ermöglicht, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitausbildung - Für junge Eltern und/oder Alleinerziehende gibt es die Möglichkeit, bestimmte Ausbildungen auch in Teilzeit zu machen.

Berufliche Auszeit – Beurlaubte Beschäftigte - Beurlaubung wird auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang ermöglicht. Im Laufe eines Arbeitslebens gibt es Ereignisse, die eine bewusste Auszeit von der Berufstätigkeit erfordern. Eine Familienpause und der Wiedereinstieg sollen gut vorbereitet werden.

Hierzu wurde ein Kontakthalteprogramm entwickelt.

Notfallregelung bei Betreuungsengpässen - Bei Notfällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeit nach Rücksprache mit ihren Vorgesetzten unterbrechen. Die fehlende Arbeitszeit wird über den Ausgleich von Mehrstunden geregelt. Es besteht die Möglichkeit, das Kind auch mal mit ins Büro zu bringen (sofern die Aufgabe es zulässt und es räumlich und organisatorisch geeignet ist), oder ggfls. zu Hause zu arbeiten.

In 2022 wurde eine Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten entwickelt, die zudem eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Für die Betreuung eines Kindes wird im Rathaus ein Spielkoffer zur Verfügung gestellt, der die Beschäftigung des Kindes in den Büroräumlichkeiten vereinfacht. Der Spielkoffer ist für zwei Altersklassen vorhanden und kann zentral an der Infotheke ausgeliehen werden.

Für die Fälle, in denen Beschäftigte Schwierigkeiten haben einen Betreuungsplatz für ihr Kind zu finden, wird die Stadt Herten prüfen, ob eine Betreuung in Hertener Kinderbetreuungsstellen möglich ist.

Erstellung einer Umfrage, ob Angehörige gepflegt oder Kinder betreut werden müssen. Daraus werden Maßnahmen entwickelt.

Informationen und Beratungsangebote

Im unternehmenseigenen Expertennetzwerk beraten die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffene Beschäftigte. Hier können Beschäftigte die Beratung zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Tagesmüttervermittlung und die Beratung von BIP zu allen Fragen rund um das Thema Pflege während ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Die Personalabteilung berät zu den Möglichkeiten der (Teil-)Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz bzw. den entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen und unterstützt bei der kurzfristigen Gewährung und des entsprechenden Freistellungsschreibens.

Umsetzungsstand



Ziel/-e

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zuständigkeit

Hauptamt und Personalabteilung, sowie die Gleichstellungsstelle.

6. ANHANG

6.1 GESETZLICHE GRUNDLAGEN, WEITERE DOKUMENTE

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf

