Übersicht

Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 14.11.2022
AZ.:

WP 20-25 SV GL/001

Beschlussvorlage

Gleichstellungsplan

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Allianz			
Ratsmitglied Erbe			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen	☐ ja	☒ nein	☒ noch nicht zu übersehen
Organisatorische Auswirkungen	☐ ja	☒ nein	☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss	30.11.2022	Vorberatung
Rat der Stadt Hilden	13.12.2022	Entscheidung

GLP 2022-2026

Beschlussvorschlag:
Der Rat der Stadt Hilden beschließ auf Vorschlag des Hauptausschusses den Gleichstellungsplan von 01.01.2022 bis 31.12.2026.

Erläuterungen und Begründungen:
Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, besagt Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) schafft mit der Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplanes für die Kommunen die Voraussetzungen und Möglichkeiten, dass formulierte Ziel der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in den Kommunalbehörden zu erreichen. Nach diesem Gesetz werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel dieses Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Der Gleichstellungsplan enthält die Maßnahmen, die aufgrund einer Analyse von definierten statistischen Zahlen geeignet erscheinen, die im Plan benannten Ziele der Gleichstellung zu erreichen und auf die sich Verwaltung und Rat zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verständigt haben.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und zugleich Arbeitsgrundlage der Gleichstellungsstelle. Mit den beschlossenen Maßnahmen enthält er konkrete Arbeitsaufträge an die Verwaltung. Der vorliegende Plan sieht u. a. Maßnahmen für die Bereiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fort- und Weiterbildung oder für besonders unterrepräsentierte Bereiche vor. Neu hinzugekommen ist der Bereich Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit stärken.

Der vorliegende Plan gilt für die Dauer von fünf Jahren. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Planes ist zu überprüfen, ob die Ziele erreicht werden konnten.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.

Hilden



Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Hilden

für den Zeitraum 01.01.2022 - 31.12.2026

4. Fortschreibung des Frauenförderplanes

Inhaltsverzeichnis

Grußworte ... 3

I Einleitung ... 5

II. Gleichstellungsarbeit - Handlungsauftrag und Rechtsgrundlagen ... 5

Der Gleichstellungsplan ... 5

Zeitraum der Bestandsaufnahme ... 6

Geltungsbereich und Geltungsdauer ... 6

Grundlagen der Gleichstellungsarbeit ... 6

III. Bestandsaufnahme und Analyse ... 8

Gesamtzahl der Mitarbeitenden ... 8

Beschäftigte nach Geschlecht 2016 - 2019 ... 9

Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht in 2019 ... 9

Mitarbeitende in Teilzeit 2019 ... 10

Wird jedoch bei der Gesamtbeschäftigtenzahl die Arbeitszeit berücksichtigt, ergibt sich eine Verschiebung der Geschlechteranteile. Von 402 Personen in Teilzeitbeschäftigung sind 357 weiblich. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Wobei deutlich ablesbar ist, dass sich die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten weiter erhöht hat und die Zahl der männlichen gesunken ist. Im Jahr 2019 beträgt der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigen 89 % ... 10

Mitarbeitende nach Besoldungs- und Entgeltstufen und Geschlecht in 2019 ... 11

IV. Ziele und Maßnahmen ... 12

Personalgewinnung ... 13

Stellenausschreibung/Rekrutierung ... 14

Quotenregelung gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in besonderen Bereichen ... 15

Ausbildung ... 16

Familienfreundliche Angebote ... 16

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... 16

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Care-Arbeit ... 16

Familie und Pflege ... 17

Seit dem 1. Januar 2015 gelten im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzesneue Regelungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern. Beschäftigte können ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Weiterhin ist im Pflegezeitgesetz geregelt, dass eine Freistellung von bis zu zehn Tagen ohne Ankündigungsfrist zu gewähren ist, wenn eine akute Pflegesituation organisiert werden muss. Seit dem Inkrafttreten (01.07.2016) des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes gelten diese Regelungen auch für Beamtinnen und Beamte 17
Alternierende Tele-/Heimarbeit (aTH) - Homeoffice (HO) 18
Väter in Elternzeit 19
Sonstige Maßnahmen 19
Statistisches Zahlenmaterial 19
Beurteilungen 20
Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit stärken 20
Aus-/Fort- und Weiterbildung 20
Besondere unterrepräsentierte Bereiche 21
Arbeits- und Betriebsklima 22
Sprache 22
Schlussbestimmungen 23
Evaluation 23

Grußworte

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Stadt Hilden steht wie viele andere Städte auch, vor großen Herausforderungen. Was können wir gegen den Klimawandel unternehmen, wie gehen wir das große Thema Digitalisierung klug an, welche strategischen Entscheidungen müssen getroffen werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die letzten zwei Jahre waren von den Auswirkungen und Einschränkungen der Corona-Pandemie geprägt und wir wissen heute noch nicht, wie sich die Lage weiter entwickeln wird.

Von den Mitarbeitenden in der Verwaltung wird viel erwartet. Neben der Steigerung des Arbeitsumfangs, müssen sie sich auch auf neue Themenkomplexe und technische Veränderungen einstellen. Kontinuierliche Weiterbildung ist gefragt, wenn Arbeitsprozesse neugestaltet werden. Um all diese Aufgaben zu stemmen, braucht es qualifiziertes Personal. Doch das ist knapp. Umso wichtiger ist es, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen und diese weiterzuentwickeln, um als Arbeitgeberin konkurrenzfähig zu bleiben.

Hier sind neben einer guten Bezahlung auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf, Familien und Privatleben entscheidende Kriterien, die regelmäßig angepasst und weiterentwickelt werden müssen.

Die Stadt Hilden muss die Potentiale aller Beschäftigten fördern und Ungleichheiten bekämpfen. Wo steht die Stadt Hilden bei der grundgesetzlich festgeschriebenen Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern? Wo gibt es bereits Ausgeglichenheit und wo müssen wir neue Schwerpunkte setzen, um dem Ziel der Gleichberechtigung näher zu kommen? Hierüber gibt der vorliegende Gleichstellungsplan Auskunft.

Ich freue mich, dass der 4. Gleichstellungsbericht (früher Frauenförderplan) jetzt vorliegt und wir konkrete Maßnahmen und Ziele vereinbaren, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiter voran zu treiben. Denn eins ist klar, die Aufgaben in dieser Verwaltung werden von Frauen und Männern in gleicher Weise getragen und müssen deshalb auch zu einer gleichen Wertschätzung und Anerkennung führen.



Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Lesende,

klug, stark und engagiert setzen sich Frauen für ihre Rechte ein. Sie erobern Positionen, die bisher Männern vorbehalten waren. Sie arbeiten als Ingenieurin, Ärztin, Regisseurin oder Politikerin. Sie erringen als Spitzensportlerinnen Weltrekorde oder fliegen ins All.

Dennoch gibt es viele Veränderungen für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern anzustoßen und zu bewältigen. Denn Frauen kämpfen häufig nicht nur um die Sache, sondern dagegen an, dass sie als Frau nicht gleichwertig wahrgenommen werden. Auch die sogenannte „Care-Arbeit", also die Sorgearbeit für die Familie wird nach wie vor hauptsächlich von Frauen gemeistert, das zeigt sich auch in der hohen Anzahl der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen. Die erforderliche Anerkennung für diese Leistung - auch finanziell - bleibt aus, sie wird vielmehr als selbstverständlich hingenommen. Die Mehrfachbelastungen erschöpfen und entmutigen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Hier ist Unterstützung und Entlastung gefragt, um berufliche Perspektiven für Frauen zu schaffen und das für die Verwaltung wichtige Potential zu erhalten und auszubauen. Die beruflichen Herausforderungen werden nicht kleiner, deshalb ist es wichtig, alle Mitarbeitende so gut wie möglich, in ihrer Aufgabenerledigung zu unterstützen und in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.
Der vorliegende Gleichstellungsplan zeigt auf, dass es positive Entwicklungen gibt, wir aber dennoch nicht in unserem Bestreben nach Gleichberechtigung nachlassen dürfen, damit sich Männer und Frauen gleich gute Chancen auf Arbeit und damit auch auf Rente und Pension und berufliche Entwicklung sichern können.



Kirsten Max
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hilden

I Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist Baustein und wesentliches Steuerungsinstrument der städtischen Personalplanung und gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Hilden. In ihm werden die Maßnahmen gebündelt, auf die sich die Verwaltung und der Rat zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesamtverwaltung verständigt hat.

Zunächst werden der konkrete Handlungsauftrag und die rechtlichen Grundlagen der kommunalen Gleichstellungsarbeit erläutert und die Rolle und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben.

Anhand von statistischen Daten erfolgt eine Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenzahlen in Bezug auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Es wird deutlich, in welchen Bereichen und auf welchen Ebenen Frauen unterrepräsentiert oder benachteiligt sind und wo Handlungsbedarf besteht.

Auf diese Daten aufbauend werden Ziele formuliert und mit Maßnahmen hinterlegt. Dabei werden unterschiedliche Zielvorgaben berücksichtigt: Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung, Abbau von Unterrepräsentanzen und die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben für Frauen und Männer. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen dazu beitragen, die unterschiedlichen Zielvorgaben zu erreichen.

II. Gleichstellungsarbeit - Handlungsauftrag und Rechtsgrundlagen

Der Gleichstellungsplan

Im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW 2016 wurde aus dem bisherigen Frauenförderplan ein Gleichstellungsplan (GLP). Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates einen Gleichstellungsplan aufzustellen, § 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Er wird für den Zeitraum von 3 bis 5 Jahren aufgestellt. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Die Ziele des Gleichstellungsplanes leiten sich aus dem LGG ab. Das Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, § 1 LGG. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

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

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege,
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen,
- zur Verhinderung des Absinkens von Frauenanteilen,
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung und Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend von Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Zeitraum der Bestandsaufnahme
Der 4. Gleichstellungsplan (vorher Frauenförderplan) bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2022 - 31.12.2026. Ein statistischer Rückblick oder Vergleich mit der letzten Fortschreibung erfolgt nicht. Zum einen erschweren Veränderungen im Beamten- und Tarifrecht 2016/2017 einen Vergleich der Zahlen. Zum anderen lässt sich die weitere Entwicklung der Gleichstellung seit 2014 nicht darstellen, weil statistisches Zahlenmaterial fehlt. Fehlende Stellenanteile, Stellenwechsel, hohes Arbeitsaufkommen und nur sehr aufwändig auswertbare Dokumentationsverfahren in der Personalabteilung haben zu dieser Situation geführt und sind nachvollziehbar, müssen aber in Zukunft unbedingt vermieden werden. Eine entsprechende Maßnahme wird innerhalb dieses Gleichstellungsplanes vereinbart.

Dieser Gleichstellungsplan bezieht sich aufgrund der zuvor beschriebenen Situation für seine statistischen Auswertungen auf das Zahlenmaterial von 2019 (letzter Stand vor Ausbruch Corona-Pandemie) Er beschränkt sich auf wenige, dennoch aussagefähige Statistiken.

Der Plan untergliedert sich in eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenzahlen und deren Analyse. Auf eine Prognose der in Zukunft zu besetzenden Stellen, um diese quotengerecht zu besetzen, wird verzichtet, da diese nur für regulär in den Ruhestand wechselndes Personal möglich wäre. Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels ist es zudem schwierig, freiwerdende Stellen aufgrund von vorgegebenen Quoten zwingend mit Frauen zu besetzen. Vielmehr sollen durch die vorgeschlagenen Maßnahmen wie gleichberechtigte Qualifizierung, Ermutigung von Frauen durch Ansprache, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen u. a. Frauen motiviert werden, sich zu bewerben und dadurch eine entsprechende Quote erreicht werden.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Hilden für den Zeitraum vom 01.01.2022 - 31.12.2026. Er tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Hilden in Kraft.

Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Sie werden durch die Arbeitgeberin in ihr Amt berufen. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich aus Artikel 3 (2) des Grundgesetzes (GG) ab. Danach sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Dieser Auftrag aus dem GG wird durch weitere gesetzliche Grundlagen konkretisiert: § 5 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW vom 9. 11.1999 (LGG). Die Dienstanweisung der Stadt Hilden für die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 20 der Hauptsatzung definiert ihre Zuständigkeiten.

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hilden auch Ansprechpartnerin nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Danach darf niemand aufgrund seines Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der Rasse oder ethnischer Herkunft, der Religion oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Ausnahmen sind dann zulässig, wenn durch eine unterschiedliche Behandlung bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen § 5 AGG.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Stellung zu 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 Auswahl der Führungskräfte und deren Schulung, bei Einstellungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen, bei Ausschreibungs- und Personalauswahlverfahren und am Stellenplanverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß 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 Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes. Mit der Novellierung des LGG 2016 wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Neu geregelt bzw. konkretisiert wurden folgende Punkte:

- Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind rechtswidrig
- Resonanzpflicht der Dienststelle - eine schriftliche Darlegungspflicht, wenn der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt werden soll
- Klagerecht, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte in ihren Rechten verletzt sieht oder ein nicht den Vorgaben des Gesetzes entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt wurde
- das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand bei strittigen Fragen.

Die Aufgaben der Gleichstellungsstelle sind Querschnittsaufgaben der Verwaltung und richten sich sowohl nach innen, als auch nach außen in die Stadtgesellschaft.

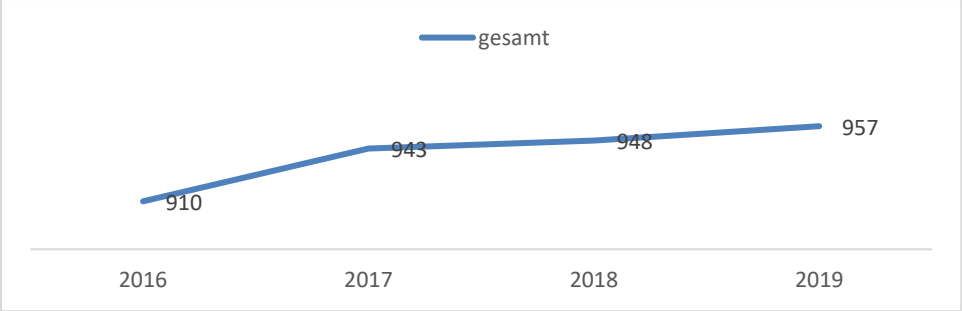
Die Gleichstellungsbeauftragte

- berät Ämter und Abteilungen zu einem geschlechtergerechten Umgang mit Beschäftigten sowie Bürgerinnen und Bürger,
- regt innerhalb der Verwaltung Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an und unterstützt deren Umsetzung,
- unterstützt und fördert Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und Privatleben (work life-balance)
- fördert Frauen und bei Bedarf auch Männer in unterrepräsentierten Bereichen,
- kooperiert regional und überregional zu Gleichstellungsthemen,
- bietet individuelle Beratung, Unterstützung und Vermittlung bei Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen an,
- engagiert sich in Arbeitskreisen und Gremien der Verwaltung sowie in Kooperationen mit Vereinen, Institutionen und Organisationen,
- führt Veranstaltungen durch und veröffentlicht Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen,
- erstellt Informationsmaterialien.

Seit dem 01.06.2019 ist Kirsten Max Stelleninhaberin mit einem Stellenanteil von 19,5 Stunden/wöchentlich. In den Änderungen zum Stellenplan 2021 wurde ein Stellenanteil für die gesetzlich vorgeschriebene stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte von 6 Stunden/wöchentlich festgeschrieben. Die Stelle wurde in 2021 in Form eines Interessenbekundungsverfahrens verwaltungsintern ausgeschrieben und wird zum 01.03.2022 mit Henrike Ludes-Loer besetzt. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist im Bürgerhaus verortet.

III. Bestandsaufnahme und Analyse

Gesamtzahl der Mitarbeitenden

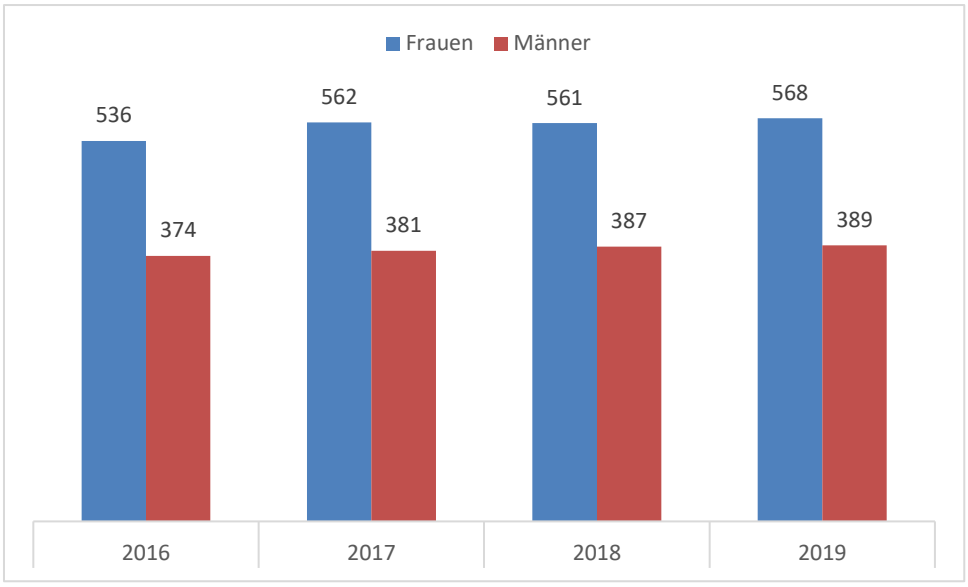


Grafik 1

Im Jahr 2019 erhöhte sich die Gesamtzahl der Mitarbeitenden von 910 im Jahr 2015 auf 957 im Berichtsjahr 2019. Diese schlüsselten sich in 64 Beamtinnen und 108 Beamte gegenüber 504 weiblichen Beschäftigten und 281 männlichen Beschäftigten auf.

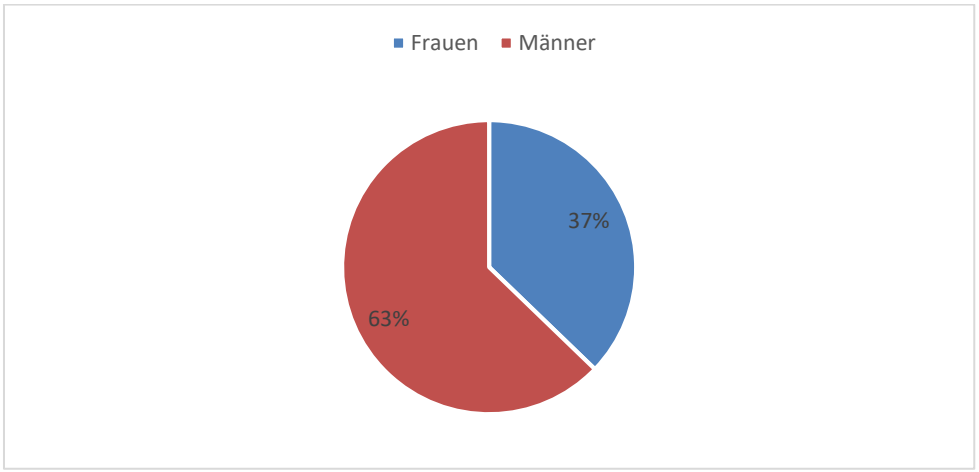
Im Jahr 2019 sind bei der Stadt Hilden 568 Frauen und 389 Männer beschäftigt. Wird die reine Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, überwiegt die Anzahl der weiblichen Beschäftigten. Sie liegt bei 59 %.

Beschäftigte nach Geschlecht 2016 - 2019



Grafik 2

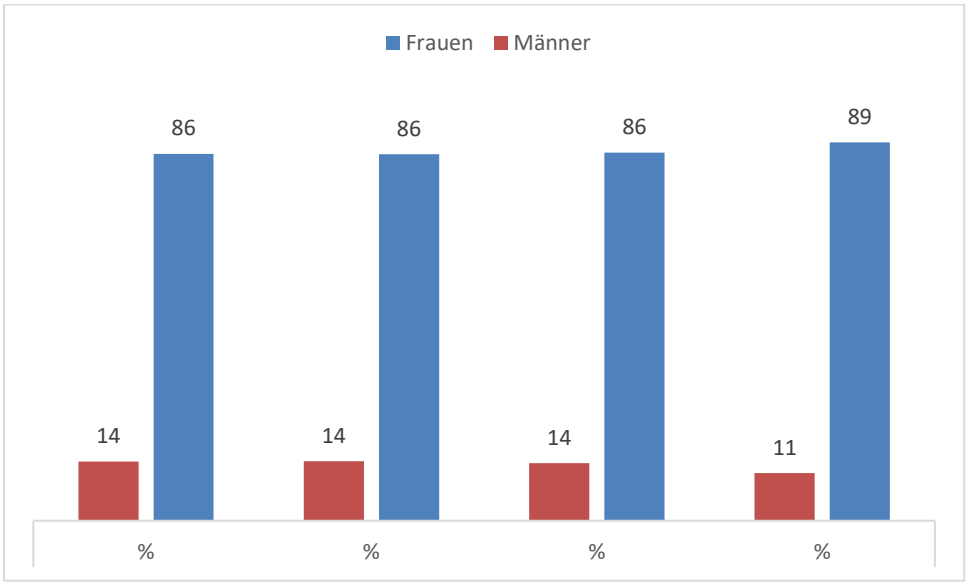
Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht in 2019



Grafik 3

Eine Aufspaltung der Mitarbeitenden in Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte verschiebt das Bild der Ausgeglichenheit im Beamtenbereich. Demnach sind im Jahr 2019 64 Frauen verbeamtet worden und 108 Männer. Der Frauenanteil beträgt demnach gerundet 37 % und zeigt damit eine Unterrepräsentanz von Frauen auf. Dies ist im Wesentlichen auf eine Überrepräsentanz von Männern im Feuerwehrbereich zurückzuführen. Im Beschäftigtenverhältnis sind Frauen mit 64,20 % vertreten.

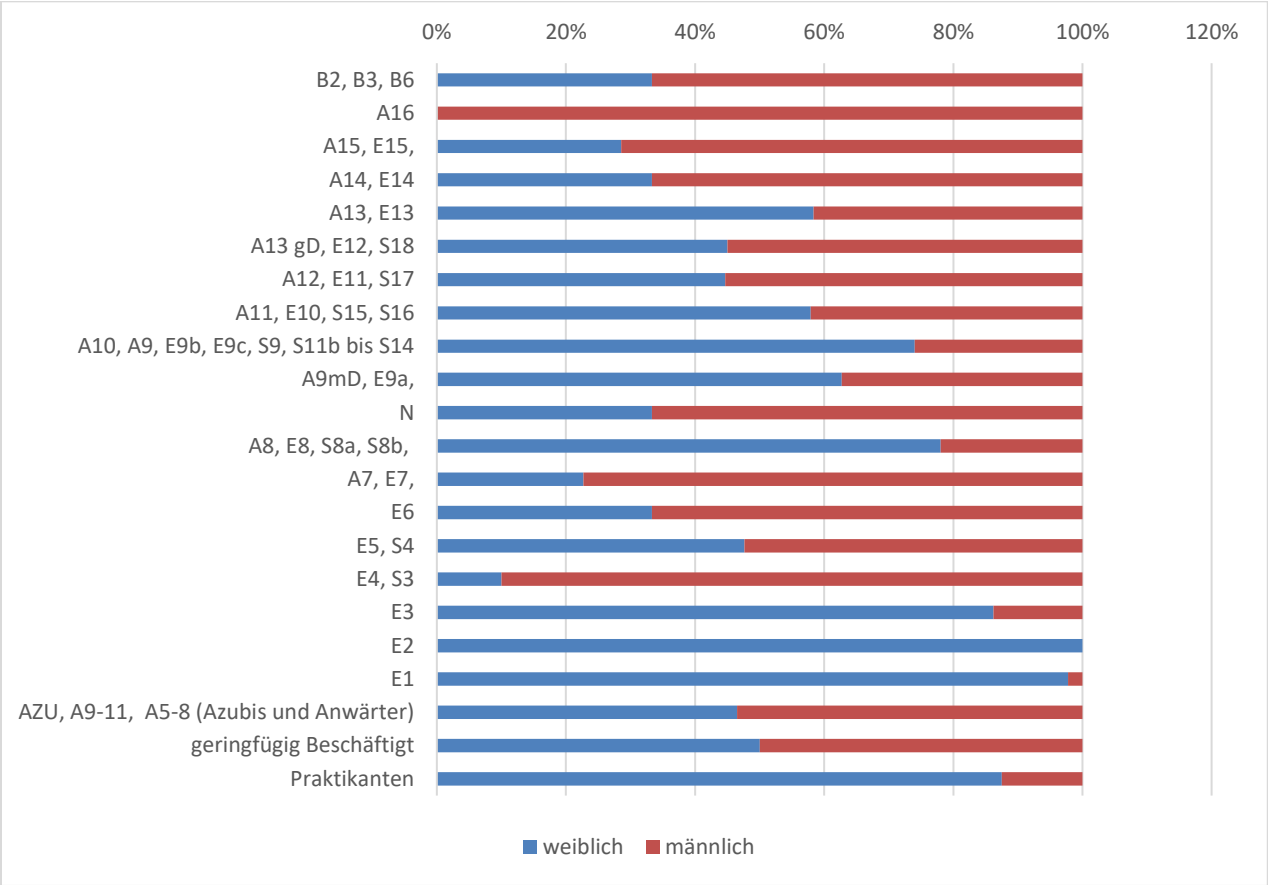
Mitarbeitende in Teilzeit 2019



Grafik 4

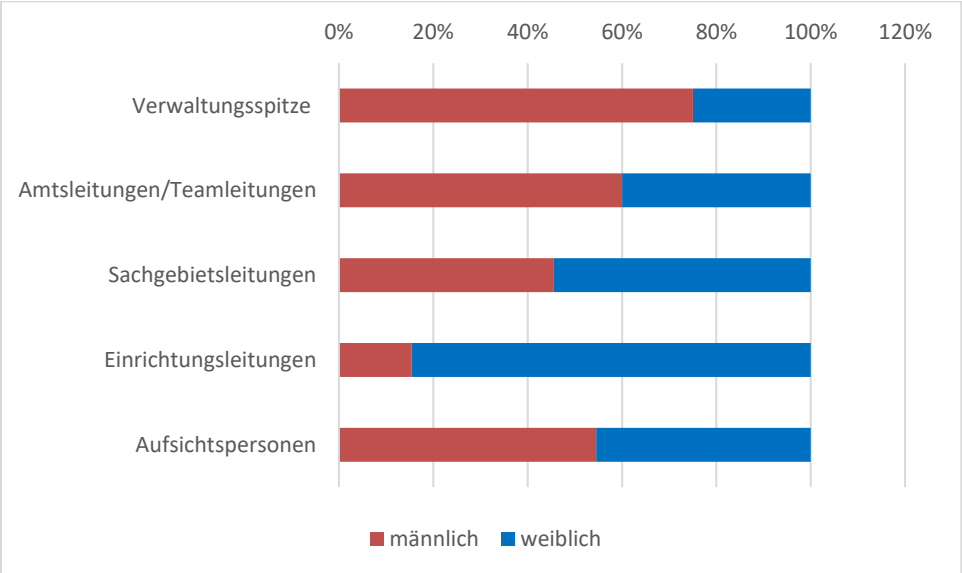
Wird jedoch bei der Gesamtbeschäftigtenzahl die Arbeitszeit berücksichtigt, ergibt sich eine Verschiebung der Geschlechteranteile. Von 402 Personen in Teilzeitbeschäftigung sind 357 weiblich. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Wobei deutlich ablesbar ist, dass sich die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten weiter erhöht hat und die Zahl der männlichen gesunken ist. Im Jahr 2019 beträgt der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigen 89 %.

Mitarbeitende nach Besoldungs- und Entgeltstufen und Geschlecht in 2019



Grafik 5

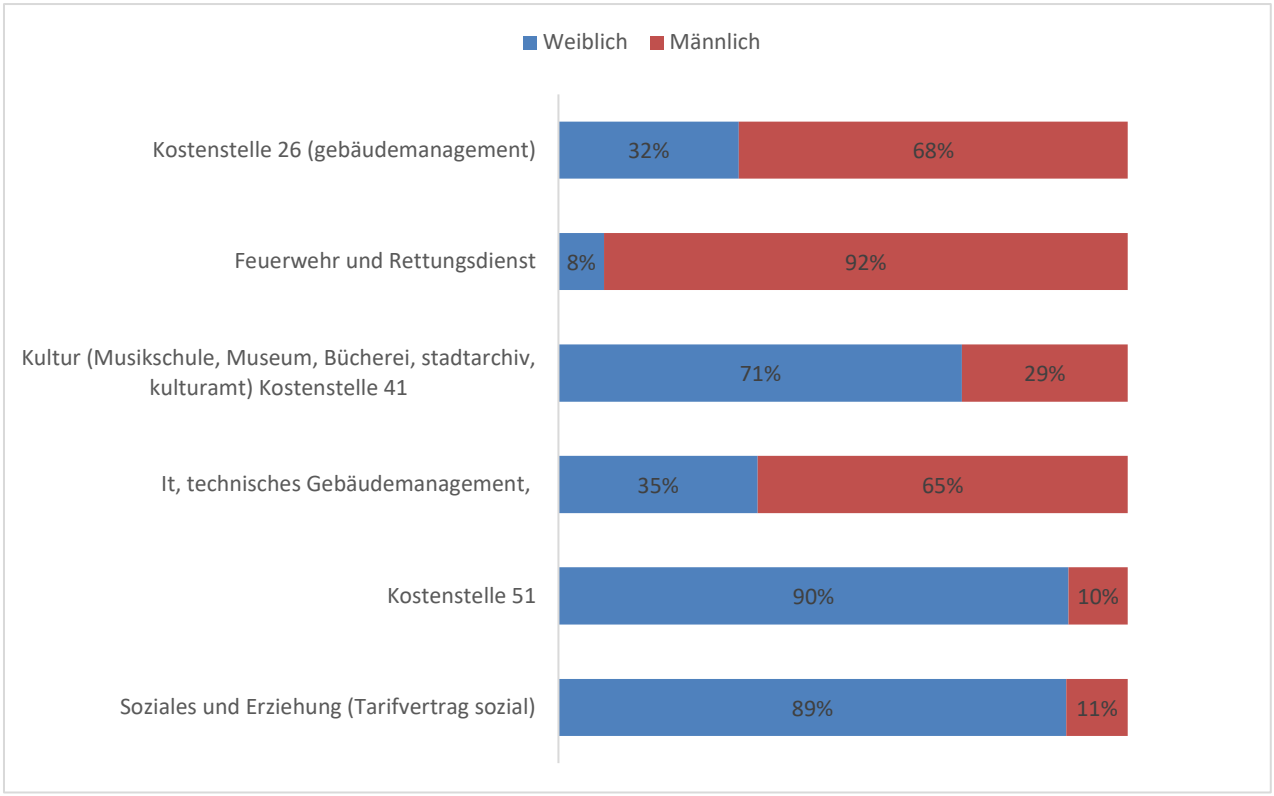
Führungskräfte nach Führungsebenen und Geschlecht 2019



Grafik 6

Die vorstehenden Grafiken geben klar Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie zeigen auch auf, dass es Bereiche gibt, in denen Frauen gut repräsentiert sind. Im mittleren Bereich und gehobenen Bereich sind Frauen ausgewogen bis gut vertreten. Im gehobenen Bereich ab A 12, E 11, S17 ebenso wie in den Führungsfunktionen sollte der Frauenanteil gesteigert werden, um die Gleichstellung zu erreichen.

Mitarbeitende nach Bereichen und Geschlecht in Prozent



Grafik 7

Die Verteilung der Geschlechter auf die unterschiedlichen Bereiche zeigt, dass im Jahr 2019 in technischen Bereichen sowie im Feuerwehr- und Rettungsdienst Frauen unterrepräsentiert waren. Im kulturellen Bereich sowie in den Bereichen Soziales und Erziehung waren Männern unterrepräsentiert.

IV. Ziele und Maßnahmen

Aufgrund der vorangegangenen Analyse können den grundsätzlichen Zielen der Gleichstellungsarbeit wie die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen folgende Unterziele definiert werden:

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern (50 %) und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen

- Steigerung des Frauenanteils in Stellen ab Besoldungsgruppe A 12, EG 11.
- Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen
- Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen und im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst.
- Steigerung des Männeranteils im Erziehungsdienst und im Kulturbereich.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Teilzeitbeschäftigung fokussieren und mit Maßnahmen hinterlegen, die eine leichte Rückkehr in das Berufsleben ermöglichen.
- Förderung von Vätern in Elternzeit.

Darüber hinaus gibt es allgemeingültige Ziele, die die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in den Blick nehmen.

- Gesundheitsvorsorge
- Aufklärung und Information von Mitarbeitenden (Gleichstellung, Sprache, Diversität)

Nachfolgend werden Maßnahmen aufgeführt, die dazu beitragen sollen, die oben genannten Ziele zu erreichen. Eine Erfolgsüberprüfung erfolgt gemäß § 5 Abs 7 nach zwei Jahren. Als Erfolg ist eine Steigerung der Zahlen von 2019 im Verhältnis zu den dann aktuellen Zahlen von 2023 zu werten.

Die Maßnahmen werden mit einem „M" gekennzeichnet, wenn es sich um neue Maßnahmen handelt, ein „M✓" weist darauf hin, dass diese Maßnahme bereits im vorherigen Frauenförderplan enthalten war, ein „g", dass sie nach dem Landesgleichstellungsgesetz gesetzlich vorgeschrieben ist und ein „e" steht dafür, dass die Maßnahme bereits erledigt ist bzw. umgesetzt wird. Die bereits umgesetzten Maßnahmenwerden weiterhin aufgenommen, damit sie auch in Zukunft berücksichtigt werden aber auch, um aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung schon realisiert werden konnten.

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

Personalgewinnung

Die Kommunen als Arbeitgeberinnen stehen im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende mit anderen öffentlichen sowie privatwirtschaftlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Bewerberinnen und Bewerber können zwischen verschiedenen vakanten Stellen wählen. Um attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, hält (bzw. entwickelt) die Verwaltung ein Bündel von Maßnahmen bezüglich Weiterentwicklungs-/ Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, Realisierung einer Work-Life-Balance sowie im Bereich des

Gesundheitsmanagements vor. In Anbetracht der Tarifbindung kann eine zeitgemäße Vergütung/Besoldung nur durch eine regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Stellenwertigkeiten in Bezug auf die wahrzunehmenden Aufgaben erreicht werden. Ebenso trägt eine gute Führungskultur zu einem guten Arbeitgeber-Image bei.

Stellenbewertungen

M✓e: Alle erforderlichen Stellenbewertungen werden durch die Stellenbewertungskommission vorgenommen. Stellenbewertungen müssen ausschließlich nach Stelleninhalt und geschlechtsneutral vorgenommen werden.

Stellenausschreibung/Rekrutierung

M✓e: Rekrutierungsverfahren werden unter einheitlichen, transparenten und objektiven Rahmenbedingungen durchgeführt. Jede vakante Stelle wird intern ausgeschrieben. Ausnahmen erfolgen ausschließlich in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Me: Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz wird auch soziale Kompetenz gefordert.

Mge: Der Ausschreibungstext ist geschlechtsneutral zu formulieren. Die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bezieht sich nicht nur auf das weibliche und männliche, sondern auch auf das dritte Geschlecht. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs.1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG und aus Art. 3 Abs. 3, S. 1 GG, wonach nicht nur Frauen und Männer von einer Diskriminierung wegen ihres Geschlechts geschützt werden sollen, sondern auch Menschen, die diesen beiden Kategorien nicht zuzuordnen sind. Ausgehend von der Entscheidung des BVerfG sind die Bezeichnungen „inter/divers" anzuwenden.

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

M✓ge: Um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen, wie z. B. bei der Feuerwehr zu erhöhen, sind Frauen über den Text der Stellenausschreibungen gezielt und in besonderer Weise anzusprechen.

M✓g: Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss deutlich machen, dass sich zwei Personen ergänzen müssen. Eine entsprechende Formulierung ist zu erarbeiten. Ausnahmen hiervon erfolgen in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

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

Quotenregelung gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in besonderen Bereichen

Um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten, besteht gemäß § 7 LGG in Verbindung mit § 19 Abs. 6 Satz 2 LBG eine Quotenregelung. Die Quotierung gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten. Anwendung findet die Quotenregelung, solange der Frauenanteil in den maßgeblichen Bereichen 50 % unterschreitet. Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Beschäftigtenverhältnis befinden. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind jeweils nach Personen und nicht nach Stellen zu berücksichtigen. Die maßgeblichen Gruppen sind je nach der jeweiligen Personalmaßnahme „Einstellung" oder "Beförderung" bzw. Höhergruppierung" gesondert zu ermitteln. Die Statusgruppen werden dabei getrennt betrachtet.

Die Personalstatistik von 2019 belegt, dass es eine Unterrepräsentanz von Frauen in der höheren Ebene ab Besoldungsstufe A 12 bzw. Entgeltstufe E 11 aufwärts gibt. Von insgesamt 105 besetzten Stellen sind 46 weiblich besetzt. Der Frauenanteil liegt bei 48,3 %.

Die Statistik „Führungskräfte nach Führungsebenen nach Geschlecht" zeigt ebenfalls Entwicklungsbedarf im Bereich Amtsleitung/Teamleitung und Verwaltungsspitze auf. Wobei Wahlbeamtinnen und -beamte nicht steuerungsrelevant sind. Lediglich auf den Ebenen Einrichtungsleitungen und Sachgebietsleitungen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Das Ziel der Gleichstellungsarbeit ist der Abbau von Unterrepräsentanz insbesondere in der höheren Ebene sowie in der Führungsebene aber auch in technischen Bereichen und der Feuerwehr. Eine Quotenregelung für Männer in unterrepräsentierten Bereichen z. B. im pädagogischen Bereich gibt es nicht. Damit die Quotenregelung wirksam angewandt werden kann, bedarf es jeweils aktueller Zahlen.

Me: Sicherstellung der Verfügbarkeit geeigneter Statistiken über Unterrepräsentanz im Bedarfsfall.

Mge: In Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die geeignet sind diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, nicht zulässig.

M✓ge: Gemäß § 10 LGG dürfen auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.

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

Ausbildung

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

M✓e: Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Familienfreundliche Angebote

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Care-Arbeit zu leisten, Kinder zu versorgen, Angehörige zu pflegen und gleichzeitig einer Berufstätigkeit nachzugehen, ist eine große Herausforderung. Je nach Lebenssituation benötigen Frauen und Männer Freiraum bei der Einteilung ihrer Zeit für die Bewältigung ihrer Betreuungsaufgaben. Hier gilt es flexibel passgenaue Lösungen zu finden. Bereits jetzt gibt es in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ein breites Spektrum an Möglichkeiten, die zu einer besseren Vereinbarkeit führen. Die bestehenden Maßnahmen werden nachfolgend noch einmal aufgeführt, um sie zu benennen und als erfolgreich fortzuführen:

M✓e: Bei der Personalbedarfsplanung wird die Möglichkeit der Elternzeit, die Beurlaubung von Beschäftigten aus familiären Gründen, die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen sowie die Rückkehr von einer Teilzeittätigkeit in die Vollzeittätigkeit berücksichtigt.

M✓ge: Beschäftigten, die bis zu 12 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen, soll auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden, soweit dienstlich Gründe nicht entgegenstehen. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

M✓e: Arbeitsplätze, die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder aufgrund familiär bedingter Beurlaubung vorübergehend frei werden, sind kurzfristig

wiederzubesetzen. Dies kann z. B. durch das Vertretungskonzept, durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen oder Beurlaubte geschehen.

Mg✓e: Zeiten der Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf Beförderung oder Höhergruppierung auswirken.

Me✓: Eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist auf Wunsch zu befristen.

M✓e: Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung wird generell zugestimmt, es sei denn, es liegend zwingende dienstliche Belange vor, die dem entgegenstehen. Unter Umständen ist der Einsatz auf einer anderen Stelle zu erwägen.

Mg✓: Qualifizierungsmaßnahmen werden so durchgeführt, dass allen Beschäftigten - inklusive der Teilzeitbeschäftigten - die Teilnahme ermöglicht wird, auch wenn sie Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen. Entstehen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zusätzliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese erstattet. Fortbildungen sind auch Teilzeitkräften zu ermöglichen ggfs. in Teilzeit oder digital. Entstehende zusätzliche Betreuungskosten sind zu übernehmen

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

M✓e: Eltern schulpflichtiger Kinder haben den vorrangigen Anspruch, Arbeits- und Urlaubszeiten an die Schulferien anzupassen, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Familie und Pflege

Seit dem 1. Januar 2015 gelten im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzesneue Regelungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern. Beschäftigte können ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Weiterhin ist im Pflegezeitgesetz geregelt, dass eine Freistellung von bis zu zehn Tagen ohne Ankündigungsfrist zu gewähren ist, wenn eine akute Pflegesituation organisiert werden muss. Seit dem Inkrafttreten (01.07.2016) des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes gelten diese Regelungen auch für Beamtinnen und Beamte.

Mg✓: Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung/Pflege werden die Betroffenen auf Wunsch durch das Haupt- und Personalamt über die arbeits- und beamtenrechtlichen Auswirkungen aufgeklärt.

Alternierende Tele-/Heimarbeit (aTH) - Homeoffice (HO)

Die Beschäftigten können nach Vereinbarung sowohl in der betrieblichen Arbeitsstätte, als auch in der eigenen Wohnung arbeiten. Am 01.01.2022 trat die aktualisierte Dienstvereinbarung Homeoffice in Kraft

Durch das nicht ausschließliche Arbeiten in der betrieblichen Arbeitsstätte erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, ihren Beruf besser mit ihre individuellen Lebensführung sowie 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 auch zu Kosten- und Zeitersparnissen.

Im Jahr 2019 waren 9 Plätze an Männer und 7 an Frauen vergeben. Im Jahr 2021 haben 22 Frauen und 9 Männer einen aTH-Arbeitsplatz genutzt. Die deutliche Steigerung des Frauenanteils zeigt auf, dass aTH ein attraktives Angebot ist, dass insbesondere Frauen/Mütter als entlastend empfinden.

Die Heimarbeitsverpflichtung durch die Corona-Pandemie, während derer mehrere hundert Mitarbeitende im Homeoffice tätig waren, hat zudem gezeigt, dass aTH bzw. Homeoffice eine gute Ergänzung zur Büroarbeit sein kann, die nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Arbeitgeberin Vorteile bietet. Aus diesem Grunde trat am 01.01,2022 eine neue Dienstvereinbarung Homeoffice in Kraft, die die gesellschaftlichen Anforderungen an die Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze abbildet.

Das Arbeiten im HO birgt für die Nutzenden neben vielen Vorteilen wie z. B. die bessere Vereinbarkeit von Familie und Privatleben, ungestörteres Arbeiten, flexiblere Zeiteinteilung und Einsparung von Arbeitswegen das Risiko des „entgrenzten Arbeitens". Das bedeutet, dass die Trennung zwischen Privat- und Berufsleben aufgehoben wird. Arbeiten oder Telefongespräche werden noch schnell erledigt, obwohl die Dienstzeit bereits vorbei ist, Freizeit wird genutzt, um noch schnell etwas für die Arbeit zu erledigen, Krankmeldungen könnten unterbleiben, weil Beschäftigte schon zu Hause sind. Das Arbeiten im Homeoffice bedeutet aber auch einen Mehraufwand an Organisation und Absprachen mit Kolleginnen und Kollegen, um z. B. an Teamsitzungen u. ä. regelmäßig teilzunehmen und alle Informationen zu erhalten. Auch für die Vorgesetzten bedeutet es zusätzlichen Aufwand. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass sie die Beschäftigten nicht aus dem Blick verlieren. Das Arbeiten im HO darf sich ebenso wie das Arbeiten in Teilzeit nicht negativ auf eine Beurteilung
auswirken.

Grundsätzlich ist es erstrebenswert, dieses Thema offen zu gestalten, denn zukünftig werden flexiblere Organisationsstrukturen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Die zunehmende Digitalisierung und die sich immer weiter verbessernden technischen Möglichkeiten eröffnen neue Wege. Mitarbeitende im Homeoffice haben ein erhöhtes Interesse an der angestrebten Digitalisierung und die Bereitschaft, sich in neue Programme einzuarbeiten, da sie die Nutzungsmöglichkeiten im Homeoffice vergrößern und erleichtern. Dies kann als positiver Effekt

vom Arbeiten im Homeoffice gesehen werden. Insgesamt hat sich das Arbeiten von zu Hause bei der Stadt Hilden bewährt und sollte bedarfsgerecht, strukturiert und flexibel fortgeführt werden.

M✓e: Anpassung der Dienstanweisung an die steigende Nachfrage unter Berücksichtigung der aus der Corona-Pandemie gewonnenen Erfahrungen und unter Notwendigkeit der Raumnot im Rathaus.

Me: Einbeziehung des Themenkomplexes Führen auf Distanz in Führungsschulungen. Das Arbeiten mit einer Vielzahl von Beschäftigten im Homeoffice stellt neue Herausforderungen an die Führungskräfte. Das Führen in Präsenz muss um die Fähigkeiten des virtuellen Führens erweitert werden, um erfolgreich zu sein.

Väter in Elternzeit

Im Jahr 2019 haben zu 100 % Frauen Elternzeit in Anspruch genommen. Das Aufbrechen starrer Rollenbilder ist Ziel der Gleichberechtigung. Die Betreuung von Kindern wird - unabhängig von der Qualifikation - von Frauen wahrgenommen. Das ist nicht negativ zu bewerten, jedoch ist es wünschenswert, dass es genauso selbstverständlich und akzeptiert ist, dass Männer Elternzeit in Anspruch nehmen. Ziel ist es, dass die Anzahl der Väter, die Elternzeit für sich nutzen, steigt, ebenso wie es aus Sicht der Gleichberechtigung wünschenswert ist, dass sich die Dauer, die Väter in Elternzeit verbringen, erhöht.

M: Steigerung der Akzeptanz für Väter in Elternzeit
Regelmäßige Sensibilisierung zum Thema durch die Gleichstellungsstelle. Dies kann in Form von Informationsmaterial,
Beratungsgesprächen oder auch Informationsveranstaltungen
geschehen.

Sonstige Maßnahmen

Statistisches Zahlenmaterial
Aktuelles und regelmäßig aufbereitetes Zahlenmaterial ist die Voraussetzung für eine messbare Gleichstellungsarbeit und deshalb von grundlegender Bedeutung. Erst durch die zur Verfügung gestellten Statistiken können konkrete Vergleiche zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten oder zwischen unterschiedlichen Erhebungsjahren vorgenommen oder Entwicklungstendenzen abgelesen werden. Eine Erhebung dieser Daten muss deshalb Bestandteil des jeweiligen Aufgabenbereiches sein.

M: Ab dem Jahr 2021 werden die für den Gleichstellungsplan benötigten Daten kontinuierlich jährlich statistisch erfasst und der Gleichstellungsstelle zur Verfügung gestellt. Damit können die Ziele der Gleichstellung verlässlich nachverfolgt werden, sodass ein Gegensteuern ggfs. möglich ist. Welche Daten regelmäßig abgefragt werden sollen, ist als Anlage 2 beigefügt.

Beurteilungen

Die Berücksichtigung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern soll als Bewertungskriterium in Beurteilungsbögen für Führungskräfte aufgenommen werden § 1 (3) LGG.

M: Dienstliche Beurteilungen enthalten ein Bewertungskriterium, woraus sich schließen lässt, welche Ergebnisse erreicht wurden.

Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit stärken

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz sowie die Umsetzung des LGG ist eine besondere und für ihre Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Führungskräfte (§ 1 Abs. 3 LGG). Das Thema Gleichstellung gerät im Alltagsgeschäft durch akute personelle Problemlagen ins Hintertreffen oder wird als eher nicht relevant wahrgenommen. Das kann sich nachteilig auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die bisher erreichten Ziele auswirken. Insbesondere im Hinblick auf die zukünftige Personalentwicklung sind gerade die Themen der Gleichberechtigung wie Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten oder Homeoffice-Plätze mitentscheidend für die Arbeitsplatzwahl.

M: Im Assesment-Center für Führungskräfte wird die Diversity-Kompetenz überprüft.

M: Die Gleichstellungsstelle bietet für Führungskräfte eine Informationsveranstaltung zur Gleichstellungsarbeit/Diversitätskompetenz an.

M: Auszubildende erhalten ein Angebot an einem Workshop mit gleichstellungsrelevanten Inhalten teilzunehmen (z. B. Artikel 3 des Grundgesetzes, Rollenbilder, gendergerechte Sprache). Die Ausbildungsbereiche stellen die Auszubildenden für diesen Workshop frei.

Aus-/Fort- und Weiterbildung

Aus-/Fort- und Weiterbildung sind wichtige Bausteine der Personalentwicklung. Lebenslanges Lernen ist Voraussetzung für die Mitarbeitenden, um den wechselnden und steigenden Anforderungen gewachsen zu sein. Dies gilt für alle Mitarbeitenden. Es ist wichtig, den Zugang gleichberechtigt zu eröffnen und Bedarfe in unterschiedlichen Bereichen zu decken.

Me: Es werden regelmäßig berufsqualifizierende Fortbildungen (z. B. Angestelltenlehrgang I und II, Masterstudium oder modulare Qualifikation, Führungskräftenachwuchsprogramme zur Weiterentwicklung der Beschäftigten angeboten.

M: Die Förderung interessierter Mitarbeitender, die an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind, regelt ein Personalmanagementkonzept.

Mge: Um den Frauen- bzw. Männeranteil in der Verwaltung zu halten bzw. an den Stellen, an denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, zu erhöhen, werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungsangebote unterbreitet. Gemäß LGG sind bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bei gleicher Eignung bis zum Erreichen eines Anteils von 50 % der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt.

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

M: Der spezifische Förder- und Qualifizierungsbedarf weiblicher Führungskräfte wird in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung erhoben.

M: Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führung entgegenzuwirken, sollen sie verstärkt ermutigt werden, sich auf Führungsfunktionen zu bewerben. Frauen, die bereits eine Führungsfunktion innehaben (Personalverantwortung) werden durch die Teilnahme an der Regionalkonferenz „Frauen in Führung im Kreis Mettmann" gefördert. Die Konferenz wurde aufgrund des Bedarfes im September 2021 von den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Mettmann initiiert. Regelmäßig stattfindende Regionalkonferenzen ermöglichen bedarfsgerechten Fachaustausch, kollegiale Beratung und Qualifikation für Frauen und fördern die Netzwerkarbeit untereinander.

Me: Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, geschlechtsbezogene Fortbildungen anzubieten.

Besondere unterrepräsentierte Bereiche

Die Gleichstellung der Geschlechter ist insbesondere in den Bereichen Feuerwehr und Kindertageseinrichtungen noch nicht erreicht.

M: Für die Feuerwehr und die Kindertageseinrichtungen sollen Konzepte erarbeitet werden, die mehr Menschen ermutigen, sich in diesen Bereichen ausbilden zu lassen (mehr Frauen in die Berufsfeuerwehr bzw. mehr Männer in die Kitas). In einem ersten Schritt sollen die aktuellen Zahlen für die genannten Bereiche ermittelt werden. Im Anschluss daran, soll eine Abfrage nach Best-Practice-Beispielen in anderen Städten unterschiedlicher Größenordnung erfolgen.

M: Girls‘-Day und Boys‘ Day

Die Stadt Hilden nimmt am sogenannten Girls‘-Day und Boy‘s-Day teil. Hier haben Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 bis 10 die Chance, praktische Einblicke in Berufsfelder zu erhalten, die sie nur selten in Betracht ziehen: Schülerinnen erhalten Einblick in den Arbeitsalltag traditionell eher männlich besetzter Berufe (z. B. Schreiner*in, Vermessungstechniker*in) Schüler können Einblick in eher weiblich geprägte Berufe (z. B. Erzieher*in, Sozialpädagoge/Sozialpädagogin) nehmen. Die Feuerwehr Hilden beteiligt sich beispielsweise seit 2017 am Girls Day.

Arbeits- und Betriebsklima

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 Beschäftigten der Stadtverwaltung Hilden und letztendlich für die Qualität des Verwaltungshandelns. Zur Förderung des Arbeitsklimas ist insbesondere die Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung unerlässlich. Gesundheitliche Belastungen können aber auch durch außergewöhnliche familiäre Belastungen, z. B. durch die Pflege von Angehörigen entstehen. Hiervon sind überwiegend Frauen betroffen, die nach wie vor den Großteil der familiären Sorgearbeit übernehmen. Darüber hinaus weist auch jedes Geschlecht gesundheitliche Besonderheiten auf und bedarf aufgrund dessen unterschiedlicher Angebote. Beispiele sind Brustkrebsvorsorge für Frauen oder Aufklärung über das Herzinfarktrisiko bei Männern (Frauengesundheitsportal und Männergesundheitsportal der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung).

M: Die Erhaltung und Förderung von Gesundheit wird von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet. Bei der Planung von Angeboten für die Mitarbeitenden soll diesen Besonderheiten Rechnung getragen werden. Angebote sollen bedarfs- und zielgruppengerecht (v)ermittelt werden. Die Gleichstellungsstelle ist bei der Planung von Gesundheitstagen mit einzubeziehen.

Me✓: Das im Januar 20212 durch Vertrag eingeführte Beschäftigten-/Angehörigen-Unterstützungsprogramm EAP-ASSIST GmbH Düsseldorf, das aus Sicht der Gleichstellungsstelle besonders befürwortet wird, hat sich bewährt und wird fortgesetzt. Die EAP-ASSIST GmbH Düsseldorf betreut und berät nach dem Konzept der psychosozialen Beschäftigtenberatung 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 sowie auf Wunsch auch Familien- und Paarberatung. Die Verwaltung erhält keine Daten über die Ratsuchenden, die Beschäftigten der EAP-ASSIST arbeiten streng vertraulich.

Sprache

Sprache beeinflusst unser Denken. Sie entwickelt sich stetig weiter und ist Ausdruck des Umgangs miteinander. Das generische Maskulin trägt dazu bei, die Welt männlich dominiert

wahrzunehmen, in dem es die Vielfalt der Geschlechter nicht ausreichend darstellt. Die sprachliche Gleichstellung ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereiches des LGG zu beachten.
Das Bundesverfassungsgericht hat am 10. Oktober 2017 entschieden, dass die Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsregister verfassungswidrig ist. Somit wird das binäre Geschlechtersystem (Frau/Mann) durch eine weitere Option ergänzt, was zum Beispiel sichtbar wird im Geburtenregister oder auf Fragebögen. Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem einordnen lassen können oder wollen, werden dadurch offiziell anerkannt. Über die Regelung im LGG hinaus, ist daher zu berücksichtigen, dass nicht-binäre inter* oder trans*Menschen ebenfalls ein Recht auf Geschlecht haben. Neben der weiblichen und männlichen Form soll Menschen durch die Sprache Achtung verschafft werden, die sich weder ausschließlich dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen.

Ein Leitfaden „Sprache" wird durch die Gleichstellungsstelle erarbeitet und durch den Verwaltungsvorstand als Arbeitsgrundlage für die Verwaltung beschlossen.

Schlussbestimmungen

Die Gleichstellungsbeauftragte achtet mit darauf, dass die aufgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern 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 5 Jahren (31.12.2026).

Evaluation

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