



Frauenförderplan der Stadtverwaltung Hilden

Bericht über die Personalentwicklung 2008-
2013 und die durchgeführten Maßnahmen

Dritte Fortschreibung des Frauenförderplans

Inhalt

Vorwort	3
I. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	4
1. Gesetzliche Grundlagen	4
2. Die Aufgaben und Kompetenzen	4
II. Bericht über die Personalentwicklung	6
1. Beschäftigungsverhältnis	7
2. Teilzeitbeschäftigte	8
3. Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen	10
4. Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen	13
5. Leitungsfunktionen	15
6. Elternzeit/Beurlaubungen	16
7. Nachwuchskräfte	17
8. Zusammenfassung und Schlussfolgerung	18
III. Fortschreibung des Frauenförderplans – Maßnahmen und Ziele	19
1. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern	20
1.1 Stellenausschreibungen	21
1.2 Stellenbesetzungen	21
1.3 Ausbildung	22
1.4 Fort-/Weiterbildung	23
1.5 Förderung eines gesunden Arbeitsklimas	24
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit	25
2.2 Teilzeitbeschäftigung	26
2.3 Alternierende Tele-/Heimarbeit	26
2.4 Beurlaubung und Wiedereinstieg	27
3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	28
3.1 Besondere Maßnahmen	28
IV. Schlussbestimmungen	29

Vorwort

Bereits im Jahr 1989 wurde in Hilden der erste Frauenförderplan erstellt.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) wurde im Jahr 2000 ein den Vorgaben des LGG entsprechender neuer Frauenförderplan erstellt.

Dieser wurde nach Ablauf von 3 Jahren (§ 5a LGG) erstmals fortgeschrieben und zwar mit einem Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Diese erste Fortschreibung umfasste den Berichtszeitraum der Jahre 2000 bis 2003. Die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans bezog sich auf die Jahre 2004 bis 2007.

Ihnen liegt nunmehr die dritte Fortführung des Frauenförderplans vor, der die Jahre 2008 bis 2013 (Stichtag 31.12.2013) analysiert, einen detaillierten Bericht über die Personalentwicklung bietet und bewährte sowie neue Maßnahmen

- zur Beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern,
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

vorschlägt.

Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Hilden, die auch weiterhin von der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, den Führungskräften aber auch von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Hilden gleichermaßen wahrzunehmen ist. Nur durch die aktive Mitarbeit und Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders der Führungskräfte, kann die Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplans auch zukünftig in die Praxis umgesetzt werden und zu einem Klima beitragen, in dem gelebte Chancengleichheit als demokratisches Handeln selbstverständlich sein sollte.

Hilden, im Januar 2014

Gez. Horst Thiele

(Bürgermeister)

Gez. Monika Ortmanns

(Gleichstellungsbeauftragte)

I. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

1. Gesetzliche Grundlagen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (**Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG)**).

Dieser Auftrag aus dem Grundgesetz wird durch weitere gesetzliche Grundlagen konkretisiert. In erster Linie sind hier zu erwähnen **§ 5 der Gemeindeordnung NRW (GO NRW)** und das **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 (Landesgleichstellungsgesetz LGG)**.

Das LGG soll dazu beitragen, Diskriminierungsfreiheit zu schaffen, Ungerechtigkeiten bei Einkommen und Arbeit abzubauen, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen zu unterstützen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzuwirken. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen hat der Gesetzgeber die öffentlichen Arbeitgeber zur Erstellung eines Frauenförderplans und dessen Fortschreibung verpflichtet.

Das am 14.08.2006 in Kraft getretene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** wirkt auf eine diskriminierungsfreie Gesellschaft hin. Insbesondere schützt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch Arbeitssuchende vor Diskriminierung. Niemand darf wegen des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der Rasse oder ethnischer Herkunft, der Religion oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Unmittelbare, aber auch mittelbare Diskriminierung (Ungleichbehandlungen, die sich hinter scheinbar neutralen Kriterien verstecken) sind unzulässig.

Gemäß **§ 5 AGG** ist jedoch eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Für die Förderung von Frauen bedeutet dies, dass es nach wie vor zulässig ist, sie bei der Besetzung von Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation vorzuziehen.

2. Die Aufgaben und Kompetenzen

Unter Bezugnahme auf **§ 5 Abs. 1 GO NRW** ist der Wirkungskreis der Gleichstellungsbeauftragten durch **§ 19 der Hauptsatzung der Stadt Hilden** festgelegt worden. **§ 19 Abs. 3** weist darauf hin, dass Näheres in einer **Dienstanweisung** zu regeln ist.

Die **Dienstanweisung für die Gleichstellungsbeauftragte** mit Datum v. 26.01.2005 beinhaltet unter Bezugnahme auf das GG und auf das LGG alle Aufgaben und Kompetenzen. Diese sind sehr umfangreich und vielschichtig und unterteilen sich in einen internen und einen externen (außerhalb der Verwaltung) Zuständigkeitsbereich. Um den Frauenförderplan in einem überschaubaren Umfang zu halten, sind an dieser Stelle ausschließlich die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der „**Beteiligung bei Personalangelegenheiten**“ wiedergegeben worden (2.2 der Dienstanweisung für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hilden):

„Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Stellung zu organisatorischen und/oder personellen Vorhaben und Maßnahmen der Verwaltung, soweit gleichstellungsrelevante Angelegenheiten berührt sind. Sie ist frühzeitig und umfassend in die Planung solcher

Vorhaben und Maßnahmen einzubinden, damit ihre Stellungnahme in den Entscheidungsprozess einfließen kann.

Bei allen Angelegenheiten des Personalmanagementkonzeptes, der Aus- und Fortbildung der Bediensteten, dem Beurteilungswesen, der Führungskräfteauswahl und -schulung, bei Einstellungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen, bei Ausschreibungs- und Personalauswahlverfahren und am Stellenplanverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte gem. ihrer Aufgabenstellung zu beteiligen. Dies umfasst auch das Recht, eigene Vorschläge in die Beratung einzubringen. Sie ist Mitglied der Stellenbewertungskommission und von Lenkungsgruppen zu Organisationsuntersuchungen und deren Umsetzung.

Insbesondere wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplans.“

II. Bericht über die Personalentwicklung

Die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans informiert anhand der nachfolgend aufgeführten Personalstatistiken über Entwicklung und Stand der Beschäftigten der Stadt Hilden, geschlechtsspezifisch dargestellt nach dem Beschäftigungsverhältnis, nach Teilzeittätigkeit, Entgelt- und Besoldungsgruppen und nach Leitungsfunktionen. Weitere Darstellungen betreffen die Bereiche Elternzeit/Beurlaubungen und Nachwuchskräfte.

Es wird verdeutlicht, wie sich das prozentuale Verhältnis der weiblichen Beschäftigten im Vergleich mit der männlichen Belegschaft darstellt, wobei die Ergebnisse aus Gleichstellungssicht erläutert und bewertet werden.

Die Fortschreibung umfasst als Berichtszeitraum die Jahre 2008 bis 2013. Wo es möglich ist, wird das Zahlenmaterial aus den vorherigen Frauenförderplänen für die Jahre 2000, 2003 und 2007 mit in die vergleichende Betrachtung und Bewertung einbezogen. Teilweise werden auch die Daten aus dem Jahr 2012 mit dargestellt. Dies ermöglicht einen aktuellen Vergleich der beiden zurückliegenden Jahre.

1. Beschäftigungsverhältnis

Gesamtbelegschaft 2000 - 2013 inklusive Wahlbeamte/Wahlbeamtinnen und Beurlaubte (ohne Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen)

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	664	333	331	50,15	49,85
2003	686	362	324	52,77	47,23
2007	751	403	348	53,66	46,34
2012	810	460	350	56,79	43,21
2013	827	479	348	57,92	42,08

Zum 31.12.2013 betrug der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft rd. 58 %. Gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum bis 2007 ist hier ein Zuwachs von 4,26 % zu verzeichnen, während sich der Anteil der männlichen Beschäftigten um den gleichen Prozentsatz verringert hat. Insgesamt hat sich die Gesamtbelegschaft um 76 Personen zugunsten der weiblichen Beschäftigten erhöht. Wie die nachfolgenden zwei Tabellen aufzeigen hat der Personalszuwachs ausschließlich bei den Tarifbeschäftigten stattgefunden (+ 80 Personen, dav. 79 weibliche Personen), während im Beamtenbereich ein leichter Rückgang (4 Personen – dav. 3 Frauen, 1 Mann) zu verzeichnen ist.

Tarifbeschäftigte 2000 - 2013

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	514	273	241	53,11	46,89
2003	527	299	228	56,74	43,26
2007	578	332	246	57,44	42,56
2012	639	392	247	61,35	38,65
2013	658	411	247	62,63	37,37

Beamtinnen/Beamte 2000 - 2013

(inkl. Wahlbeamte/Wahlbeamtinnen)

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	150	60	90	40	60
2003	159	63	96	39,62	60,38
2007	173	71	102	41,04	58,96
2012	171	68	103	39,77	60,23
2013	169	68	101	40,24	59,76

Gesondert zu betrachten sind die Kräfte der Feuerwehr (technischer Bereich):

davon Tarifbeschäftigte Feuerwehr

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %
2003	0	0	0	0
2007	4	1	3	25
2012	4	1	3	25
2013	4	1	3	25

davon Beamtinnen/Beamte Feuerwehr

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %
2003	35	0	35	0
2007	41	2	39	4,87
2012	44	0	44	0
2013	44	0	44	0

Während der Bereich der Tarifbeschäftigten gegenüber 2007 konstant blieb, waren bei den beamteten Beschäftigten der Feuerwehr Zuwächse zu verzeichnen – allerdings nur bei den männlichen Beamten, während sich der Anteil der Beamtinnen auf null reduziert hat. Hier besteht weiterhin ein Handlungsbedarf, der unter dem besonderen Augenmerk der Gleichstellungsbeauftragten steht. Anzumerken ist, dass der aktuelle Personalstand bei den Feuerwehr-Beamtinnen nicht in der Verantwortung der Stadt Hilden liegt.

2. Teilzeitbeschäftigte

Beamte und Beschäftigte gesamt in Teilzeit 2000 - 2013

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon weiblich	davon männlich	Gesamt TZ in %	weiblich in %	männlich in %
2000	664	160	146	14	24,1	91,25	8,75
2003	686	212	194	18	30,9	91,51	8,49
2007	751	296	246	50	39,41	83,11	16,89
2012	810	325	279	46	40,12	85,85	14,15
2013	827	336	293	43	40,63	87,2	12,8

Betrachtet man die Quote der Gesamt-Teilzeit-Beschäftigten so ist diese innerhalb des Zeitrahmens von 2000 bis 2013 von 160 Personen auf 336 Personen beständig angewachsen (+ 210 %). Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2013 der Anteil der in Teilzeit tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei 40,63 %. Während der Frauenanteil seit 2000 kontinuierlich steigt (von 146 auf 293 Personen), ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer im Vergleich zu 2007 um 7 Personen, auf nur noch 43 männliche Teilzeitbeschäftigte gesunken. Ein Indiz dafür ist der Anteil der nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit nunmehr in Rente gegangenen Männer. Zum Stichtag 31.12.2012 befanden sich 26 Männer und 24 Frauen in Altersteilzeit; zum Stichtag 31.12.2013 hat sich dieser Anteil auf 21 Männer und 19 Frauen reduziert. Ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit sieht die Quote für 2013 (im Vergleich mit 2007 und 2012) wie folgt aus:

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon weiblich	davon männlich	Gesamt TZ in %	weiblich in %	männlich in %
2007	751	253	233	20	33,69	92,09	7,91
2012	810	275	255	20	33,95	92,73	7,27
2013	827	296	274	22	35,79	92,57	7,43

Aus dieser Tabelle ist ersichtlich, dass sich der Frauenanteil gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum um 17,6 % erhöht hat (+ 41 Personen). Bei den männlichen Beschäftigten ist erstmals nach 2012 ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten. Zum Stichtag 31.12.2013 sind 22 Männer in Teilzeit beschäftigt; gegenüber 2012 steigt die Quote marginal um 0,16 % auf insgesamt 7,43 %. Die Folgejahre werden zeigen, ob sich hier eine Trendwende abzeichnet.

Tarifbeschäftigte in Teilzeit 2000 – 2013 (einschl. Altersteilzeit)

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon weiblich	davon männlich	Gesamt TZ in %	weiblich in %	männlich in %
2000	514	148	138	14	28,7	93,24	6,76
2003	527	195	177	18	37,0	90,77	9,23
2007	578	260	221	39	45,0	85	15
2012	639	289	250	39	45,27	86,51	13,49
2013	658	299	263	36	45,44	87,96	12,04

Beamtinnen/Beamte in Teilzeit 2000 – 2013 (einschl. Altersteilzeit)

	Anzahl gesamt	davon TZ	davon weiblich	davon männlich	Gesamt TZ in %	weiblich in %	männlich in %
2000	150	24	12	12	16,0	50	50
2003	159	34	17	17	21,3	50	50
2007	173	36	25	11	20,8	69,44	30,56
2012	171	36	29	7	21,05	80,56	19,44
2013	169	36	29	7	21,3	80,56	19,44

Tarifbeschäftigte Frauen sind weiterhin mehr in Teilzeit beschäftigt als Beamtinnen – hier stagniert die Beschäftigtenzahl mit 29 Beamtinnen seit 2012, gegenüber 2007 gibt es insgesamt eine Erhöhung um 4 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen, während sich der Anteil der männlichen Beamten seit 2007 um 4 Kräfte verringert hat (auch dort stagniert die Beschäftigtenzahl seit 2012 mit 7 Beamten). Auch bei den männlichen Tarifbeschäftigten ist 2013 im Vergleich zu 2007/2012 ein Minus von 3 Teilzeitkräften zu verzeichnen, während bei den weiblichen Tarifbeschäftigten in Teilzeit im Vergleich zu 2007 eine Zunahme von 42 Mitarbeiterinnen zu erkennen ist.

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung von Frauen 2000 - 2013

	Anzahl Frauen gesamt	davon VZ	davon TZ	TZ in %
2000	333	187	146	43,84
2003	362	168	194	53,59
2007	403	157	246	61,04
2012	460	181	279	60,65
2013	479	186	293	61,17

Der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte ist mit 61,17 % gegenüber 2007 marginal gestiegen. Absolut hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten gegenüber 2007 um 18,9 % erhöht, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen erhöhte sich dabei um 19,1 %. Dies liegt zum einen an der Struktur der Arbeitsplätze (z.B. durch OGS, neue Stellen in der U3-Betreuung etc.) als auch an den rechtlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Teilzeit. Nach Rückkehr aus der Elternzeit machen fast alle Frauen von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit Gebrauch.

3. Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Tarifbeschäftigte insgesamt (Stand 31.12.2013):

	Gesamt					Vollzeit				Teilzeit			
	m/w	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	gesamt	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Entgeltgruppen TVöD													
15	2	1	50	1	50	1	100	1	100	0	0	0	0
14	4	3	75	1	25	3	100	0	0	0	0	1	100
13	9	3	33,33	6	66,67	2	66,67	2	33,33	1	33,33	4	66,67
12	8	6	75	2	25	4	66,67	2	100	2	33,33	0	0
11	31	22	70,97	9	29,03	17	77,27	5	55,56	5	22,73	4	44,44
10	19	9	47,37	10	52,63	8	88,89	3	30	1	11,11	7	70
9	73	24	32,88	49	67,12	13	54,17	18	36,73	11	45,83	31	63,27
8	43	12	27,91	31	72,09	11	91,67	22	70,97	1	8,33	9	29,03
7	3	3	100	0	0	3	100	0	0	0	0	0	0
6	89	47	52,81	42	47,19	45	95,74	14	33,33	2	4,26	28	66,67
5	62	49	79,03	13	20,97	46	93,88	2	15,38	3	6,12	11	84,62
4	41	40	97,56	1	2,44	38	95	0	0	2	5	1	100
3	30	11	36,67	19	63,33	8	72,73	1	5,26	3	27,27	18	94,74
2	19	0	0	19	100	0	0	1	5,26	0	0	18	94,74
1	19	0	0	19	100	0	0	0	0	0	0	19	100
Gesamt TVöD	452	230	50,88	222	49,12	199	86,52	71	31,98	31	13,48	151	68,02

Im Bereich der Tarifbeschäftigten (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) sind die Frauen mit einem Anteil von 49,12 % vertreten. Es fällt auf, dass in den unteren Entgeltgruppen der Frauenanteil besonders hoch ist (in den Entgeltgruppen 1 u. 2 jeweils mit 100 %). Weitere Erläuterungen s. u.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 1 bis 4

2007	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 1	0	0	0	0	0
EG 2	31	31	0	100	0
EG 3	37	25	12	67,57	32,43

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 1	19	19	0	100	0
EG 2	19	19	0	100	0
EG 3	30	19	11	63,33	36,67

In den Entgeltgruppen 1 – 3 befinden sich hauptsächlich Frauen, die im Reinigungsdienst bzw. Küchendienst tätig sind. Aus Gleichstellungssicht erfreulich ist, dass den dort tätigen Mitarbeiterinnen Arbeitsplatzsicherheit in der Form gewährleistet wird, indem alle Stellen ohne Befristung besetzt worden sind.

2007	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 4	39	1	38	2,56	97,44
2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 4	41	1	40	2,44	97,56

Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Arbeiterstellen (un- bzw. angelernt) aus dem Bereich des Zentralen Bauhofes.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 5 bis 8

2007	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 5	109	46	63	42,2	57,8
EG 6	105	68	37	64,76	35,24
EG 7	3	0	3	0	100
EG 8	67	55	12	82,09	17,91

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 5	62	13	49	20,97	79,03
EG 6	89	42	47	47,19	52,81
EG 7	3	0	3	0	100
EG 8	43	31	12	72,09	27,91

Insgesamt ist die Anzahl der Tarifbeschäftigten bei den Entgeltgruppen 5 bis 8 rückläufig, wobei der Frauenanteil stärker rückläufig ist. Dies liegt aber hauptsächlich daran, dass nach dem Tarifabschluss vom 27.07.2009 mit Wirkung vom 01.11.2009 eine neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft gesetzt wurde (s. Erläuterungen unter „Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“). Die Entgeltgruppe 7 stellt in Bezug auf den fehlenden Frauenanteil eine Besonderheit dar, weil ihr nur diejenigen Beschäftigten zugewiesen sind, die sich im Rahmen der Zuordnung am 30.09. bzw. 01.10.2005 in der Lohngruppe 6/7 BMT-G befanden. In dieser Lohngruppe waren jedoch zu diesem Zeitpunkt keine Frauen.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 9 bis 10

2007	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 9	117	82	35	70,09	29,91
EG 10	21	11	10	52,38	47,62
2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 9	73	49	24	67,12	32,88
EG 10	19	10	9	52,63	47,37

Für beide Entgeltgruppen ist aus Gleichstellungssicht kein Frauen-Förderbedarf zu erkennen.

Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe 11 bis 15

2007	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 11	29	8	21	27,59	72,41
EG 12	8	1	7	12,5	87,5
EG 13	8	3	5	37,5	62,5
EG 14	1	0	1	0	100
EG 15	3	1	2	33,33	66,67

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
EG 11	31	9	22	29,03	70,97
EG 12	8	2	6	25	75
EG 13	9	6	3	66,67	33,33
EG 14	4	1	3	25	75
EG 15	2	1	1	50	50

In den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15, vergleichbar mit dem höheren Dienst, sind insgesamt 8 Frauen beschäftigt (2007: 4 Frauen); dies entspricht einer Quote 53,33 % (2007 noch 33,33 %) – eine sehr erfreuliche Entwicklung.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Nach dem Tarifabschluss vom 27.07.2009 wurde mit Wirkung zum 01.11.2009 eine neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft gesetzt. Sie gilt für diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst im Anhang zur Anlage C (VKA) zum TVöD aufgeführt sind.

		Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
	m/w	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	gesamt	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Entgeltgruppen TVöD													
S18	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
S17	4	2	50	2	50	1	50	2	100	1	50	0	0
S16	1	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0
S15	3	0	0	3	100	0	0	3	100	0	0	0	0
S14	12	1	8,33	11	91,67	1	100	5	45,45	0	0	6	54,55
s13	2	0	0	2	100	0	0	2	100	0	0	0	0
S12a	7	1	14,29	6	85,71	1	100	2	33,33	0	0	4	66,67
S12	2	1	50	1	50	0	0	1	100	1	100	0	0
S11a	7	5	71,43	2	28,57	4	80	0	0	1	20	2	100
S11	16	4	25	12	75	4	100	5	41,67	0	0	7	58,33
S10	2	0	0	2	100	0	0	2	100	0	0	0	0
S08	2	1	50	1	50	0	0	0	0	1	100	1	100
S07	4	0	0	4	100	0	0	3	75	0	0	1	25
S06	129	1	0,78	128	99,22	0	0	49	38,28	1	100	79	61,72
S04	14	0	0	14	100	0	0	2	14,29	0	0	12	85,71
Gesamt TVöD	206	17	8,25	189	91,75	12	70,59	77	40,74	5	29,41	112	59,26

Entgeltgruppen S 4 bis S 8

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
S 4	14	14	0	100	0
S 6	129	128	1	99,22	0,78
S 7	4	4	0	100	0
S 8	2	1	1	50	50

In den Entgeltgruppen S 4 und S 6 sind die tariflich Beschäftigten in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern (ohne Erzieher/innen/Ausbildung, z.B. Kinderpfleger/innen) eingruppiert. Hier ist zu erkennen, dass es sich auch heute noch fast zu 100 % um Frauenjobs handelt. In den niedrigeren Entgeltgruppen S 4 bis S 7 ist nur ein männlicher Beschäftigter tätig.

Entgeltgruppen S 10 bis S 14

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
S 10	2	2	0	100	0
S 11	23	14	9	60,87	39,13
S 12	9	7	2	63	37
S 13	2	2	0	100	0
S 14	12	11	1	91,67	8,33

In den Entgeltgruppen S 10 bis S 14 sind die Sozialarbeiter/innen und – Pädagogen/Pädagoginnen sowie Kita-Leitungen eingruppiert. Ein Frauenförderbedarf ist hier nicht zu erkennen.

Entgeltgruppen S 15 bis S 18

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
S 15	3	3	0	100	0
S 16	1	1	0	100	0
S 17	4	2	2	50	50
S 18	1	0	1	0	100

Hier fällt auf, dass, obwohl im Sozial- und Erziehungsdienst eine Frauenquote von 91,75 % besteht, die Stellen mit Leitungsfunktionen (ausgenommen Kita-Leitungen) überwiegend von Männern besetzt sind (in der Entgeltgruppe S 17 mit 50 %, in der Entgeltgruppe 18 sogar mit 100 %).

4. Beamtinnen/Beamte nach Besoldungsgruppen

Beamtinnen/Beamte insgesamt (Stand 31.12.2013):

		Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
	m/w	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	gesamt	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
B6	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
B3	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
B2	2	1	50	1	50	1	100	1	100	0	0	0	0
B-Bes.	4	3	75	1	25	3	100	1	100	0	0	0	0
A16	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
A15	3	2	66,67	1	33,33	2	100	1	100	0	0	0	0
A14	9	6	66,67	3	33,33	4	66,67	1	33,33	2	33,33	2	66,67
A13	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
h.D.	14	10	71,43	4	28,57	8	80	2	50	2	20	2	50
A13gD	6	3	50	3	50	3	100	2	66,67	0	0	1	33,33

A12	18	10	55,56	8	44,44	8	80	5	62,5	2	20	3	37,5
A11	19	7	36,84	12	63,16	7	100	8	66,67	0	0	4	33,33
A10	16	6	37,5	10	62,5	6	100	4	40	0	0	6	60
A9	4	2	50	2	50	2	100	2	100	0	0	0	0
g.D.	63	28	44,44	35	55,56	26	92,86	21	60	2	7,14	14	40
A9mD	23	13	56,52	10	43,48	12	92,31	6	60	1	7,69	4	40
A8	33	20	60,61	13	39,39	19	95	7	53,85	1	5	6	46,15
A7	31	27	87,1	4	12,9	27	100	1	25	0	0	3	75
A6	1	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
m.D.	88	60	68,18	28	31,82	58	96,67	14	50	2	3,33	14	50
Gesamt	169	101	59,76	68	40,24	95	94,06	38	55,88	6	5,94	30	44,12

Beamtinnen/Beamte mittlerer Dienst A 6 bis A 9 m.D.

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	77	32	45	41,56	58,44
2003	83	32	51	38,55	61,45
2007	90	35	55	38,89	61,11
2012	89	29	60	32,58	67,42
2013	88	28	60	31,82	68,18

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
A 6	1	1	0	100	0
A 7	31	4	27	12,95	87,1
A 8	33	13	20	39,39	60,61
A 9 m.D.	23	10	13	43,48	56,52

Auch hier ergibt sich nach wie vor ein Handlungsbedarf (ausgenommen Besoldungsgruppe A 6). In dieser Gruppe befindet sich der feuerwehrtechnische Dienst; hier ist die Notwendigkeit der Frauenförderung bereits an anderer Stelle erwähnt worden.

Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst A 9 bis A 13 g.D.

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	54	27	27	50	50
2003	56	29	27	51,79	40,21
2007	60	33	27	55	45
2012	63	34	29	53,97	46,03
2013	63	35	28	55,56	44,44

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
A 9	4	2	2	50	50
A 10	16	10	6	62,5	37,5
A 11	19	12	7	63,16	36,84
A 12	18	8	10	44,44	55,56
A 13 g.D.	6	3	3	50	50

Ein Frauenförderbedarf ist ausschließlich in der Besoldungsgruppe A 12 zu erkennen. Eine besonders erfreuliche Entwicklung!

Beamtinnen/Beamte höherer Dienst A 13 h.D. bis A 16

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	15	1	14	6,67	93,33
2003	15	2	13	13,33	86,67
2007	18	3	15	16,67	83,33
2012	16	5	11	31,25	68,75
2013	14	4	10	28,57	71,43

2013	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
A 13	1	0	1	0	100
A 14	9	3	6	33,33	66,67
A 15	3	1	2	33,33	66,67
A 16	1	0	1	0	100

Weiterhin zeigt sich eine erhebliche Unterrepräsentanz im höheren Dienst. Hier greifen die Maßnahmen der Frauenförderung nur langsam.

Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2000	5	0	5	0	100
2003	5	0	5	0	100
2007	5	0	5	0	100
2011	4	1	3	25	75
2012	4	1	3	25	75
2013	4	1	3	25	75

Ab 01.09.2011 gibt es erstmals eine Wahlbeamtin, die dann das Verhältnis weiblich/männlich auf 25:75 erhöht hat.

5. Leitungsfunktionen

Zum 31.12.2013 sind insgesamt 55 Beschäftigte zu besonderen Führungsfunktionen bestellt gewesen. Hiervon waren 18 weiblich (32,73 %) und 37 männlich (67,27 %). Die einzelnen Funktionen sind aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Funktionsebene	Anzahl gesamt	davon männlich	davon weiblich	männlich in %	weiblich in %
Dezernenten/Dezernentin	3	2	1	66,67	33,33
Amtsleitungen/ Ltg. besondere Teams	15	11	4	73,33	26,67
stellvertretende Amtsleitungen	4	3	1	75	25
stellvertretende Amtsleitungen/ Sachgebietsleitungen	9	5	4	55,56	44,44
Sachgebietsleitungen	24	16	8	66,67	33,33
Gesamt	55	37	18	67,27	32,73

Seit dem letzten Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der Dezernenten um eine Stelle reduziert. Es ist jetzt erstmalig eine Dezernentin vorhanden (s. Erläuterungen unter Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte), so dass sich für diese Funktion der weibliche Anteil von 0 auf 33,33 % erhöht hat. Die Anzahl der Amtsleiterinnen ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum konstant geblieben. Dies gilt auch für den Bereich der Stellv. Amtsleiterinnen, die zugleich eine Sachgebietsleitung innehaben (jeweils 4 weibliche Kräfte). Durch Umstrukturierungen hat sich gegenüber 2007 die Anzahl der Sachgebietsleitungen von 20 auf 24 Stellen erhöht. Drei dieser Stellen werden von Frauen besetzt, so dass sich der Anteil der Sachgebietsleiterinnen von 5 auf 8 erhöht hat. Im Gegenzug hat sich der Anteil der stellvertretenden Amtsleiterinnen um 2 Personen reduziert (das Rechtsamt und das Standesamt haben ihre Ämterfunktionen verloren und sind als Sachgebiete dem Hauptamt bzw. dem Ordnungsamt zugeordnet worden). Damit reduziert sich der Anteil der weiblichen stellv. Amtsleitungen von 50 auf 25 %. Insgesamt ist aber eine leicht positive Tendenz im Bereich der Leitungsfunktionen zu erkennen. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum steigt der Frauenanteil von 29 auf 32,73 % an.

6. Elternzeit/Beurlaubungen

2007

Freistellungsgrund	Elternzeit		Beurlaubungen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	0	4	0	3
Beschäftigte	0	5	0	8
Gesamt	0	9	0	11

Bis 30.06.2007 hatte kein Vater Elternzeit in Anspruch genommen.

Im Zeitraum 2008 bis 2013 haben (wenn auch zum Teil nur monatsweise) Elternzeit/Beurlaubung beansprucht:

Freistellungsgrund	Elternzeit		Beurlaubungen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beamte/Beamtinnen	2	5	0	4
Beschäftigte	5	24	0	13
Gesamt	7	29	0	17

Es ist zu erkennen, dass Kinderbetreuung und die damit einhergehende Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung weiterhin in erster Linie ein Frauenthema ist. Erst ab dem Jahr 2011 wird die Elternzeit in Hilden auch von männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommen. Aus Gleichstellungssicht wäre es zu begrüßen, wenn Kindererziehung zukünftig verstärkt in den Fokus der männlichen Mitarbeiter Einzug halten würde.

7. Nachwuchskräfte

Zum 31.12.2013 sind insgesamt 12 Nachwuchskräfte bei der Stadt Hilden beschäftigt gewesen. Hiervon waren 7 weiblich (58,33 %) und 5 (41,67 %) männlich. Die Verteilung auf die einzelnen Ausbildungsberufe ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Ausbildungsberuf	männlich	weiblich	Gesamt
Inspektoranwärter/innen	1	3	4
Verwaltungsfachangestellte/r	0	1	1
Verwaltungsfachangestellte/r öfftl. Ordnung	0	2	2
Fachinformatiker/in	1	0	1
Fami Bücherei	0	1	1
Fami Archiv	0	0	0
Forstwirt/in	1	0	1
Feuerwehr	2	0	2
Gesamt	5	7	12

zum Vergleich:

	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich	weiblich in %	männlich in %
2007	19	8	11	42,11	57,89
2012	10	6	4	60	40
2013	12	7	5	58,33	41,67

Positiv zu vermerken ist, dass sich zurzeit 3 Inspektoranwärterinnen und 3 weibliche Verwaltungsfachangestellte in der Ausbildung befinden. Die Quote der weiblichen Auszubildenden befindet sich in den letzten Jahren ständig über der 50 %-Marke. Die Ausbildung von Frauen an der Basis ist aber auch eine unerlässliche Voraussetzung für eine (spätere) Erhöhung der Frauenquote im Leitungsbereich. Negativ zu vermerken ist, dass die Ausbildung in den „typischen“ Männerberufen auch weiterhin in Männerhand bleibt. Es befinden sich zzt. 1 männlicher Fachinformatiker, 1 männlicher Forstwirt und zugleich 2 Feuerwehrmänner in der Ausbildung.

8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Beschäftigte der Stadtverwaltung gesamt am 31.12.2013

	Gesamt					Vollzeit				Teilzeit			
	m/w	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beamtinnen/ Beamte	169	101	59,76	68	40,24	95	94,06	38	55,88	6	5,94	30	44,12
Tarif- Beschäftigte	658	247	37,54	411	62,46	211	85,43	148	36,01	36	14,57	263	63,99
Gesamt	827	348	42,08	479	57,92	306	87,93	186	38,83	42	12,07	293	61,17
Nachwuchskräfte	12	5	41,67	7	58,33								

Zum 31.12.2013 betrug der Frauenanteil an der Belegschaft rd. 58 %; damit ist der Anteil gegenüber dem letzten Bericht (Stand 2007: 54 %) leicht gestiegen. Man darf hier allerdings nicht verkennen, dass der größte Frauenanteil weiterhin in den Gehaltsgruppen mit geringerem und mittlerem Einkommen zu finden ist. Dies ist weiterhin ein gesellschaftliches Problem, das auch nur langfristig gesamtgesellschaftlich lösbar ist.

Der Anteil der Frauen in Teilzeit ist mit 293 Beschäftigten weiterhin sehr hoch. Gegenüber 2007 ist ein Beschäftigungszuwachs von 47 weiblichen Teilzeitkräften festzustellen.

Bei den Nachwuchskräften besteht ein Verhältnis von 58 % zu 42 % zu Gunsten der Mitarbeiterinnen.

Der Gesamtanteil der Amtsleiterinnen hat sich seit 2000 nicht verändert; dennoch hat sich aufgrund von Ämterreduzierungen/Umsstrukturierungen der prozentuale Anteil von 25 % auf 26,67 % erhöht.

Sehr erfreulich ist, dass seit September 2011 erstmals eine Dezernentin ihren Dienst aufgenommen hat.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Maßnahmen und Vorgaben der letzten Jahre zu langsam sichtbaren Veränderungen geführt haben. Die Zahlen signalisieren aber auch einen weiteren Handlungsbedarf, insbesondere in Bezug auf das Nachrücken von Frauen in die Führungsebenen sowie in Bezug auf die Anwerbung und Einstellung von Feuerwehr-Beamten.

III. Fortschreibung des Frauenförderplans – Maßnahmen und Ziele

Künftig geltende Ziele und die dazu erforderlichen Maßnahmen sind in der nachfolgenden Fortführung des Frauenförderplans beschrieben.

Folgende bereits in den vorhergehenden Berichten beschriebenen Maßnahmen werden nach wie vor durchgeführt:

- Bewerbungs- und Vorstellungsverfahren werden unter einheitlichen, transparenten und objektiven Rahmenbedingungen durchgeführt.
- Jede vakante Stelle wird intern ausgeschrieben. Ausnahmen erfolgen im Einvernehmen mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten, z.B. bei einem Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung zwecks der Betreuung eines Kindes oder sonstigen persönlichen Sonderfällen.
- Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich geschlechtsneutral.
- Stellenbesetzungsverfahren werden durch das Sachgebiet Personalservice dokumentiert.

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse des Berichtes über die Personalentwicklung werden für die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans 2008 bis 2013 die folgenden Ziele und Maßnahmen abgeleitet bzw. fortgeführt:

Frauenförderung bedeutet die Verwirklichung von Gleichberechtigung unter konsequenter Beachtung des Leistungsprinzips. Dazu gehört auch, dass individuelle Leistungsvoraussetzungen und Bedingungen berücksichtigt werden, damit allen Beschäftigten eine ihren Qualifikationen und Interessen entsprechende berufliche Entwicklung und Entfaltung möglich wird.

Ziele dieses Frauenförderplanes sind

1. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Der Frauenförderplan trägt dazu bei, Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Bereichen erreicht wird.

Für die Einhaltung und Überwachung sind die Verwaltungsleitung, alle Führungskräfte, das Haupt- und Personalamt, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat zuständig. Alle Verwaltungseinheiten sind gefordert, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderplanes zu handeln.

III.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Wie die Analyse der Personalstruktur gezeigt hat, bedeutet die zahlenmäßig hohe Präsenz von Frauen bei der Stadt Hilden nach wie vor noch nicht, dass sie beruflich gleichberechtigt bzw. gleichgestellt sind. Noch immer gibt es Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Es handelt sich nicht selten um solche Felder, die mit hohem Prestige, hohen Anforderungen und hohem Einkommen verbunden sind. Weiterhin sind Frauen in den technischen Diensten unterdurchschnittlich vertreten – bei der Feuerwehr und auf dem städt. Bauhof (technischer Bereich) sind Frauen so gut wie nicht vertreten.

Diese Situation besteht, obwohl immer mehr Frauen über eine qualifizierte Ausbildung verfügen und oft gleichwertige oder bessere Bildungsabschlüsse als Männer erreichen. Dennoch sind es – wie anderswo auch – bei der Stadt Hilden nach wie vor die Frauen, die Verantwortung für Kindererziehung und Familienarbeit übernehmen. Folglich scheiden sie öfter aus dem Berufsleben aus und streben anschließend eine Teilzeitbeschäftigung an. Daher geht es nach wie vor darum, die Akzeptanz von Teilzeitarbeit zu erhöhen. Hier ist einerseits die Offenheit der Stadtverwaltung für Beurlaubung und Teilzeit zu begrüßen. Dies darf jedoch umgekehrt nicht dazu führen, dass mit der Inanspruchnahme Karrierechancen ausgeschlossen werden.

Fakt ist, die Doppelbelastung durch Beruf und Familie oder Pflege mindert die Aufstiegschancen von Frauen.

Beruf und Familie oder Pflege gut miteinander vereinbaren zu können, spielt bei der Entscheidung von Frauen sich auf ausgeschriebene (Führungs-)Stellen zu bewerben, eine große Rolle. Mehr als Männer sind Frauen bereit, zugunsten von Familie auf berufliche Erfolge zu verzichten. Hier gilt es die Rahmenbedingungen entsprechend zu verändern: Soll Frauenförderung nachhaltig greifen, bedeutet dies, dass auch gut dotierte Stellen sowie Leitungsstellen in Teilzeit ausgeschrieben werden bzw. mit einem Hinweis versehen werden, dass die Möglichkeit für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung unterstützt und gefördert wird.

Die Stadt Hilden will die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und strebt die Verwirklichung insbesondere auch in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen an.

III.1.1 Stellenausschreibungen

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre mögliche Eignung für die Stelle darzulegen.

1.1.1 Stellen werden weiterhin hausintern ausgeschrieben, bei Bedarf auch extern. Ausnahmen erfolgen in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

1.1.2 Stellenausschreibungen erfolgen weiterhin geschlechtsneutral.

1.1.3 Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

1.1.4 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

1.1.5 Um den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen, sind Frauen über den Text der Stellenausschreibungen gezielt und in besonderer Weise anzusprechen.

1.1.6 Stellen ab Entgeltgruppe 11 bzw. Besoldungsgruppe A 12 sind zunächst intern auszuschreiben. Wenn keine oder nicht genügend interne Bewerbungen von Frauen vorliegen, sollen geeignete Frauen gezielt durch die Personalverwaltung angesprochen und motiviert werden, sich auf diese Stelle zu bewerben.

1.1.7 Alle Stellenausschreibungen müssen weiterhin auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinweisen. Ausnahmen hiervon erfolgen in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

III.1.2 Stellenbesetzungen

Gemäß §§ 6 und 7 LGG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen, bis ihr Anteil gleichauf mit dem der Männer ist. Durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind folgende Bereiche als solche mit Handlungsbedarf definiert:

- höherwertige Stellen des gehobenen und höheren Dienstes
- Berufsfelder mit vorwiegend technischen Ausbildungsgängen

1.2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt gem. § 18 Abs. 1 LGG Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, die im Zusammenhang mit der Einstellung von Feuerwehrbeamtinnen/Feuerwehrbeamten stehen. Auswahlkriterien und Einstellungstests für die Feuerwehr werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten.

1.2.2 Grundsätzlich werden zu Vorstellungsgesprächen Frauen in gleicher Anzahl wie Männer eingeladen.

Sollte dies nicht möglich sein, so sind die Gründe der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

1.2.3 In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach Schwangerschaft bei Frauen sowie Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnisse des Partners/der Partnerin bei Frauen und Männern unzulässig.

1.2.4 Gem. § 10 LGG dürfen auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen. Geleistete Familienarbeit, die für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sein könnte, wird positiv berücksichtigt. Gleichwohl dürfen nur die für die Stelle erforderlichen Qualifikationen bei der Entscheidung über die Stellenbesetzung maßgeblich sein.

1.2.5 Bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz sind bei Abordnungen und Umsetzungen Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

1.2.6 Bei Auswahlentscheidungen für Beförderungen bzw. Höhergruppierungen in ein Amt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, rangiert bei gleicher Eignung und Befähigung das Kriterium „Frau“ vor den Kriterien „Dienstalter“, „Lebensalter“ und „Zeitpunkt der letzten Beförderung“, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen Regelung zu berücksichtigen.

1.2.7 Alle erforderlichen Stellenbewertungen werden weiter durch die Stellenbewertungskommission vorgenommen. Stellenbewertungen müssen weiterhin ausschließlich nach Stelleninhalt und geschlechtsneutral vorgenommen werden.

1.2.8 Grundsätzlich werden alle Stellenbesetzungsverfahren durch das Haupt- und Personalamt dokumentiert.

III.1.3 Ausbildung

Laut § 7 LGG sind bei Unterrepräsentanz Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. zur Ausbildung und zum Aufstieg zuzulassen.

1.3.1 Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

1.3.2 Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind – falls nicht schon vorhanden – die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

1.3.3 Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, sofern eine Übernahme jeglicher Auszubildenden nicht schon grundsätzlich ausgeschlossen ist. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

1.3.4 Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen (z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung).

III.1.4 Fort-/Weiterbildung

Hier besteht eine Schnittstelle zum Personalmanagementkonzept der Stadt Hilden aus dem Jahr 2001 (zweite Fortschreibung aus dem Jahr 2005). Dort heißt es: Fortbildung gilt als ein strategisches Instrument im Rahmen der Personalentwicklung von einzelnen Beschäftigten wie auch von Beschäftigtengruppen. Fortbildung soll bedarfsorientiert, zielgerichtet, arbeitsplatzbezogen, zielgruppenorientiert und verbindlich sein. Fortbildungsangebote beinhalten fachbezogene und fachübergreifende Angebote. Diese Angebote richten sich schwerpunktmäßig an spezielle Zielgruppen, können sich aber auch in bestimmten Bereichen an alle Beschäftigten richten.

Gemäß § 11 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zu Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen.

1.4.1 Geplante Fort-/ und Weiterbildungsmaßnahmen werden auch weiterhin so bekannt gegeben, dass alle infrage kommenden Beschäftigten informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so werden diese erstattet.

Ziel besonderer Fortbildungen für Beurlaubte ist es, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu erleichtern.

Für Teilzeitkräfte sollen Fortbildungen möglichst mit Rücksicht auf ihre Arbeitszeit angeboten werden.

1.4.2 Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen. Darüber hinaus motivieren sie ausdrücklich Frauen zur beruflichen Weiterentwicklung.

1.4.3 In das Fort-/ und Weiterbildungsangebot sollen auch weiterhin die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing aufgenommen werden. Dies gilt insbesondere für die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

1.4.4 Es werden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese werden gesondert angekündigt.

- Für die weiblichen Beschäftigten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung) oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Für Beschäftigte in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegschancen werden auf Wunsch Fortbildungsmaßnahmen entwickelt.

1.4.5 Interessierte Beschäftigte ab Entgeltgruppe 9 bzw. Besoldungsgruppe A 10 haben im Hinblick auf eine mögliche Übernahme von Führungsaufgaben die Möglichkeit an Führungskompetenzschulungen teilzunehmen.

1.4.6 Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

III.1.5 Förderung eines gesunden Arbeitsklimas

Eine Betriebskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein gesundes Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Hilden und letztendlich für die Qualität des Verwaltungshandelns.

Zur Förderung des Arbeitsklimas ist insbesondere die Verhinderung von Mobbing und von Diskriminierung unerlässlich. Gesundheitliche Beeinträchtigungen können aber auch durch außergewöhnliche familiäre Belastungen, z.B. durch die Pflege von Angehörigen entstehen. Hier sind überwiegend Frauen betroffen.

1.5.1 Die im Jahr 2011 implementierte Arbeitsgruppe „Betriebliche Gesundheitskommission“ setzt ihre Arbeit fort. Der Arbeitsgruppe gehören an: Der Personaldezernent, Vertreter/innen des Personalrats, der Sachgebietsleiter des SG Personalservice, eine Mitarbeiterin des SG Organisation und Zentrale Dienste und die Gleichstellungsbeauftragte.

1.5.2 Es wird angeregt eine „Dienstvereinbarung über ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zu erarbeiten und in Kraft zu setzen.

1.5.3 Das mit Datum vom 01.01.2012 durch Vertrag eingeführte Mitarbeiter/innen-Unterstützungs-Programm der EAP-ASSIST GmbH Düsseldorf, das aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten besonders befürwortet wird, hat sich bewährt und wird fortgesetzt. Die EAP-ASSIST GmbH Düsseldorf betreut und berät nach dem Konzept der psychosozialen Mitarbeiterberatung mit folgenden Schwerpunkten:

- Unterstützung bei beruflichen und familiären Belastungen
- Förderung von Stressbewältigung und Gesundheit
- Steigerung von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit
- Hilfe bei psychosomatischen Beschwerden, z.B. durch Burnout
- Auf Wunsch auch Familien- oder Paarberatung.

Die Verwaltungsleitung erhält keine Daten über die Ratsuchenden, die Mitarbeiter/innen der EAP-ASSIST arbeiten streng vertraulich.

1.5.4 Führungskräfte sollen durch Schulungsmaßnahmen für das Thema „Gesundheitsförderung“ sensibilisiert werden.

1.5.5 Ende 2009 hat die Stadt Hilden als Arbeitgeberin für ihre Beschäftigten das Handbuch „Familie und Pflege“ erstellt und veröffentlicht. Damit hat die Stadt Hilden eine umfassende Zusammenstellung zu dem Thema Familie und Pflege – und noch darüber hinaus – in sehr übersichtlicher Form bereitgestellt. Das Handbuch gewährleistet Transparenz hinsichtlich der vielfältigen Angebote, um letztendlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und Hilfestellungen zu geben und um Belastungen zu reduzieren. Diese Informationsquelle sollte regelmäßig aktualisiert und auf dem neuesten Stand gehalten werden.

III.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadt Hilden erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Elternzeit bzw. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Aufgrund des demografischen Wandels wird es in viel stärkerem Maße zukünftig erforderlich sein, Beruf, Familie und Pflege miteinander zu vereinbaren.

Die Stadt Hilden unterstützt die alternierende Tele-/Heimarbeit als geeignete Form, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (§ 13 Abs. 4 S 1 LGG).

Bei der Personalbedarfsplanung wird kontinuierlich die Möglichkeit der Elternzeit, die Beurlaubung von Frauen und Männern aus familiären Gründen, die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen sowie die Rückkehr von einer Teilzeittätigkeit in die Vollzeittätigkeit berücksichtigt.

Im Sinne des § 13 Abs. 3 LGG ist Eltern schulpflichtiger Kinder die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeits- und Urlaubszeit an die Schulferien anzupassen, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf - Beurlaubung und Reduzierung der Arbeitszeit - werden bisher zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist das erklärte Ziel der Stadt Hilden, auch weiterhin männlichen Beschäftigten die Möglichkeit der Beurlaubung und Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu eröffnen.

III.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

2.1.1 Vätern und Müttern von Kindern bis 12 Jahren wird im Einzelfall ermöglicht, ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kindergärten und Kindertageseinrichtungen, Schulen etc. abzustimmen, auch wenn hiervon die Kernarbeitszeit berührt wird. Dienstliche Belange sind hierbei zu berücksichtigen.

2.1.2 Beschäftigten, die nachweislich die Pflege eines Angehörigen übernommen haben, wird im Einzelfall ermöglicht, ihre Arbeitszeit mit ihrer Pflege Tätigkeit abzustimmen, auch wenn hiervon die Kernarbeitszeit berührt wird. Dienstliche Belange sind hierbei zu berücksichtigen.

2.1.3. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter vorrangig berücksichtigt.

III.2.2 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert.

2.2.1 Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen, wenn Stellenbesetzung und Bedarf dies zulassen. Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

2.2.2 Alle Arbeitsplätze können in der Regel auch in Teilzeit ausgefüllt werden. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Das Verfahren zur Überprüfung der Teilbarkeit erfolgt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Rahmen der Personalförderung wird insbesondere die Teilung von Führungspositionen vorangebracht.

2.2.3 Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung wird generell zugestimmt, es sei denn, es liegen nachweisbar organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Unter Umständen ist der Einsatz auf einer anderen Stelle zu erwägen.

2.2.4 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG zu befristen. Nachteile dürfen durch eine Arbeitszeitreduzierung nicht entstehen.

2.2.5 Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die in einer Pflegesituation begründet sind, werden entsprochen. Dienstliche Belange sind hierbei zu berücksichtigen.

2.2.6 Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung werden die Betroffenen durch das Haupt- und Personalamt über die arbeits-, beamten-, versorgungs- und rentenrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert (§ 13 Abs. 5 LGG).

III.2.3 Alternierende Tele-/Heimarbeit

Mit Wirkung vom 01.06.2004 trat die Dienstvereinbarung über die alternierende Tele-/Heimarbeit (aTH) in Kraft. Hierdurch erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, ihren Beruf besser mit ihrer individuellen Lebensführung, insbesondere mit ihren familiären Pflichten, zu vereinbaren und ihre Arbeit eigenverantwortlich zu gestalten und auszuführen. Die Anzahl der Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle verringert sich. Dies führt zu Kosten- und Zeitersparnissen. Die aTH ist Bestandteil des Personalmanagementkonzepts.

Die Teilnahme an der aTH darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der Beschäftigten, insbesondere auf eine dienstliche Beurteilung oder ein Arbeitszeugnis, auswirken. Die Einbindung der Beschäftigten in die Dienststelle ist durch die Erhaltung des internen Informationsflusses zu gewährleisten.

Das Instrument der alternierenden Tele-/Heimarbeit hat sich bei der Stadt Hilden bewährt und wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne in Anspruch genommen. Derzeit wird die aTH von 3 Frauen und von 1 Mann genutzt.

III.2.4 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Stadt Hilden erleichtert den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Bei beurlaubten Kräften ist es eine Aufgabe der Vorgesetzten, weiterhin über wichtige Veränderungen im ehemaligen Aufgabengebiet zu informieren, bestimmte Fortbildungsangebote zu unterbreiten und die Wiedereingliederung aus der Elternzeit in das Arbeitsleben gezielt zu fördern. Verständnis und Entgegenkommen für Beurlaubungs- und Einarbeitungssituationen sowie die fortlaufende kollegiale Kontaktpflege können im Einzelfall erheblich dazu beitragen, die Entscheidungen über die Zeitdauer einer Beurlaubung sowie über den Zeitpunkt einer Rückkehr in den Beruf zu erleichtern bzw. positiv zu beeinflussen.

2.4.1 Mit Frauen und Männern, die Elternzeit oder Beurlaubungen beanspruchen möchten, werden Personalgespräche geführt, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen. Weiteres Ziel ist es, Bewusstsein über die Wichtigkeit des Erhalts ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit bzw. der Beurlaubung zu schaffen. Die Vorgesetzten wie die Verwaltung insgesamt informieren die Beschäftigten in Elternzeit bzw. Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet und unterbreiten geeignete Fortbildungsangebote, um den Kontakt zum Arbeitsleben zu erhalten.

2.4.2 Im Rahmen dieses Personalgespräches soll Personen, die bis zu 12 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

2.4.3 Bei Arbeitsplätzen, die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder aufgrund einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen vorübergehend frei werden, ist kurzfristig eine Wiederbesetzung zu prüfen und zu veranlassen. Dies kann z.B. durch den vorübergehenden Einsatz von Erziehungsgeld unschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten oder durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen geschehen. Hierdurch wird sichergestellt, dass Freistellungen aus familiären Gründen bei den Kolleginnen/Kollegen zu keiner unvermeidbaren Mehrbelastung führen und somit Freistellungen insgesamt nicht negativ gegenübergestellt werden. Dies ist bisher auch gängige Praxis.

2.4.4 Im Falle einer Rückkehr der beurlaubten Stelleninhaberin bzw. des beurlaubten Stelleninhabers in Teilzeit ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, ist zu prüfen, ob diese vorrangig denjenigen Beschäftigten angeboten werden können, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind. So wird ein stufenweiser Wiedereinstieg verbessert.

2.4.5 Zeiten der Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirken.

III.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Gegenstand des Frauenförderplanes sind neben den Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§6,1 LGG). Das heißt, in allen Bereichen, in denen Frauen nicht zu 50 % vertreten sind, soll durch gezielte Maßnahmen eine Annäherung an diese Quote erreicht werden.

Dabei gilt grundsätzlich: Frauen sind nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu behandeln.

Nur die konsequente Einhaltung der genannten Maßnahmen gewährleistet Fortschritte bei der Realisierung dieses Ziels.

III.3.1 Besondere Maßnahmen

In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, ...

3.1.1 ist in den Ausschreibungstexten darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.1.2 sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle qualifizierten Frauen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen.

3.1.3 sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.1.4 werden die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen, um Frauen einstellen/ausbilden zu können.

3.1.5 Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung, Stelleneinsparungen, umfassende Aufgabenveränderungen, Änderungen des Verwaltungsaufbaus und andere Organisationsmaßnahmen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Falls möglich sind Ausgleichsmaßnahmen zu entwickeln, um ein Absinken des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz zu verhindern. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Entwicklung solcher Maßnahmen mit. Sie wird so rechtzeitig informiert, dass ihre Vorschläge und Anregungen in die Überlegungen Eingang finden können. Zu diesem Zweck werden zwischen Haupt- und Personalamt und Gleichstellungsbeauftragter Vereinbarungen zur Zusammenarbeit getroffen und kontinuierlich fortgeschrieben.

IV. Schlussbestimmungen

Die Gleichstellungsbeauftragte achtet mit darauf, dass die o.g. Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen – einschließlich der Übernahme von Führungspositionen – beitragen. Sie begleitet die Überprüfung, ob die beschriebenen Maßnahmen für die beruflichen Chancen von Frauen – einschließlich der Übernahme von Führungspositionen – förderlich und ausreichend sind.

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes tritt mit Beschluss des Rates in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren, d.h. bis 31.12.2016.

Mit Ablauf dieses Zeitraumes ist ein Bericht zu fertigen, der die durchgeführten Maßnahmen dokumentiert. Darüber hinaus ist der Frauenförderplan weiter fortzuschreiben. Die Fortschreibung des Frauenförderplanes unterliegt einem regelmäßigen Controlling, damit ggf. Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen werden können.

Derzeit erarbeitet das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW eine Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW; ausgegeben am 19.11.1999). Im Koalitionsvertrag 2012 – 2017 von NRWSPD – Bündnis 90/Die Grünen NRW heißt es im Kapitel „Gleiche Rechte für Frauen“:

Wir werden das Landesgleichstellungsgesetz NRW novellieren und durch die Stärkung seiner Durchsetzungskraft zu einem effektiven Instrumentarium für eine aktive Frauenförderung ausgestalten. Um die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten zu festigen sowie der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Gremien entgegenzuwirken, müssen auch neue rechtliche Wege beschritten werden. Dabei werden wir rechtliche Spielräume zur verbindlichen Festlegung von Zielquoten sowie zur Verankerung von Sanktionen prüfen. Die Vorgaben für Frauenförderpläne und den Landesgleichstellungsbericht werden wir effizienter ausgestalten. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst werden wir Maßnahmen und Instrumente im Gesetz festschreiben.

Darüber hinaus wollen wir Maßnahmen ergreifen, um den Anteil von Frauen im Landesparlament und den kommunalen Vertretungen zu erhöhen...

Das Ergebnis dieser Erarbeitung bleibt abzuwarten. Es ist wahrscheinlich, dass die Vierte Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Hilden auf einer neuen rechtlichen Grundlage basieren wird.