



Gleichstellungsplan der Stadt Eschweiler 2019-2024

Beschlussvorlage für
den Rat der Stadt Eschweiler
in seiner Sitzung am 27.03.2019

Inhaltsverzeichnis

I.	Einführung	5
1.	Rechtliche Grundlagen	5
2.	Verantwortung	6
3.	Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes	6
4.	Gleichstellungsplan	8
II.	Personalmanagement am Puls der Zeit	10
1.	Altersstruktur und Generationen-Mix	10
2.	Personalentwicklung und Gleichstellungsplan	12
III.	Gleichstellungsplan 2019 bis 2024	13
1.	Inhalt und Aufbau des Gleichstellungsplans	13
2.	Allgemeine Hinweise	13
Teil 1 - Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur		14
1.	Rahmenbedingungen der Datenerhebung	14
2.	Gesamtpersonalstand	15
3.	Beschäftigte nach Statusgruppen Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte	16
4.	Vergleichsgruppen der Gesamtbeschäftigten auf der Laufbahn- und Einkommensebene	17
5.	Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Fachrichtungen, Einrichtungen und Berufsbereichen	18
5.1	Verwaltungsdienst	18
5.2	Technischer Dienst	20
5.3	Sozial- und Erziehungsdienst	21
5.4	Feuerwehrtechnischer Dienst	22
5.5	Einrichtungen und Berufsbereiche	22
6.	Führungskräfte	23
7.	Zusammenfassung der Ergebnisse der Unterrepräsentanz	24
Teil 2 - Prognose und Zielvereinbarungen		25
1.	Wesentliches zur Prognose	25
2.	Prognose der freiwerdenden Stellen und Zielquoten	26
3.	Verfahren fortlaufender Datenanalysen	27
4.	Grundsatz der geschlechtsspezifischen Datenerfassung	27
Teil 3 - Ziele und Maßnahmen		28
1.	Grundsätze, Ziele und Maßnahmen im Kontext des Landesgleichstellungsgesetzes	28
1.1	Stellenausschreibung	28
1.2	Auswahlverfahren	30
1.3	Vorstellungsgespräche	30
1.4	Gleichstellung der Sprache – durch Sprache	30
1.5	Fortbildung	31
2.	Handlungsfeld Führungskräfte	32
2.1	Quintessenz	32
2.2	Führen in Teilzeit	32
2.3	Nachwuchsförderung	33
2.4	Qualifizierung und Fortbildung	34
3.	Handlungsfeld Ausbildungsbereich	35
3.1	Ausbildung	35
3.2	Weiterbildung, Fortbildung	36

3.3	Ausbilderinnen und Ausbilder	37
4.	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	38
4.1	Elternzeit, Beurlaubung	38
4.2	Teilzeit	39
4.3	Arbeitszeitregelung	40
4.4	Kinderbetreuung	40
4.5	NEUE Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41
5.	Handlungsfeld Arbeitsklima	42
5.1	Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	42
5.2	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	42
IV.	Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Altersgruppen der Beschäftigten	10
Abbildung 2:	Übersicht der Grundgesamtheit der Beschäftigten	15
Abbildung 3:	Statusgruppen insgesamt und nach Geschlecht	16
Abbildung 4:	Prozentuale Verteilung der Frauen, Laufbahn-/Einkommensebene	17
Abbildung 5:	Anteil der Führungskräfte nach Frauen und Männer	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Generationen-Mix	11
Tabelle 2:	Verwaltungsdienst insgesamt, nach Geschlecht, Voll-/Teilzeit	18
Tabelle 3:	Verwaltungsdienst nach Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen	19
Tabelle 4:	Technischer Dienst insgesamt, nach Geschlecht, Voll-/Teilzeit	20
Tabelle 5:	Technischer Dienst nach Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen	20
Tabelle 6:	Sozial- und Erziehungsdienst nach Laufbahnen, Geschlecht, Voll-/Teilzeit	21
Tabelle 7:	Sozial- und Erziehungsdienst nach Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen	21
Tabelle 8:	Führungsebenen geschlechtsspezifisch	23
Tabelle 9:	Übersicht sonstiger Leitungsfunktionen	24
Tabelle 10:	Planziele Führungs- und Leitungsebene	26
Tabelle 11:	Planziele in den sonstigen Besoldungs- und Entgeltgruppen	26
Tabelle 12:	Übersicht der Ausbildungsberufe und Frauenanteil	35
Tabelle 13:	Teilnehmende Verwaltungslehrgänge I und II	37
Tabelle 14:	Teilzeitumfang aller Teilzeitbeschäftigten und nach Fachrichtungen	39

Nachstehende Abkürzungen werden verwendet:

GG	Grundgesetz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LBG	Landesbeamtengesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
GLP	Gleichstellungsplan
MHKBG	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
LG	Laufbahngruppe
EA	Einstiegsamt
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
Symbole:	♀ weiblich, ♂ männlich

I. Einführung

1. Rechtliche Grundlagen

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist in Artikel 3 Abs. 2 verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit dem formulierten Staatsziel „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren.

Auf kommunaler Ebene sind die Gemeinden und Gemeindeverbände in NRW seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) im Jahr 1999 in der gesetzlichen Pflicht, Frauen zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Nach fast 17-jähriger Praxisphase des Landesgleichstellungsgesetzes hat der Landtag der 16. Wahlperiode (2012-2017) beschlossen, das Gesetz zu überprüfen, zu modernisieren und Umsetzungsdefizite zu beseitigen.

Am 15.12.2016 wurde das novellierte Landesgleichstellungsgesetz durch den Landtag beschlossen.

Quotenregelung: Nordrhein-Westfalen hat 1989 als erstes Bundesland ein Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen (Frauenförderungsgesetz) verabschiedet. Es enthält eine leistungsbezogene Zielquote von 50 Prozent: Bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung sind Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in den Bereichen zu bevorzugen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Quotenregelung aus dem Frauenförderungsgesetz NRW von 1989 entfaltete jedoch über Jahrzehnte hinweg nicht ausreichende Wirkung. Ein Rechtsgutachten des ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Dr. Papier, sollte Möglichkeiten zur Fortentwicklung der Quote aufzeigen. Die Änderungen des Landesbeamtengesetzes NRW (LBG) und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) 2016 lehnten an die Empfehlungen von Prof. Dr. Papier an und sahen vor, dass Frauen bei Beförderungen den Vorzug erhalten, wenn eine „**im Wesentlichen** gleiche Eignung“ vorliegt.

Der neue Landtag der 17. Wahlperiode hat durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes NRW (LBG) und weiterer landesrechtlicher Vorschriften am **17.09.2017 die zum 01.07.2016 in Kraft getretene Neufassung von § 19 Abs. 6 LBG NRW (Beförderungen sowie beförderungsrelevante Auswahlentscheidungen) zurückgenommen und auch § 7 LGG wieder in den früheren Rechtszustand zurück versetzt (in Kraft getreten am 28.09.2017).**

Es ist ein **Gleichstellungsplan** (vormals Frauenförderplan) zu erstellen. Dieser soll vorhandene Strukturen und die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen erkennen helfen und Möglichkeiten zur Veränderung aufzeigen.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Die im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen stehen nicht im Widerspruch zum **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Eine unterschiedliche Behandlung ist danach zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Die **Rechte und Pflichten des Personalrates** nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein Westfalen (LPVG) bleiben unberührt sowie die gesetzlichen Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen und ihnen Gleichgestellte.

2. Verantwortung

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG).

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes trägt der/die Bürgermeister/-in. Alle Führungskräfte tragen die Mitverantwortung dafür, dass die formulierten grundsätzlichen Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans umgesetzt werden.

3. Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW

Im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW 2016 erfolgte die Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan (GLP). Die Umbenennung beinhaltet keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel, sondern ist lediglich eine terminologische Anpassung an die übrigen Bezeichnungen des Gesetzes. Der Gleichstellungsplan ist nach wie vor eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Das Landesgleichstellungsgesetz verfolgt eine doppelte Zielsetzung:

- Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts (Frauenförderung), insbesondere in Form der **Unterrepräsentanz in Führungspositionen** und in der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.
- Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf **Frauen und Männer**. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie/Pflege miteinander vereinbaren lässt. Es wird zukünftig zunehmend Karrierewege geben müssen, die den individuellen Lebensanspruchsphasen gerecht werden.

Wesentliche Änderungen:

- **Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung**

In wesentlichen Gremien müssen Frauen aufgrund der veränderten Rechtslage mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein (§ 12 LGG). Wesentliche Gremien sind beispielsweise Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie Gremien, die für die Stadt Eschweiler eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßige Kommissionen, Beiräte Ausschüsse und Kuratorien.

Die Neuregelungen in § 12 LGG hat das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW (MHKBG) in Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden NRW, basierend auf einer Sammlung von Fragen zur Anwendung der Vorschriften zur Gremienbesetzung, eine Handreichung unter dem Titel „Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen“ veröffentlicht.

(Unter <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mhkbkg> ist diese Handreichung zu finden)

Der Stadtrat ist gemäß § 12 Abs. 2 Satz 5 LGG von der Geltung der Quotenvorgabe von 40% ausgenommen, da die Quotenvorgabe nicht anwendbar auf die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinde und Gemeindeverbände ist. Die Ausschüsse sind als Untergliederungen des Rates ebenfalls ausgenommen.

Nach § 12 Abs. 6 LGG ist die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung der Gremien nach Geschlecht in Form eines Gremienberichtes zu unterrichten.

Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung war bisher aufgrund der Regelungen im alten Landesgleichstellungsgesetz in den Frauenförderplan aufzunehmen. Durch die Neufassung des Landesgleichstellungsgesetzes ist dies im (neuen) Gleichstellungsplan nicht mehr vorgesehen.

- **Zuständigkeit**

§ 1 Abs. 3 LGG konkretisiert, wer zur Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. des Grundgesetzes (GG) sowie für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zuständig ist: Die Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

- **Geschlechtergerechte Sprache**

Mit der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes wurde eingeführt, dass Gesetze und Rechtsvorschriften sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen müssen (§ 4 LGG). Die bisherige „Soll-Bestimmung“ wurde damit in eine „Muss-Regelung“ umgewandelt. Gleiches gilt für die interne und externe dienstliche Kommunikation. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden.

- **Führen in Teilzeit**

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Führungs-/Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).

- **Experimentierklausel**

Die Einführung einer Experimentierklausel. Anstatt der Aufstellung eines Gleichstellungsplans können in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Instrumente gewählt werden (§ 6a LGG).

Mit der Einführung der Experimentierklausel sollen neue Wege zur Umsetzung der Gleichstellung eröffnet werden. Ermöglicht wird die Nutzung alternativer Möglichkeiten vor dem Hintergrund, dass Alternativen zum Gleichstellungsplan erprobt werden sollen. Es bestehen keine detaillierten inhaltlichen Vorgaben zum Einsatz alternativer Instrumente. Einzige inhaltliche Maßgabe ist, dass die mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele erreicht werden.

- **Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**

Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 17 bis 19 LGG aufgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§ 16 Abs. 1 LGG) entscheidet sie in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören (§ 18 Abs. 1 LGG). Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, dem Gleichstellungsplan oder anderen Vorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern hält, stehen ihr nach § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19a LGG ein Klagerecht zu.

Informationspflicht der Dienststelle als „Bringschuld“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der

Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG). Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren (§18 Abs.2 LGG).

Widerspruchsrecht

Im Rahmen des LGG sind der Gleichstellungsbeauftragten differenzierte Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Sie kann eine Stellungnahme abgeben, ihr unmittelbares Vortragsrecht nutzen oder Widerspruch (§ 19 Abs. 1 LGG) einlegen. Im Interesse eines sachgerechten Einsatzes der unterschiedlichen Instrumentarien werden in der Regel zunächst die genannten, unterhalb der Schwelle des förmlichen Widerspruchs liegenden Möglichkeiten ausgeschöpft. Bei Einlegung des Widerspruchs ist der Vollzug der Maßnahme bis zur erneuten Entscheidung der Dienststellenleitung auszusetzen.

Hinzuziehen von externem Sachverstand

Gemäß § 18 Abs. 7 LGG kann die Gleichstellungsbeauftragte zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Stellenbewertungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission (§ 17 Abs. 1 LGG).

Mitwirkungsrechte

In der Liste der Mitwirkungsrechte (§ 17 Abs. 1 LGG) sind die „Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen in der Dienststelle“ hinzugefügt worden.

Anrufungsrecht der Beschäftigten

Alle Beschäftigten können sich gemäß § 20 LGG unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

4. Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und Landesgleichstellungsgesetz nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird. Frauenförderung ist so lange erforderlich, bis die tatsächliche Parität sichergestellt ist. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei die zentrale Rolle.

In Abschnitt II (§§ 5-12) des Landesgleichstellungsgesetzes werden Maßnahmen und Instrumente zur Frauenförderung benannt. Ein Instrument ist der Gleichstellungsplan, dessen Erstellung und dauerhafte Fortschreibung für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren verpflichtend vorgeschrieben ist (§ 5 LGG). Die Fortschreibung erfolgt nach Ablauf der Geltungsfrist. Erfolgt die Fortschreibung nicht fristgerecht, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten auszusetzen.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Eschweiler gilt für die Laufzeit von fünf Jahren und tritt mit Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Eschweiler in Kraft.

Ein verbindliches **Controlling in Form einer summarischen Überprüfung erfolgt nach zwei Jahren** ab Inkrafttreten des Gleichstellungsplans. Wird erkennbar, dass die festgelegten Ziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Der Bericht ist dem Rat vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Eschweiler einschließlich der rechtlich unselbständigen Organisationseinheiten.

Hinweise zum Geltungsbereich des Gleichstellungsplans und zur Zuständigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten:

- Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen haben keine Rechtspersönlichkeit, das heißt sie sind rechtlich Teil der Verwaltung. Für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit gilt der Gleichstellungsplan und die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig.
- Für Unternehmen in Form der **Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)** gilt der Gleichstellungsplan der Stadt Eschweiler nicht, somit auch **nicht für die BKJ – Betreuungseinrichtungen für Kinder & Jugendliche der Stadt Eschweiler**, Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR). Ausgestaltet als Anstalt des öffentlichen Rechts gemäß § 114a GO NRW ist sie als juristische Person des öffentlichen Rechts rechtsfähig, das heißt sie ist selbstständige Trägerin von Rechten und Pflichten. Der BKJ (AöR) wurde die gemeindliche Aufgabe vollständig übertragen.
Das Landesgleichstellungsgesetz gilt unmittelbar für alle öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, die in § 2 Abs. 1 LGG aufgeführt sind. Gemäß Abs. 1 gehören dazu auch Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR). Damit gilt das Landesgleichstellungsgesetz unmittelbar auch für Unternehmen, die in dieser Rechtsform geführt werden. Eine Gleichstellungsbeauftragte ist zu bestellen. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist zwar nicht zuständig, übernimmt aber derzeit die Aufgabe aus Gründen der Rechtssicherheit.
- Für **Unternehmen in privatrechtlicher Form** (GmbH, AG etc.) ist der Gleichstellungsplan der Stadt Eschweiler nicht verbindlich. Bei Neugründung eines Unternehmens in privatrechtlicher Form muss die Gemeinde oder Gemeindeverband jedoch dafür sorgen, dass die entsprechende Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag verankert wird. Ist die öffentliche Hand Mehrheitseignerin für Unternehmen, die bei Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes bereits bestanden, haben die Vertreterinnen und Vertreter darauf hinzuwirken, dass die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes im Unternehmen beachtet werden. Das heißt sie sorgen im Rahmen ihrer unternehmensrechtlichen Einflussmöglichkeiten für die Umsetzung gleicher beruflicher Entwicklungschancen von Frauen und – bezogen auf alle Beschäftigten – für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist für Unternehmen in privatrechtlicher Form nicht zuständig.

(Vgl. Fragen zum Landesgleichstellungsgesetz, MHKBG NRW, Seite 5)

II. Personalmanagement am Puls der Zeit

1. Altersstruktur und Generationen-Mix

Die Arbeitswelt hat in den letzten Jahren begonnen sich grundlegend zu verändern - Digitalisierung und Globalisierung schreiten voran und der demographische Wandel ist in Gang gekommen. Die geburtenstarken Jahrgänge der heute ca. 50 bis 65-Jährigen ziehen sich nach und nach aus dem Arbeitsleben zurück und werden Lücken hinterlassen, die die geburtenschwachen Generationen nach ihnen rein zahlenmäßig nicht füllen können. Infolgedessen wird das Personal zu einer knappen Ressource; und nach dem Motto „Catch me, if you can“ wird der Kampf um die besten Köpfe, um junge und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsmarkt zunehmen. Es gilt rechtzeitig qualifizierte Nachfolgerinnen und Nachfolger zu finden und Erfahrungswissen der Ausscheidenden zu sichern.

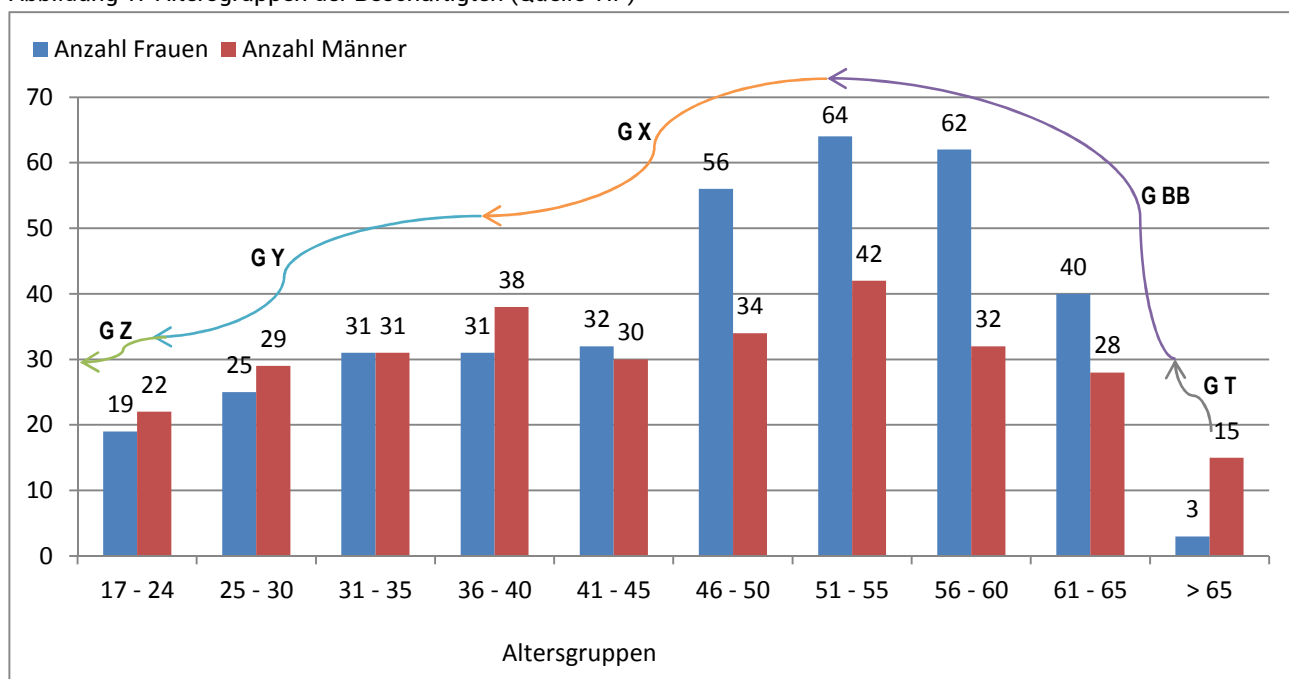
Altersstruktur zum Stichtag 01.02.2018

Die Altersstruktur der Stadtverwaltung Eschweiler ist der nachfolgenden Grafik zu entnehmen. Sie stellt die Altersgruppen der insgesamt **664 Beschäftigten** zum Stichtag 01.02.2018 dar. Die Altersstruktur wurde analog der Personaldaten des Konzeptes „Verwaltung in Personalentwicklung“ (ViP) berechnet. Erfasst wurden alle aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich des Ersatzpersonals für Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit, Beurlaubte und langfristig arbeitsunfähig Erkrankte. Somit sind Doppelungen durch Nachbesetzungen in der Statistik enthalten.

Das Alter wurde nach Geburtstagen zum Stichtag 01.02.2018 berechnet.

Die eingefügten Pfeile veranschaulichen zusätzlich den Verlauf des Generationenwechsels (Vgl. Generationen-Mix, S. 11).

Abbildung 1: Altersgruppen der Beschäftigten (Quelle ViP)



G=Generation Z, Y, X, Baby Boomer, Traditionalisten

Die beiden größten Altersgruppen zum Stichtag 01.02.2018 bilden die Beschäftigten im Alter zwischen 51 und 60 Jahren mit insgesamt 200 Personen, 126 Frauen und 74 Männer. Dies macht einen Gesamtanteil von 30% der 664 Gesamtbeschäftigten aus.

Die planbare Fluktuation durch den Eintritt ins Rentenalter (Pensions-/Rentenalter von 65 Jahren) zeigt, dass die heutigen 55 bis 65-Jährigen innerhalb der nächsten 10 Jahre das Rentenalter erreichen.

Insgesamt werden es voraussichtlich 180 Beschäftigte sein, davon 112 Frauen und 68 Männer. Ohne die 18 Personen der 66-82-Jährigen (überwiegend Lotsinnen/Lotsen) macht das 29% der Beschäftigten aus.

Bei den 112 Frauen handelt es sich um 7 Beamtinnen und 105 Tarifbeschäftigte (davon 50 Reinigungskräfte, Küchenhilfen und Erwachsenenlotsinnen) und bei den 68 Männern um 18 Beamte und 50 Tarifbeschäftigte (davon 7 Erwachsenenlotsen und Aufseher).

Generationen-Mix zum Stichtag 01.02.2018

Eine weitere Herausforderung, die eng mit den genannten Trends zusammenhängt, ist im spannungsreichen Nebeneinander mehrere Generationen von Beschäftigten zu sehen. So arbeiten in der Stadtverwaltung Eschweiler fünf Generationen neben- und miteinander: die Traditionalisten (auch Veteranen genannt), die Baby Boomer sowie die Generationen X, Y und Z. Hier begegnen sich die „jungen Wilden“ und die „alten Hasen“, das heißt neben ihrer Individualität (Herkunft, Ausbildung, persönliche Entwicklung) bringen diese Generationen sehr unterschiedliche Werthaltungen und Einstellungen zur Arbeit mit.

In der folgenden Tabelle wurden die Beschäftigten nach Jahrgängen erfasst und den fünf Generationengruppen Z, Y, X, Baby Boomer und Traditionalisten zugeordnet. Die erfassten Zahlen sind nicht vergleichbar mit denen in der vorherigen Grafik, da die Generationen nach Jahrgängen berechnet wurden.

Tabelle 1: Generationen-Mix, N=664

Generation	Exemplarische Merkmale	Jahrgang	Gesamt	Frauen	Männer	Alter
Gen Z	„Arbeit ist nur ein Teil des Lebens“ - Mit dem Internet groß geworden - Vernetzung in Social Media/Social Networks - Individualisierung, Selbststeuerung, Flexibilität - Globales Denken gewohnt - Soziale Verantwortung wichtig - Schwache Loyalität gegenüber Arbeitgeber/-in - Kreativität und laterales Denken - Informiert, gebildet, intellektuell anspruchsvoll	<1995	28	12	16	18-23
Gen Y	„Arbeit und Leben verbinden“ - Vertrauen, positive Verstärkung - Positive Grundeinstellung, Optimismus - Diversity - Soziale Verantwortung - Geld, aber Work-Life-Balance ist wichtiger - Familienorientiert, Teamarbeit - Technologie	1980-1995	157	75	82	24-38
Gen X	„Arbeiten um zu leben“ - Diversity - Globales Denken - Work-Life-Balance - Spaß - Informelles Handeln - Selbstvertrauen - Pragmatismus	1965-1979	243	135	108	39-53
Baby Boomer	„Leben um zu arbeiten“ - Wettbewerb - Hart arbeiten - Erfolg: persönliche Belohnung - Teamorientierung - Starke Loyalität gegenüber Arbeitgeber/-in - Pflichtbewusstsein	1946-1964	232	141	91	54-72
Traditionalisten	„Arbeiten um zu überleben“ Nachkriegsgeneration	<1946	4	0	4	73-83

Hinweis zur Tabelle: Die Grenzen der Generationen sind weder ganz trennscharf, noch ganz eindeutig zeitlich definiert (Jahrgänge). Bei den exemplarischen Merkmalen der Generationen Z, Y, X und Baby Boomer (Quelle: Arbeitswelt 2025, Marcus K. Reif) handelt es sich um generelle Zuschreibungen, die in der Realität eines konkreten Menschen dieser Jahrgänge nicht zwangsläufig zutreffen müssen, wird doch die Persönlichkeit eines Menschen durch eine Vielzahl individueller Erfahrungen, Prägungen und gegebenen Lebensumstände beeinflusst, zumal Werte und Einstellungen im Zeitverlauf nicht stabil sind, sondern sich immer wieder ändern können.

Die Generationenvielfalt der Stadtverwaltung Eschweiler stellt das Personalmanagement vor besondere Herausforderungen. Es gilt diese Herausforderungen als Chance zu nutzen, um ein modernes, lebenswertes und produktives Arbeitsumfeld für Frauen und Männer zu gestalten. Insgesamt wird das Personalmanagement sich zukünftig auf die unterschiedlichen und teilweise gegensätzlichen Anforderungen der verschiedenen Generationen hin ausrichten müssen. Das kann bedeuten, etablierte Instrumente der Personalentwicklung (z.B. Rekrutierung oder Mitarbeiter-/innen-Gespräche) mit Blick auf die verschiedenen Einstellungen und Haltungen der Generationen neu auszurichten und weiterzuentwickeln.

Strategisch orientierte und ganzheitliche Ansätze einer demografiefesten Personalpolitik sind ein guter Weg, um die Folgen des demografischen Wandels frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen.

2. Personalentwicklung und Gleichstellungsplan

Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs.10 des LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als ein **wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle** herausgestellt. Das Gesetz hebt hier deutlich das Zusammenwirken von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung hervor.

Personalentwicklung ist die systematische Gestaltung von Prozessen, die es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern.

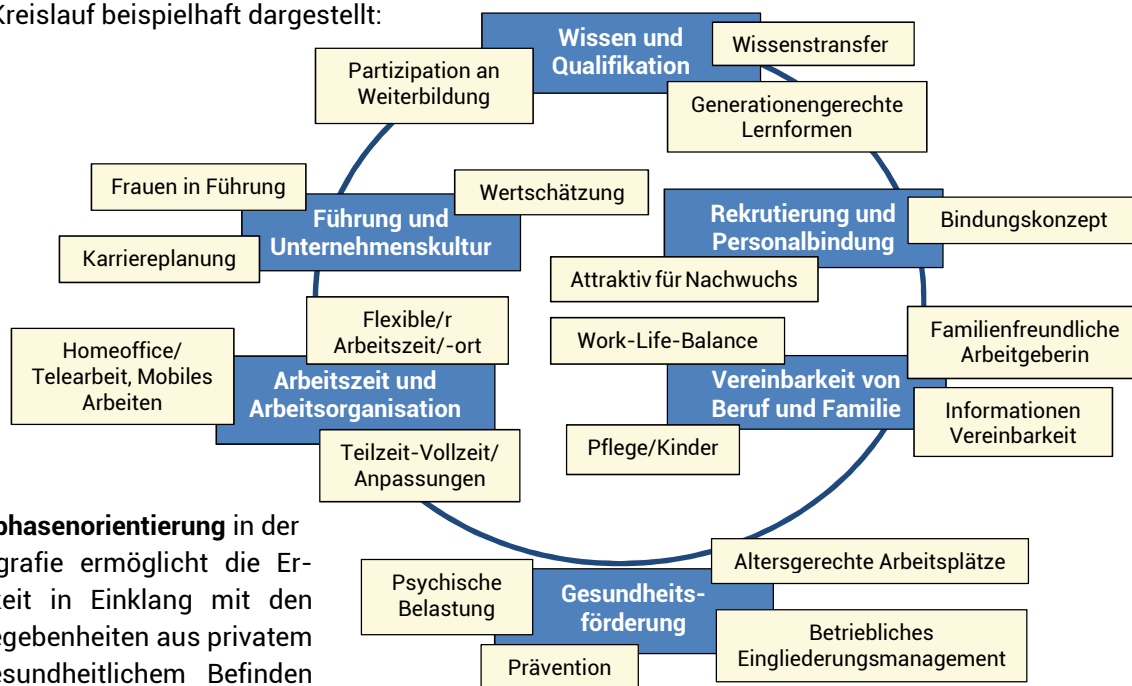
(Definition der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement - KGSt)

Die Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Dazu gehören neben dem Erreichen konkreter Zielvereinbarungen auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle sowie digitale Vereinbarkeitslösungen. Die Übernahme von Frauen in Führungspositionen soll durch gezielte Personalplanung gefördert werden.

Die Herausforderungen eines Gleichstellungsplanes werden durch folgende Themen geprägt:

- Förderung von Frauen in allen Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen; - der Abbau von Diskriminierungen; - die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ergänzungen finden die Gleichstellungsanliegen durch eine demografiefeste Personalpolitik, wie im nachfolgenden Kreislauf beispielhaft dargestellt:



Die **Lebensphasenorientierung** in der Erwerbsbiografie ermöglicht die Erwerbstätigkeit in Einklang mit den weiteren Gegebenheiten aus privatem Umfeld, gesundheitlichem Befinden und Alter für.

III. Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

1. Inhalt und Aufbau des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan (GLP) enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Grundlagen sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Abs. 2 LGG).

Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 v.H. zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG). Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 1 LGG erreicht werden sollen. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 6 Abs. 3, § 13 LGG).

Der Gleichstellungsplan ist wie folgt in drei Teilen aufgebaut:

- Teil I: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Ermittlung der Handlungsbedarfe)
- Teil II: Prognose und Zielvereinbarungen
- Teil III: Ziele und Maßnahmen

2. Allgemeine Hinweise

Sowohl im Beamtenrecht als auch im Tarifrecht haben sich in 2016/2017 strukturelle Änderungen ergeben, die bei der Gegenüberstellung von Besoldungs- und Entgeltgruppen berücksichtigt werden müssen.

Das Besoldungsrecht der Beamtinnen und Beamten unterscheidet nicht mehr in einzelne Laufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst), sondern kennt nur noch zwei Laufbahngruppen und je Laufbahngruppe zwei Einstiegsämter.

- Laufbahngruppe 1/1. Einstiegsamt (ehem. unterer Dienst)
- Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)
- Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)
- Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)

In diesem Zusammenhang wird in der Besoldungsgruppe A 13 nicht mehr zwischen einem gehobenen Dienst und einem höheren Dienst unterschieden.

Im Tarifrecht ist mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 01.01.2017 die bisherige Entgeltgruppe 9 aufgefächert worden in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c. Des Weiteren wurden die bisher für Eingruppierungsvorgänge „gesperrten“ Entgeltgruppen 4 und 7 „freigegeben“.

Teil 1 - Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur umfasst eine Darstellung der Beschäftigtensituation zum **Stichtag 01.02.2018**.

Erfasst sind alle Festangestellten sowie befristet Beschäftigten, die zum Stichtag einen Vertrag von einem halben Jahr oder länger haben. Saisonarbeitende Frauen und Männer sind beispielsweise nicht enthalten.

Nicht erfasst sind Wahlbeamte, Personal in Ausbildung, Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit, Beschäftigte in Zeitrente, Beurlaubte, langfristig arbeitsunfähig Erkrankte und Personen im Praktikum.

Der Ausbildungsbereich wird gesondert betrachtet.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan. Grundlage der Datenerhebung ist der Personenbezug (Pro-Kopf-Berechnung) unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen.

In einer Übersicht sind die Statusgruppen Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten, jeweils getrennt nach Fachrichtungen und Teilzeit/Vollzeit dargestellt und bei den Tarifbeschäftigten zudem nach Einrichtungen und Berufsgruppen.

Da in der Regel alle Stellen sowohl für Beamtinnen und Beamten als auch für Tarifbeschäftigte geöffnet sind, wird auf eine getrennt differenzierte Analyse verzichtet.

Die äquivalenten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind in einer Gesamtbetrachtung des Personalstandes entsprechend § 7 Abs. 5 LGG, Anlage 2 (siehe nebenstehende Tabelle) zusammengefasst.

Darüber hinaus erfolgt die differenzierte Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen nach Fachrichtungen, Einrichtungen und Berufsbereichen sowie nach Laufbahnen und Besoldungs-/ Entgeltgruppen.

Anlage 2 LGG

Besoldungsgruppe	TVÖD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
<i>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</i>	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
<i>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</i>	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
<i>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</i>	
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S3 - S5
<i>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</i>	
A 6 Beförderungssamt	*****
A 4/A 5	*****
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

Bei den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wird nach dem Beschäftigungsumfang <50% (= bis Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit), 51-75% (= bis ca. 2/3 der regelmäßigen Arbeitszeit), >75% (= 3/4 und mehr der regelmäßigen Arbeitszeit) differenziert.

Zum Stichtag 01.02.2018 sind sowohl die BKJ – Betreuungseinrichtungen für Kinder & Jugendliche der Stadt Eschweiler, Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) mit insgesamt 207 Beschäftigten (einschließl. der 11 Auszubildenden), davon 200 Frauen und 7 Männer als auch die Wirtschaftsbetriebe Eschweiler GmbH (WBE) mit insgesamt 98 Beschäftigten (einschließl. der 3 Auszubildenden), davon 11 Frauen und 87 Männer nicht Bestandteil der Datenerhebung (Vgl. I.4, S. 9). Die WBE wurde erst zum 01.01.2019 überführt.

Hinweis zum Datenschutz:

Aus Gründen des Datenschutzes sind die Angaben und differenzierte Analysen des Gleichstellungsplans in ihrer Gesamtheit aufgeführt.

2. Gesamtpersonalstand

Analog der Personaldaten des Konzeptes „Verwaltung in Personalentwicklung“ (ViP) wurde der Personalstand von **664** Beschäftigten zum Stichtag 01.02.2018 ermittelt.

Die **Frauenquote** beträgt **55%**.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist ein festgelegter Beschäftigtenbegriff zugrunde zu legen, so dass für die zu ermittelnde Grundgesamtheit folgende **42** Personen nicht in die Berechnung einfließen:

- 3 Wahlbeamte (3 Männer)
- 14 Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit (8 Frauen, 6 Männer)
- 7 Beschäftigte in Zeitrente (5 Frauen, 2 Männer)
- 13 Beurlaubte (13 Frauen), davon 5 Langzeitbeurlaubte (Frauen in Familienzeit) und 8 Frauen in Elternzeit
- 5 langfristig arbeitsunfähig Erkrankte (5 Frauen)
- 0 Personen im Praktikum

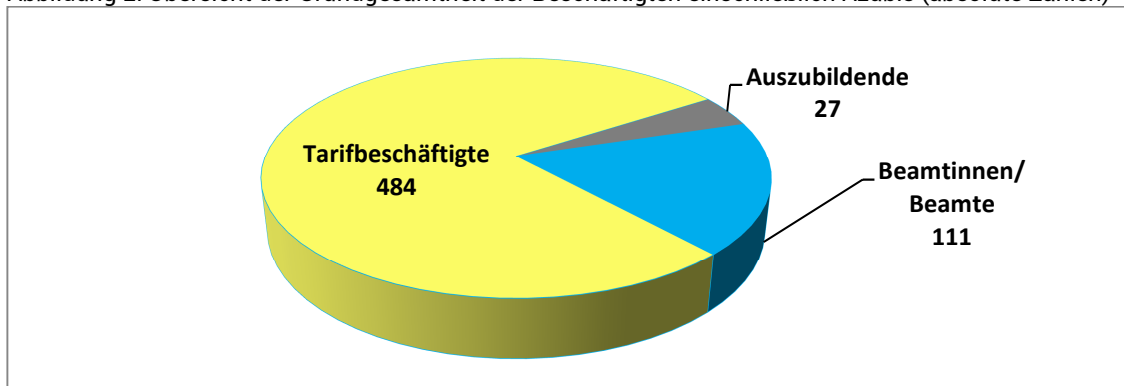
Zudem sind **27** Auszubildende nicht enthalten.

Somit ergibt sich zum Stichtag 01.02.2018 ein Ausgangswert der Grundgesamtheit an Beschäftigten von **595 Personen = Ausgangswert weiterer Analysen**.

Ausgehend von der Grundgesamtheit der Beschäftigten (595) liegt der Frauenanteil mit 54% (322) nach wie vor höher als der Männeranteil mit 46% (273).

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Verteilung der Beschäftigten nach Beamtinnen und Beamten, Tarifbeschäftigten und Auszubildenden.

Abbildung 2: Übersicht der Grundgesamtheit der Beschäftigten einschließlich Azubis (absolute Zahlen)



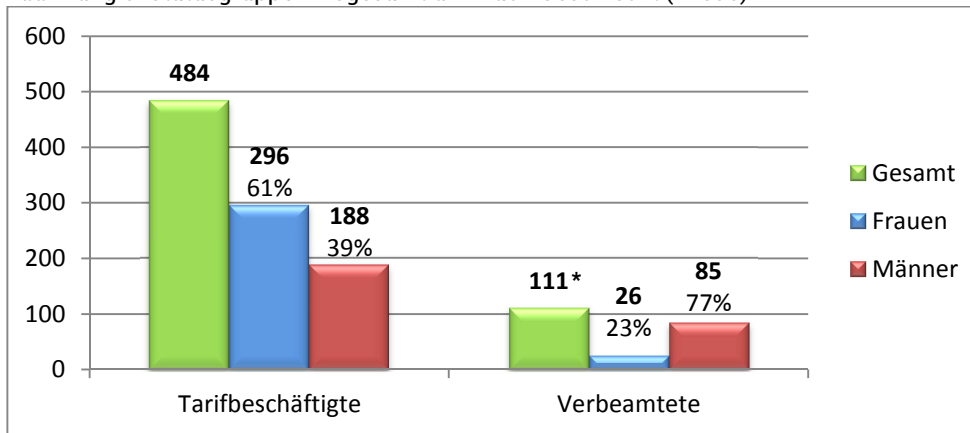
In **Vollzeit** sind 61% (360) der Gesamtbeschäftigten (595) tätig, 35% (126) Frauen und 65% (234) Männer. In **Teilzeit** arbeiten 39% (235) der Gesamtbeschäftigten (595), 83% (196) Frauen und 17% (39) Männer.

Die Ausbildung der 27 Auszubildenden erfolgt in Vollzeit.

3. Beschäftigte nach Statusgruppen der Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten

Die folgende Abbildung zeigt den Anteil der Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten und das Geschlechterverhältnis.

Abbildung 3: Statusgruppen insgesamt und nach Geschlecht (n=595)



* einschließlich Feuerwehr mit 61 Beamten

Die größte Gruppe aller Beschäftigten (595) bilden die tariflich Beschäftigten mit 81% (484). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten beträgt 19% (111).

Die Frauenquote bei den tariflich Beschäftigten (484) beträgt insgesamt 61% (296). Dagegen liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten (111) unterproportional bei 23 % (26).

Verteilung der Beamtinnen und Beamten nach Fachrichtungen

Die Beamtinnen und Beamten verteilen sich wie folgt:

- Verwaltungsdienst: insgesamt 49 Beamtinnen und Beamte, 51% (25) Frauen und 49% (24) Männer
- Technischer Dienst: insgesamt 1 Beamtin (100%), kein Beamter
- Feuerwehrtechnischer Dienst: insgesamt 61 Beamte (100%)

Verteilung der Beamtinnen und Beamten nach Teilzeit/Vollzeit

- Alle Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes sind vollzeitbeschäftigt.
- Teilzeit/Vollzeit (ohne Feuerwehr):
- 14 % (16) der Verbeamteten (50) sind teilzeitbeschäftigt, 68% (34) sind vollzeitbeschäftigt.
- 88% (14) der Verbeamteten in Teilzeit (16) sind Frauen und 13% (2) Männer (%-Differenz ist Rundungsdifferenz).
- Von 16 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 7 Beamtinnen und 2 Beamte 0-50% und 7 Beamtinnen 51-75% der regelmäßigen Arbeitszeit.

Verteilung der Tarifbeschäftigten nach Fachrichtungen, Einrichtungen und Berufsbereichen

Die Tarifbeschäftigten verteilen sich wie folgt:

- Verwaltungsdienst: insgesamt 200 Tarifbeschäftigte, 66% (132) Frauen und 34% (68) Männer.
- Technischer Dienst: insgesamt 52 Tarifbeschäftigte, 42% (22) Frauen und 58% (30) Männer
- Sozial-und Erziehungsdienst: insgesamt 34 Tarifbeschäftigte, 65% (22) Frauen und 35% (12) Männer
- FW/Rettungsdienst: insgesamt 3 Tarifbeschäftigte, 33% (1) Frauen und 67% (2) Männer
- VHS: insgesamt 10 Tarifbeschäftigte, 70% (7) Frauen und 30% (3) Männer
- Bücherei: insgesamt 6 Tarifbeschäftigte, 83% (5) Frauen und 17% (1) Männer
- Bäder: insgesamt 17 Tarifbeschäftigte, 53% (9) Frauen und 47% (8) Männer
- Forst: insgesamt 5 Tarifbeschäftigte, 100% Männer
- Handwerkliche Tätigkeiten, Objektreinigung, Sonstige: insgesamt 157 Tarifbeschäftigte, 61% (96) Frauen und 39% (61) Männer

Verteilung der Tarifbeschäftigten nach Teilzeit/Vollzeit

- 45% (219) der Tarifbeschäftigten (484) sind in Teilzeit tätig, 55% (265) in Vollzeit
- 83% (182) der Tarifbeschäftigten (219) sind Frauen und 17% (37) Männer.
- Von 219 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 39 Frauen und 33 Männer 0-50%, 118 Frauen und 3 Männer 51-75% und 25 Frauen und 1 Mann >75% der regelmäßigen Arbeitszeit.

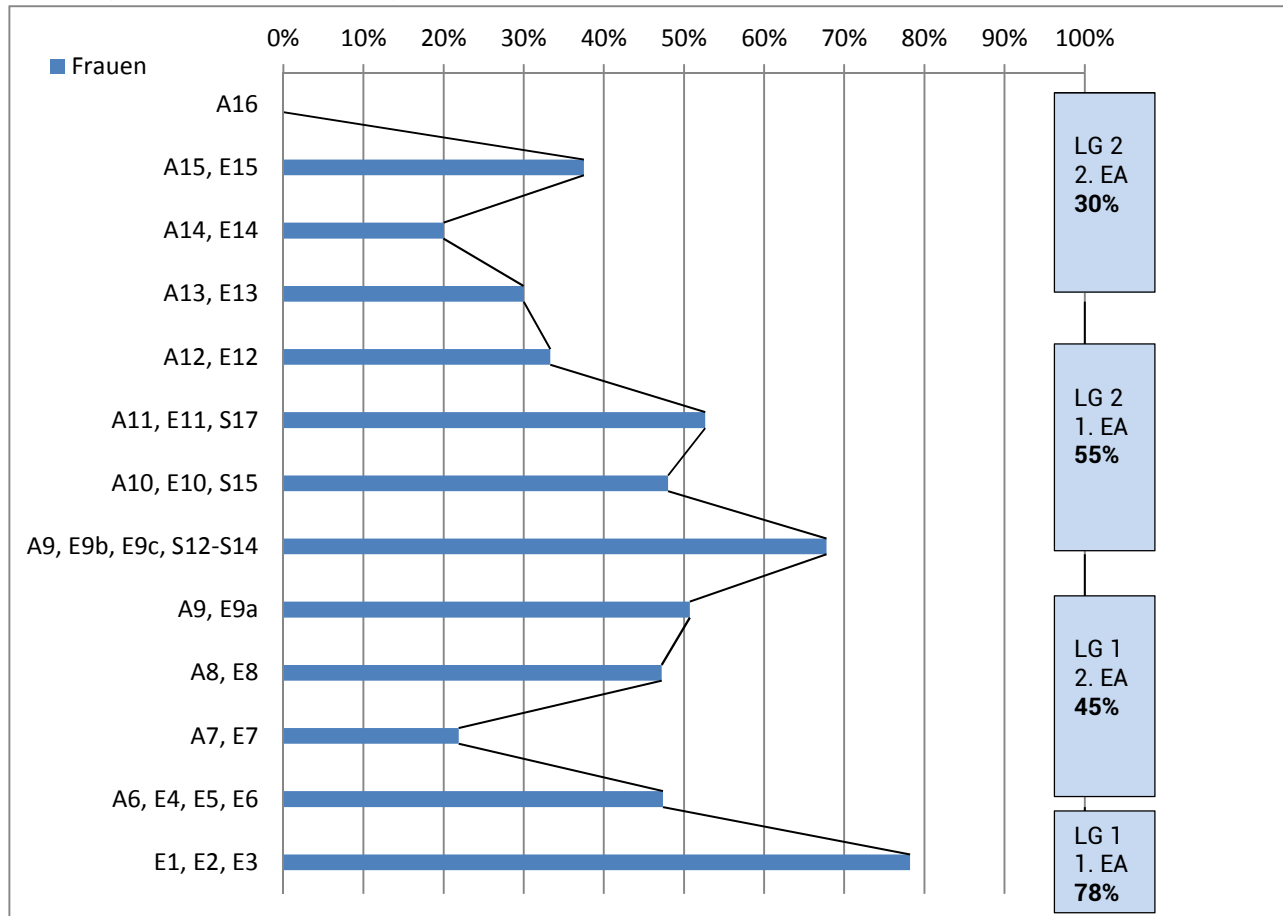
4. Vergleichsgruppen der Gesamtbeschäftigten auf der Laufbahn- und Einkommensebene

Von der Grundgesamtheit der Beschäftigten (**595**) ausgehend, verdeutlicht die nachfolgende Grafik die prozentuale Verteilung der Frauen auf der Laufbahn- und Einkommensebene sowie die Tabelle in absoluten Zahlen nach Frauen und Männer.

Betrachtet man die Anteile der Frauen innerhalb der Laufbahngruppen (LG), fällt die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt (EA) auf.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt wird verursacht durch den hohen Anteil von 55 Beamten der Feuerwehr.

Abbildung 4: Prozentuale Verteilung der Frauen, Laufbahn-/Einkommensebene + Tabelle absolut Frauen/Männer



LG	Laufbahngruppe 2								Laufbahngruppe 1					
EA	2. Einstiegsamt				1. Einstiegsamt				2. Einstiegsamt				1. EA	
Vergl. Gruppen LGG	A16	A15 E15	A14 E14	A13 E13	A12 E12	A11 E11 S17	A10 E10 S15	A9 E9b+c S12- S14	A9 E9a	A8 E8	A7 E7	A6 E5+6 E4	E1-E3	Gesamt von 595
Frauen	0	3	1	2	8	30	12	40	34	34	7	55	97	323
Männer	1	5	4	4	14	27	13	19	33	38	25	62	27	272
Gesamt	1	8	5	6	22	57	25	59	67	72	32	117	124	595

Gleichzeitig ist anhand der Grafik und Tabelle ersichtlich, dass der Frauenanteil bereits in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E12 der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt auf 36% erheblich sinkt und Frauen in der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt in allen Gehaltsstufen unterproportional vertreten sind.

Im Gegensatz dazu sind Frauen in den niedrigsten Einkommensgruppen E1-E3 mit einem Anteil von 78% stark überrepräsentiert. Dies ist überwiegend bedingt durch den hohen Anteil von weiblichen Reinigungskräften und Küchenhilfen. Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A7/E7 und A8/E8 der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt ist auf die Anzahl von 42 Feuerwehrbeamten in der Besoldungsgruppe A7/A8 zurückzuführen.

Die Gesamtbetrachtung der Besoldungs- und Vergütungsebenen führt zu dem Ergebnis, dass Männer durchweg die höher vergüteten Positionen nach wie vor innehaben. Eine höhere Gehaltsstufe geht einher mit einem verantwortungsvolleren Aufgabengebiet oder einer Führungsverantwortung. Zumindest in Teilen spiegeln die Aufteilungen der Geschlechter stagnierende Karriereverläufe von Frauen in der Stadtverwaltung wider.

Der erhöhte Frauenanteil der nachrückenden Generation in der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt bietet jedoch eine Aussicht auf perspektivischen Gleichschritt.

5. Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Fachbereichen, Einrichtungen und Berufsbereichen

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen sind Detailanalysen nach Fachbereichen und innerhalb der Fachbereiche nach Laufbahnen und Besoldungs-/Entgeltgruppen erforderlich.

Einrichtungen und Berufsgruppen werden jeweils als Einheit betrachtet.

In den Detailanalysen sind Tarifbeschäftigte und Verbeamtete nicht differenziert, sondern analog aufgeführt (Vergleichsgruppen).

5.1 Verwaltungsdienst

Im Verwaltungsdienst sind zum Stichtag insgesamt 249 Personen beschäftigt.

Tabelle 2: Verwaltungsdienst insgesamt, nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit

Verwaltungsdienst insgesamt					
	Beschäftigte	Frauen	%	Männer	%
Gesamt	249	157	63	92	37
Beschäftigungsumfang					
Vollzeit	171	87	51	84	49
Teilzeit	78	70	90	8	10

Kernaussagen:

63% (157) aller Beschäftigten im Verwaltungsdienst (249) sind Frauen und 37% (92) sind Männer.

69% (171) aller Beschäftigten (249) sind vollzeitbeschäftigt.

- 55% (87) aller Frauen (157) und 91% (84) aller Männer (92) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Vollzeitkräften (171) beträgt 51% (87), der Männeranteil 49% (84).

31% (78) aller Beschäftigten (249) sind teilzeitbeschäftigt.

- 45% (70) aller Frauen (157) und 9 % (8) aller Männer (92) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften (87) beträgt 90% (70), der Männeranteil 10% (8).
- Von 70 teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 21 Frauen 0-50%, 34 Frauen 51-75% und 15 Frauen >75% der regelmäßigen Arbeitszeit. Alle 8 teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten 0-50% der regelmäßigen Arbeitszeit.

Tabelle 3: Verwaltungsdienst nach Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen-Frauenquote

Laufbahn- gruppe	Einstiegs- amt	Frauen	Männer	Frauen		Bemerkung
				Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Quote	
2	2. EA (n=12)	33% (4)	67% (8)	A16, E16	0%	Ebene AL
				A15, E15	33%	
				A14, E14	33%	
				A13, E13	50%	Ebene Abt.-L
	1. EA (n=82)	54% (44)	46% (38)	A12, E12	25%	Ebene Abt.-L.
				A11, E11	68%	
				A10, E10	48%	
				A9, E9b, E9c	59%	
1	2. EA (n=155)	70% (109)	30% (46)	A9, E9a	62%	
				A8, E8	75%	
				A7, E7	64%	
				A6, E6, E5, E4	75%	

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt übertrifft der Frauenanteil die Zielquote von 50% überproportional.

Die geschlechtsdifferenzierte Gesamtbetrachtung der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt weist insgesamt eine Frauenquote von 54% aus. Bei der Detailanalyse der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen fällt jedoch auf, dass das prozentuale Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E12 aufweist.

Auffällig ist:

- 25% (3) aller Beschäftigten in A12/E12 (12) sind Frauen, 75% (9) sind Männer.
- Alle Frauen und Männer in A12/E12 sind vollzeitbeschäftigt.
- 8 der insgesamt 12 Beschäftigten in A12/E12 sind Führungskräfte (Ebene Abteilungsleitung), 2 Frauen und 6 Männer.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A10/E10 liegt die Frauenquote (48%) knapp unter dem Zielwert von 50% (10♀:11♂)

In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt (Führungsebene) sind Frauen insgesamt mit einer Quote von 33% unterproportional vertreten. Dies spiegelt sich in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A15/E15 und A14/E14 mit jeweils 33% wider. A16/E16 ist mit nur einer Person (männlich) besetzt. A13/E13 ist paritätisch belegt (1♀:1♂), davon eine weibliche Führungskraft.

Auffällig ist zudem:

Von 11 Führungskräften sind 2 weibliche Führungskräfte (Beamtinnen) teilzeitbeschäftigt mit einem Beschäftigungsumfang von 50-75%.

5.2 Technischer Dienst

Im technischen Dienst sind zum Stichtag insgesamt 53 Personen beschäftigt.

Tabelle 4: Technischer Dienst insgesamt, nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit

Technischer Dienst					
	Beschäftigte	Frauen	%	Männer	%
Gesamt	53	23	43	30	57
Beschäftigungsumfang					
Vollzeit	40	11	28	29	72
Teilzeit	13	12	92	1	8

Kernaussagen:

43% (23) aller Beschäftigten im technischen Dienst (53) sind Frauen und 57% (30) sind Männer.

75% (40) aller Beschäftigten (53) sind vollzeitbeschäftigt.

- 48% (11) aller Frauen (23) und 97% (29) aller Männer (30) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Vollzeitkräften (40) beträgt 28% (11), der Männeranteil 72% (29).

25% (13) aller Beschäftigten (53) sind teilzeitbeschäftigt.

- 52% (12) aller Frauen (23) und 3% (1) aller Männer (30) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften (13) beträgt 92% (12), der Männeranteil 8% (1).
- Von 12 teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 3 Frauen 0-50%, 7 Frauen 51-75% und 2 Frauen >75% der regelmäßigen Arbeitszeit. Ein teilzeitbeschäftigter Mann arbeitet 51-75%.

Tabelle 5: Technischer Dienst nach Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen-Frauenquote

Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Frauen	Männer	Frauen		Bemerkung
				Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe	Quote	
2	2. EA (n=4)	0%	100%	E15	0%	Ebene AL
				E14	0%	
				E13	0%	Ebene Abt.-L
	1. EA (n=41)	49% (20)	51% (21)	E12	56%	Ebene Abt.-L.
				A11, E11	48%	
				E10	50%	
				E9b	33%	
1	2. EA (n=8)	38% (3)	62% (5)	E9a	25%	
				E8	67%	
				E5	0%	1 Mann

In der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt sind die Frauen mit 38 % unterrepräsentiert.

Die Anzahl der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt ist mit insgesamt 8 Personen gering. Die Hälfte der Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe E9a zu finden, der Frauenanteil beträgt 25% (1♀:3♂). In dieser Laufbahngruppe sind die klassischen Männer-Berufsgruppen vertreten (z.B. Bautechnik, Bauzeichnung, Vermessungstechnik), die sich in der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt in der Entgeltgruppe E9b (zudem die technischen Angestellten, z.B. Gartenbau) fortsetzen mit einem Frauenanteil von 33% (1♀:2♂).

E10 ist paritätisch besetzt (1♀:1♂).

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E11 liegt die Frauenquote (48%) knapp unter dem Zielwert von 50% (10♀:11♂).

In der Entgeltgruppe E12 sind Frauen mit 56% überrepräsentiert (5♀:4♂).

Auffällig ist:

- 56% (5) aller Beschäftigten in E12 (9) sind Frauen, 44% (4) sind Männer.
- Identisch mit dem Verwaltungsdienst sind auch in E12 des technischen Dienstes alle Personen vollzeitbeschäftigt.
- 4 der insgesamt 9 Beschäftigten in E12 sind Führungskräfte (Ebene Abteilungsleitung), 2 Frauen und 2 Männer.

Erfreulich ist, dass die Anzahl der Architektinnen und Ingenieurinnen (ehem. eine Domäne der Männer) in den letzten Jahren stetig gestiegen ist.

Waren vor rund 10 Jahren in der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) in A11/E 11 und E12 nur 2 Ingenieurinnen angestellt, so sind es nunmehr 15 Ingenieurinnen/Architektinnen und diese ziehen mit den Männern gleich (15♀:15♂).

Die detaillierte Auswertung der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt erübrigt sich, da alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen E13-E15 Männer, Führungskräfte (Ebene Amts- und Abteilungsleitung) und vollzeitbeschäftigt sind.

5.3 Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind zum Stichtag insgesamt 34 Personen beschäftigt.

Tabelle 6: Sozial- und Erziehungsdienst nach Laufbahnen, Geschlecht, Voll-/Teilzeit

Sozial- und Erziehungsdienst					
	Beschäftigte	Frauen	%	Männer	%
Gesamt	34	24	71	10	29
Beschäftigungsumfang					
Vollzeit	23	15	65	8	35
Teilzeit	11	9	82	2	18

Kernaussagen:

71% (24) aller Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (34) sind Frauen und 29% (10) sind Männer.

68% (23) aller Beschäftigten (34) sind vollzeitbeschäftigt.

- 63% (15) aller Frauen (24) und 80% (8) aller Männer (10) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Vollzeitkräften beträgt 65% (15), der Männeranteil 35% (8).

32% (11) aller Beschäftigten (34) sind teilzeitbeschäftigt.

- 37% (9) aller Frauen (24) und 20% (2) aller Männer (10) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt 82% (9), der Männeranteil 18% (2).
- Von 9 teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 2 Frauen 0-50%, 3 Frauen 51-75% und 4 Frauen >75% der regelmäßigen Arbeitszeit. Von 2 teilzeitbeschäftigten Männern arbeitet ein Mann 0-50%, ein weiterer >75%.

Tabelle 7: Sozial- und Erziehungsdienst nach Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen-Frauenquote

Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Frauen	Männer	Frauen		Bemerkung
				Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe	Quote	
2	1. EA (n=31)	71% (22)	29% (9)	S17	25%	Ebene Abt.-L
				S12-S14	78%	
1	2. EA (n=3)	67% (2)	33% (1)	E9a	100%	
				S8b	50%	

Die Überrepräsentanz von Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst ist nach wie vor deutlich zu erkennen. Die Betrachtung nach Laufbahngruppen führt zunächst zu keinen weiteren Erkenntnissen, da sich in allen Laufbahngruppen der hohe Frauenanteil widerspiegelt.

Frauen sind allerdings in der Entgeltgruppe S17 der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt mit einer Quote von 25% (1♀:4♂) unterrepräsentiert.

Auffällig ist:

- Die Unterrepräsentanz von Frauen in der sogenannten Frauendomäne in S17.
- 3 von 4 Beschäftigten in S 17 sind Führungskräfte (Abteilungsleitungen), 1 Frau und 2 Männer.
- Erfreulich ist, dass eine männliche Führungskraft teilzeitbeschäftigt ist mit einem Beschäftigungsumfang von >75%.
- Die Unterrepräsentanz von Männern in S12-S14 mit einer Quote von 22% (21♀:6♂).

Ziel: Die Erhöhung des Männeranteils im Sozial- und Erziehungsdienst in S12-S14.

5.4 Feuerwehrtechnischer Dienst

In der Feuerwehr sind zum Stichtag insgesamt 61 Beamte im Dienst. Bisher gibt es keine Feuerwehrfrau im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in der Regel keine Bewerberinnen für Auswahlverfahren gefunden werden. Gelingen kann dies nur im Rahmen der Ausbildung (Vgl. Teil 3.1, S. 36). Aber auch hier spiegelt sich in den Bewerbungszahlen weiterhin die noch geschlechtsspezifische Berufswahl als Einstieghemmnis für die Berufsfeuerwehr wider.

Die gute Nachricht ist: Für den Rettungsdienst konnte eine Frau eingestellt werden.

Somit liegt die Frauenquote der Tarifbeschäftigten im Rettungsdienst zum Stichtag 01.02.2018 bei 33%.

Kurz nach dem Stichtag wurde eine weitere Frau eingestellt.

Alle Beamten und Rettungskräfte sind vollzeitbeschäftigt.

5.5 Einrichtungen und Berufsbereiche

Volkshochschule (VHS)

In der VHS als kommunale Bildungseinrichtung für Erwachsene sind zum Stichtag insgesamt 10 Personen beschäftigt. Die Frauenquote beträgt insgesamt 70% (7). In allen Laufbahngruppen ist die Zielquote von 50% erreicht.

Die VHS-Leitungsstelle (analog Amtsleitung) ist weiblich und in Vollzeit besetzt.

In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt sind alle Beschäftigten vollzeitbeschäftigt.

In den übrigen Laufbahngruppen arbeiten von 5 Teilzeitbeschäftigten 2 Frauen 0-50% und 3 Frauen >75%.

Bücherei

Von 6 Beschäftigten arbeiten 88% (5) Frauen in der Bücherei. In allen Laufbahngruppen ist die Zielquote von 50% erreicht.

Die Leitungsstelle der Bücherei ist weiblich und in Teilzeit (<75%) besetzt.

4 Beschäftigte sind Vollzeitkräfte, 1 Frau arbeitet in Teilzeit (0-50%)

Bäder

In der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt sind von insgesamt 17 Beschäftigten 53 % (9) Frauen beschäftigt. In der Entgeltgruppe E4, E5 liegt die Frauenquote mit 47% knapp unterhalb der Zielquote von 50% (7♀:8♂). Die Ursache ist weniger in der Benachteiligung von Frauen zu finden, sondern generell an dem inzwischen mangelnden Interesse der jungen Leute (männlich wie weiblich) an Ausbildungsberufen im Bäderbereich und demzufolge sind die Bewerbungszahlen sehr gering.

Die Leitungsstelle ist weiblich und in Vollzeit besetzt.

In Teilzeit arbeiten 6 Beschäftigte, 5 Frauen und ein 1 Mann. 4 Frauen und 1 Mann arbeiten 51-75% und 1 Frau 0-50%.

Forst

Im Bereich Forst sind ausschließlich 6 Männer tätig und alle vollzeitbeschäftigt.

Immer mehr Frauen bewähren sich in forstlichen Berufen (Förster/-in, Forstwirt/-in) und gestalten die Zukunft der Wälder. Jedoch sind Frauen statistisch gesehen immer noch eine Minderheit in forstlichen Berufen.

Handwerkliche Tätigkeiten, Objektreinigung und Sonstige

Insgesamt liegt die Frauenquote im Bereich der Handwerklichen Tätigkeiten, Objektreinigung und Sonstige überproportional bei 73 %.

Die differenzierte Betrachtung der Laufbahngruppen zeigt jedoch deutliche Unterschiede.

In der niedrigsten Einkommensstufe liegen Frauen mit 78% deutlich über der Zielquote. Von insgesamt 123 Beschäftigten sind 96 Frauen überwiegend als Reinigungskräfte (87) tätig.

78% der Frauen (93) arbeiten in Teilzeit.

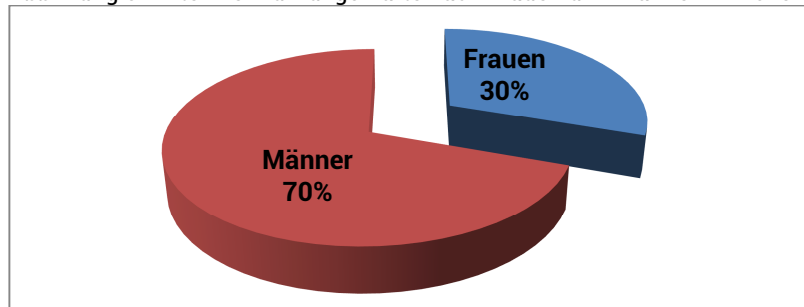
Dagegen beträgt der Männeranteil in der Entgeltgruppe E4, E5, E6 und E7 100% (34). Der überwiegende Männeranteil übernimmt Hausmeistertätigkeiten (24).

In Teilzeit ist ein Mann tätig.

6. Führungskräfte

Zum Stichtag 01.02.2018 befinden sich insgesamt **33 Beschäftigte in Führungspositionen mit Personalverantwortung**.

Abbildung 5: Anteil der Führungskräfte nach Frauen und Männer in Prozent



Als Amt 43-Volkshochschule ist die Leitung VHS als Amtsleitung mitberücksichtigt.

Von 33 Führungskräften beträgt der **Frauenanteil 30%** (10) und der Anteil der Männer 70% (23).

Die Führungskräfte mit Personalverantwortung verteilen sich auf zwei Ebenen wie folgt:

Tabelle 8: Führungsebenen geschlechtsspezifisch absolut, Frauenquote

Ebenen Führungskräfte	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote	Vollzeit	Teilzeit
Ebene Amtsleitung	13	4	9	31%	12	1 ♀
Ebene Abteilungsleitung	20	6	14	30%	18	1 ♀, 1 ♂
Gesamt	33	10	23	30%	30	3

Kernaussagen:

- Beide Ebenen weisen nach wie vor einen unterproportionalen Anteil von Frauen auf.
- Von 13 Amtsleitungen ist eine Amtsleiterin in Teilzeit tätig.
- Von 20 Abteilungsleitungen sind eine Abteilungsleiterin und ein Abteilungsleiter teilzeitbeschäftigt.

Die nachfolgende Tabelle verschafft einen Überblick der sonstigen Leitungsfunktionen.

Tabelle 9: Übersicht sonstiger Leitungsfunktionen

Sonstige Leitungsfunktionen	Gesamt	Frauen	Männer	♀Quote	Vollzeit	Teilzeit
Stellv. Amtsleitungen ohne Abteilungsleitung*	5	1	4	20%	5	0
Stellv. Abteilungsleitungen	13	6	7	46%	12	1♀
Teamleitungen	2	1	1	50%	2	0
Leitung Stabsstellen	2	1	1	50%	2	0
Leitung Feuer- und Rettungswache	1	0	1	0%	1	0
Wachabteilungsleitung	1	0	1	0%	1	0
Fachbereichsleitung VHS (ohne stellv. Amtsleitung)	1	1	0	100%	2	0
Leitung Bücherei	1	1	0	100%	0	1♀
Leitung Bäderbetrieb	1	1	0	100%	1	0
Leitung Forst	1	0	1	0%	1	0
Gesamt	28	12	16	43%	26	2♀

* Der überwiegende Teil der Abteilungsleitungen übernimmt stellv. Amtsleitungen.

Analog mit den Abteilungsleitungen liegt der Männeranteil der stellv. Amtsleitungen (ohne Abteilungsleitungen) höher als der Frauenanteil.

Auffällig ist:

Auffällig und erfreulich ist der Anstieg der stellv. Abteilungsleiterinnen auf inzwischen 46% (6♀:7♂) und liegt somit nur knapp unterhalb der Zielquote von 50%. Allerdings zeigt sich auch hier, dass bis auf eine stellv. Abteilungsleiterin (technischer Dienst) 5 Frauen in Vollzeit tätig sind.

7. Zusammenfassung der Ergebnisse – Unterrepräsentanz von Frauen

Die geschlechtsdifferenzierte Gesamtbetrachtung (Vergleichsgruppen) der Laufbahngruppen 2/1. Einstiegsamt und 2/2. Einstiegsamt zeigt, dass das prozentuale Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten ab der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E12 zu Ungunsten der Frauen „kippt“.

Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt 33%: A16, E16-A14, E14 (Ebene Amtsleitung),

Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt: A12/E12 (Ebene Abteilungsleitung) 25% und A10/E10 knapp unter 50%

Technischer Dienst

Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt 0%: E15-E13 (Ebene Amts-/Abteilungsleitung)

Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt: A11/E11 knapp unter 50% und E9b 33%

Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt: E9a 25%

Sozial und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt: S17 (Ebene Abteilungsleitung) 25%

Führungskräfte mit Personalverantwortung

Amtsleitungen: 31%, Abteilungsleitungen: 30%

Sonstige Leitungsfunktionen

Stellv. Amtsleitungen ohne Abteilungsleitung: 20%, Stellv. Abteilungsleitungen: 46%

Feuerwehrtechnischer Dienst (Männer 100%)

Forst (Männer 100%)

Bäder

Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt: knapp unter 50%: E4, E5

Beschäftigte handwerkliche Tätigkeiten

Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt: E4-E7

Teil 2 - Prognose und Zielvereinbarungen

1. Wesentliches zur Prognose

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuation für die Laufzeit von fünf Jahren.

Eine seriöse Prognose für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen ist aufgrund diverser Unwägbarkeiten nicht möglich. Die Notwendigkeit von Veränderungen in der Personalbewirtschaftung, bei Stellenbesetzungen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und/oder Übertragung von Führungsfunktionen kann sich durch Fluktuation, durch Veränderungen im Aufgabenspektrum, durch Stellenbewertungen, aber auch durch politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt ergeben sowie im Rahmen veränderter Rechtslagen.

Grundsätzlich ist es schwierig, Prognosen darüber anzustellen, wie sich die Beschäftigung in einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen entwickeln wird, um so die geforderten Zielquoten zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu ermitteln und festzulegen.

Bei der **Stellenbewertung** handelt es sich um die Ermittlung des Wertes einer Stelle der durch Aufgabenverteilung zugeordneten Tätigkeiten und Funktionen. Die Stellenbewertungssystematik ist dabei im Tarifrecht verankert und in der Anwendung gefestigt. Die Bewertung von Dienstposten bei den Beamtinnen und Beamten richtet sich nach dem hierzu von der KGSt erstellten Gutachten. Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber spielen bei der Bewertung keine Rolle sowie der Aspekt der Qualität der Aufgabenwahrnehmung.

Bei der Stadt Eschweiler wird die Stellenbewertung auf Grundlage des Beamten- und Tarifrechts durch die Bewertungskommission durchgeführt.

Grundlage für **Beförderungen** und **Höhergruppierungen** sind das Auswahlverfahren mit den zugrundeliegenden Beurteilungen, Stellenbewertungen sowie beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen.

Im Bereich der Höhergruppierungen und Beförderungen ist eine Beeinflussung der Frauenquote in Richtung der gesetzten Zielvorgaben kaum möglich, da Höhergruppierungen funktionsabhängig sind. Mit der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ist die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe verbunden. Bei Beförderungen nach dem Beamtenrecht sind zum einen die Grenzen des Stellenplanes zu beachten und zum anderen müssen zusätzlich persönliche und laufbahnrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein.

Die Beförderung bzw. Höhergruppierung stellt im Rahmen der Gleichstellung nicht die entscheidende Maßnahme dar, denn sie ist Regel das Ergebnis einer vorausgegangenen Personalentscheidung. Der entscheidende Faktor ist die konkrete Stellenbesetzung.

In der Prognose wurden ausschließlich die feststehenden Daten aus der zu erwartenden, planbaren Altersfluktuation ermittelt.

Auf darüber hinausgehende mögliche Veränderungen durch unplanbare Fluktuationen (z.B. Kündigungen, Entlassungen, Mutterschutz, Beurlaubungen, Umsetzungen) oder Organisationsänderungen, muss die Stadtverwaltung in jedem Einzelfall die Bestimmungen zur Frauenförderung entsprechend den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes beachten.

Daraus ergibt sich folgender Grundsatz: Gleichberechtigung ist unter Beachtung des Leistungsprinzips aktiv zu verwirklichen. Es ist konsequent auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen zu achten – auch dann, wenn keine konkrete Zielvorgabe besteht. Bei allen Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung alle frei werdenden Stellen – insbesondere Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben – mit Frauen besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

2. Prognose der freiwerdenden Stellen und Zielquoten

Für eine realistische Zielformulierung wurde die planbare Fluktuation durch den Eintritt in den Ruhestand vom 01.02.2018 bis zum 01.02.2024 prognostiziert. Die Prognosedaten zeigen die quantitativen Veränderungsmöglichkeiten in der Geschlechterverteilung der einzelnen Besoldungs-/Entgelt- und Funktionsgruppen in denen Frauen unterhalb der Zielquote von 50% liegen und die daraus resultierenden Planziele.

Da die Besoldungs-/Entgeltgruppen der Fachbereiche in den Laufbahngruppen 2/2. Einstiegsamt sowie A12/E12 und S17 in der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt und die Führungspositionen analog zueinander stehen, wurden die Planziele, auch um Doppelquotierungen zu vermeiden, ausschließlich im Bereich Führungskräfte berechnet - ergänzend dazu die sonstigen Leitungsfunktionen.

Führungs-/Leitungsebene

Tabelle 10: Planziele Führungs- und Leitungsebene

Führungsebene	Frauen Quote	Zielquote LGG	Planziel 01.02.2024 bei gleichbleibender Anzahl	Eintritt Rentenalter
Ebene Amtsleitung	31%	50%	46% (+2) realistisches Ziel	7 Männer
Ebene Abteilungsleitung	30%	50%	30%	Keine Vakanz
Stellv. Amtsleitung	20%	50%	40% (+1)	1 Mann
Stellv. Abteilungsleitung	46%	50%	46%	Keine Vakanz

Besoldungs-/Entgeltgruppen

Tabelle 11: Planziele in den sonstigen Besoldungs- und Entgeltgruppen

Fachbereich	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Frauen Quote	Zielquote LGG	Planziel 01.02.2024 bei gleichbleibender Anzahl	Eintritt Rentenalter
Verwaltungsdienst	A10/E10	48%	50%	48%	2 Frauen
Technischer Dienst	A11/E11	48%	50%	48%	1 Frau
	E9b	33%	50%	Quote nicht bezifferbar	1 Mann
	E9a	25%	50%	25%	Keine Vakanz
Feuerwehr	Quote unrealistisch				
Forst	Quote unrealistisch				
Bäder	E4, E5	47%	50%	47%	1 Frau
Handwerkliche Tätigkeiten	E4-E7	0%	Quote unrealistisch		

Für den feuerwehrtechnischen Bereich sowie für die Bereiche Forst und Handwerkliche Tätigkeiten ist es nicht zielführend, belastbare Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils zu formulieren, da nicht realistisch angenommen werden kann, dass Quoten hier zu einem greifbaren Erfolg führen können. Ungeachtet dessen wird weiterhin das Ziel verfolgt, Frauen für „männertypische“ Bereiche, insbesondere für den feuerwehrtechnischen Dienst und den Rettungsdienst, zu gewinnen.

Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl in der Vergütungsgruppe E9b des technischen Dienstes (1♀:2♂) ist die Quote nicht zu beziffern.

Grundsatz: Frauen werden bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung so lange bevorzugt berücksichtigt, bis die Zielquote des Landesgleichstellungsgesetzes von 50% erreicht ist.

3. Verfahren fortlaufender Datenanalysen

Aufgrund unplanbarer Fluktuationen und der bereits vorgesehenen Organisationsänderungen (Ordnungsamt/Feuerwehr, Dezernat III) und der Rekommunalisierung der Wirtschaftsbetriebe Eschweiler GmbH (WBE) ergeben sich fortlaufend Änderungen in der Datenlage. Zur Information des aktuellen Stands der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen und Funktionsgruppen bei Stellenbesetzungsverfahren ist die Datenanalyse kontinuierlich zu aktualisieren.

Es wird daher folgendes Verfahren vereinbart:

- Die Daten des Gleichstellungsplans werden jährlich zum Stichtag 01.02. aktualisiert.
- Zu jeder Stellenbesetzung erhält der Fachbereich (bzw. die Führungskraft), in dem die Stelle zu besetzen ist, eine Information, ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik in der zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte werden zeitgleich informiert.

4. Grundsatz der geschlechtsspezifischen Datenerfassung

Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.

Teil 3 - Ziele und Maßnahmen

1. Grundsätze, Ziele und Maßnahmen im Kontext des Landesgleichstellungsgesetzes

1.1 Stellenausschreibung

- Nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes gelten bestimmte Vorgaben für alle Ausschreibungen, unbeschadet der Frage, ob in dem betreffenden Bereich Frauen unterrepräsentiert sind oder nicht. Gemäß § 8 LGG betrifft dies zum einen die Vorgabe, sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden (Abs. 4 Satz 1), zum zweiten die Regelung, dass sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren hat (Abs. 5) sowie drittens die Vorgabe der Ausschreibung auch in Teilzeit (Abs. 6).

Gendergerechte Ausschreibungen: In der Stadtverwaltung Eschweiler ist die Verwendung geschlechtsneutraler Formen seit Inkrafttreten des LGG bereits gängige Praxis. In Ausnahmen, sofern keine geschlechtsneutrale Form zu finden ist, wird die weibliche und männliche Form verwendet. Unter Einbeziehung diverser Personen wird der Zusatz (m/w/d) eingefügt.

Anforderungsprofil: Das Anforderungsprofil der Stellenausschreibungen wurde überarbeitet und enthält Angaben zu:

- Fachliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Methodische Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Qualifikationsanforderungen für Führungs- und Leitungsaufgaben

Teilbarkeit von Stellen: Stellen in Teilzeit werden in der Stadtverwaltung Eschweiler nur in Ausnahmen ausgeschrieben.

Aus § 8 Abs. 6 LGG ergibt sich jedoch, dass grundsätzlich jede Stelle teilzeitfähig (teilbar) ist, auch Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ausführung zu „zwingende dienstliche Belange“:

„Nach der Rechtsprechung kommt durch die Formulierung „zwingend“ zum Ausdruck, dass besondere Anforderungen an die Qualität der zu erwartenden Nachteile zu stellen sind. Die regelmäßig und generell mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Erschwernisse, wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft und (damit evtl. verbundene) erhöhte Sozial- oder sonstige Kosten oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation inklusive etwaiger zwischenzeitlicher Vakanzen stellen keine zwingenden dienstlichen Gründe dar. Nach dem Wortsinn müssen die mit „zwingend“ bezeichneten dienstlichen Gründe vielmehr von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Vollzeitbeschäftigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können. Voraussetzung für die Bejahung eines zwingenden Grundes in diesem Sinne ist deshalb die große Wahrscheinlichkeit einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebes, ohne dass dem durch anderweitige Maßnahmen abgeholfen werden kann.“

(Quelle: Fragen zum Landesgleichstellungsgesetz, MHKBG NRW, Seite 11)

Ziel:

Förderung der individuellen Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Maßnahmen:

- ✓ Jede Stelle ist gemäß § 8 Abs. 6 LGG zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

Im Ausschreibungstext wird wie folgt hingewiesen: **„Die Besetzung der Stelle mit Teilzeitkräften ist grundsätzlich möglich, sofern eine ganztägige Besetzung des Arbeitsplatzes gewährleistet ist.“**

- ✓ Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen der Teilzeitarbeit bzw. flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf dieser Stelle möglich sind.
- ✓ Gründe, die einer Teilbarkeit widersprechen, müssen schwerwiegende Nachteile bzw. konkrete Gefährdungen für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung haben, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können. Diese Gründe sind aktenkundig zu machen; eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht.

- **Gezielte Ansprache von Frauen:** Interne und öffentliche (externe) Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.

Seit 2002 wurde in Ausschreibungstexten der Stadt Eschweiler der Zusatz: „Im Interesse der Frauenförderung werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt“ eingefügt. Nach Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetzes wurde der Zusatz wie folgt geändert: **„Die Stadt Eschweiler verfolgt das Ziel, im Rahmen der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW den Anteil von Frauen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.“**

- **Ausschreibungsverpflichtung:** In Bereichen, in denen Frauen gemäß § 8 Abs. 1 LGG unterrepräsentiert sind, ist verpflichtend mindestens intern auszuschreiben.

Wenn eine interne Ausschreibung nicht dazu geführt hat, dass sich (mindestens) eine ausreichend qualifizierte Frau beworben hat, ist gemäß § 8 Abs. 2 LGG nochmals öffentlich auszuschreiben, um einen größeren Adressatinnenkreis zu erreichen. Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Ist die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt, verlangt das Gesetz keine Wiederholung.

Ausnahmeregelung: Von einer Ausschreibungsverpflichtung kann nur in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden, wenn beurlaubte Kräfte zurückkehren, Auszubildende übernommen werden sollen oder Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen umgesetzt werden müssen.

- **Ausbildungsplätze:** Entsprechend § 8 Abs. 3 LGG werden in der Stadtverwaltung Eschweiler alle Ausbildungsplätze öffentlich ausgeschrieben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- **Beschäftigte während der Familienphase:** Es ist sicherzustellen, dass sich die beurlaubten Beschäftigten während der Familienphase (Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit) über die aktuellen internen Stellenausschreibungen informieren können.

Maßnahme:

Da das Intranet (Mitarbeiterportal) der Stadtverwaltung Eschweiler für beurlaubte Beschäftigte aktiv bleibt, sind interne Stellenausschreibungen in das Intranet einzupflegen.

- **Personalverantwortliche:** Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren, sie insbesondere zur Übernahme von Stellen mit Führungsverantwortung zu ermutigen und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

1.2. Auswahlverfahren

- **Zulassung von Frauen:** Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden bei den Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Auswahlverfahren eingeladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG)
- **Auswahlkommission:** Die Vorgabe des § 9 Abs. 2 LGG, dass die Auswahlkommission in Vorstellungsgesprächen zur Hälfte mit Frauen zu besetzen ist, ist verbindlich. Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn eine hälftige Besetzung aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, z.B. wenn der fachlich in Betracht kommende Kreis ausschließlich aus Männern besteht. Die zwingenden Gründe sind aktenkundig zu machen.
- **Beurteilung:** Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenen Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind (§ 10 Abs. 1 LGG).

Zu den Qualifikationen für Führungs- und Leitungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen: berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

- **Teilzeit oder Beurlaubungsphasen:** Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsphasen wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeitwünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen (§ 10 Abs. 2 LGG).
- **Diskriminierende Fragen:** Fragen die diskriminierend wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig (§ 9 Abs. 3 LGG).

1.3. Vorstellungsgespräche

Vorstellungsgespräche finden in Form eines Interviews durch die personalverwaltende Stelle und des jeweiligen Fachbereichs statt. Das Interview umfasst Fragestellungen, die sich aus der Aufgabenbeschreibung und dem Stellenprofil ergeben.

1.4 Gleichstellung der Sprache – durch Sprache

In § 4 LGG ist verbindlich geregelt, dass in der schriftlichen und in der mündlichen Kommunikation einer Behörde der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen ist. Diese Vorschrift basiert auf der sprachwissenschaftlichen Theorie der Wechselwirkung von Sprache und Bewusstseinsbildung. Demnach kann die Gleichberechtigung von Frau und Mann nur dann erreicht werden, wenn sie sich in der Sprache widerspiegelt.

In der internen und externen Kommunikation der Stadtverwaltung Eschweiler ist daher auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

In der gesamten mündlichen und schriftlichen Kommunikation der Stadt Eschweiler sind

- entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder
- sofern diese nicht gefunden werden können, die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Gleiches gilt für

- alle Vordrucke,
- Ratsvorlagen,
- Niederschriften,
- Presseveröffentlichungen und
- Veröffentlichungen von Broschüren, Programmen oder Informationsblättern (in Wort und Bild) sowie
- intern für Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen.

Alle o.g. Maßnahmen sind auch im Kontext der Internetauftritte der Stadtverwaltung Eschweiler umzusetzen.

In keiner Weise ist es zulässig, die sprachliche Gleichbehandlung durch eine „salvatorische Klausel“ auszuschließen. Beispiel einer salvatorischen Klausel: *„Zur besseren Lesbarkeit werden Personenbezeichnungen ausschließlich in der männlichen Form verwendet, Frauen und Männer sind jedoch in gleicher Weise angesprochen.“*

1.5 Fortbildung

Eine kontinuierliche Qualifikation und damit ein hohes Qualifikationsniveau sowie lebenslanges Lernen sind wesentliche Bestandteile einer modernen Unternehmenskultur und liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber/-in.

- **Allgemeine Fortbildungen:** Allen Beschäftigten wird entsprechend den haushaltrechtlichen Vorgaben die Teilnahme an erforderlichen Fortbildungsangeboten ermöglicht. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Schnittstelle für einen geschlechtergerechten Zugang zu den Qualifikationen sind die Vorgesetzten, die die Weiterbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Aufgabenbereich miteinander kombinieren müssen. Das Erkennen und das Fördern von Potentialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine der Kernaufgaben von Führungskräften.
- **Übernahme von Betreuungskosten:** Die Teilnahme von Beschäftigten mit Familienpflichten regelt § 11 Abs. 3 LGG. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass die Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu erstatten. Ob die Fortbildung notwendig ist, ist vorab mit der personalverwaltenden Stelle zu klären.

2. Handlungsfeld Führungskräfte

2.1 Quintessenz

Der öffentliche Dienst ist seit langer Zeit ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen. Sie stellen mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Jedoch sinkt ihr Anteil bei den Führungspositionen mit steigender Hierarchieebene („gläserne Decke“). Der Begriff der gläsernen Decke (glass ceiling) stammt ursprünglich aus den USA und bezeichnet eine unsichtbare Barriere, an die viele Frauen im Laufe ihrer Karriere leider noch immer stoßen. Diese sogenannte „gläserne Decke“ hat sich in der Vergangenheit als äußerst stabil erwiesen. In der Stadtverwaltung Eschweiler hat diese „gläserne Decke“ bisher den Zugang zu den Amts- und Abteilungsleitungen behindert.

Insgesamt befinden sich 33 Beschäftigte in Führungspositionen mit Personalverantwortung. Die Frauenquote beträgt 30%. Damit sind rund zwei Drittel der Führungspositionen mit Personalverantwortung mit Männern und nur ein Drittel mit Frauen besetzt. Dies entspricht weder der gesetzlichen Vorgabe von Geschlechterparität noch der tatsächlichen Beschäftigungsstruktur.

Deshalb muss das **Ziel für die Zukunft** lauten: **Mehr Frauen in Führungspositionen!** Erreicht werden soll mindestens eine paritätische Verteilung der Geschlechter (50% ist gesetzliches Ziel) auf allen Führungsebenen.

Auf der **Ebene Amtsleitungen** beträgt der Frauenanteil 31%.

In der Zeit vom 01.02.2018 bis zum 01.02.2024 werden voraussichtlich 7 Amtsleiter (keine Frau) die Stadt Eschweiler altersbedingt verlassen.

Orientiert an dieser absehbaren Vakanz lautet das Planziel: Erhöhung des Frauenanteils von 31% auf 46% (+2) bei gleichbleibender Anzahl.

Auf der **Ebene Abteilungsleitungen** beträgt der Frauenanteil 30%.

Bei den Abteilungsleitungen ist keine Vakanz absehbar, da alle Abteilungsleiter/-innen der jüngeren Generation angehören. Somit ist kein realistisches Planziel zu beziffern.

Hier gilt folgendes Ziel:

Frauen werden bei Nachbesetzungen von Stellen auf der Ebene der Abteilungsleitungen bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung so lange bevorzugt berücksichtigt, bis die Zielquote des Landesgleichstellungsgesetzes von 50% erreicht ist.

Da der Anteil von Frauen in der **Leitungsfunktion stellv. Abteilungsleitungen** auf 46 % gestiegen ist (6 Frauen, 7 Männer), ist vorhandenes Potenzial greifbar – sofern aus dem eigenen „Topf“ geschöpft wird/werden kann. Die stellv. Abteilungsleitungen gehören ebenso wie die Abteilungsleitungen der jungen Generation an.

In der Regel werden **stellv. Amtsleitungen** von Abteilungsleitungen übernommen. Es gibt aber auch 5 Ausnahmen, 1 Frau und 4 Männer (Frauenquote 20%). Ein stellv. Amtsleiter wird innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen. Durch die absehbare Vakanz, ist die Erhöhung des Frauenanteils von 20% auf 40% (+1) bei gleichbleibender Anzahl realistisch.

2.2 Führen in Teilzeit

Das Thema „Führen in Teilzeit“ wird verstärkt in den Fokus rücken. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels ist davon auszugehen, dass nicht nur familiäre Beweggründe (Elternzeit, Pflege von Angehörigen) es erfordern Teilzeit zu ermöglichen. Eine gute Work-Life-Balance, die berufliche und private Lebensgestaltung in Einklang bringt, wird für Beschäftigte zunehmend wichtiger – auch für Führungskräfte. „Führen in Teilzeit“ bietet die Chance, auch dieser Zielgruppe eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung anzubieten. Damit Führungsarbeit künftig flexibler gestaltet werden kann, sind praktikable Lösungen zu erarbeiten.

Führungskräfte mit Personalverantwortung, die bereits in Teilzeit arbeiten (Ebene Amtsleitung eine Frau, Ebene Abteilungsleitung eine Frau und ein Mann) und sich mit reduzierter Stundenzahl erfolgreich ihren Aufgaben widmen, vermitteln ein positives Bild gelingender Teilzeitarbeit.

Insbesondere die statistische Auswertung zeigt, dass die Aufstiegschancen von Frauen erheblich sinken, sobald sie in Teilzeit tätig sind. Der Teilzeitanteil von Frauen in allen Führungs- und Leitungsfunktionen (22) beträgt insgesamt nur 18% (4) und bestätigt die Aussage. In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A12/E12, die einher geht mit einem verantwortungsvolleren Aufgabengebiet oder einer Führungsverantwortung, sind alle vertretenen Frauen vollzeitbeschäftigt und dies untermauert diese Aussage ebenfalls.

Die Möglichkeit, Führungsaufgaben auch in Teilzeit bzw. in reduzierter Vollzeit wahrnehmen zu können, ist für die Herstellung von Chancengleichheit beim Zugang zu Führungspositionen von großer Bedeutung. Dies gilt insbesondere für Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen (müssen). Auch wenn zurzeit überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, wird durch die flexible Arbeitszeitgestaltung auf der Führungsebene der Weg für Männer, die sich stärker in der Familienarbeit engagieren möchten, ebenfalls geebnet.

Ziel:

Alle Führungs- und Leitungsstellen sind grundsätzlich teilbar. Auch vollzeitnahe Besetzungen sind möglich. Analog des § 13 Abs. 8 LGG stehen Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

Maßnahmen:

- ✓ Prüf- und Umsetzungsprojekt „Führen in Teilzeit“: Es ist zu prüfen, mit welchen Maßnahmen „Führen in Teilzeit“ verstärkt ermöglicht werden kann. Denkbar sind beispielsweise spezielle Zuschnitte von Führungspositionen vor Ausschreibung, Stellen- und Aufgabenanalyse nach Eingang einer Teilzeitbewerbung.
- ✓ Ein besonderer Fokus ist künftig auf die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen zu richten, die Beruf und Familie vereinbaren möchten (müssen).

2.3 Nachwuchsförderung

Nach der im Januar 2008 stattgefundenen Auftaktveranstaltung „Schulung für Führungskräfte und Beschäftigte, die auf die mögliche Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten sind“, wurden diese Schulungen bis zum 09.01.2017 (letzte Schulung) fortgesetzt. 63 Beschäftigte konnten innerhalb der 10 Jahre geschult werden, 33 Frauen und 30 Männer.

Um Frauen (auf dem Weg) in Führung und in der Ausübung ihrer Funktion zu stärken, bedarf es spezieller Seminarangebote.

Ziel:

Die Befähigung der Frauen zur Übernahme von Führungs-/Leitungsaufgaben.

Maßnahme:

Fortsetzung der Schulung speziell für Frauen durch die Entwicklung von Maßnahmen/Schulungen zum Arbeitstitel: „Fit in Zukunft führen“.

2.4 Qualifizierung und Fortbildung

Qualifizierung

Der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt durch modulare Qualifizierung (§ 25 LVO) oder Master (§ 26 LVO) ist zum 01.01.2016 durch die Qualifizierungsordnung (QualiVO hD allg Verw) neu gefasst worden.

Ziel der modularen Qualifizierung ist es, die in der Ausbildung und beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen zu vertiefen und weiter zu entwickeln. An der modularen Qualifizierung können Verbeamtete und Tarifbeschäftigte im Rahmen der internen Regelungen teilnehmen.

Damit können Verbeamtete und Tarifbeschäftigte den Anforderungen auch auf diesem Wege, die an eine Stelle der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt gestellt werden, gerecht werden und die Anforderungen, die die Tätigkeit einer Führungskraft mit sich bringt, kompetent und sicher wahrnehmen.

Die Stadtverwaltung Eschweiler bietet die modulare Qualifizierung derzeit nicht an. Sie ist für 2019 vorgesehen.

Ziel:

Ab 2019 nehmen qualifizierte Frauen an der modularen Qualifizierung teil.

Maßnahme:

Der gleichberechtigte Zugang wird sichergestellt.

Fortbildung

Zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages benötigen Führungskräfte „Gender-Kompetenz“. Das unterschiedliche Vorgehen von Frauen und Männern ist weder richtig noch falsch, es ist einfach nur verschieden. Gender-Kompetenz umfasst Wissen über unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen, bewusste und unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Reflektieren von eigenen Rollenzuschreibungen, das bewusste Vermeiden von Stereotypen und das Erkennen von „versteckten“ Benachteiligungen eines Geschlechts bei Rekrutierung, Stellenbesetzung, Beurteilung etc. sind von Bedeutung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt, sondern erfüllt den Tatbestand der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Der/Die Arbeitgeber-/in ist gemäß § 12 AGG verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und ggf. angemessen zu ahnden (Vgl. 5.2, S. 42 ff).

Insbesondere Führungskräfte sind deshalb aufgefordert, sich mit den Hintergründen und Begründungszusammenhängen dieses Themas sachgerecht auseinanderzusetzen, um im Einzelfall geeignete Maßnahmen ergreifen zu können.

Ziel:

Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind Führungskräfte für Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert.

Maßnahme:

Gendergerechtes Führen und familienbewusste Arbeitszeitgestaltung sowie Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz werden als Teile zukünftiger Fortbildungen eingeplant (analog § 11, Abs. 4 LGG).

3. Handlungsfeld Ausbildungsbereich

3.1 Ausbildung

Die Stadt Eschweiler bildet entsprechend bestehender Bedarfe durch kurz- bzw. mittelfristige Fluktuation von Beschäftigten durch den Eintritt ins Rentenalter aus, um für erforderliche Nachbesetzungen geeignete Nachwuchskräfte einsetzen zu können.

Bereits seit einigen Jahren konnten durch das Auswahlverfahren ausreichend geeignete und motivierte Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Für die Ausbildungsplätze der Ausbildungsberufe „Bachelor of Laws/Arts – Duales Studium“ (Anwärter/-in der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt) und Verwaltungsfachangestellte/r (Tarifbeschäftigte gemäß TVöD, analog Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt) wurde ab 2016 das Online-Testverfahren (zentralisiert im Studieninstitut Aachen) eingeführt. Nach Auswertung des Online-Testverfahrens (Bestenauslese) müssen sich die geeigneten Bewerbenden vor dem Vorstellungsgespräch einem Cross-Check-Verfahren (Gegenprobe zum Online-Testverfahren) im Hause unterziehen. Die Vorstellungsgespräche werden anhand eines Interview-Leitfadens durchgeführt.

Die Auswahlkommission ist analog § 9 Abs. 2 LGG paritätisch zu besetzen.

Zum Stichtag 01.02.2018 befinden sich insgesamt **27 Nachwuchskräfte in 6 Berufsbereichen** in Ausbildung.

Tabelle 12: Übersicht der Ausbildungsberufe und Frauenanteil

Ausbildungsberufe	Gesamt	Frauen	%
Bachelor of Laws/Arts	8(9*)	4	50(44*)
Verwaltungsfachangestellte/r	10	6	60
Veranstaltungstechniker/in	1	0	0
Fachangestellte/r Systemintegration	1	0	0
Fachangestellte/r Bäderbetrieb	1	0	0
Beamtin/Beamter Feuerwehr	5	0	0
	27	10	37

(* 9/44%) 1 Anwärter im Doppelstatus bis Juni 2018 (Zeitsoldat Bundeswehr) wurde mitgerechnet.

Insgesamt betrachtet sind die weiblichen Auszubildenden mit einer Quote von 37% unterrepräsentiert. Die differenzierte Betrachtungsweise nach Berufsbereichen zeigt jedoch, dass die Geschlechterstereotype bei der Berufswahl nach wie vor eine große Rolle spielt. Sowohl bei der Einstellung von Nachwuchskräften als auch bei der Übernahme von Auszubildenden hängt die Frauenquote nach wie vor stark vom Berufsbild ab. In den sogenannten „typischen Frauenberufen“ im allgemeinen Verwaltungsdienst (Verwaltungsfachangestellte/r) überwiegt der Frauenanteil mit 60%. Im gewerblich technischen Bereich, der den sogenannten „typischen Männerberufen“ zugeschrieben wird, überwiegt weiterhin die Zahl der männlichen Nachwuchskräfte zu 100%. Besonders hartnäckig hält sich die Geschlechterstereotype bei der Feuerwehr.

Alle Auszubildenden erhalten nach der Ausbildung die Chance übernommen zu werden, sofern sie die Voraussetzungen zur Übernahme erfüllen.

Dem § 8 Abs.3 LGG folgend werden alle Ausbildungsplätze öffentlich ausgeschrieben mit dem Zusatz „Die Stadt Eschweiler verfolgt das Ziel, im Rahmen der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.“

Vonseiten der Stadtverwaltung wurden vielfältige Möglichkeiten genutzt, um junge Menschen auf das Ausbildungsangebot der Stadtverwaltung aufmerksam zu machen, z.B. durch Praktika für Schülerinnen und Schüler, den Girls-Day/Boys-Day und durch den Informationsaustausch im Rahmen der jährlichen stattfindenden Ausbildungsbörse.

Hausinterne Schulungen für Auszubildende werden regelmäßig zu unterschiedlichen Themen durchgeführt und nach Bedarf aktualisiert. Themenbeispiele der letzten Jahre: Azubi-Knigge, Korruptionsvermeidung, Sozialversicherungsrecht, NKF, Erste Hilfe, Teilnahme an Ratssitzungen, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

Ausbildung in Teilzeit: Die Ausbildung in Teilzeit wurde bisher durch Bewerbende nicht abgefragt. Die Stadtverwaltung steht der Ausbildung in Teilzeit offen gegenüber.

→→ Handlungsbedarf im Ausbildungsbereich Feuerwehr – Ziel und Maßnahmen

Mehr Chancengleichheit für Frauen wird durch den besseren Zugang zu männerdominierten Berufsfeldern geschaffen. Die Feuerwehr gehört mit 61 Beamten zu der größten Gruppe der typischen Männerberufe.

Grundvoraussetzung zur Aufnahme von Frauen in die Feuerwehr: Für die bereits im Rettungsdienst beschäftigten Frauen und für die Einstellung von zukünftigen Anwärtnerinnen sind sachliche und räumliche Voraussetzungen zu schaffen.

Weiteres Vorhaben sollte sein, durch zielgruppenorientierte Angebote in der Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr einen verbesserten Zugang für Frauen, insbesondere im Ausbildungsbereich, zu schaffen.

Ziel:

Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Feuerwehr, insbesondere die Förderung und Unterstützung des weiblichen Nachwuchses, angefangen bei der Akquise, bis zur Förderung der Aus- und Weiterbildung und der diesbezüglichen internen wie öffentlichen Kommunikation.

Maßnahmen:

Auf der Homepage der Feuerwehr Eschweiler wird ein Angebot zum Thema „Frauen in der Feuerwehr“ wie folgt installiert:

- ✓ Informationen zu den Einstellungsvoraussetzungen und zum Auswahlverfahren der Berufsfeuerwehr.
- ✓ Einsatz- und Übungsbilder von Frauen aus dem Bereich der Freiwilligen Feuerwehr bzw. Jugendfeuerwehr Eschweiler mit positiven bzw. interessanten Eindrücken.
- ✓ Ein Textbeitrag, der sich zur Mitwirkung von Frauen in der Feuerwehr äußert.

Zudem aufgrund folgender Feststellung: Von 2014 bis 2018 bewarben sich 14 junge Frauen als Anwärtnerinnen, eingeladen wurden 8 Frauen, erschienen sind 7 Frauen. Alle sieben Frauen haben den körperlichen Eignungstest nicht bestanden.

- ✓ Informationen über den körperlichen Eignungstest.
- ✓ Hinweise, wie diese Disziplinen mit einfachen Mitteln vorab trainiert werden können.

3.2 Weiterbildung, Fortbildung

Die Stadt Eschweiler unterstützt ihre Beschäftigten in ihren Weiterbildungsvorhaben. Den Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, sich für höherwertige Tätigkeiten durch den erfolgreichen Besuch von Lehrgängen zu qualifizieren.

Qualifizierung von Tarifbeschäftigten

Die Weiterbildung der Tarifbeschäftigten wird durch den Verwaltungslehrgang I und II abgedeckt. Somit wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, die Abschlüsse vergleichbar I/Verwaltungsfachangestellte/r (Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt) bzw. II/Verwaltungsfachwirt/-in (Aufstieg in die Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt) zu erlangen.

Zum Stichtag 01.02.2018 besuchen insgesamt 18 Beschäftigte die Verwaltungslehrgänge, 11 Frauen und 7 Männer.

Tabelle 13: Teilnehmende Verwaltungslehrgang I und II

Verwaltungslehrgang	Gesamt	Frauen	Männer
I	8	6	2
	Von 6 Frauen sind 4 Frauen in Vollzeit beschäftigt, 1 Frau in Teilzeit (51-74%) und 1 Frau während der Elternzeit. Beide Männer sind in Vollzeit tätig.		
II	10	5	5
	Alle Lehrgangsteilnehmenden sind vollzeitbeschäftigt.		

Die Teilnehmenden werden für den Besuch der Lehrgänge von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Qualifizierung im Beamtenbereich

Für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt in die Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt wird die Ausbildung zum Bachelor of Laws/Arts gefordert. Vor dem Stichtag 01.02.2018 endete für einen Beamten die Ausbildung.

Nach dem Aufstieg in die Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt soll auch qualifizierten Nachwuchskräften die modulare Qualifizierung zukünftig angeboten werden.

Lehrgang Verwaltungskunde

Für interessierte Beschäftigte, die keine spezielle Verwaltungsausbildung haben, wird über das Studieninstitut für kommunale Verwaltung Aachen ein Lehrgang „Verwaltungskunde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Verwaltungsausbildung“ angeboten. Zum Stichtag 01.02.2018 nehmen 2 Frauen teil, kein Mann. Eine Frau ist in Vollzeit tätig, eine weitere in Teilzeit (0-50%).

3.3 Ausbilderinnen und Ausbilder

Neben der theoretischen Ausbildung (an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung -FhÖV- Köln bzw. am Studieninstitut Aachen) garantieren derzeit **32 Ausbilder/-innen, 16 Frauen und 16 Männer**, eine qualifizierte praktische Ausbildung in der Verwaltung und bereiten die Nachwuchskräfte bestmöglich auf den späteren beruflichen Einsatz vor. Sie sind sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht Ansprechpersonen, Betreuungspersonen, Vorbilder und Vertrauenspersonen für die Auszubildenden.

Ausbilder/-innen können nur diejenigen werden, die an einem Lehrgang nach der Ausbilder-Eignungsverordnung teilnehmen und den erfolgreichen Nachweis der pädagogischen Eignung (schriftliche und praktische Prüfung) erbringen.

Zum Stichtag 01.02.2018 befinden sich 2 männliche Beschäftigte im Lehrgang. Es ist darauf zu achten, dass der Status quo (50:50) erhalten bleibt.

4. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

4.1 Elternzeit, Beurlaubung

Neben dem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit für die Betreuung von Kindern gewährt die Stadtverwaltung Eschweiler ihren Beschäftigten auch eine familienbedingte Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen und Betreuung von Kindern. Bei der Anzeige einer Schwangerschaft informiert die personalverwaltende Stelle die Mitarbeiterin über die einzuhaltenden Schutzfristen, den Anspruch auf Mutterschaftsgeld, die Möglichkeit der Übertragung der Elternzeit und einzuhaltende Antragsfristen im Rahmen der Elternzeit. Darüber hinaus wird auf die Zuständigkeit der StädteRegion Aachen in Bezug auf die Beantragung von Elterngeld hingewiesen. Zur weiteren Information werden die Broschüren "Leitfaden zum Mutterschutz" sowie "Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit" kostenlos von der personalverwaltenden Stelle zur Verfügung gestellt.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung nach ihrer Beurlaubungsphase anstreben, sind gemäß § 13 Abs. 2 LGG auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Zum Stichtag 01.02.2018 befinden sich 8 Frauen in Elternzeit und 5 Frauen in Familienzeit. Hier zeigt sich deutlich, dass auch mit der neuen Elterngeld-Regelung, Elternzeiten sowie familienpolitische Beurlaubungen ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden.

Seit Inkrafttreten der erweiterten Elterngeldregelung wird auch Elternzeit von Männern beansprucht, jedoch regelmäßig nur in Form der zwei Partnermonate. Von 2014 bis 2017 nahmen insgesamt 9 Männer zwei Partnermonate in Anspruch.

Grundsätzlich besteht die Tendenz, dass die Mütter nach einem oder zwei Jahren Elternzeit in Teilzeit zurückkehren und die Wochenstundenzahl sukzessive aufstocken.

Um die **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** zu verbessern bestehen gesetzliche Möglichkeiten für eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz:

- eine kurzfristige Pflegezeit (bis zu 10 Tagen) zur Organisation einer akuten Pflegesituation bei Lohnersatz durch die Pflegekasse,
- eine mittelfristige Pflegezeit (bis zu 6 Monaten), ohne Lohnersatz, jedoch mit Darlehensanspruch und
- eine langfristige Pflegezeit (Familienpflegezeit bis zu 24 Monate) bei teilweiser Freistellung und teilweisem Darlehen auf Lohnausfall.

Die personalverwaltende Stelle informiert die Beschäftigten über die Rahmenbedingungen und händigt eine Informationsbroschüre aus.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird zukünftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden müssen. Der Beginn der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen oder auch Veränderungen dieser Pflegebedürftigkeit kommen oft überraschend. In kürzester Zeit müssen die betroffenen Beschäftigten dann weitreichende Entscheidungen treffen. Oft sind sie damit so überfordert, dass ihre Leistungsfähigkeit sinkt. Unterstützungsangebote für Beschäftigte in Form von Informationsreihen zum Thema „Beruf und Pflege“ sollen fortlaufend angeboten werden, z.B. über die VHS oder in Kooperation mit der „Altersgerechten Quartiersentwicklung“, Seniorenarbeit der Stadt Eschweiler und dem Projekt „Netzwerk Zuhause“.

Ziele:

- ✓ Förderung der Akzeptanz der Familienarbeit, insbesondere auch für Männer
- ✓ Qualifikationsmöglichkeiten während der familienbedingten Auszeit und Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben
- ✓ Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase
- ✓ Unterstützung der Beschäftigten im Bereich Pflege

Maßnahmen:

- ✓ Entwicklung eines strukturierten Leitfadens für Personalgespräche bei familienbedingten Auszeiten.
- ✓ Frühzeitige Ermittlung der Fortbildungsbedarfe von Rückkehrenden und Umsetzung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.
- ✓ Beurlaubungen aus familiären Gründen sind auch weiterhin auf Antrag mit der Möglichkeit einer Verlängerung realisierbar.
- ✓ Pilotprojekt: Angebot einer jährlichen Informationsveranstaltung für die Beurlaubten. In ungezwungener Atmosphäre sollen die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen in der Verwaltung informiert werden. Kontakte können geknüpft werden und Vernetzungen entstehen. Zudem ist es ein Akt der Wertschätzung, indem man sie in Abwesenheitszeiten kontaktiert.
- ✓ Unterstützungsangebote zum Thema „Pflege und Beruf“

4.2 Teilzeit

Das Thema Teilzeitarbeit hat zwei Gesichter: Eine Teilzeitbeschäftigung bringt auf der einen Seite für die Beschäftigten den Vorteil einer freieren Zeiteinteilung und ist damit eine wichtige Grundlage für die Vereinbarung von beruflichen und familiären Aufgaben. Auf der anderen Seite stellt die Teilzeitbeschäftigung einen Risikofaktor für die Existenzsicherung im Alter dar. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Teilzeitbeschäftigten ist je nach Zeitumfang und Höhe der Vergütung nicht immer gesichert und es werden entsprechend weniger Rentenanwartschaften gesammelt. Davon sind wiederum insbesondere Frauen betroffen. Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts ist die entscheidende Voraussetzung für eine wirtschaftliche Unabhängigkeit – für Frauen und Männer. Darum ist es wichtig, dass sich insbesondere mehr Frauen rechtzeitig mit dem Thema Alterssicherung befassen.

Die Stadtverwaltung Eschweiler ermöglicht ihren Beschäftigten zwischen verschiedenen Teilzeitmodellen zu wählen. Zum Stichtag sind es 103 verschiedene Modelle. Die Arbeitszeitgestaltung bzw. die Verteilung der Wochenarbeitszeit wird jeweils im Einzelfall unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Belange der Beschäftigten festgelegt.

Von den Gesamtbeschäftigten (595) sind 39% (235) in Teilzeit beschäftigt, davon 83% (196) Frauen und 17% (39) Männer.

Tabelle 14: Teilzeitumfang aller Teilzeitbeschäftigten und nach Fachbereichen

Teilzeitkräfte insgesamt n=235			Verwaltungsdienst n=78		Techn. Dienst n=13		SuE n=11		VHS, Bücherei n=7	
Teilzeit- umfang	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0-50%	46	35	21	8	3	0	2	1	3	0
51-75%	125	3	34	0	7	1	3	0	0	0
>75%	25	1	15	0	2	0	4	1	4	0
Gesamt	196	39	70	8	12	1	9	2	7	0

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass der überwiegende Anteil der Frauen 2/3 der regelmäßigen Arbeitszeit verrichtet. Dies spiegelt sich ebenso im Verwaltungsdienst und im Technischen Dienst wider.

Zur Aufstockung des Teilzeitumfanges auf Vollzeit aus wirtschaftlichen Gründen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, häufen sich die Anfragen nach Tele-Arbeitsplätzen (Home Office) oder der Möglichkeit des Mobilen Arbeitens. Für die Stadtverwaltung Eschweiler als Arbeitgeberin wäre es ein Gewinn, wenn qualifizierte Frauen ihren Stundenumfang durch alternierende Telearbeit erhöhen oder ihre Arbeit durch Flexi-Zeiten des Mobilen Arbeitens variabler und familienfreundlicher gestalten könnten. Da weder Telearbeit noch Mobiles Arbeiten als alternative Arbeitsformen ermöglicht werden, kann den Wünschen der Frauen nicht entsprochen werden.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen sind ebenso wie die Rückkehrerinnen aus der Beur-

laubungsphase auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit hinzuweisen (§ 13 Abs. 5 LGG).

Ziele:

- ✓ Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen werden weiterhin bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.
- ✓ Alternative Arbeitsformen als weiterer Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zu ermöglichen.

Maßnahmen:

- ✓ Teilzeitbeschäftigung wird auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang 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. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung wird grundsätzlich ermöglicht, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- ✓ Alternative Arbeitsformen werden konzeptionell erarbeitet.

4.3 Arbeitszeitregelung

Die bei der Stadtverwaltung Eschweiler bestehende Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ) ermöglicht bereits jetzt eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung.

Das Gleitzeitmodell besteht aus einer Rahmenarbeitszeit (Montag bis Donnerstag 07:00-19:00 Uhr, Freitag 07:00-14:00 Uhr) und einer Kernarbeitszeit, in der allgemeine Anwesenheitspflicht besteht (Montag bis Mittwoch 08:30-12:00 Uhr und 14.00-15:30 Uhr, Donnerstag 08:30 -12:00 Uhr und 14:00-17:45 Uhr, Freitag 08:30 -12:00 Uhr). Durch die Festlegung von Kernarbeitszeiten wird die durch Gleitzeit entstehende Flexibilität natürlich eingeschränkt.

Insbesondere für Eltern, die ihre Kinder zur Schule oder Kindertagesstätte bringen müssen, ist der Beginn der Kernarbeitszeit am Vormittag sehr knapp bemessen (08:00 Uhr Beginn Schule/Kita, Fahrtzeit, Parken, 08:30 Uhr Beginn Kernarbeitszeit). Eine Veränderung der Kernarbeitszeit (Beginn) auf 09:00 Uhr, in Anlehnung an die Öffnungszeiten der Schulen, Kindertagesstätten und sonstigen Betreuungseinrichtungen, wäre eine Option im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Dienstvereinbarung wird zukünftig überarbeitet mit der Überlegung, eine weitere Flexibilisierung durch die Abschaffung der Kernarbeitszeiten zu ermöglichen. Denkbar wäre z.B. die Sicherstellung einer Servicezeit, in der die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten so aufeinander abstimmen, dass die Organisationseinheiten für Bürgerinnen und Bürger und andere externe Adressaten sowie für die Kolleginnen und Kollegen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Diese Flexibilität ermöglicht es den Beschäftigten, ihre beruflichen Tätigkeiten mit Familie, Pflege und sonstigen Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Ziel und Maßnahme:

Konzeptionelle Weiterentwicklung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

4.4 Kinderbetreuung

Mit der Fertigstellung des geplanten Kindergartens im Rathausquartier wird für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Eschweiler ein Kontingent an Betreuungsplätzen zur Verfügung gestellt. Dies wurde durch Herrn Bürgermeister Rudi Bertram zugesichert.

4.5 NEUE Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Ganz gleich in welcher Lebenssituation: Frauen und Männern benötigen Freiraum bei der Einteilung ihrer Zeit für die Bewältigung ihrer Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und ihren Beruf.

Der digitale Wandel eröffnet Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So kann die Digitalisierung Müttern und Vätern dabei helfen, den Wunsch nach partnerschaftlicher Aufgabenteilung zu erfüllen, weil sich Arbeitsabläufe effizienter gestalten lassen und die ständige Präsenz am Arbeitsplatz weniger notwendig wird.

Angesichts des demografischen Wandels, des bevorstehenden Fachkräftemangels, dem sozialen Wertewandel und der Notwendigkeit einer gesunden Work-Life-Balance ist auch die Stadtverwaltung Eschweiler gefordert, verstärkt flexible Arbeitszeitlösungen und Arbeitsmodelle für ihre Beschäftigten anzubieten und umzusetzen.

Nicht nur die aktuelle Generation "Y" fordert flexiblere Beschäftigungsmodelle und mehr Zeit für Familie und Freizeit, auch der übergreifende Wunsch der Beschäftigten aller Altersstufen besteht darin, Lebensqualität und Arbeitsleistung besser auszugleichen.

Wettbewerbsfähige Arbeitszeitmodelle wie Jobsharing, Home Office (Tearbeit) und Mobile Arbeit sind die Zukunft. Die technologischen Entwicklungen: schnelle Internetverbindungen, onlinebasierte Daten- bzw. Dokumentenverarbeitung oder auch Skype-Programme ermöglichen heutzutage diese alternativen Arbeitsformen.

Ziele

- ✓ NEUE Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung Eschweiler als Arbeitgeberin.
- ✓ Neue Wege gehen, die sowohl für die Stadtverwaltung Eschweiler als auch für die Beschäftigten eine WIN-WIN-Situation bedeutet.

Maßnahmen

- ✓ Konzeptentwicklung NEUE Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Zentrale Handlungsfelder:
 - Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, insbesondere Arbeitszeitmodelle, die neue Formen der Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebenslagen und in allen Lebensphasen erlauben.
 - Flexible Arbeitsorganisation in Form von Home Office (Tearbeit) und Mobilem Arbeiten.
- ✓ Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Flexibilisierungsbedarf aus ihrer Sicht.
- ✓ Die Stadtverwaltung prüft die mögliche Umsetzung einer Auditierung/Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen mit Blick auf die Demografie bedingten Bedarfe (Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung/Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).

5. Handlungsfeld Arbeitsklima

5.1 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Die Stadtverwaltung Eschweiler setzt sich für eine gelebte Unternehmenskultur ein, in der eine wertschätzende Führung von Beschäftigten eine hohe Priorität darstellt. Die Stadtverwaltung Eschweiler setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer gesamten Aufgabenerfüllung den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für eine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein.

Die Stadtverwaltung Eschweiler versteht sich als modernes Dienstleistungsunternehmen und ist somit aufgefordert, intern und extern eine faire Sprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen zu kommunizieren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Die Sprache, die die Verwaltung spricht bzw. schreibt, muss eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein.

Einbeziehung des dritten Geschlechts in Fließtexte:

Das Bundesverfassungsgericht hat am 10.10.2017 mit seinem Urteil die Einführung einer dritten Geschlechtsangabe für intersexuelle Menschen beschlossen. Der Bundestag stimmte im Dezember 2018 für das dritte Geschlecht. Menschen, deren Körper weibliche wie männliche Merkmale aufweisen, können ihr Geschlecht künftig als „divers“ registrieren lassen. Grundsätzlich werden Angaben w/m nicht mehr ausreichen, um diskriminierungsrechtlichen Sanktionen zu entgehen.

Neben der Angabe w/m/d wird aus *Sicht der Gleichstellungsbeauftragten* empfohlen, geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden (analog § 4 LGG) und in Fließtexten, sofern keine geschlechtsneutrale Bezeichnung gefunden wird, den Gender-Star einzusetzen - Beispiele: Politiker*innen, Bürger*innen (anstatt Politiker-/innen, Bürger-/innen).

Der Stern wird in den letzten Jahren zunehmend – und nicht mehr nur wie ursprünglich im universitären Umfeld – verwendet. Besonders häufig findet man den Gender-Star in Kontexten, in denen aufgrund von Transgender- und Intersexualitätsdebatten nicht von lediglich zwei Geschlechtern ausgegangen wird, Geschlecht also nicht mehr als binäres System verstanden wird. Mit dem Stern soll bewusst die Möglichkeit weiterer Kategorien hervorgehoben werden.

5.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung

Die Stadtverwaltung Eschweiler verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen (Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung gemäß §12 Abs. 3 AGG) ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben und somit ihren Beschäftigten ein sicheres und diskriminierungsfreies Umfeld bereitzustellen.

Alle Beschäftigten haben das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und verpflichtet jede Arbeitgeberin/jeden Arbeitgeber, vorzubeugen und einzugreifen, wenn es zu Übergriffen kommt. Das AGG verbietet sexuelle Belästigung insbesondere in beruflichen Zusammenhängen (§ 2 Abs.1 Nr. 1-4 AGG). Das Gesetz gibt Beschäftigten Rechte, um sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Gleichzeitig bestimmt das AGG eine deutliche Schutzpflicht für Arbeitgeber/-innen. Deshalb sind Arbeitgeber/-innen verantwortlich, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten zu ergreifen. Erst bei strafrechtlich relevanten Formen von sexuellen Übergriffen wie etwa einer sexuellen Nötigung sind auch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft zuständig.

Das Gesetz schützt Beschäftigte über das Straf- und Zivilrecht hinaus. Denn: Sexuell belästigendes Verhalten ist vor allem im Arbeitskontext gravierend. Am Arbeitsplatz kann man der belästigenden Person nicht aus dem Weg gehen. Der Arbeitsplatz muss deshalb für alle Beschäftigten ein sicheres Umfeld sein.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist.

Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich entsprechend § 3 Abs. 4 AGG um eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Das können vor allem sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen sein. Die Unerwünschtheit besteht aber auch dann, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern. Eine sexuelle Belästigung geht mit einer Würdeverletzung der belästigten Person einher. Das heißt, das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die andere Person. Es geht dabei nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person. Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf alle Formen solcher Belästigungen.

Beispiele sexueller Belästigungen:

Verbale Belästigung:

- Sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- Aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- Sexuell zweideutige Kommentare
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z.B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

Non-verbale Belästigung:

- Aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- Unerwünschte E-Mails, SMS, WhatsApp, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- Unsittliches Entblößen

Physische Belästigung:

- Jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- Wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren
- Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung

(Quelle: Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

In den meisten Fällen sind Frauen von sexueller Belästigung betroffen. Das Gesetz verbietet sexuelle Belästigung aber grundsätzlich und schützt somit auch Männer, Trans*-Personen und intergeschlechtliche Menschen sowie alle anderen AGG-Merkmale.

Der Schutz ist nicht auf das Büro, das Unternehmensgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt. Das Gesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen: Dienstreisen, Arbeitswege, Betriebsfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS/WhatsApp, E-Mails und Anrufe.

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert und gefördert werden.

Vor allem Führungskräfte und Beschäftigte mit Leitungsfunktionen haben sexueller Belästigungen entge-

genzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht sich direkt

- an die nach § 13 AGG eingerichtete Beschwerdestelle der Stadt Eschweiler (Gleichstellungsbeauftragte und Integrationsbeauftragter),
- an eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten,
- an das Haupt- und Personalamt,
- an den Personalrat,
- an die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
- an die Schwerbehindertenvertretung

zu wenden.

Die Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der/des Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die Auslösenden.

Mobbing

Die Stadtverwaltung Eschweiler verpflichtet sich im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) gegen Mobbing vorzugehen. Mobbing bedeutet einen Imageschaden und ist außerdem ein lebender Beweis für die Nichteinhaltung der Fürsorgepflicht, wenn sie nicht in ihrem Handeln ausgebremsst werden.

„Psychoterror“, „Intrigen“ oder „Schikane am Arbeitsplatz“ sind nur einige Synonyme für Mobbing. Sie zeigen, wie schnell sich der Begriff Mobbing als Alltagsbegriff zum Inbegriff jeglicher zwischenmenschlicher Konflikte entwickelt hat.

Vielfach wird dieser Begriff bereits verwendet, um allgemein unerwünschtes Verhalten von Vorgesetzten oder Kollegen/Kolleginnen zu kennzeichnen. Wer gemobbt wird, fühlt sich diskriminiert und erlebt extremen psychischen Druck. Wird jemand am Arbeitsplatz von Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht, spricht man von Mobbing.

Merkmale, die für Mobbing am Arbeitsplatz typisch sind:

- Es wird immer eine bestimmte Person drangsaliert
- Die Belästigung verläuft systematisch
- Es wird offen Respektlosigkeit demonstriert
- Handlungen finden häufig und wiederholt statt (mindestens einmal pro Woche) und erstrecken sich über einen längeren Zeitraum (mindestens ein halbes Jahr).

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sieht Mobbing am Arbeitsplatz als psychische Gefahr für Beschäftigte an und machte für Arbeitgeber/-innen die psychische Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz zur Pflicht.

Die Folgen für die Leidtragenden sind fatal. Mobbing richtet psychischen Schaden an, der die Mobbingopfer lange Zeit begleitet. Depressionen, Angstzustände und sogar Verfolgungswahn sind nicht ungewöhnlich. Aber auch körperliche Krankheiten können aus der psychischen Belastung am Arbeitsplatz heraus entstehen (die sogenannten psychosomatischen Krankheiten).

Typische Mobbingbetroffene gibt es nicht. Es kann jeden treffen: Angehörige jeder Status- und Altersgruppe, Männer und Frauen.

Neben der Lösung des Einzelfalls hat der/die Arbeitgeber/-in für Strukturen zu sorgen, die soziale Konflikte künftig verhindern.

Meist lässt sich keine einzelne Ursache für soziale Konflikte finden. Soziale Konflikte entstehen aus dem Zusammenwirken einzelner Personen, Situationen und vorhandener Organisationsstrukturen. Die Ursachen finden sich vor allem in einer schlechten Arbeitsorganisation verbunden mit gestörten sozialen Prozessen. Defizite im Führungsverhalten verschärfen oftmals die problematischen Arbeitsbedingungen, z.B. mangelnde gegenseitige Akzeptanz oder geringer Handlungsspielraum der einzelnen Person. Fehlende Betriebsstrukturen die Indikatoren, z.B. Zufriedenheit der Beschäftigten, Fluktuation oder auch Krankenstände, nicht berücksichtigen und sensibel analysieren, tragen dazu bei, dass aufkommende soziale Konflikte eskalieren können.

Ziele

- ✓ Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- ✓ Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz.

Maßnahmen

- ✓ Fortführung des Beschwerdeverfahrens
- ✓ Handlungsinstrument: Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.
- ✓ Vorbeugende Maßnahmen durch Aufklärung und Weiterbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

VI. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten

Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Eschweiler einschließlich aller rechtlich unselbständigen Organisationseinheiten.

Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren (2019-2024). Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.

Controlling

Ein verbindliches Controlling in Form einer summarischen Überprüfung erfolgt nach zwei Jahren ab Inkrafttreten des Gleichstellungsplans durch die zu gründende Arbeitsgruppe (Haupt- und Personalamt, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte) unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die festgelegten Ziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.

Hierzu wird dem Rat ein summarischer Bericht mit ggf. ergänzenden Maßnahmen vorgelegt.

Fortschreibung

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans (nach fünf Jahren) erstellt die Arbeitsgruppe (analog Controlling) einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen sowie die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Die Fortschreibung ist vom Stadtrat zu beschließen.

Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Stadtrates am ... in Kraft.

IMPRESSUM

Stadt Eschweiler
Der Bürgermeister



Verfasst: Sigrid Harzheim, Gleichstellungsbeauftragte

Statistische Datenerhebung: Haupt- und Personalamt
Grafiken, Tabellen: Gleichstellungsbeauftragte