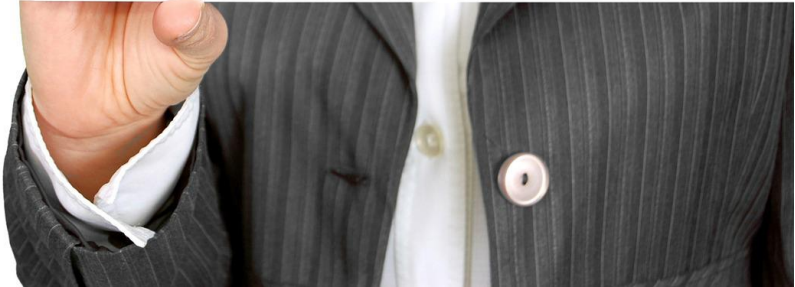




Controlling

zum Gleichstellungsplan 2023-2027



Controlling 2024

Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Gesamtbeschäftigte	4
3. Zielquoten	5
3.1 Beamt*innen der Verwaltung (A 2.1.2).....	5
3.2 Besoldungsgruppen feuerwehrtechnischer Dienst (2.2.2).....	6
3.3 Tarifbeschäftigte Kernverwaltung (A 3.2.2.).....	6
3.4 Tarifbeschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst (3.3.1 und 3.3.2)	6
3.5 Tarifbeschäftigte technischer Bereich (A 3.4.2)	7
4. Azubis nach Gruppen.....	7
5. Arbeitszeitregelungen: Teilzeit / Vollzeit Frauen (5.1.1).....	8
6. Führungskräfte.....	9
7. Stand der Maßnahmen.....	11
7.1 Abbau der Unterrepräsentanz	11
7.2 Förderung der Gleichstellung	12
7.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.....	14

1. Vorwort

Der Gleichstellungsplan 2023 – 2027 wurde am 13.12.2022 durch den Rat der Stadt Herzogenrath beschlossen. Er trat am 01.01.2023 in Kraft und wurde auf der Homepage und im Intranet der Stadt Herzogenrath veröffentlicht:

<https://www.herzogenrath.de/buergerservice/leistungen/NRW:entry:9382-VLR/gleichstellungsplan/>

Spätestens nach zwei Jahren ist gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz ein summarischer Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans, ggf. mit erforderlich angepassten Maßnahmen, dem Rat zur Kenntnis und Beschlussfassung vorzulegen. Diesem Auftrag entspricht die Dienststelle mit dem vorliegenden Controllingbericht, der im Personal- und Digitalisierungsausschuss vor zu beraten ist.

Das Controlling soll den Stand der erreichten Gleichstellung und das Aufzeigen einer bestehenden Unter- und Überrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen aufzeigen. Dazu werden Vorgaben und Ziele evaluiert und die vorgeschlagenen Maßnahmen überprüft. Dem folgenden Bericht liegen nun die Daten zum Stichtag 01.06.2024 zu Grunde. Diese werden in Relation zu den Daten des Gleichstellungsplanes 2023 mit den Daten zum Stichtag 01.06.2022 gesetzt, so dass 24 Monate verglichen werden können.

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Gleichstellung im beruflichen Alltag stellt somit insbesondere in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels eine personalwirtschaftliche Notwendigkeit dar.

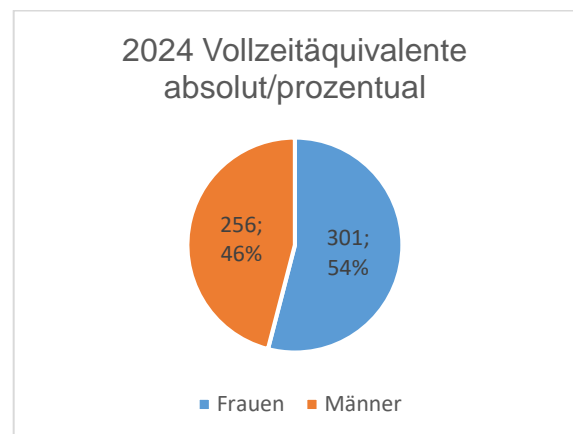
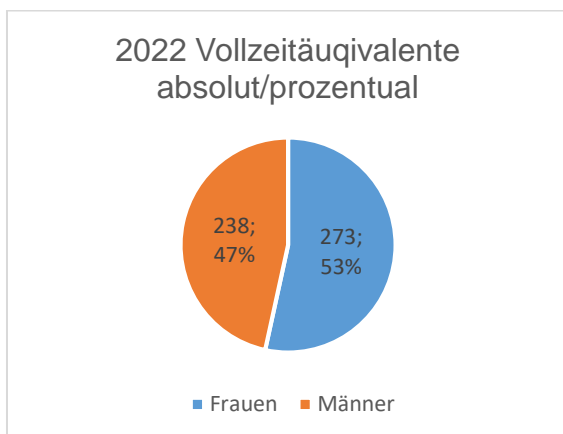
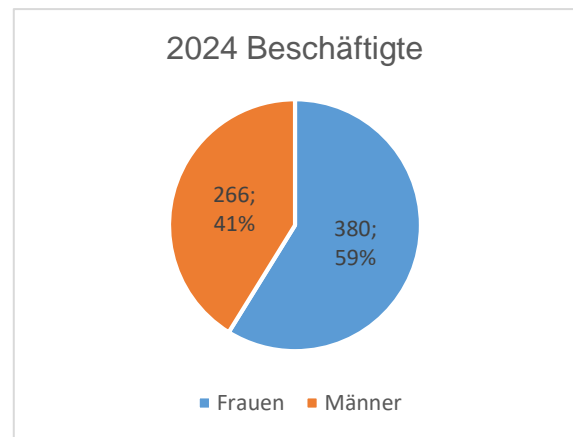
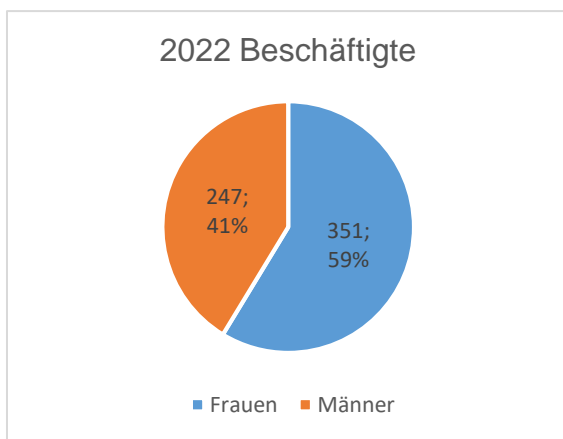
Der Gleichstellungsplan ist ein „Plan der kleinen Schritte“. Wichtig ist, dass diese Schritte in die richtige Richtung gehen. Das Controlling zeigt, an welchen Stellen und Maßnahmen wir bereits auf einem guten Weg sind bzw. in welchen Bereichen wir erfolgreich sind. Es werden jedoch auch Zielvorgaben nicht erreicht. Dort besteht entsprechender Handlungsbedarf. Die Einzelheiten werden in den Kapiteln **3. Zielquoten** und **7. Stand der Maßnahmen** ausführlich dargestellt.

2. Gesamtbeschäftigte

2022				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Beamt*innen	31	72	103	30,10%
Tariflich Beschäftigte	302	158	460	65,65%
Auszubildende	18	17	35	51,43%
Gesamt	351	247	598	58,70%
Sonstige	3	15	18	

2024				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Beamt*innen	36	80	116	31,03%
Tariflich Beschäftigte	326	172	498	65,46%
Auszubildende	18	14	32	56,25%
Gesamt	380	266	646	58,82%
Sonstige	12	8	20	

Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten



Bei einem deutlichen Personalzuwachs ist das Verhältnis von Frauen und Männern gleichgeblieben. An den Vollzeitäquivalenten ist zu erkennen, dass **ein ganz leichter Trend zu mehr Vollzeit bei den Frauen** zu verzeichnen ist.

3. Zielquoten

		2022					2024				
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Ziel-quote	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Ergebnis
Beamt*innen der Verwaltung	A15		3	3	0,00%	33,33%		2	2	0,00%	→
	A12	5	6	11	45,45%		6	6	12	50,00%	↑
	A11	3	5	8	37,50%	50,00%	3	7	10	30,00%	↓
Beamte, Feuerwehr	A10		3	3	0,00%		1	5	6	16,67%	↑
	A9 L 1.2	1	14	15	6,67%	13,33%		14	14	0,00%	↓
Tarifbeschäftigte Kernverwaltung	EG 13		2	2	0,00%	50,00%		1	1	0,00%	→
	EG 11	9	4	13	69,23%		9	8	17	52,94%	→
	EG 10	7	10	17	41,18%	47,10%	7	6	13	53,84%	↑
	EG 9b	3	6	9	33,33%	44,44%	4	6	10	40,00%	↑
	EG 6	20	55	75	26,67%	32,00%	23	63	86	26,74%	→
SuE	S 17	1	2	3	33,33%	50,00%	0	2	0	0,00%	↓
Technischer Bereich	EG 13	0	3	3	0,00%	33,33%	0	3	0	0,00%	→
	EG 12	1	5	6	16,67%	50,00%	3	6	9	33,33%	↑

3.1 Beamt*innen der Verwaltung (A 2.1.2)¹

Die Zielquote in der Besoldungsgruppe A 15 ist nicht erreicht worden. Ein Kollege mit A 15 ist pensioniert und seine Stelle durch einen Mann mit Bewertung A 14 nachbesetzt worden.

Ebenfalls ist die Zielquote in der Besoldungsgruppe A 11 nicht erreicht worden. Die ursprüngliche Quote ist sogar gefallen. Die Stelle einer Kollegin ist nach Ausscheiden im tariflichen Bereich durch eine Kollegin mit EG 9a nachbesetzt worden. Eine weitere Kollegin wurde erfreulicherweise nach A 12 befördert! Zwei neu geschaffene Stellen wurden mit Frauen nachbesetzt. Auf der Seite der Männer wurde ein Kollege nach A 12 befördert, zwei Kollegen sind in die A 11 befördert worden und eine Stelle wurde neu geschaffen. Trotz viel Personalbewegungen gibt es summarisch keine Quotenverbesserung.

In A 12 ist die Quote erreicht!

Maßnahme: Ziel ist bis 2027 die Quoten zu erreichen. Bei neu oder nach zu besetzenden Stellen bekommen die entsprechenden Führungskräfte bereits mit der Genehmigung des Personalanforderungsbogens die Quote durch A 10.3 mitgeteilt. Ziel ist eine passgenauere Werbung, einen angepassten Ausschreibungstext, der Frauen besonders anspricht und das Bewusstsein über die konkrete Situation.

¹ Zur besseren Vergleichbarkeit werden die entsprechenden Kapitel aus dem GSP in Klammern mit angegeben.

3.2 Besoldungsgruppen feuerwehrtechnischer Dienst (2.2.2)

Der Frauenanteil ist leider leicht gesunken. Im Vergleichszeitraum 2018-2022 hatte er sich laut GSP nahezu verdoppelt.

Die beiden Zielquoten sind nicht erreicht worden! Auch stagniert die Anzahl der Frauen bei fünf. Bei den Männern hingegen sind fünf Kollegen dazugekommen.

Dafür ist der Frauenanteil durch eine Kollegin in der Laufbahngruppe L 2,1 auf 17 % gestiegen.

Maßnahme: *Es sollen verstärkt Maßnahmen ergriffen werden, um Frauen gezielt für eine Ausbildung oder eine Arbeitsstelle bei der Herzogenrather Feuerwehr zu interessieren (s.u. Stand der Maßnahmen.)*

3.3 Tarifbeschäftigte Kernverwaltung (A 3.2.2.)

Neu sind eine Frau und ein Mann in der EG 15, so dass in der höchsten Entgeltgruppe eine 50 % Quote zu verzeichnen ist. Ein Bestandskollege ist befördert worden. Eine vorher mit einem Mann besetzte EG 14er Stelle wurde im Controlling Zeitraum bewertet und mit einer Frau nachbesetzt. So haben wir hier die Quote erfüllt.

Die Zielquote in der EG 13 wurde nicht erreicht.

In der Entgeltgruppe 10 ist die Zielquote überschritten worden.

Die Entgeltgruppe 9 b ist die Einstiegsgruppe für die Vergleichsgruppe zu L 2.1. Hier ist eine leichte Steigerung erfolgt. In den nächsten zwei Jahren sollte die Zielquote erreicht werden.

In der EG 6 gibt es keine positive Veränderung in Richtung der Zielquote.

Maßnahme: *Ziel bis 2027 ist die Erreichung der Quoten. Bei neu oder nach zu besetzenden Stellen bekommen die entsprechenden Führungskräfte bereits mit der Genehmigung des Personalanforderungsbogens die Quote durch A 10.3 mitgeteilt. Ziel ist eine zielgerichtete Werbung und einen angepassten Ausschreibungstext, der Frauen besonders anspricht. Darüber hinaus soll das Bewusstsein über den Frauenanteil in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen gestärkt werden.*

3.4 Tarifbeschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst (3.3.1 und 3.3.2)

Das Verhältnis der Vergleichsgruppen 1.2 zu 2.1 bei den Männern ist genau umgekehrt zu dem Verhältnis bei den Frauen. Dies verstetigt sich leider im Controllingzeitraum. In der VG 1.2 sind die Beschäftigten der Kindertagesbetreuung eingruppiert. Der Männeranteil ist von 5 % auf knapp 4 % gefallen. Dafür ist dieser in der VG 2.1 von 20 % auf 23 % gestiegen.

Maßnahme: *Das erklärte Ziel der Verwaltung ist, in den sozialen Bereichen den Männeranteil zu erhöhen. Der Fachkräftemangel erschwert die Zielerreichung. Die begonnenen Maßnahmen sind auszubauen, s.h. Stand der Maßnahmen.*

Die Zielquote für die Entgeltgruppe S 17 ist nicht erreicht worden. Der Frauenanteil ist durch den Weggang einer Kollegin auf Null gefallen. Diese Stelle wird jedoch zum 1.9. mit einer Frau nachbesetzt, sodass der Frauenanteil dann weiterhin auf 33 % stagniert.

Maßnahme: Die angestrebte Quote in bis zum Laufzeitende des GSP zu erfüllen. Gerade im sozialen Bereich ist das Bewerber*innenpotential groß, sodass auch bei Bestenauslese die Zielerreichung realistisch ist.

3.5 Tarifbeschäftigte technischer Bereich (A 3.4.2)

Im technischen Bereich stellt sich die Erreichung der Zielquote in der EG 12 positiv dar. Durch die Höhergruppierung von zwei Kolleginnen erhöht sich die Quote auf 30 %. Insgesamt hat sich der Frauenanteil im technischen Bereich leicht erhöht und nähert sich 50 %.

4. Azubis nach Gruppen

Die Gesamtzahl der Auszubildenden ist leicht gesunken, aber befindet sich nach wie vor auf einem hohen Niveau. Der Frauenanteil hat sich leicht auf 56 % erhöht.

Da zum Stichtag 1.6.2024 auch die Auszubildenden und Anwärter*innen mitgezählt werden, die ihre Ausbildung / ihren Vorbereitungsdienst beenden, aber nicht diejenigen, die zum 1.8. bzw. 1.9. neu beginnen, wurde erstmals eine Bereinigung der Ab- und Zugänge vorgenommen.

In der Gruppe Brandmeisteranwärter*in ist leider keine Zielquotenerreichung zu verzeichnen. Vielmehr gibt es in 2024 keine weiblichen Anwärterinnen.

Ziel ist es in den nächsten Jahren mindestens wieder eine weibliche Anwärterin einzustellen.

Der Männeranteil im Bereich PiA ist erfreulicherweise von 20 % auf 30 % gestiegen. Betrachten wir die bereinigten Zahlen bleibt der Anteil jedoch bei 20 %. Hier gibt es keine Quotenvorgaben.

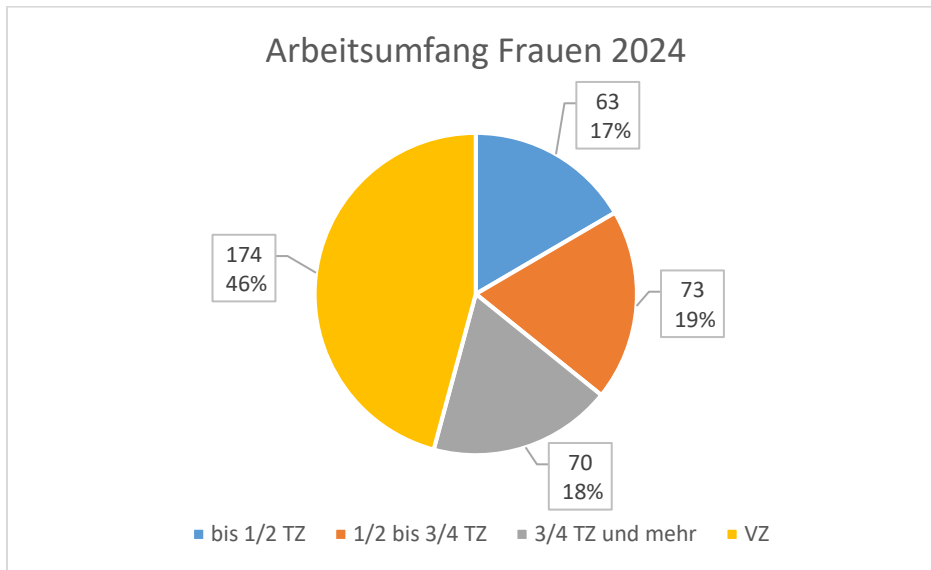
Es bleibt jedoch erklärtes Ziel der Stadtverwaltung, mehr Männer im Kitabereich zu beschäftigen.

Im GaLa Bau gibt es weiterhin keine weibliche Auszubildende. Hier braucht es verstärkte Werbemaßnahmen für diesen Ausbildungsberuf. In 2024 wurde der Girls Day genutzt. Dies ist auch in den Folgejahren mit einem erweiterten Konzept durchzuführen.

Das Gleiche gilt für den Bäderbereich.

Erstmals wurden 2023 Auszubildende als Notfallsanitäter*in eingestellt. Auch in 2024 werden im neuen Ausbildungsjahr wieder eine Frau und auch ein Mann die Ausbildung beginnen. Mit diesen Personen liegt die Frauenquote bereinigt erfreulicherweise bei 40 %.

5. Arbeitszeitregelungen: Teilzeit / Vollzeit Frauen (5.1.1)



Die Möglichkeit von Teilzeit ist nach wie vor ein entscheidender Faktor für die bessere Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Die Inanspruchnahme wird überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Es ist jedoch eine leichte Tendenz weg von kleiner und mittlerer Teilzeit hin zu vollzeitnaher Teilzeit und zur Vollzeit zu verzeichnen. Die Vollzeit hat 3 % zugenommen. Diese leichte Veränderung zeichnet sich seit 2018 ab.

Das Teilzeitverhalten der Männer ist nahezu unverändert. Über zwei Vätermonate hinaus ändern Väter kaum ihr Arbeitsvolumen.

6. Leitungskräfte

	2022					2024			
	Fraue n	Männe r	Ge- sam t	Frauen- anteil	Ziel- quote	Fraue n	Männe r	Ge- sam t	Frauen- anteil
Referenten		3	3	0,00%	33,33				
A15		3	3	0,00%					
Amtsleitung	3	10	13	23,08%	50%	3	7	10	30,00%
A 15							2	2	0,00%
EG 15						1		1	100,00 %
A 14	2	2	4	50,00%		1	1	2	50,00%
EG 14		2	2	0,00%			1	1	0,00%
A13 L2.2	1		1	100,00 %		1		1	100,00 %
A13 L2.1		1	1	0,00%			2	2	0,00%
EG 13		4	4	0,00%					
A12		1	1	0,00%					
A 11							1	1	0,00%
Abteilungsleitung	4	3	7	57,14%	50%	5	10	15	33,33%
A 14						1	1	2	50,00%
EG 13							3	3	0,00%
A12		1	1	0,00%		1	2	3	33,33%
A11	1		1	100,00 %		1	1	2	50,00%
A10									
EG 11	1	1	2	50,00%		1	2	3	33,33%
EG10									
S18	1		1	100,00 %		1		1	100,00 %
S17	1	1	2	50,00%			1	1	0,00%
Kitaleitung/ Sachgebiets- leitung	4		4	100,00 %		3	2	5	60,00%
S15	2		2	100,00 %		2	1	3	66,67%
S13	2		2	100,00 %		1	1	2	50,00%
Badebetriebs- leitung		1	1	0,00%			1	1	0,00%
EG 8		1	1	0,00%			1	1	0,00%
Gesamt	11	17	28	39,29%		11	20	31	35,48%

In den zwei letzten Jahren hat es im Rahmen der Umsetzung der Strukturanalyse zahlreiche Veränderungen bei den Leitungsstellen gegeben.

Die Referentenebene wurde aufgelöst. Einer der drei Kollegen ist in Pension gegangen, die beiden anderen wurden zu Amtsleitern.

Die Quote auf der Amtsleitungsebene ist um 7 Prozent gestiegen, sodass der Frauenanteil bei 30 % liegt. Aktuell ist noch eine Stelle bis zum 1.9.2024 unbesetzt. Ab diesem Zeitpunkt sinkt die Quote dann wieder auf 27 %. Dies ist weit von einer 50% Quote entfernt.

Auf der Abteilungsleitungsebene ist eine negative Entwicklung zu verzeichnen. Die Quote ist deutlich um 24 % gesunken.

Maßnahme: Im Hinblick auf das neue Nachwuchsführungskräfte-seminar sind die Zugangsvoraussetzungen klar zu definieren. Hier ist nicht nur eine 50 Prozentquote zu setzen, sondern ein Verhältnis von mindestens 60 zu 40, um Zielquoten zu erreichen.

Kommunaler Vergleich von Leitungsstellen

Fachbereich/ Betriebsleitung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Euskirchen	0	7	7	0%
Amtsleitung				
(Abteilungsleitung)				
Herzogenrath	3	7	10	30,00%
Eschweiler	4	9	13	30,77%
Euskirchen	3	6	9	33,33%
Jülich	9	14	23	39,13%
Würselen	7	8	15	46,67%
Städteregion	15	14	29	51,72%
Abteilungsleitung				
(Sachgebiets-/Bereichsleitung)				
Eschweiler	6	14	20	30%
Euskirchen	9	19	28	32%
Herzogenrath	5	10	15	33%
Städteregion	33	37	70	47%
Jülich	4	4	8	50%
Städteregion (inkl. Stv. mit ständiger Führungsverantwortung)	46	43	89	52%
Würselen	7	3	10	70%
Kita-Leitung				
Herzogenrath	3	2	5	60%
Würselen	4	0	4	100%
Badebetriebsleitung				
Herzogenrath		1	1	0%

Im Ranking mit anderen Kommunen in der Region befindet sich die Stadt Herzogenrath im unteren Bereich. Hier ist deutlich Luft nach oben.

7. Stand der Maßnahmen

Die Maßnahmen sollen drei Zielen folgen: Förderung der Gleichstellung, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

7.1 Abbau der Unterrepräsentanz

Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in Führungspositionen sowie in besonderen Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

- C 3.3 **Stellenbesetzung:** In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, erfolgt der Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW bevorzugt berücksichtigt.“ Bereits bei der Vorbereitung eines Stellenbesetzungsverfahrens teilt das Personalamt dem Fachamt die Quote und Zielquote mit. Im Verfahren ist dem entsprechend Rechnung zu tragen.

Umsetzung:

Der entsprechende Quotensatz erfolgt bei jeder erforderlichen Ausschreibung. Die Mitteilung über die Quote / Zielquote ist dem Fachamt nicht mitgeteilt worden.

Anpassung:

Die entsprechende rechtzeitige Information durch A 10.3 mit der Genehmigung des Personalanforderungsbogens, PAB, sollte im weiteren Zeitraum des GSP erfolgen. Zudem ist der Ausschreibungstext so anzupassen, dass sich Frauen besonders angesprochen fühlen. Hier unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte.

- C 3.4 **Stellenbesetzung:** Unter Berücksichtigung des § 8 Absatz 6 LGG sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben: „Die Besetzung der Stelle in Teilzeit ist grundsätzlich möglich und wird auf Wunsch geprüft.“

Umsetzung:

Der entsprechende Zusatz wurde in der Regel aufgenommen und hat sich in der Praxis bewährt. Es bewerben sich so auch Personen mit einem Teilzeitwunsch auf Vollzeitstellen. Die Möglichkeit der Teilzeit wird meistens im Vorstellungsgespräch geklärt. Auch angesichts des Fachkräftemangels erhöht sich so der Bewerber*innenkreis.

- C 3.6 **Stellenbesetzung:** Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen soziale Kompetenzen aus Erfahrungen und Fähigkeiten der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe hilfreich sind. Ebenso kann ehrenamtliche Arbeit qualifizierend sein. Es erfolgt der Zusatz „Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“

Umsetzung:

Dies wurde bisher nicht angewendet.

Anpassung:

Im Vorbereitungsbogen der Fachämter und -abteilungen für Ausschreibungen wird dieser Aspekt zur Auswahl aufgenommen.

- **Ausbildung C 5.3:** Liegt der Frauenanteil im Ausbildungsbereich unter 25 % ist mit besonderen Maßnahmen für den Ausbildungsberuf zu werben. Ebenso sind die Ausschreibungen so rechtzeitig zu tätigen, dass die Möglichkeit für Praktika gegeben ist. Dies ist inhaltlich vom Fachamt vorzubereiten und mit der Ausbildungsleitung abzustimmen. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Umsetzung:

Dies wurde nur vereinzelt gemacht. Es ist dabei eine Frage der zeitlichen Kapazitäten, sowohl für die rechtzeitige Ausschreibung als auch für eventuelle Praktika.

Anpassung:

Im weiteren Zeitraum des GSPs sollte hier ein praktikables Konzept der entsprechenden Fachämter mit der Ausbildungsleitung und der GSB erarbeitet und zur Anwendung kommen.

- **Ausbildung C 5.4:** Für den Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes ist eine Ausschreibung frühzeitig, mind. vier Monate, vor dem sogenannten Sporttest anzustreben. Auf die besonderen Zugangsvoraussetzungen ist hinzuweisen.

Umsetzung:

Dies ist in 2024 erfolgt.

Anpassung:

Der Girls Day wird als ein Baustein in der Werbung für diesen Beruf angesehen. Aufgrund der Umbauarbeiten konnte dieser in 2024 nicht durchgeführt werden. Die Umsetzung in 2025 mit einem erweiterten Konzept ist in Planung.

7.2 Förderung der Gleichstellung

- **C 6.1 Fortbildung:** Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Umsetzung:

Für die Angestelltenlehrgänge haben sich mehr Frauen als Männer interessiert und wurden entsprechend berücksichtigt. Im Controlling Zeitraum wurden keine expliziten Seminare angeboten, die auf Führungsaufgaben vorbereitet haben. Ein Führungsnachwuchskräfte-seminar ist allerdings in Planung.

Anpassung:

Die Zugangsvoraussetzungen für dieses Seminar müssen dem Erreichen der Zielvorgaben bei den Leitungsfunktionen gerecht werden. Somit sind die Auswahlkriterien darauf auszurichten. Auch die Inhalte der Fortbildung sollen den potentiellen Führungskräften die Verantwortung für die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Unconscious Bias, Gender Mainstreaming u.ä. vermitteln.

- **A 7.7 Gremien:** Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden. Gemäß Landesgleichstellungsgesetz § 12 LGG müssen grundsätzlich Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein.

Die Öffentlichkeit ist über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren. Auskunft darüber liefert der jährliche Beteiligungsbericht. Aus Gleichstellungssicht wäre es begrüßenswert, wenn bei der nächsten Wahl zum Stadtrat bereits die Listen- und Direktkandidaturen paritätisch erfolgen würden, um mehr Frauen die Chance auf ein politisches Mandat einzuräumen.

Umsetzung:

Im Beteiligungsbericht wurde eine entsprechende Auflistung noch nicht vorgenommen. Die Aufstellung der Listen obliegt den Parteien. Die Gleichstellungsbeauftragten organisiert mit Kolleginnen und der Region Aachen Zweckverband zum Ende des Jahres ein Treffen aller Ratsfrauen inklusive der Einladung von politisch interessierten Frauen zur besseren Sichtbarkeit und Vernetzung.

Anpassung:

Der kommende Beteiligungsbericht wird eine entsprechende Auflistung des Frauenanteils in den Gremien enthalten.

- A 7.2 und C 6.6: **Fortbildung:** Bei den Führungskräfte Seminaren sollten die Themen Frauenförderung, Gender und Gleichberechtigung gesondert thematisiert werden. Ziel ist, diese an den geeigneten Stellen in Theorie und Praxisübung einzubauen. Darüber hinaus sind eigene Seminare zur Thematik geplant.

In Seminaren werden in den nächsten fünf Jahren Themen wie Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgegriffen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

Umsetzung:

Dies ist in den ersten zwei Jahren des Controlling Zeitraumes noch nicht erfolgt. Die Führungskräfte haben zudem bei einer Themenabfrage andere Themen als Priorität genannt.

Anpassung:

Im verbleibenden Zeitraum werden diese Themen in Seminaren aufgegriffen und angeboten. Insbesondere auch bei der anstehenden Führungskräfte nachwuchsschulung und Führungskräfte Seminaren wird dies beachtet.

- C 8 **Dienstliche Kommunikation:** In der internen und externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

Dies gilt ebenso für Formulare, Statistiken, Vorlagen und Berichte, die von der Verwaltung erstellt werden wie auch den Schriftverkehr sowie für Dienstvereinbarungen und Dienstweisungen.

Darüber hinaus wird bei Stellenausschreibungen auch das dritte Geschlecht mit angesprochen.

Eine unterstützende Handreichung zu diesem Thema wird in der Anfangszeit des GSP erstellt und den Beschäftigten in geeigneter Form vorgestellt.

Umsetzung:

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird vielfach beachtet. Bei Stellenausschreibungen wird zusätzlich das dritte Geschlecht angesprochen. Im Verfahren zur Erstellung oder Aktualisierung von Dienstvereinbarungen wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt und achtet so zusätzlich auf den sprachlichen Aspekt. Dennoch erfolgt die sprachliche Gleichbehandlung noch nicht in allen Bereichen und Schriftstücken.

Anpassung:

Die unterstützende Handreichung zu diesem Thema wird erarbeitet. Dabei dient der „Baukasten Gendergerechte Sprache der Landesarbeitsgemeinschaft der GSBs - Anleitung zur Erstellung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache in der Verwaltung“ als Grundlage.

7.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

○ **Ausbildung C 5.5** Soweit eine Ausbildung in Teilzeit in einer Ausbildungssparte realisierbar ist, wird in der Ausschreibung entsprechend darauf hingewiesen.

Wird im Laufe einer Ausbildung eine Verkürzung als hilfreich erachtet, wird diese wohlwollend geprüft.

Umsetzung:

Im Verwaltungsbereich wird dies inzwischen praktiziert. Eine Verwaltungsfachangestellte hat inzwischen erfolgreich ihre Ausbildung in Teilzeit bei der Stadt Herzogenrath absolviert und ist nun als Sachbearbeiterin tätig. Eine Inspektoranwärterin nichttechn. Dienst hat im Laufe ihrer Ausbildung Teilzeit beantragt. Dies ist ebenfalls umgesetzt worden. In beiden Fällen wurden gute Erfahrungen mit der Ausbildung in Teilzeit gemacht. Bei Ausschreibungen für Verwaltungsfachangestellte wird mit der TZ-Möglichkeit geworben.

Anpassung:

Im Weiteren Zeitraum des GSPs ist dies für alle Ausbildungsberufe zu prüfen und entsprechend zu verfahren. Bedeutend in diesem Zusammenhang ist auch damit in den Ausschreibungstexten zu werben.

○ **C 7.1 Vereinbarkeit:** Vor allem die Arbeit in Teilzeit, die Berücksichtigung von Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege. Auch bei Stellen mit Leitungsfunktion sind diese Aspekte zu berücksichtigen.

Umsetzung:

Dies wird in der Regel umgesetzt. Es gibt sehr flexible Arbeitszeitregelungen. Die Reduzierung von Arbeitszeit aus persönlichen Gründen wird in der Regel genehmigt und auf ein Jahr befristet, sodass die Kolleg*innen flexibel bleiben sowohl im Hinblick auf eine Verlängerung als auch eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsvolumen.

Anpassung

Eine Dienstvereinbarung zum Thema Telearbeit und mobiles Arbeiten ist durch eine hausinterne Arbeitsgruppe in Bearbeitung.

○ **C 7.3 Vereinbarkeit:** Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Herzogenrath männliche Beschäftigte, welche die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Elternzeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege in Anspruch nehmen wollen. Die Verwaltung begrüßt ausdrücklich das Engagement von Vätern, sich zeitlich verstärkt in die Familienarbeit einzubringen.

Umsetzung

Mit der Thematik Elternzeit oder Arbeitszeitreduzierung hat kein Kollege die Beratung der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch genommen.

Anpassung

Im Rahmen des strukturierten Wiedereingliederungsmanagements, welches vor allem Frauen betrifft, werden auch die Informationen zur Elternzeit, Elterngeld etc. aufbereitet. Diese werden auch gezielt für die Ansprache von Vätern aufbereitet und allen Kollegen in geeigneter Weise zur Kenntnis gegeben. Eine Informationsveranstaltung zum Elterngeld Plus für beide Geschlechter ergänzt die schriftlichen Informationen.

○ **Vereinbarkeit C 7.7:** Sowohl der vorübergehende Ausstieg aus dem Erwerbsleben als auch der Wiedereinstieg soll seitens des A 11 Personalamt strukturiert und transparent begleitet werden.

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement erarbeitet und implementiert.

Umsetzung:

Die Begleitung geschieht im regulären Arbeitsalltag seitens des A 10.3 Personal als auch im Fachamt.

Anpassung:

Ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement ist dennoch sinnvoll und erforderlich. Dies wird im weiteren Zeitraum des GSPs erarbeitet und mit den beiden in Vorbereitung befindlichen Prozessen Onboarding und Wissensmanagement abgestimmt.

○ **C 2.1, 2.2 Übergreifende und flankierende Maßnahmen:** Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung werden vom A 11 Personalamt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Das Controlling erfolgt nach zwei Jahren.

Die Ämter entwickeln jeweils eigene konkrete Ziele und planen für die Umsetzung in ihrem Aufgabenbereich Maßnahmen in Orientierung an den Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Ämter

Umsetzung

Das Controlling wird mit dem vorliegenden Bericht zur Kenntnis gegeben.

Anpassung

Die Ämter haben noch keine eigenen Maßnahmen vorlegt. Durch die erfolgte umfassende Umstrukturierung durch neu geschaffene Abteilungen / Ämter und der Umzug vieler Kollegen*innen teilweise durch Wechsel der Gebäude, waren die Ämter mit struktureller Neuorientierung und Personalfindung/Teamfindung beschäftigt. Ein entsprechender Bericht Ämter bezogen erfolgt mit dem nächsten Controlling.