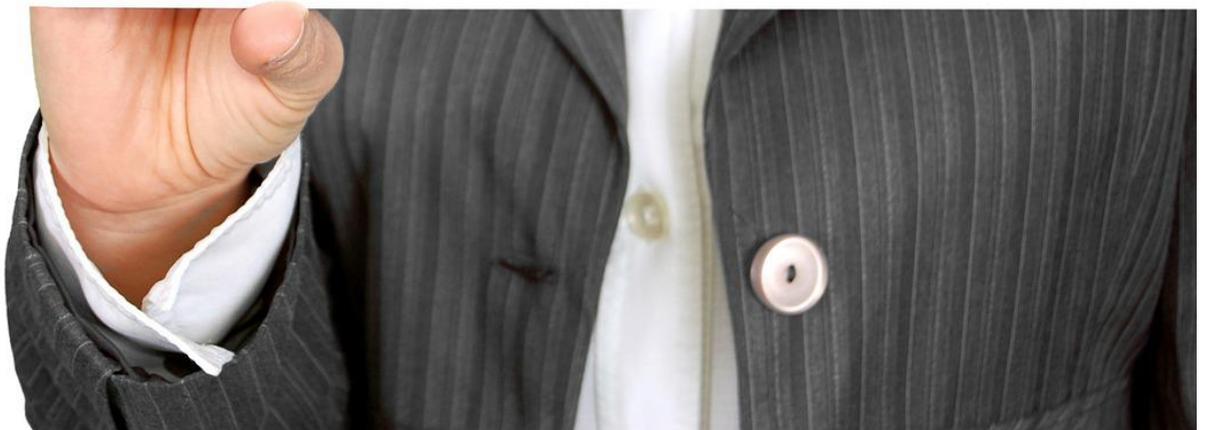




4. Gleichstellungsplan 2023-2027



mit Bericht 2018-2022

STADT HERZOGENRATH



IMPRESSUM

Herausgegeben von: Stadt Herzogenrath
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

In Zusammenarbeit mit: A 11, Personalamt
A 10, Hausdruckerei

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Birgit Kuballa

Druck Hausdruckerei

Bericht zum Gleichstellungsplan

Der Rat der Stadt Herzogenrath hat am 27.03.2019 den Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) fortgeschrieben und beschlossen. Dieser enthielt eine Personalstatistik, einen Bericht und einen Maßnahmenkatalog.

In dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird die Personalstatistik des Jahres 2018 (Stichtag 01.06.2018) der von 2022 (Stichtag 01.06.2022) gegenübergestellt.

Es folgt eine Bewertung der Entwicklung und des Maßnahmenkatalogs sowie der konkreten Zielvorgaben und erweiterten Maßnahmen für die folgenden fünf Jahre. Nach spätestens zwei Jahren erfolgt ein Controlling zur Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der nun vorliegende Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2023 in Kraft und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2023 – 31.12.2027.

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den fünften Gleichstellungsplan der Stadt Herzogenrath vorzustellen.

„Frauenförderung ist keine Bevorzugung, sondern ein Weg,
Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen!“

Somit ist Frauenförderung bei der Stadt Herzogenrath integraler Bestandteil der Personalentwicklung und gilt als ein Instrument zur effizienten und gezielten Personalpolitik.

Die Gewinnung qualifizierter Frauen und Männer als neue Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Herzogenrath setzt attraktive Rahmenbedingungen voraus. Ebenso bleibt es eine besondere Aufgabe, das vorhandene Personal zu halten und weiter zu qualifizieren. Dazu werden Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege oder die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere in den Blick genommen.

Frauen und Männer müssen auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten – persönlich, beruflich und familiär. Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen zu sorgen und eine Lebenslaufperspektive bei den Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten einzunehmen.

Trotz der Bemühungen in den letzten Jahren, sind Frauen nach wie vor in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen, in Leitungsfunktionen und einzelnen Berufsgruppen unterrepräsentiert. Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung werden weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Gleichzeitig ist der Männeranteil in bestimmten Berufsgruppen, wie beispielsweise in KITAS, OGS und Schulsozialarbeit, gering. Hier möchte die Stadt Herzogenrath ihre Bemühungen ausbauen und darauf hinwirken, dass sowohl verstärkt Männer diese Berufe ergreifen als auch qualifizierte Männer in diesem Bereich eingestellt werden.

Für die Zukunft gilt es, die Erkenntnisse des nun vorliegenden Gleichstellungsplans angemessen zu berücksichtigen und diese in die Praxis einfließen zu lassen. Dies erfordert von allen Beteiligten Flexibilität, visionäre Vorstellungskraft, Durchsetzungsvermögen, Ausdauer sowie den Willen zur Veränderung.

Die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung und die Realisierung der formulierten Ziele trägt die Verwaltungsleitung gemeinsam mit den Führungskräften und dem Personalamt. Die aktive Bereitschaft dazu wird von den Führungskräften als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt.

Doch ist es gleichzeitig eine Herausforderung für alle Beschäftigten in unserem Hause. So sind alle Kolleginnen und Kollegen aufgefordert, an der Umsetzung der Ziele aktiv mitzuarbeiten.

Wir bauen auf Ihre Unterstützung und aktive Mitarbeit.

Dr. Benjamin Fadavian
Bürgermeister

Birgit Kuballa
Gleichstellungsbeauftragte

Einleitung

Aufbau des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan der Stadt Herzogenrath 2023 - 2027 gliedert sich in drei Bereiche:

- eine Bestandsaufnahme mit Vergleich zu den Vorjahren und Analyse wichtiger Daten,
- eine Prognose über Stellenveränderungen in den nächsten vier Jahren mit Zielvorgaben zur paritätischen Verteilung in den entsprechenden Bereichen,
- einen Maßnahmenkatalog, der auf der Basis der erhobenen Daten Vorschläge zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, der besseren Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege enthält sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in den Erziehungs- und Sozialberufen.

Zudem werden sogenannte Vergleichsgruppen gezogen, um die Parität in den einzelnen Besoldungsgruppen bzw. Vergütungsgruppen sowie in unterschiedlichen Fachrichtungen feststellen zu können.

Damit die Begrifflichkeiten und die Vergleichsmöglichkeiten transparent erkennbar sind, werden die Vergleichsgruppen, die Besoldung bei den Beamtinnen/ Beamten und der S-Tarif in der Tabelle auf S. 7 übersichtlich dargestellt.

Bisher wurden im Bereich der Beamt*innen bereits die Feuerwehr separat erfasst. Im Bereich der tariflich Beschäftigten wurde der Sozial- und Erziehungsdienst sowohl separat aufgeführt, als auch unter der Gruppe der tariflich Beschäftigten einsortiert, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Da auch Berufsgruppen zu erfassen sind, wird ab diesem Plan auch der technische Bereich separat ausgewiesen.

Grundsätze und wesentliche Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes

Der vorliegende Gleichstellungsplan beruht im Wesentlichen auf der gesetzlichen Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes.

- ◆ Gemäß § 2 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) muss bei der **Gründung von Unternehmen** in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert werden.
- ◆ Zum Thema der **Sprache** ist in § 4 LGG geregelt, dass in der gesamten dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist.
- ◆ Der Gleichstellungsplan ist ein **wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung**, insbesondere Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 LGG).
Gemäß § 1 Abs. 3 LGG ist die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. Die Umsetzung ist eine für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe.
- ◆ Der § 7 LGG hat bezüglich Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten die **Quotenregelung mit dem Ziel** weiterentwickelt, die beruflichen Chancen und die Weiterentwicklung für Frauen zu verbessern. Sie setzt ausschließlich bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein.
- ◆ Neu ist die Quotenregelung für **Fortbildungen**, die auf Tätigkeiten in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 11 LGG).

- ◆ Die Vorschriften zur **Gremienbesetzung** (§ 12 LGG) sind neu ausgerichtet worden: in wesentlichen Gremien müssen Frauen nun mit einem Mindestanteil von 40 % - ohne sogenannte geborene Mitglieder - vertreten sein (s.h. B 7.7). Von dieser Regel darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Liegen diese nicht vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei. Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.
- ◆ In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege ist in § 13 LGG, **Arbeitsmodelle und Teilzeit**, u.a. festgeschrieben, dass Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegenstehen und in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern sind.
- ◆ In § 15 LGG ist neu die Regelung, dass die **Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten** nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens erfolgt. Auch ist klargestellt, dass die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst haben.
- ◆ Die **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten** (§ 17 LGG) sind **erweitert** worden: Ausdrücklich genannt ist nun neben der Unterstützung auch die Beratung der Dienststelle. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich insbesondere auf
 1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
 2. organisatorische Maßnahmen,
 3. soziale Maßnahmen,
 4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a (Experimentierklausel) und
 5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle (neue Regelung).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen, wie beispielsweise Besprechungen zur Festlegung von gemeinsamen Standards und Bewertungsmaßstäben, und in der Stellenbewertungskommission (soweit vorhanden). Zu ihren Aufgaben gehören natürlich auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.
- ◆ In § 18 LGG – **Rechte der Gleichstellungsbeauftragten** – ist u.a. folgende Bestimmung neu aufgenommen worden: Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder **nicht rechtzeitig** an einer Maßnahme **beteiligt**, ist die Maßnahme **rechtswidrig**. Des Weiteren kann die Gleichstellungsbeauftragte zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Neu eingefügt in das LGG ist die Vorschrift zum **Rechtsschutz** (§ 19a LGG), in dem der Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht eingeräumt wird für den Fall, dass die Dienststelle ihre Rechte verletzt oder einen Gleichstellungsplan bzw. ein alternatives Instrument nach der Experimentierklausel aufgestellt hat, die nicht den Bestimmungen des LGG entsprechen.

Inhaltsübersicht

A	Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2018 - 2022)	9
1.	Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik	9
1.1	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Personen	9
1.2	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Vollzeitäquivalenten	9
1.3	Beschäftigte nach Gruppen	10
2.	Beamt*innen	10
2.1	Beamt*innen der Verwaltung	11
2.1.1	Laufbahngruppen, Beamt*innen Verwaltung	11
2.1.2	Besoldungsgruppen, Beamt*innen Verwaltung	11
2.2	Feuerwehrtechnischer Dienst	12
2.2.1	Laufbahngruppen feuerwehrtechnischer Dienst	12
2.2.2	Besoldungsgruppen feuerwehrtechnischer Dienst	13
3.	Tariflich Beschäftigte	14
3.1	Verwaltung inkl. technischer Bereich	14
3.1.1	Vergleichsgruppen, Verwaltung inkl. technischer Bereich	14
3.1.2	Entgeltgruppen, Verwaltung inkl. technischer Bereich	15
3.2	Kernverwaltung	15
3.2.1	Vergleichsgruppen, Kernverwaltung	16
3.2.2	Entgeltgruppen, Kernverwaltung	16
3.3	Sozial- und Erziehungsdienst	17
3.3.1	Vergleichsgruppen, SuE-Tarif	17
3.3.2	Entgeltgruppen, SuE-Tarif	18
3.4	Tariflich Beschäftigte im technischen Bereich	19
3.4.1	Vergleichsgruppen, technischer Bereich	19
3.4.2	Entgeltgruppen, technischer Bereich	19
4.	Auszubildende und Anwärter*innen	20
4.1	Verteilung nach Geschlecht	20
4.2	Verteilung nach Gruppen	20
5.	Arbeitszeitregelungen	21
5.1	Teilzeit	21
5.1.1	Teilzeit / Vollzeit Frauen	21
5.1.2	Teilzeit / Vollzeit Männer	22
5.2	Elternzeit	22
5.3	Altersteilzeit / Erwerbsminderungsrente / Aussteuerung	22
6.	Stellen mit Leitungsfunktion	23
7.	Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen	24

7.1 Stellenbesetzung.....	24
7.2 Fortbildung	25
7.3 Verwaltungslehrgang I und II (vormals Angestelltenlehrgang)	25
7.4 Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/für Frauen.....	26
7.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege	26
7.6 Strukturierte Personalentwicklung	27
7.7 Gremien	27
7.8 Zusammenfassung.....	28
B Prognose und Zielvorgaben.....	29
1. Datengrundlage und Prognose nach dem Landesgleichstellungsgesetz	29
2. Zielquoten bis 2027.....	30
C Ziele und Maßnahmen.....	31
1 Präambel.....	31
2 Übergreifende und flankierende Maßnahmen	31
3 Stellenausschreibung.....	32
4 Stellenbesetzung.....	33
5 Ausbildung	34
6 Fortbildung	34
7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Frauen und Männer.....	36
8 Dienstliche Kommunikation.....	37
9 Gremienbesetzung.....	37
10 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	38
11 Mobbing am Arbeitsplatz	39
12 Geltungsbereich.....	40
13 Schlussbestimmung.....	40

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2018 - 2022)

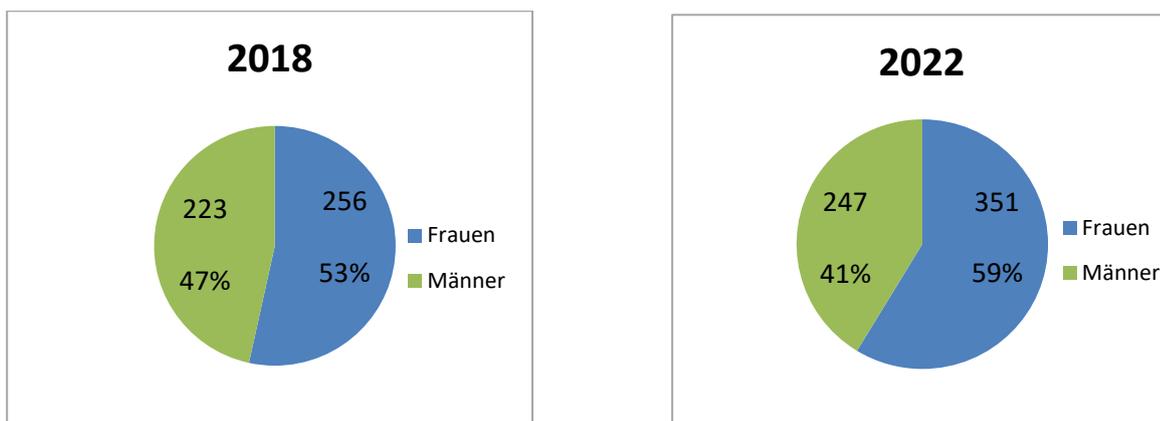
1. Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik

In der Beschäftigungsstatistik des Gleichstellungsplans sind folgende Beschäftigungsgruppen enthalten und fallen damit auch unter die Bestimmungen des Gleichstellungsplanes:

- Beamtinnen und Beamte
- Tariflich Beschäftigte einschließlich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Schülerlots*innen/ Bürgerlots*innen und Erzieher*innen im Anerkennungsjahr
- Alle Auszubildenden.

Nicht berücksichtigt werden der Hauptverwaltungsbeamte und die beiden Beigeordneten, da sie direkt von der Bevölkerung bzw. dem Stadtrat gewählt werden; Praktikant*innen, Honorarkräfte, Saisonkräfte, Rettungs-Schwimmer*innen, 1:1 Betreuungskräfte.

1.1 Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Personen



Es zeigt sich seit 2015 die kontinuierliche Tendenz, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten steigt. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist deutlich mehr angestiegen.

1.2 Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Vollzeitäquivalenten

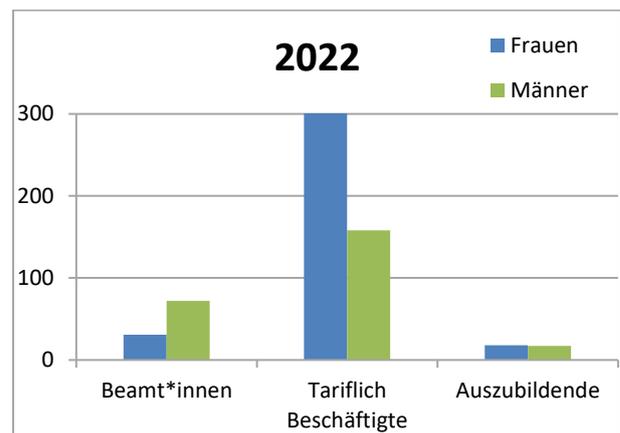
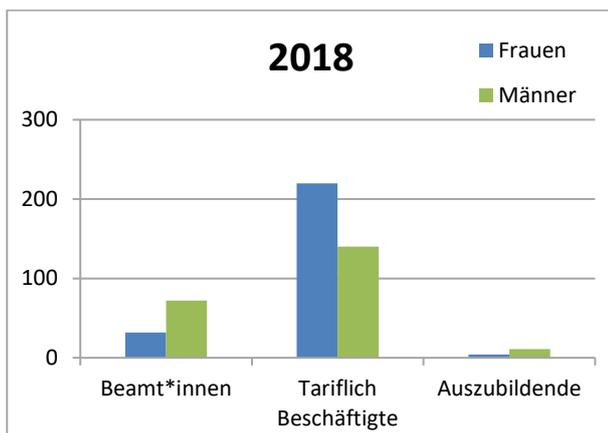


Bei der Ermittlung des prozentualen Frauenanteils, 1.1, ist die Bezugsgröße die Anzahl der Personen. Dies ist bei allen Tabellen so. Wird jedoch der Frauen- bzw. Männeranteil auf Vollzeitäquivalente umgerechnet (tariflich Beschäftigte 39 WoStd. / Beamt*innen 41 WoStd.; unberücksichtigt bleiben die Stundenkürzungen ab dem 55. Lebensjahr sowie bei

Schwerbehinderung), ergibt sich ein anderes Bild. Der Unterschied zwischen dem Frauen- und Männeranteil ist dann nicht so gravierend, da viele Frauen in Teilzeit arbeiten.

1.3 Beschäftigte nach Gruppen

Um einen Gesamtüberblick zu erhalten, werden hier jeweils alle Beamt*innen und tariflich Beschäftigten in ihrer Gruppe zusammengefasst. Eine Ausdifferenzierung nach Berufsgruppen erfolgt im Weiteren.



2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Beamt*innen	32	72	104	30,77%
Tariflich Beschäftigte	220	140	360	61,11%
AZUBIS	4	11	15	26,67%
Gesamt	256	223	479	53,44%
Sonstige*	19	14	33	

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

*Erstmals werden die Personen, die für den Gleichstellungsplan nicht relevant sind (s.h. A 1) nur noch nachrichtlich in ihrer Gesamtanzahl aufgeführt.

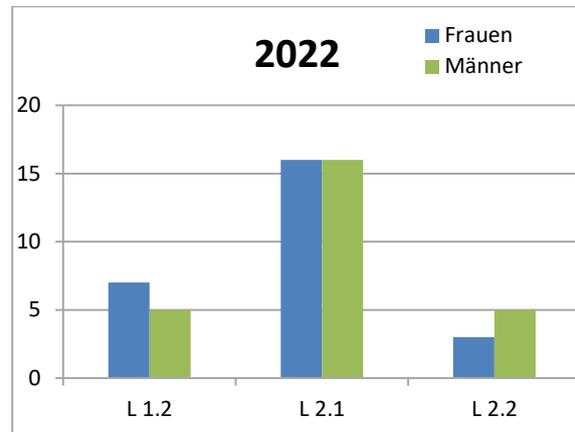
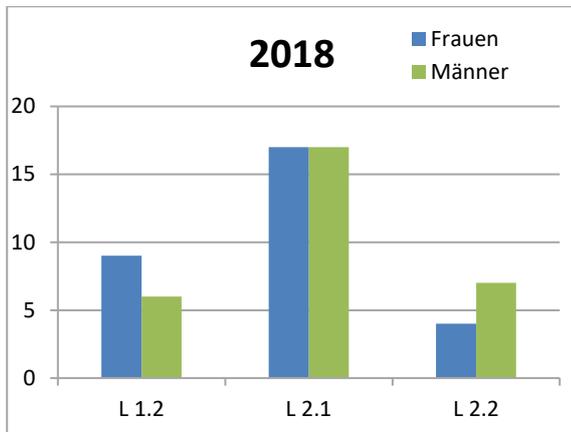
Der Frauenanteil im Bereich der AZUBIS hat sich deutlich verbessert.

2. Beamt*innen

Seit dem letzten Gleichstellungsplan wurde es durch die Novellierung des LGG notwendig, Beschäftigte nach Berufsgruppen zu unterscheiden. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist dies vor allem die Feuerwehr und eben der klassische Verwaltungsbereich. Im Folgenden werden die Beamt*innen gesamt nicht mehr aufgeführt, da dies kaum Aussagekraft hätte. Vielmehr werden die Beamt*innen separat im Feuerwehrdienst sowie in der Verwaltung dargestellt.

2.1 Beamt*innen der Verwaltung

2.1.1 Laufbahngruppen, Beamt*innen Verwaltung



Zu Beginn der Laufbahn in L 1.2 ist der Frauenanteil größer als der der Männer. In der L 2.1 ist das Verhältnis ausgeglichen und sinkt dann in L 2.2 ab. Somit besteht weiterhin Handlungsbedarf in der L 2.2.

2.1.2 Besoldungsgruppen, Beamt*innen Verwaltung

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
A15		3	3	0,00%
A14	1	2	3	33,33%
A13 L2.2	3	2	5	60,00 %
A13 L2.1	1	3	4	25,00 %
A12	3	7	10	30,00%
A11	5	5	10	50,00%
A10	4	1	5	80,00%
A9 L2.1	4	1	5	80,00%
A9 L1.2	5	4	9	55,56%
A8	4	1	5	80,00%
A7	0	1	1	0,00%
Gesamt	30	30	60	50,00%

2022					
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Zielquote*
A15		3	3	0,00%	33,33 %
A14	2	1	3	66,67%	./.
A13 L2.2	1	1	2	50,00%	./.
A13 L2.1	1	2	3	33,33%	./.
A12	5	6	11	45,45%	./-
A11	3	5	8	37,50%	50,00 %
A10	5	2	7	71,43%	./.
A9 L2.1	2	1	3	66,67%	./.
A9 L1.2	5	3	8	62,50%	./.
A8	2	2	4	50,00%	./.
Gesamt	26	26	52	50,00%	

* Die Zielquoten werden nicht, wie im letzten GSP, in einer eigenen Tabelle dargestellt, sondern in die laufenden Tabellen eingefügt (s.h. B 2. Erläuterung zur Zielquotenberechnung).

Im Diagramm ist die unterschiedliche Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Besoldungsgruppen gut erkennbar. Es gibt weiterhin keine Frau mit der höchsten Besoldungsgruppe A 15. Die positiven Veränderungen in A 14 und A 13 sind durch die Beförderung einer Frau und den Weggang von zwei Männern begründet.

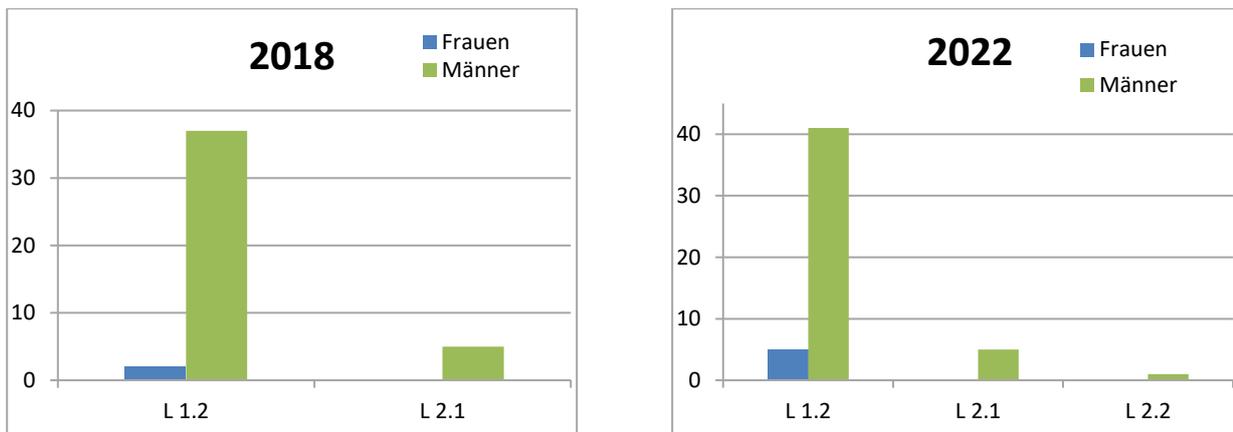
Die Verschlechterung der Quote in A 13 L2.1 wurde durch eine Beförderung und einen Weggang verursacht.

In der Besoldungsgruppe A 12 konnte die Quote gesteigert werden. Durch die Beförderungen aus A 11 nach A 12 gibt es automatisch eine entsprechende Verschlechterung in A 11.

2.2 Feuerwehrtechnischer Dienst

Im Feuerwehrtechnischen Dienst arbeiten in der Regel Beamt*innen. Durch die Einheit von Feuer- und Rettungswache bedingt, sind zwei Männer und eine Frau über die Tätigkeit im Rettungsdienst als tariflich Beschäftigte zur Tätigkeit der Feuerwehr gekommen. Diese drei Personen werden hier in dem Kapitel unter „Feuerwehrtechnischer Dienst“ geführt. Eine Ausdifferenzierung nach Beamt*innen und tariflich Beschäftigten wäre nicht sinnvoll. Bei der Erfassung aller Beschäftigten nach Gruppen wurden sie jedoch korrekt in ihrer Gruppe gezählt.

2.2.1 Laufbahngruppen feuerwehrtechnischer Dienst



Der Bereich Feuerwehr ist fast ausschließlich männlich besetzt. In den vergangenen vier Jahren wurden jedoch erfreulicherweise drei weitere Frauen eingestellt. Aus den eigenen Reihen können die Frauen noch nicht in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst aufsteigen, da dafür die Voraussetzungen fehlen. Eine entsprechende Förderung sollte hier Anwendung finden.

2.2.2 Besoldungsgruppen feuerwehrtechnischer Dienst

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
A14				
A12		1	1	0,00%
A11				
A10		3	3	0,00%
A 9 L 2.2		1	1	0,00%
A9 L 1.2		3	3	0,00%
A8		19	19	0,00%
A7	2	15	17	11,76%
A6				
Gesamt	2	42	44	4,55%

2022					
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Zielquote
A14		1	1	0,00%	100 %
A12		1	1	0,00%	./.
A11		1	1	0,00%	./.
A10		3	3	0,00%	./.
A9 L 2.1					./.
A9 L 1.2	1	14	15	6,67%	13,33 %
A8	2	10	12	16,67%	./.
A7	2	16	18	11,11%	./.
A6		1	1	0,00%	./.
Gesamt	5	47	52	9,62%	

Der prozentuale Frauenanteil konnte fast verdoppelt werden. Dennoch liegt er noch unter 10 %. Im Vergleichszeitraum sind beide Beamtinnen 1 x bzw. 2 x befördert worden. Die Brandmeisteranwärterin wurde übernommen. Hinzugekommen sind zwei Frauen, die von extern eingestellt wurden. Dazu gezählt werden kann eine neue Brandmeisteranwärterin.

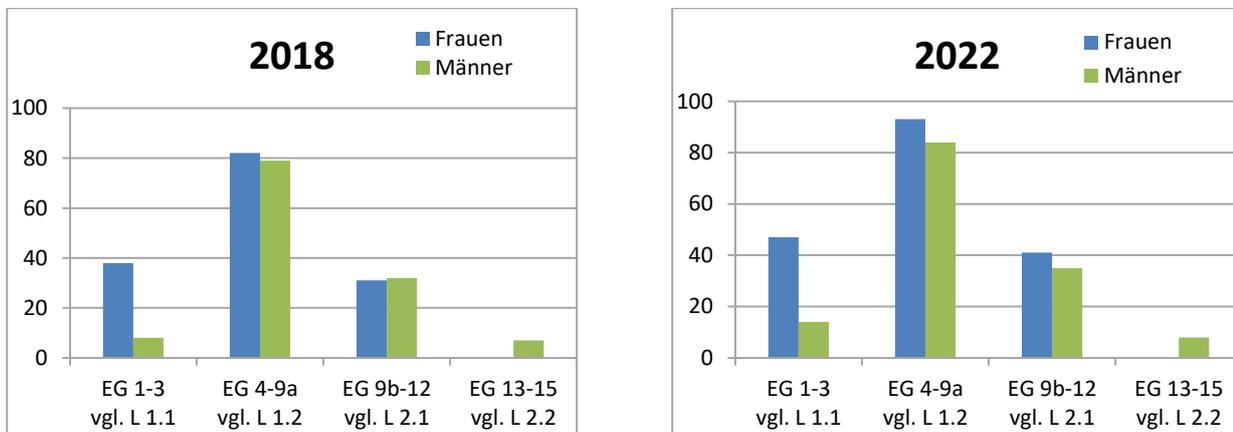
3. Tariflich Beschäftigte

Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes werden die Beschäftigten auch nach Berufsgruppen unterschieden. Bei den tariflich Beschäftigten wurden im letzten GSP bereits der Sozial- und Erziehungsdienst sowie alle übrigen Tarifbeschäftigten separat aufgeführt. Eine weitere Ausdifferenzierung nach technisch-gewerblichem Bereich war noch nicht möglich. Dies wird nun im derzeitigen GSP dargestellt. Zur Vergleichbarkeit mit der Statistik aus 2018 werden bei den tariflich Beschäftigten folgende Gruppen abgebildet:

- Tariflich Beschäftigte der Verwaltung inklusive technischer Bereich (letztmalig)
- Kernverwaltung (neu)
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Technischer Bereich (neu)

3.1 Verwaltung inkl. technischer Bereich

3.1.1 Vergleichsgruppen, Verwaltung inkl. technischer Bereich



In allen Vergleichsgruppen ist die Anzahl der Frauen und Männer gestiegen. Der Frauenanteil in den Vergleichsgruppen 1.2 und 2.1 liegt jetzt sogar leicht über 50 %. Da in der VG 2.2 der Frauenanteil weiterhin bei null liegt, besteht dort Handlungsbedarf.

3.1.2 Entgeltgruppen, Verwaltung inkl. technischer Bereich

2018				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12	1	7	8	12,50%
11	10	8	18	55,56%
10	10	11	21	47,62%
9c	2		2	100,00%
9b	8	6	14	57,14%
9a	9	4	13	69,23%
8	30	7	37	81,08%
7		2	2	0,00%
6	13	59	72	18,06%
5	30	5	35	85,71%
4		2	2	0,00%
3	8	7	15	53,33%
2	25	1	26	96,15%
1	5		5	100,00%
Gesamt	151	126	277	54,51%

2022				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG14		3	3	0,00%
EG 13		5	5	0,00%
EG 12	3	5	8	37,50%
EG 11	21	9	30	70,00%
EG 10	7	11	18	38,89%
EG 9c	7	1	8	87,50%
EG 9b	3	9	12	25,00%
EG 9a	21	13	34	61,76%
EG 8	24	4	28	85,71%
EG 7	5	4	9	55,56%
EG 6	20	56	76	26,32%
EG 5	20	3	23	86,96%
EG 4	3	4	7	42,86%
EG 3	9	10	19	47,37%
EG 2	27	4	31	87,10%
EG 1	11		11	100,00%
Gesamt	181	141	322	56,21%

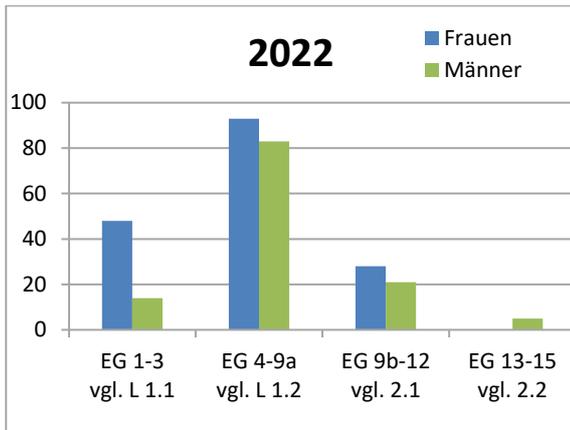
In der EG 13 und EG 14 fehlen Frauen weiterhin komplett. In der EG 11 hat sich die Anzahl der Frauen deutlich gesteigert.

In den untersten zwei Entgeltgruppen sind überproportional Frauen vertreten. Dies sind Reinigungskräfte, Kassenpersonal in den Bädern, OGS-Mitarbeiterinnen, Schullotsinnen und Küchenkräfte in den Kitas.

3.2 Kernverwaltung

Wie bereits kurz erläutert, wird diese Berufsgruppe erstmalig so ausgewiesen und von daher gibt es noch keinen Vergleich zu 2018.

3.2.1 Vergleichsgruppen, Kernverwaltung



Der Frauenanteil liegt hier in einem ähnlichen Verhältnis wie unter 3.1.1.

3.2.2 Entgeltgruppen, Kernverwaltung

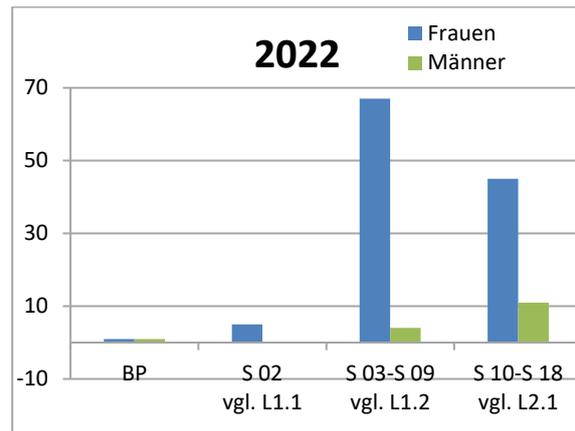
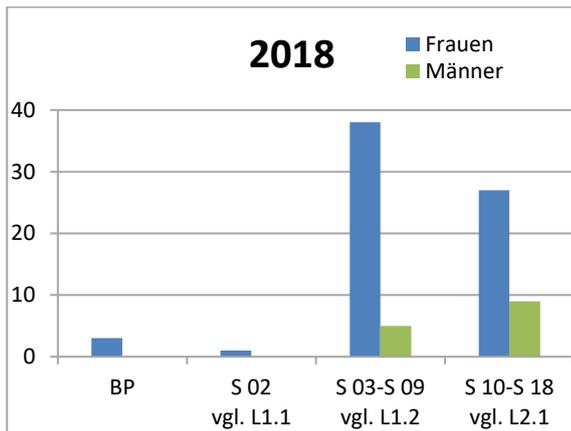
2022					
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Ziel-quote
EG 14		3	3	0,00%	33,33%
EG 13		2	2	0,00%	50,00 %
EG 12	2		2	100,00%	./.
EG 11	9	4	13	69,23%	./.
EG 10	7	10	17	41,18%	47,10 %
EG 9c	7	1	8	87,50%	./.
EG 9b	3	6	9	33,33%	44,44 %
EG 9a	21	1	34	61,76%	./.
EG 8	24	4	28	85,71%	./.
EG 7	5	4	9	55,56%	./.
EG 6	20	55	75	26,67%	32,00 %
EG 5	20	3	23	86,96%	./.
EG 4	3	4	7	42,86%	./.
EG 3	8	10	18	44,44%	50,00 %
EG 2	27	4	31	87,10%	./.
EG 1	13		13	100,00%	./.
Gesamt	169	123	292	57,88%	

Auch in der Kernverwaltung sind im tariflichen Bereich fast 60 Prozent Frauen vertreten. Dies ist jedoch nicht in jeder Entgeltgruppe so. In den beiden höchsten Endgeldgruppen sind keine Frauen vertreten. In der EG 10, EG 9b und EG 6 liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent.

Erfreulicherweise sind zwei Frauen in der EG 12 zu finden. An den Zielquoten wird deutlich, wo Potential für eine Quotenverbesserung gegeben ist.

3.3 Sozial- und Erziehungsdienst

3.3.1 Vergleichsgruppen, SuE-Tarif



Werden die tariflich Beschäftigten im S-Tarif separiert betrachtet, so zeigt sich bei den Vergleichsgruppen ein etwas anderes Bild als bei den tariflich Beschäftigten im Verwaltungsbereich. In den beiden Vergleichsgruppen 2.2 und 1.2 ist der Frauenanteil deutlich höher als der Männeranteil.

Jedoch ist das Verhältnis von den VG 1.2 zu 2.1 bei den Männern genau umgekehrt zu dem Verhältnis bei den Frauen.

3.3.2 Entgeltgruppen, SuE-Tarif

2018				
SuE	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
S 18				
S 17	1	2	3	33,33%
S 15	1		1	100,00%
S 14	12	4	16	75,00%
S 13	3		3	100,00%
S 12	3		3	100,00%
S 11b	7	3	10	70,00%
S 9	2		2	100,00%
S 8b	9	3	12	75,00%
S 8a	20	1	21	95,24%
S 4	5	1	6	83,33%
S 3	2		2	100,00%
S 2	1		1	100,00%
BP	3		3	100,00%
Gesamt	69	14	83	83,13%

2022					
SuE	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Zielquote
S 18	1		1	100,00%	
S 17	1	2	3	33,33%	50,00 %
S 15	4		4	100,00%	J.
S 14	14	6	20	70,00%	J.
S 13	5		5	100,00%	J.
S 12	5	1	6	83,33%	J.
S 11b	15	2	17	88,24%	J.
S 9	1		1	100,00%	J.
S 8b	13	3	16	81,25%	J.
S 8a	47	1	48	97,92%	J.
S 4	3		3	100,00%	J.
S 3	3		3	100,00%	J.
S 2	5		5	100,00%	J.
BP	1	1	2	50,00%	J.
Gesamt	118	16	134	88,06%	

Im S-Tarif befinden sich in der Regel Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Allgemeiner Sozialer Dienst - ASD (S 14), Jugendgerichtshilfe/Schulsozialarbeit/Jugendarbeit (S11/S 12) und der Jugendarbeit/Kitas/Tagespflege/OGS, in dem vornehmlich Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Motopädinnen/Motopäden sowie Kinderpfleger*innen und Tagespflegepersonen arbeiten (S 8 – S 2).

Im S-Tarif ist der Frauenanteil von 2018 bis 2022 leicht gestiegen. Wird der Blick weiter auf die Eingruppierungen der männlichen Kollegen gerichtet, ist festzustellen, dass in den höheren Gruppen S11b bis S 18 über 69 % (2018 waren es noch 50 %) der Männer dort vertreten sind, das sind 11 von 16 Kollegen. Bei den Frauen liegt der Anteil bei 38 %. Dieser ist seit 2018 quasi gleichgeblieben.

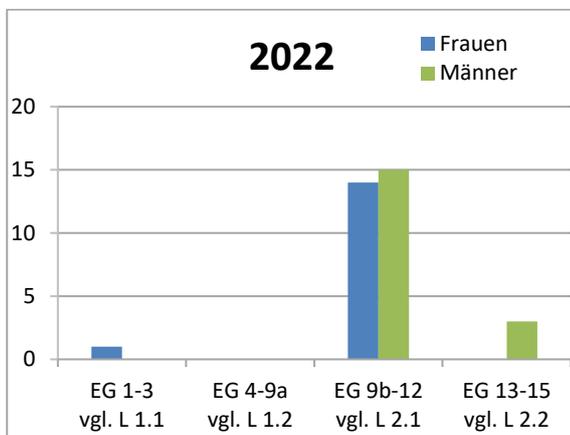
Das Ziel, im SuE mehr männliche Kollegen zu gewinnen, ist nur in einem kleinen Schritt gelungen, nämlich nominell durch den Zuwachs von zwei Kollegen.

Im Bereich der Leitungsebene ist eine Frau dazu gekommen (s.h. A 6.).

3.4 Tariflich Beschäftigte im technischen Bereich

3.4.1 Vergleichsgruppen, technischer Bereich

Erstmals werden die tariflich Beschäftigten im technischen Bereich separat aufgeführt. Diese Ausdifferenzierung ist notwendig, um zielführendere Vergleiche ziehen zu können.



In der VGr 2.1 liegt der Frauenanteil leicht unter der 50 % Marke, ist also fast ausgeglichen. In der VGr 1.2 ist allerdings keine Frau zu finden.

3.4.2 Entgeltgruppen, technischer Bereich

2022					
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Zielquote
EG 13		3	3	0,00%	33,33 %
EG 12	1	5	6	16,67%	50,00 %
EG 11	13	6	19	68,42%	./.
EG 10		1	1	0,00%	./.
EG 9b		3	3	0,00%	./.
EG 3	1		1	100,00%	./.
Gesamt	15	18	33	45,45%	

In den beiden höchsten Entgeltgruppen im technischen Bereich ist deutlicher Handlungsbedarf zu verzeichnen. Dagegen liegt der Frauenanteil in der EG 11 bei fast 70 %. Der Frauenanteil in dieser EG differiert jedoch in den fünf betroffenen Ämtern von 0 % bis hin zu 80 %.

4. Auszubildende und Anwärter*innen

4.1 Verteilung nach Geschlecht



Die Gesamtzahl der Auszubildenden und Anwärter*innen bei der Stadt Herzogenrath ist deutlich gestiegen, nachdem sie 2015 gefallen war. Der Frauenanteil liegt ganz leicht über 50 %.

4.2 Verteilung nach Gruppen

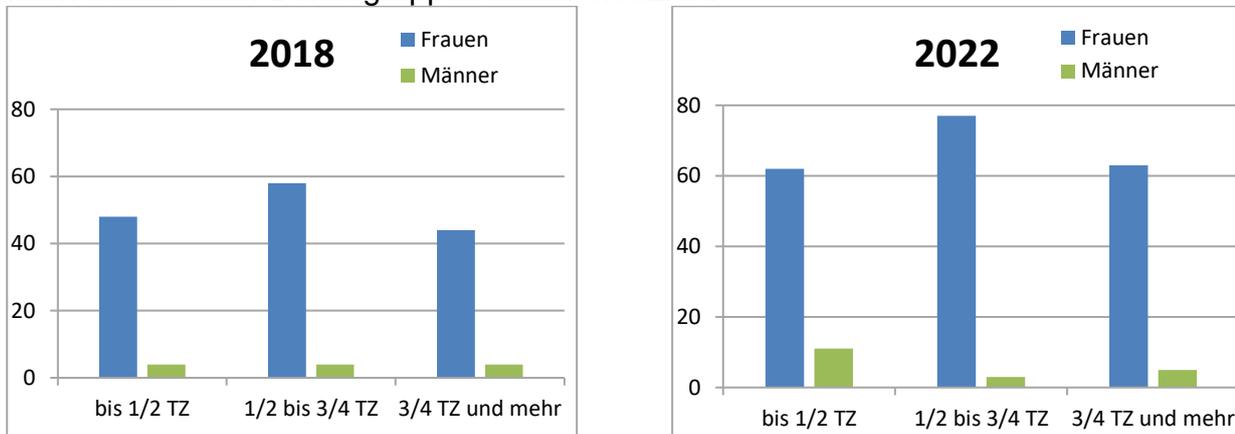
		2018			2022			
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Ziel- quote
Beamt*innen	Inspektor- anwärter*in nichttechn. Dienst (ehem. gD)	2		2	7		7	./.
	Brandmeister- anwärter*in		9	9	1	11	12	17 %
Tariflich Beschäftigte	Verwaltungs- fachangestellte	2		2	6	1	7	./.
	PiA Erzieher*in				4	1	5	./.
	Auszubildende GALA		2	2		2	2	50 %
	Auszubildende Bäderbetriebe					2	2	50 %
Gesamt		4	11	15	18	17	35	

Auch bei den Auszubildenden ist eine Zielquote zu setzen. Zur Ermittlung der Quote werden die derzeitigen Zahlen auch für die nächsten fünf Jahre angenommen. Die Quote wird realistisch gesetzt indem z.B. bei den Brandmeisteranwärterinnen eine Verdopplung auf zwei Frauen angestrebt wird. Da im Bereich GALA lediglich zwei Personen sind, kann die Quote nur auf 50 % gesetzt werden.

5. Arbeitszeitregelungen

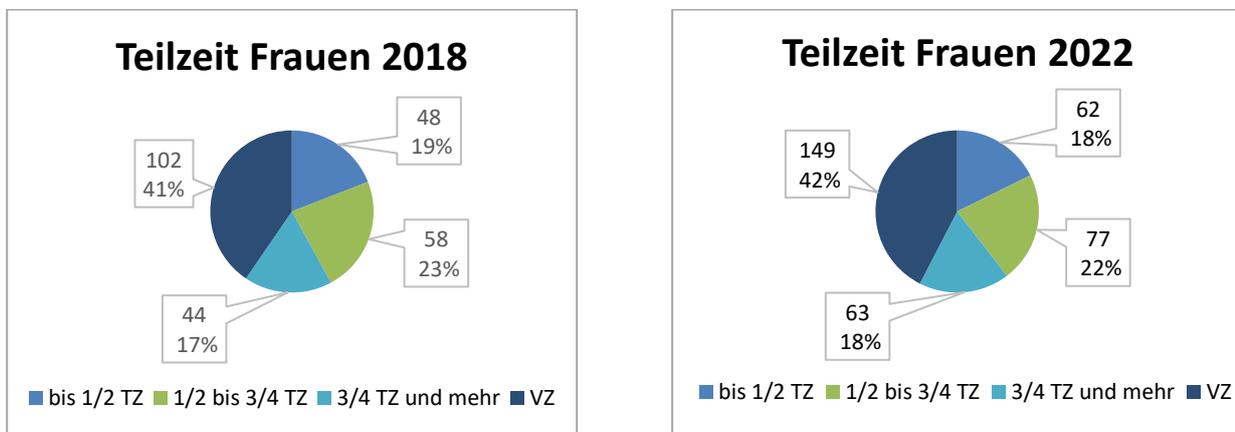
5.1 Teilzeit

Im letzten GSP wurde die Teilzeittätigkeit ausführlich nach den Statusgruppen differenziert. Dies war wenig aussagekräftig. Deshalb werden die Beschäftigten nicht mehr nach Status- oder Berufsgruppen ausdifferenziert.



Der Teilzeitumfang ist trotz der erhöhten Anzahl an Beschäftigten nahezu gleichgeblieben. Der Teilzeitanteil der Männer ist weiterhin verschwindend gering.

5.1.1 Teilzeit / Vollzeit Frauen



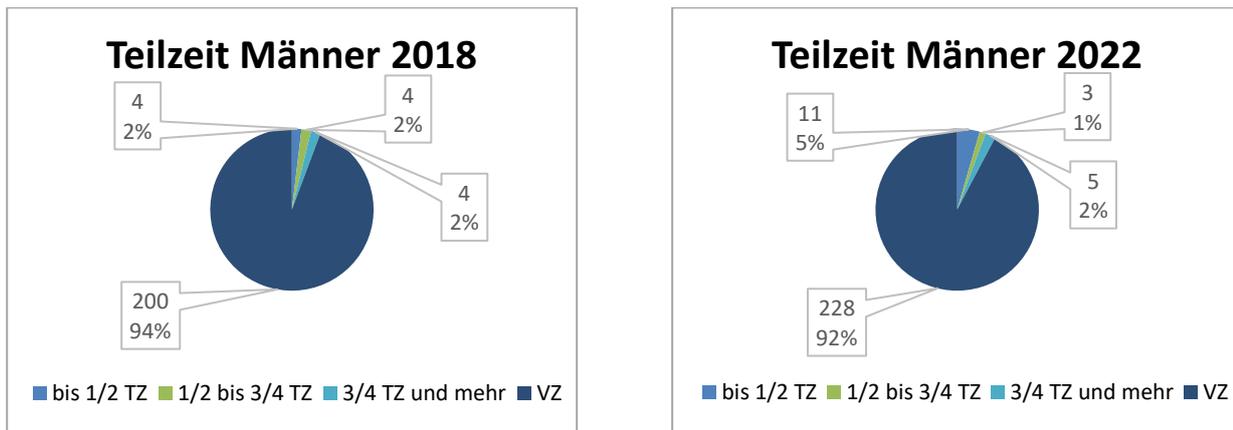
Das Verhältnis von Vollzeit und den drei Teilzeitvarianten hat sich in den letzten vier Jahren unwesentlich geändert. Diese Tendenz zeigt sich bereits seit 2015.

Die Stadt ermöglicht allen Kolleginnen und Kollegen, die Beruf und Familie/ Pflege durch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, dies auch zu realisieren. Hier gibt es zahlreiche Modelle, die möglichst individuell zugeschnitten werden. Nach wie vor ist jedoch eine traditionelle Rollenaufteilung manifestiert.

Familienaufgaben werden hauptsächlich von den Müttern wahrgenommen, die dafür teilweise langfristig oder auch dauerhaft ihre Stunden reduzieren. Welchen Anteil mittlerweile die Pflege von Angehörigen neben den Aufgaben der Kinderbetreuung und Kindererziehung hat, ist nicht bekannt.

Gesamtgesellschaftlich und auch individuell für die überwiegend in Teilzeit arbeitenden Frauen bedeutet dies eine schlechtere Renten-/Pensionsversorgung. Die Rückkehr in vollzeitnahe Tätigkeiten sollte daher weiterhin fest in den Blick genommen und proaktiv angegangen werden.

5.1.2 Teilzeit / Vollzeit Männer



Der ganz überwiegende Teil der Männer arbeitet in Vollzeit.

5.2 Elternzeit

Bei der Stadtverwaltung sind 16 Personen zum Zeitpunkt 1.6.2022 in Elternzeit. Davon ist eine Person männlich. Elternzeit wird durchaus auch von Männern beantragt. In der Regel jedoch im Rahmen der zwei Elternmonate.

Von den 16 Stellen ist eine unbesetzt geblieben. Sechs Stellen, die im Verwaltungsbereich liegen, wurden unbefristet nachbesetzt. Dies bedeutet für die Kolleginnen, dass sie nach Rückkehr Anspruch auf eine Beschäftigung haben, jedoch nicht mehr auf ihre alte Stelle zurückkehren können.

Neun Stellen wurden durch befristete Neueinstellungen bzw. eine interne Umsetzung nachbesetzt. So ist eine Rückkehr auf die alte Stelle möglich. Das gibt Planungssicherheit und Fachwissen bleibt erhalten. Hiervon ist keine klassische Verwaltungsstelle betroffen. Spezialwissen geht verloren bzw. bleibt ungenutzt liegen. Gerade für Beamtinnen ist es ein struktureller Nachteil, wenn eine höhere Bewertung als die aktuelle Besoldung vorliegt, da dies beim Wiedereinstieg u.U. keine Berücksichtigung mehr findet.

5.3 Altersteilzeit / Erwerbsminderungsrente / Aussteuerung

Die Personen, die voraussichtlich Altersteilzeit nehmen werden, werden ab diesem Gleichstellungsplan nicht mehr separat aufgeführt, sondern mit in den Zielquoten verarbeitet. Ist absehbar, dass Kolleg*innen ausscheiden, kann bei der Nachbesetzung die Quote berücksichtigt werden. In der Regel werden Stellen, wenn sich Beschäftigte in der passiven Altersteilzeit befinden, nachbesetzt. Dies gilt ebenso für Beschäftigte mit Erwerbsminderungsrente, die vorzeitig ausscheiden oder ausgesteuert werden.

6. Stellen mit Leitungsfunktion

	2018				2022				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Zielquote
Referenten		3	3	0,00%		3	3	0,00%	
A15		3	3			3	3	0,00%	
Amtsleitung	4	11	15	26,67%	3	10	13	23,08%	50,00%
A 14	1	2	3	33,33%	2	2	4	50,00%	
EG 14		1	1	0,00%		2	2	0,00%	
A13 L2.2	3	2	5	60,00%	1		1	100,00%	
A13 L2.1						1	1	0,00%	
EG 13		4	4	0,00%		4	4	0,00%	
A12		2	2	0,00%		1	1	0,00%	
A 11									
Leitung Kita	3		3	100,00 %	4		4	100,00%	
S15	1		1	100,00 %	2		2	100,00%	
S13	2		2	100,00 %	2		2	100,00%	
Abteilungs- leitung	2	2	4	50,00%	4	3	7	57,14 %	50,00 %
A12						1	1	0,00%	
A11					1		1	100,00%	
A10								0,00%	
EG 11		1	1	0,00%	1	1	2	50,00%	
EG10	1		1	100,00 %					
S18					1		1	100,00%	
S17	1	1	2	50,00%	1	1	2	50,00%	
Badebetriebs- leitung		1	1	0,00%		1	1	0,00%	
EG 8		1	1			1	1	0,00%	
Gesamt	9	17	26	34,62%	11	17	28	39,29%	50,00 %

In dieser Übersicht sind alle Mitarbeiter*innen aufgeführt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung mit einer entsprechenden Leitungsfunktion innehaben. Die Leitungsfunktionen sind in der AGA definiert.

Im Laufe des Berichtszeitraumes wurde für die Neu- oder Nachbesetzung von Leitungsfunktionen als Voraussetzung eine Ausschreibung mit einem anschließenden AC-Verfahren eingeführt.

Der rein männlich besetzte Verwaltungsvorstand wird im Rahmen des GSP nicht mehr berücksichtigt, da die Besetzung der Funktionen Bürgermeister*in und Beigeordnete nicht dessen Vorschriften unterliegen. Die rein männlich besetzten Wachabteilungsleitungen wurden bisher nie aufgeführt. Zur weiteren Vergleichbarkeit wird dies beibehalten.

Die Zahl der Führungskräfte (FK) insgesamt ist in den letzten vier Jahren leicht gestiegen. Der prozentuale Frauenanteil ebenfalls.

Im Zeitstrahl stellen sich die Gesamtzahl der Führungskräfte und der Frauenanteil wie folgt dar:

2003: 25 FK – davon Frauen 10, Frauenanteil 40 %

2011: 29 FK – davon Frauen 9, Frauenanteil 31 %

2015: 29 FK – davon Frauen 7, Frauenanteil 24 %

2018: 26 FK – davon Frauen 9, Frauenanteil 35 %

2022: 28 FK – davon Frauen 11, Frauenanteil 39 %

Die Referentenebene ist weiterhin rein männlich besetzt. Diese Ebene soll mit der Strukturentwicklung abgeschafft werden. Deshalb wird hier keine Zielquote mehr gesetzt. Die Besoldung bleibt dennoch bestehen.

Auf der Ebene der Amtsleitungen sind jeweils nominal eine Frau und ein Mann weniger. Die Quote sinkt auf 23 %. Hier ist der größte Handlungsbedarf.

Von der Aufstockung der Abteilungsleitungsebene haben Frauen mehr profitiert, sodass hier die Quote leicht angestiegen ist.

Die Leitung der vier städtischen Kitas ist weiterhin rein weiblich besetzt. Das Gehaltsniveau ist bei den Kitaleitungen durch den Tarif vorgegeben und hängt von der Zahl der Kinder ab. Mittlerweile werden drei der vier Kitaleitungen bei ihren Aufgaben durch Stellvertretungen entlastet, die entsprechende Freistellungen erhalten.

Durch die Umsetzung der aktuellen Strukturanalyse soll Leitung ausgebaut und gestärkt werden. Gerade hier liegt die Chance, auf allen Leitungsebenen eine Parität herzustellen bzw. auch zu bewahren.

7. Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan sieht zum einen Maßnahmen vor, die der Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in Führungspositionen sowie in besonderen Fachrichtungen dienen sollen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus wird angestrebt, die relativ geringe Anzahl von Männern im Sozial- und Erziehungsbereich zu erhöhen. Zum anderen sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege enthalten. Im Folgenden wird auf einzelne Maßnahmen im Gleichstellungsplan eingegangen.

7.1 Stellenbesetzung

In der Regel werden freiwerdende Stellen ausgeschrieben. Entweder zunächst intern und danach ggf. auch extern. Da der Fachkräftemangel jedoch groß ist, werden Stellen oftmals direkt intern und extern veröffentlicht. Liegt die Frauenquote unter 50 %, wird die Ausschreibung mit einem entsprechenden Zusatz (s.h. C 3.3) versehen und entsprechend geworben. Grundsätzlich werden alle Stellen mit der Möglichkeit der Teilzeit ausgeschrieben (s.h. C 3.4). Davon kann nur bei zwingenden dienstlichen Belangen abgesehen werden. Dies kam im Berichtszeitraum vereinzelt vor. Es zeigt sich mittlerweile eine leichte Tendenz, von der Teilzeitmöglichkeit abzuweichen, obwohl das Gesetz ist bei den Gründen sehr eindeutig. Die Sanktionsmöglichkeiten sind jedoch begrenzt. Hier ist der erklärte Wille der Verwaltungsleitung und der Leitungskräfte von größter Bedeutung.

Im Auswahlverfahren geht die Berücksichtigung der Quote zuweilen unter. Bei der Erstellung des Fragenkatalogs sollte hierauf hingewirkt werden. Insbesondere bei internen Stellenbesetzungen ist die Förderung der Mitarbeiterinnen in den Blick zu nehmen.

Es sollten Maßstäbe entwickelt werden, die neben fachlicher Qualifikation auch Sozial-, Methoden- und persönliche Kompetenz berücksichtigen sowie strukturelle Benachteiligungen abbauen.

Die Anforderungskriterien in Auswahlverfahren ergeben sich aus den jeweiligen Stellenausschreibungen, wobei diese nicht gewichtet werden. Nur vereinzelt wird in einem Stellebesetzungsverfahren auf Nachfrage seitens des Fachamtes dargelegt, auf welche Aspekte besonderer Wert gelegt wird. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf.

Zusammenfassend ist das Bewerbungs- und Auswahlverfahren – bei allen zwischenzeitlichen qualitativen Fortschritten – auch und insbesondere unter Gleichstellungsgesichtspunkten kontinuierlich zielgerichtet zu optimieren.

7.2 Fortbildung

Der Fortbildung kommt bei der Frauenförderung eine besondere Bedeutung zu. Sie führt zwar nicht unmittelbar zu einer Erhöhung des Frauenanteils, doch ist sie langfristig ein wichtiger Bestandteil für die Qualifizierung und Vorbereitung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.

Bei der Stadt Herzogenrath wird unterschieden zwischen fachlicher und überfachlicher Fortbildung inklusive Führungskräftefortbildung. Die fachliche Schulung obliegt den einzelnen Ämtern. Dies ist eine besondere Aufgabe der Führungsverantwortlichen hier im Sinne der Frauenförderung anzuregen und Mitarbeiterinnen gezielt zu einer Weiterqualifizierung zu motivieren. Es gibt darüber keine Statistik. Doch wäre durch die Coronajahre das Bild auch deutlich verzerrt. In dem neuen Berichtszeitraum, Laufzeit des jetzigen GSP, sollte von jedem Amt eine entsprechende Statistik geführt und die Frauenförderung entsprechend berücksichtigt werden.

Die überfachliche Fortbildung und die Führungskräfteentwicklung sind in den letzten Jahren wieder verstärkt angeboten worden. Das Seminarangebot im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms wurde in 2022 deutlich ausgebaut. Im nächsten Controlling erfolgt eine entsprechende Auswertung.

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.

Im Bereich der Führungskräfte-Nachwuchs-Fortbildung wurde eine zweijährige Fortbildung durchgeführt. Es gab jedoch keinen weiteren Durchlauf. Bei einer Fortführung ist die angemessene Berücksichtigung von weiblichen Kräften zu beachten.

7.3 Verwaltungslehrgang I und II (vormals Angestelltenlehrgang)

Es besteht weiterhin die Möglichkeit am Verwaltungslehrgang I und II teilzunehmen sowie den Aufstieg in den gehobenen Dienst zu machen. Hierfür gibt es jedoch kein strukturiertes Auswahlverfahren mehr. Die Beschäftigten können dennoch ihr Interesse dazu bekunden. Im kommenden GSP wird ein Konzept zur Vergabe von Lehrgangsplätzen, unter Berücksichtigung des geltenden GSP und des LGG, erarbeitet. Im kommenden GSP wird ein Konzept zur Vergabe von Lehrgangsplätzen, unter Berücksichtigung des geltenden GSP und des LGG, erarbeitet. Dieses dient u.a. der Förderung des beruflichen Fortkommens der Beschäftigten.

Relativ regelmäßig können Stellen mit der geforderten Qualifikation nicht besetzt werden. Nach zwei ergebnislosen Verfahren wird die Stelle mit einer Öffnung erneut ausgeschrieben: entweder die bereits laufende Teilnahme an einem Lehrgang oder die Bereitschaft, den entsprechenden Lehrgang zu besuchen. Die Teilnahme an den Lehrgängen stellt sich wie folgt dar:

Verwaltungslehrgang I				
Frauen			Männer	
2020 - 2022			2020 - 2022	
	2			0
2023 – 2025			2023 – 2025	
	2			1
	4			1
Interessensbekundungen			Interessensbekundungen	
	3			3

Verwaltungslehrgang II				
Mitte 2020 – Mitte 2023			Mitte 2020 – Mitte 2023	
	2			1
2021 – 2023			2021 – 2023	
	1			2
2023 – 2025			2023 - 2025	
	1			
	4			3
Interessensbekundung			Interessensbekundung	
	4			0

7.4 Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/für Frauen

Jedes Jahr wird interkommunal mit der Stadt Würselen zusammen ein Seminar für Frauen angeboten. Die Angebote stehen grundsätzlich allen Kolleginnen zur Verfügung, auch denjenigen, die sich in Elternzeit und Beurlaubung befinden.

Corona bedingt konnten nur zwei anderthalbtägige Seminare durchgeführt werden „Starke Frauen, starker Auftritt! - mehr Selbstbewusstsein, Sichtbarkeit und Selbstwirksamkeit im Beruf“ und „Ich höre was, was du nicht meinst“.

7.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen wurden genehmigt. Teilzeitarbeit ist schon lange nicht mehr gleichbedeutend mit der hälftigen Arbeitszeit. Es sind beispielsweise gleichviele Personen bis zu hälftigen TZ beschäftigt wie mit 75 % BU und mehr. Zunehmend besteht auch Interesse in der Elternzeit oder direkt nach der Elternzeit, die dann ein oder zwei Jahre genommen wird, stunden- oder tageweise erwerbstätig zu sein. Dies erleichtert den Wiedereinstieg mit sehr kleinen Kindern. Ein Problem für den Arbeitgeber ist sicher, dass der Wunsch der Kolleginnen oftmals nach Vormittagstätigkeit besteht. Das ist für die Abläufe in den einzelnen

Bereichen nicht immer einfach. Hier ist ein Umdenken auf allen Seiten erforderlich, um die familiären Belange mit den dienstlichen in Einklang zu bringen.

Ein Wiedereinstiegsmanagement mit festgelegten Verfahrensabläufen, das Beschäftigte, die Eltern werden, von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zur Durchführung des Wiedereinstiegs strukturiert und engmaschig begleitet, ist sehr sinnvoll. Ein solches System ist seit langem in Planung und soll im Laufe des jetzt vorliegenden Gleichstellungsplans realisiert werden. Dies ist ein dringendes Thema für den nun aktualisierten GSP.

Neben den Teilzeitvariationen besteht die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Die entsprechende Dienstvereinbarung ist noch in Überarbeitung.

Durch Corona konnten allerdings theoretisch alle Beschäftigten Homeoffice machen. Da Kontakte vermieden werden sollten und das Homeschooling viele Eltern sehr in Anspruch genommen hat, hat Homeoffice einen enormen Schub erhalten. Arbeitsabläufe wurden teilweise angepasst und sind digitaler geworden. Für die bessere Vereinbarkeit wurde dadurch einiges verbessert. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zu Homeoffice und mobiler Arbeit steht noch aus.

Rahmenbedingungen, wie z.B. digitale Aktenführung und hybride Arbeitssitzungen, müssen weiter ausgebaut werden. Die digitale Aktenführung ist bereits begonnen, wird aber noch Jahre in Anspruch nehmen.

7.6 Strukturierte Personalentwicklung

Um das Qualifikationspotential von Frauen festzustellen und zu fördern, wurde mit dem Wiederaufgreifen des Personalentwicklungsprozesses eine zentrale, strukturierte Personalentwicklung angestrebt. Erforderliche Maßnahmen zur kontinuierlichen Anpassung der Personalentwicklung sollten – so wie das vor einigen Jahren bei der Stadt Herzogenrath gelebte Praxis war – wieder in einer Arbeitsgruppe erarbeitet und abgestimmt werden. In dem PE Prozess wurden Prioritäten gesetzt und Themen in verschiedenen Arbeitsgruppen verortet. Neben einer Lenkungsgruppe haben die beiden Arbeitsgruppen „Führungskräfteentwicklung“ und „Arbeitgeberattraktivität“ ihre Arbeit aufgenommen. Die Frauenförderung sollte hier integraler Bestandteil sein. Es seien beispielhaft Themen wie Fachkräftemangel, der erhöhte Erwerbswunsch von Frauen, die besseren Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege sowie die gesetzlich verankerte berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern genannt. Es ist schwierig, dieses Thema in einer Arbeitsgruppenstruktur, bei der sich die Gruppe eigene Schwerpunkte setzen kann, zu berücksichtigen. Personalentwicklung ist und bleibt eine zentrale Stellschraube bei der Frauenförderung.

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. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für die Stadt Herzogenrath eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. „Geborene Mitglieder“ werden in die 40%ige Regelung nicht mit einbezogen. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen.

Zwingende Gründe bei Nichterfüllung der 40%igen Frauenquote müssen aktenkundig gemacht werden. Andernfalls bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei. Die Öffentlichkeit ist über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs-

und Aufsichtsräten zu informieren. Auskunft darüber liefert der jährliche Beteiligungsbericht.

Für alle übrigen Gremien gilt eine entsprechende Soll-Vorschrift. Wahlgremien, d.h. Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden, insbesondere Aufsichts- und Verwaltungsräte, deren Mitglieder vom Stadtrat gewählt werden, sind von der Regelung ausgenommen. Ein zentraler Grund für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien liegt augenscheinlich in der Nominierungspraxis der Parteien. 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.

7.8 Zusammenfassung

Die Analyse der Personaldaten der letzten Jahre zeigt auf, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei der Stadt Herzogenrath Frauen sind. Doch verteilen sich Frauen und Männer nicht paritätisch auf alle Gehaltsstufen und Funktionsebenen. Daher muss es nach wie vor erklärtes Ziel sein, da wo Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen zu fördern. Der Bericht veranschaulicht, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege nach wie vor fast ausschließlich Frauensache ist. Hierzu gilt es, Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit weiter auszugestalten. Hier ist Kreativität gefragt, die eben für eine begrenzte Zeit sowohl den familiären Bedürfnissen gerecht wird, als auch die dienstlichen Belange berücksichtigt.

Darüber hinaus sollte das Thema Vereinbarkeit für Männer attraktiver gemacht und Maßnahmen initiiert werden, die Männer dazu ermutigen, mehr zeitliche Verantwortung für die Familienarbeit zu übernehmen und klassische Rollenaufteilungen aufzuweichen. Die Möglichkeiten des neuen „Elterngeld plus“ könnten ausgeschöpft und die entsprechenden Informationen umfassend den Beschäftigten mitgeteilt werden.

Die Altersstruktur bei der Stadt Herzogenrath zeigt, dass auch in den nächsten fünf Jahren viele Kolleginnen und Kollegen aus Altersgründen ausscheiden. Darüber hinaus ist zunehmend auch ein Wechsel von Kolleginnen und Kollegen zu verzeichnen, die sich neben persönlichen Gründen, u.a. in anderen Kommunen, bessere finanzielle (Aufstiegs) Chancen versprechen. Von dem zunehmenden Konkurrenzkampf unter den Kommunen sind gleichermaßen die Nachbarkommen betroffen. Hier soll einerseits mehr Wert auf die Personalentwicklung und -pflege gelegt werden, um das bestehende Personal an die Stadt Herzogenrath zu binden. Andererseits ist sowohl bei der Nachbesetzung innerhalb des Hauses als auch bei Neueinstellung besonderer Wert auf die Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit zu legen. Die Herausforderungen der Stellennachbesetzung sollten auch als Chance für eben Geschlechtergerechtigkeit und eine ausgewogene Personalstruktur im Sinne dieses Gleichstellungsplanes genutzt werden.

Dies gilt auch für den Nachwuchs. Bei den Ausbildungsplätzen sollte genau darauf geachtet werden, dass sich das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Laufbahngruppen bzw. den Vergleichsgruppen angleicht. Im Bereich der Beamt*innen sind Frauen noch unterrepräsentiert. In einzelnen Berufsfeldern fehlen ebenso Frauen, beispielsweise Landschafts- und Gartenbau, Fachangestellte/r für Bäderbetriebe und Brandschutz. Maßnahmen, um hier den Frauenanteil zu erhöhen sind eine Sache der Personalentwicklung. Gleichzeitig sind Männer wenig in den Berufsfeldern des Sozial- und Erziehungsdienstes vertreten. Durch die Ausweitung des Boys Day und der gezielte Einsatz bei Schulpraktika in der Verwaltung soll eine positive Veränderung bewirkt werden. Konkrete Maßnahmen sollten bei einem Controlling dargestellt werden.

B Prognose und Zielvorgaben

1. Datengrundlage und Prognose nach dem Landesgleichstellungsgesetz

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

Eine genaue Prognose für die nächsten fünf Jahre ist nur schwer kalkulierbar aufgrund verschiedener Veränderungen wie u.a. langfristige Erkrankungen, Weggang in andere Behörden, frühzeitiger Renteneintritt oder organisatorische Veränderungen, Veränderungen bei den Aufgabeninhalten wie beispielsweise durch die in Umsetzung befindlichen Ergebnisse der Strukturanalyse. Dabei sind die Ziele der paritätischen Besetzung gerade bei den Stellen mit Leitungsfunktion konsequent zu beachten.

Zielquoten werden deshalb nur da gesetzt, wo Kollegen planbar ausscheiden. Diese werden in die laufenden Tabellen entsprechend eingefügt. Die Ausnahme liegt im Bereich der Auszubildenden.

Grundsätzlich gilt im Gleichstellungsplan gemäß § 7 LGG in Verbindung mit § 19 Abs. 6 Satz 2 LBG eine **Quotenregelung**. Sie gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Die Quotenregelung, sprich die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz gegenüber Männern, gilt selbstverständlich nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in den zu prüfenden Gruppen unter 50 % liegt. Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis befinden. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind jeweils nach Personen und nicht nach Stellen zu berücksichtigen. Die Statusgruppen werden dabei immer getrennt betrachtet.

Neueinstellungen

Beamtinnen und Beamte: § 7 Abs. 1 Satz 1 LGG in Verbindung mit § 14 Abs. 2 LBG

Bezugsgröße ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten aller Besoldungsgruppen mit gleichem Einstiegsamt innerhalb der angestrebten Laufbahn (Gruppenbildung nach Fachrichtung, Laufbahngruppe und Einstiegsamt) einschließlich Vorbereitungsdienst und Probezeit. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans, der durch das Controlling nach spätestens zwei Jahren aktualisiert wird, sind bei Neueinstellungen zur Quotenberechnung die Tabellen A 2.1.1 und 2.2.1 heran zu ziehen.

Tarifbeschäftigte: § 7 Abs. 2 Satz 1 LGG

Bezugsgröße ist die Gruppe der Beschäftigten in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahngruppe erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlage 2 zum LGG bestimmen lässt (Vergleichsgruppe). Ebenso ist die Fachrichtung zu beachten (s.h. Tabellen A 3.2.1, 3.3.1 und 3.4.1).

Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Beamtinnen und Beamte: § 7 Abs. 1 Satz 2 LGG

Geprüft wird innerhalb der jeweiligen Fachrichtung der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe, der das Beförderungsamts zugeordnet ist (s.h. Tabellen A 2.1.2 und 2.2.2).

Tarifbeschäftigte: § 7 Abs. 2 Satz 2

Geprüft wird innerhalb des jeweiligen Tätigkeitsbereichs der Frauenanteil der Beschäftigten in der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit zugeordnet ist (s.h. Tabellen A 3.2.1, 3.3.2 und 3.4.2).

Eine konkrete Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Um in der gesamten Laufzeit Veränderungen besser bewerten zu können und ggf. gegensteuern zu können, sollte ab dem Inkrafttreten des Gleichstellungsplans durch das A 11 Personalamt eine Statistik über Höhergruppierungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Stellen geführt werden. Die Gliederung erfolgt nach alter und neuer Entgelt-/ Besoldungsgruppe und Laufbahn-/ Vergleichsgruppe sowie nach Geschlecht. Angestrebt ist auch die Angabe der Zeitspanne seit der letzten gehaltsmäßigen bzw. besoldungsmäßigen Veränderung.

Besetzung von Führungspositionen

Für die Entscheidung, ob eine Bewerberin auf eine Führungsposition bevorzugt zu berücksichtigen ist, ist maßgeblich, ob im jeweiligen Tätigkeitsbereich in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, die für die Führungsposition ausgeschrieben ist, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beamtinnen bzw. Tarifbeschäftigten vorliegt (s.h. Tabellen A 2.1.2, 2.2.2 und A 3.2.1, 3.3.2 und 3.4.2).

Stellenbesetzungen und Vergabe von Ausbildungsplätzen

Bei Stellenbesetzungen, die sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte offen sind, wird die Frauenquote für jede Statusgruppe separat ermittelt. Das gleiche gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen (s.h. Tabelle A 4.2).

Zu jedem Stellenbesetzungsverfahren erhält die jeweilige Amtsleitung bzw. die Führungskraft frühzeitig eine Information über die vorliegende Quote und Zielvorgabe. Mit dem Entwurf der Stellenausschreibung erhalten Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens die entsprechenden Informationen. Zum Controlling werden die Zielerreichungsquoten aktualisiert.

2. Zielquoten bis 2027

Auf Grundlage der Personalberechnungen im Rahmen des Stellenplans kann eine Prognose von kalkulierbar freiwerdenden Stellen vorgelegt werden. Eine entsprechende Quotierung gemäß LGG wird festgelegt.

Die Darstellung in einer Zielquotentabelle hat sich im letzten GSP nicht bewährt. Hier wurden die Jahre und die konkreten Personen berücksichtigt und daraus kaskadenförmig Quoten errechnet. Dies kann in der Praxis nicht nachgehalten werden. Deshalb werden Quoten in den einzelnen Tabellen mit ausgewiesen. So kann auch gesetzeskonform nach Gruppen unterschieden werden. Liegt die Quote über 50 %, kann keine Zielquote genannt werden. Das Gesetz ermöglicht an diesen Stellen keine Quote für Männer.

Gesetzlich ist die Quotenberechnung bei den Stellen mit Leitungsfunktion nicht auf die Leitungsfunktion bezogen, sondern auf die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe. Bei der Stadt Herzogenrath wird dennoch im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch bei den Leitungsstellen eine Zielquote, bezogen auf die einzelnen Funktionsebenen, gesetzt.

Im Zuge des Controllings wird die Zielerreichung überprüft und aktualisiert. Insbesondere in den Gruppen, in denen die Frauenquote knapp über 50 % liegt, ist ein deutliches Absinken zu verhindern.

C Ziele und Maßnahmen

1 Präambel

Die drei großen Ziele sind die Förderung der Gleichstellung, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Diese Ziele werden in der Stadtverwaltung Herzogenrath für die nächsten fünf Jahre als Gemeinschaftsaufgabe festgeschrieben. Es bedarf dazu einer vorausschauenden Personalpolitik. Integrale Bestandteile sind eine entsprechende Personalplanung, -gewinnung und –entwicklung sowie der Gleichstellungsplan.

2 Übergreifende und flankierende Maßnahmen

2.1 Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung werden vom A 11 Personalamt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Im Controlling wird die Veränderung in der Beschäftigungsstruktur durch die vergleichenden Tabellen inklusive der Zielquoten, ein kurzer Bericht über die Umsetzung ausgewählter Maßnahmen und ein Bericht der Amtsleitungen zu ihren Maßnahmen im Amt vorgelegt. Das Controlling erfolgt nach zwei Jahren.

2.2 Die Herstellung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere eine Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Sie tragen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die formulierten Ziele realisiert und die konkreten Maßnahmen des Gleichstellungsplanes umgesetzt werden. Eine aktive Mitarbeit, die auch beurteilungsrelevant sein muss, bedeutet beispielsweise, Vorschläge einzubringen und Anregungen zu geben. Entsprechende Zielvereinbarungen mit Führungskräften können ein hilfreiches Instrument sein. Darüber hinaus ist durch das eigene Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Herzogenrath verstärkt und gefestigt wird.

Im Hinblick auf die Wahrnehmung der Förderung der Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe entwickeln die Ämter 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.

2.3 Bei der Entwicklung von Konzepten sind die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Beruf und Familie/ Pflege vereinbaren wollen, zu berücksichtigen. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Geist und der Intention dieses Gleichstellungsplans.

2.4 Geplante umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Eine Veränderung zugunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich anzustreben, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Bei Veränderungen in den Führungsebenen bezieht sich die Ausgewogenheit sowohl auf die Gesamtheit der Führungsverantwortlichen, als auch auf die Besoldungs-, Entgeltstruktur und die betroffene Funktionsebene.

2.5 Die Besetzung von Leitungsstellen geschieht durch ein Assessment Center. Für die Übernahme von stellvertretenden Amtsleitungen ist mindestens ein Auswahlverfahren vorzusehen.

3 Stellenausschreibung

3.1 Alle Stellen sind grundsätzlich hausintern auszuschreiben. Eine gleichzeitige externe Ausschreibung steht dem nicht entgegen. Allen Mitarbeiter*innen im Erziehungsurlaub/Beurlaubung werden diese zur Kenntnis gegeben. In Fällen, in denen von dem Ausschreibungsverfahren abgesehen werden soll, ist die rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren die jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

3.2 Liegt der Frauenanteil bei 25 % oder niedriger, wird grundsätzlich auch extern ausgeschrieben, sofern haushaltrechtliche Bestimmungen einer externen Besetzung nicht entgegenstehen. Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

3.3 In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, wird bei den entsprechenden Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Es 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 dann entsprechend Rechnung zu tragen.

3.4 Unter Berücksichtigung des § 8 Absatz 6 LGG sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Es wird der Satz aufgenommen **„Die Besetzung der Stelle in Teilzeit ist grundsätzlich möglich und wird auf Wunsch geprüft.“** Sollten zwingende dienstliche Belange dagegenstehen, sind die Gründe schriftlich darzulegen und der Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig zuzugehen, dass sie gegenüber der Verwaltungsleitung ihr Widerspruchsrecht geltend machen kann. *Zwingende Belange würde die Wahrscheinlichkeit einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebes bedeuten, der nicht durch anderweitige Maßnahmen abgeholfen werden kann. Die regelmäßig und generell verbunden Erschwernisse einer Teilzeitbeschäftigung, wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft oder der Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation inklusiver etwaiger zwischenzeitlicher Vakanzen stellen keine zwingenden dienstlichen Gründe dar.* (FAQs zum LGG, 2018 MKJFGFI NRW)

3.5 Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu formulieren. Somit schlägt es sich eindeutig in den Anforderungskriterien der Ausschreibung nieder. Diese sind zu gewichten und mit

entsprechenden Fragen/Aufgaben im Auswahlverfahren zu hinterlegen, sodass eine Überprüfbarkeit gewährleistet ist.

- 3.6 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. Ist dies für die jeweils ausgeschriebene Stelle der Fall, erhalten Ausschreibungen den Zusatz: **„Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“**
- 3.7 Zu den Schlüsselqualifikationen bei Stellen mit Leitungsaufgaben gehören auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierungen sowie Vorbeugung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Es ist aus gleichstellungspolitischer Sicht dringend erforderlich festzulegen, welche Schlüsselqualifikationen vorliegen müssen und welche im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eindeutig berücksichtigt und abgefragt werden. Dies sollte in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes erfolgen.

4 Stellenbesetzung

- 4.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, die die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle oder der zu übertragenden Tätigkeit erfüllen.
- 4.2 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- 4.3 Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind gemäß § 9 LGG unzulässig.
- 4.4 Hält die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag der Kommission für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Herzogenrath, kann sie innerhalb einer Woche dem Personalvorschlag der Kommission widersprechen. Der Bürgermeister/ die Bürgermeisterin entscheidet dann erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.
- 4.5 Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, ist anzustreben, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 4.6 Die Stadt Herzogenrath ist bestrebt, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV einzugehen.

5 Ausbildung

- 5.1 Die Stadt Herzogenrath setzt sich zum Ziel, den Anteil von jungen Frauen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern.
- 5.2 Alle Stellen im Ausbildungsbereich, ausgenommen Praktika, sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil an einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, wird mit einem Zusatz geworben (s.h. C 3.3)
- 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.
- 5.4 Für den Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes wurden die Zugangsvoraussetzungen erweitert. Die Stadt Herzogenrath schöpft diese Möglichkeiten aus. Da der sportliche Eignungstest als Voraussetzung für eine Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst eine große Hürde gerade für junge Frauen darstellt, ist eine Ausschreibung frühzeitig, mind. vier Monate, vor dem sogenannten Sporttest anzustreben. Auf die besonderen Zugangsvoraussetzungen ist hinzuweisen.
- 5.5. Die Berufsausbildungen bei der Stadt Herzogenrath kommen auch in Teilzeit gemäß den Bestimmungen des § 7a BBiG (Berufsbildungsgesetz) in Betracht. Sie erleichtern insbesondere Menschen mit Familienpflichten eine Ausbildung. 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.
- 5.6 Während der Ausbildung erfolgt die fachliche Begleitung durch Ausbilder*innen in den einzelnen Ämtern. Hier wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt.
- 5.7 Die Ausbildungsleitung entwickelt unter der aktiven Beteiligung der betroffenen Fachämter und der Gleichstellungsbeauftragten in den nächsten fünf Jahren ein Konzept mit dem Ziel, junge Frauen für Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich besonders anzusprechen. Dies gilt ebenso für den Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bäderbetriebe sowie für Brandmeister-Anwärter*innen. Parallel wird an einem Konzept gearbeitet, junge Männer besonders für den Beruf des Erziehers anzusprechen. Die Amtsleitungen stehen in der besonderen Verantwortung dies im eigenen Amt aktiv umzusetzen.
- Praktikumsstellen im Rahmen des Betriebspraktikums für Schüler*innen werden in den o.g. Bereichen bevorzugt an Schülerinnen vergeben. Im Kita-, OGS- und Jugend-Bereich entsprechend an Schüler. Die städtischen Einrichtungen werden jeweils über dieses besondere Angebot unterrichtet.

6 Fortbildung

- 6.1 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.

- 6.2 Liegen für die Fortbildung, die auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vorbereitet, mehr Bewerbungen als freie Plätze vor, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Dies findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.
- 6.3 Führungsverantwortliche haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen. Darüber hinaus sind Frauen für Übernahme von Leitungsaufgaben besonders zu motivieren. Leitungsverantwortung wie beispielsweise die der stellvertretenden Amtsleitung, ist besonders geeignet, Frauen für weitere Führungsaufgaben vorzubereiten.
- 6.4 Für weibliche Beschäftigte werden zudem besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 6.5 Im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Referentinnen und Referenten angestrebt.
- 6.6 In Seminaren werden in den nächsten fünf Jahren Themen wie Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgegriffen. Dazu gehören beispielsweise
- ◆ Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
 - ◆ Personalentwicklung / Frauenförderung
 - ◆ Gender Mainstreaming
 - ◆ Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege für Frauen und Männer

Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind. Mit Referentinnen und Referenten werden entsprechende Konzepte abgestimmt.

Die Verbindlichkeit zur Teilnahme an entsprechenden Seminaren für die Führungsverantwortlichen ist bei Aufstellung des Fortbildungsprogramms mit der Verwaltungsleitung abzustimmen.

Beschäftigten, die eine Führungsaufgabe neu übernehmen, sollten zeitnah entsprechende Fortbildungen angeboten werden.

- 6.7 Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden, sollten entsprechende Fortbildungen angeboten, welche den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ist grundsätzlich auch während der Elternzeit/der Beurlaubung möglich.
- 6.8 Hinsichtlich der Teilnahme an den Fortbildungen des internen Fortbildungsprogramms dürfen Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Die Angebote sollen so gestaltet werden, dass diesem Personenkreis eine Teilnahme möglich ist. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, erfolgt ein entsprechender Zeitausgleich.

Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. entsprechend § 11 Abs. 3 des LGG die notwendigen Kosten erstattet. Gleiches gilt für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Beschäftigten sind angemessen darüber zu informieren.

7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Frauen und Männer

7.1 Die Stadtverwaltung Herzogenrath ermöglicht ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige nahe Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen, unter Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege erleichtern und schafft nach Möglichkeit hierfür die entsprechenden Voraussetzungen.

Beschäftigten werden dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses in Teilzeit bei der Stadt Herzogenrath ermöglicht, soweit nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen.

7.2 Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aufgrund von Vereinbarkeit wird entsprochen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen dienstlichen Grund für eine Ablehnung des Antrages dar.

Bei Beurlaubungen oder Teilzeit aus familiären Gründen und bei Inanspruchnahme von Elternzeit wird unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorgenommen. Dies gilt ebenfalls für freiwerdende Stellenanteile bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten in Vollzeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

7.3 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.

Für Frauen, die im Anschluss an den Mutterschutz bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, wird auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz angestrebt, soweit das Fachamt dies für realisierbar hält. Dies gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit mit mindestens einem BU von 50 %. Das A 11 Personalamt versucht dies in enger Zusammenarbeit mit dem Fachamt unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten umzusetzen.

7.4 Alle Beschäftigten werden durch das A 11 Personalamt ausführlich über die gesetzlichen Bestimmungen bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, explizit auch von Elterngeld Plus, Beurlaubung und Teilzeit sowie der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten informiert.

Insbesondere bei entsprechender Teilzeit werden die Beschäftigten auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen. Hierbei wird auch auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie ausdrücklich eingegangen.

7.5 Die Beschäftigten in Elternzeit oder in Beurlaubung werden, soweit sie dem zustimmen, von ihren Führungsverantwortlichen regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich informiert. Ebenso erhalten diese Beschäftigten

zeitnah Informationen über grundlegende Veränderungen innerhalb der Verwaltung durch das A 11 und A 10. Dies erfolgt in der Regel per Mail.

7.6 Entstehen durch Arbeitszeitreduzierung oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Ebenso sind diesen Beschäftigten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

7.7 Sowohl der vorübergehende Ausstieg aus dem Erwerbsleben als auch der Wiedereinstieg soll seitens des A 11 Personalamt strukturiert und transparent begleitet werden. Die Verwaltung ist bemüht, die Fachlichkeit der Beschäftigten auch während der Familienphase zu erhalten und unterstützt die Beschäftigten bei der Ausübung einer (vollzeitnahen) Teilzeittätigkeit.

Mit den Betroffenen wird frühzeitig überlegt, wie eine Aufstockung und Veränderung der Arbeitszeiten mit zunehmendem Alter der Kinder bzw. dem Wegfall der Pfllegetätigkeit erreicht werden kann.

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

7.8 Die Stadtverwaltung Herzogenrath unterstützt – mit dem Fokus der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf - die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten, alternierender Telearbeit und anderen Maßnahmen im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

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

8 Dienstliche Kommunikation

In der internen und externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Dies gilt ebenso für Formulare, Statistiken, Vorlagen und Berichte, die von der Verwaltung erstellt werden wie auch den Schriftverkehr sowie für Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen.

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.

9 Gremienbesetzung

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden. Grundsätzlich müssen Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für die Stadt Herzogenrath eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Sogenannte geborene Mitglieder

werden in die 40%ige Regelung nicht mit einbezogen. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen.

Zwingende Gründe bei Nichterfüllung der 40%igen Frauenquote müssen aktenkundig gemacht werden. Andernfalls bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei. Die Öffentlichkeit ist über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren. Ausnahmen sind zulässig, wenn z.B. die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Für Gremien, die durch den Rat gewählt werden, soll der Frauenanteil 40 % betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40%igen Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht.

Im Beteiligungsbericht sind alle Gesellschaften aufzuführen, in denen Vertreterinnen und Vertreter die Interessen der Stadt Herzogenrath vertreten. Seitens der Stadtverwaltung ist in der Berichterstattung zu der Gremienvertretung die Frauenquote mit anzugeben und somit die Öffentlichkeit zu informieren. Um das Ziel, 40 % Frauen in den Gremien zu erreichen, sind die Politikerinnen und Politiker des Rates in der Verantwortung.

10 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Herzogenrath ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigungsschutzgesetz) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Sie wirkt aktiv darauf hin, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten u.a.:

- ◆ unerwünschter Körperkontakt oder körperliche Übergriffe
- ◆ anstößige Bemerkungen oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- ◆ Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- ◆ das Zeigen pornographischer Darstellungen
- ◆ das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen
- ◆ Telefongespräche, Briefe, Mails etc. mit sexuellen Anspielungen
- ◆ kopieren, anwenden oder nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen elektronischen Geräten
- ◆ unerwünschte Einladungen und Aufforderungen mit sexuellen Absichten
- ◆ tätliche Bedrohung und Nötigung zu sexuellem Verhalten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Herzogenrath.

Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich ermutigt, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Sie dürfen deshalb keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem nicht an den Dienstweg gebunden und haben das Recht, sich unverzüglich an ihre Führungsverantwortlichen, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte oder eine sonstige Vertrauensperson zu wenden.

Alle Kräfte mit Leitungsfunktion haben einer Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung des A 11 Personalamt geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt.

Kommt das A 11 Personalamt nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so werden entsprechend der Schwere des Vergehens arbeitsrechtliche Konsequenzen bzw. ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Bei dem Anhörungsverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Personalrates von Anbeginn mit einzubeziehen. Das Personalamt kann zu jeder Zeit des Verfahren die Hinzuziehung einer einschlägigen Beratungsstelle empfehlen.

Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sexuell belästigt haben, sind für Führungsaufgaben nicht geeignet. Gegen Führungskräfte, die nachweislich trotz Kenntnis von sexueller Belästigung oder Mobbing keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen haben, werden arbeits-/disziplinarrechtliche Schritte eingeleitet werden.

11 Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing hat in den letzten Jahren zugenommen. Indikatoren für Mobbing können sein:

- ◆ Intrigen
- ◆ übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- ◆ Vorenthalten wichtiger Informationen
- ◆ diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Beschäftigten
- ◆ häufige Benachteiligung einer Person im Vergleich mit den direkten Kolleginnen und Kollegen
- ◆ hohem Krankenstand der Beschäftigten.

Nach allgemeiner Meinung wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren, ausgrenzendes Verhalten und Diskriminieren von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. durch den Arbeitgeber verstanden, also Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit der Betroffenen, verletzen.

Der Zeitfaktor spielt insofern eine Rolle, als per Definition nur dann von Mobbing gesprochen wird, wenn Mobbing-Handlungen systematisch, häufig und wiederholt auftreten und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden und abzubauen ist eine sofortige Reaktion der Führungsverantwortlichen erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag dazu zu leisten, Mobbing zu verhindern.

Die von Mobbing betroffenen Beschäftigten können sich direkt an die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Führungsverantwortlichen wenden. Der Dienstweg braucht nicht eingehalten zu werden. Die von den Betroffenen durch ihre Beschwerde dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen wie z.B. Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Führungsverantwortliche, die nachweisbar trotz Kenntnis von Mobbing nicht eingreifen oder selbst beteiligt sind, sind für weitere Beförderungen und Führungsausgaben wegen Zweifel an ihrer sozialen Kompetenz bzgl. ihrer Mitarbeiter*innen-Führung und ihrer

Vertrauenswürdigkeit nicht geeignet und können an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.

12 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Herzogenrath. Alle Beschäftigten werden über seine Bestimmungen informiert.

Entsprechend dem § 2 Absatz 2 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Herzogenrath allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet und festgeschrieben werden.

13 Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren bis zum 31.12.2027 und ist fortzuschreiben.

Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans gemäß § 5 Abs. 7 LGG zu überprüfen (Controlling).

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2023 in Kraft.

Anlage 1

Tabelle im Vergleich Besoldungs- und Vergütungsgruppen, Laufbahngruppen sowie entsprechende Vergleichsgruppen und ebenso vergleichbare Zuordnung der Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst*

Besoldungsgruppe	Vergleichsgruppe (VGr)	
	Entgeltgruppe	S-Tarif
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (L 2.2)		
A 16	EG 15 Ü	
A 15	EG 15	
A 14	EG 14	
A 13 Einstiegsamt	EG 13	
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (L 2.1)		
A 13 Beförderungssamt		
A 12	EG 12	S 18
A 11	EG 11	S 17
A 10	EG 10	S 15, S 16
A 9 Einstiegsamt	EG 9b, 9c	S 10 – S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (L 1.2)		
A 9 Beförderungssamt	EG 9a	S 9
A 8	EG 8	S 6 - S 8b
A 7	EG 7	
A 6 Einstiegsamt	EG 4 - EG 6	S 3 - S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungssamt		
A 5		
A 4		
A 3 Einstiegsamt	EG 1 - EG 3	S 2

*Vergleiche Anlage 2 zu § 7, Abs. 3 LGG NW