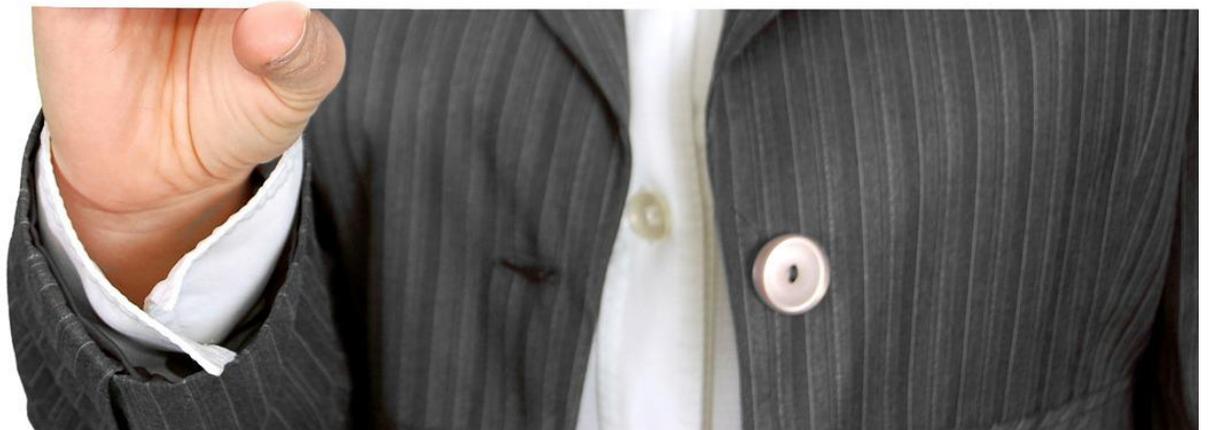




4. Gleichstellungsplan 2019-2023

(vormals Frauenförderplan)



mit Bericht 2015-2018

STADT HERZOGENRATH



IMPRESSUM

Herausgegeben von: Stadt Herzogenrath
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

In Zusammenarbeit mit: A 12, Informationstechnik
A 11, Personalamt
A 10, Hausdruckerei

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Birgit Kuballa

Druck Hausdruckerei

Bericht zum Frauenförderplan

Der Rat der Stadt Herzogenrath hat am 15.12.2015 den Frauenförderplan fortgeschrieben und beschlossen. Dieser enthielt eine Personalstatistik, einen Bericht und einen Maßnahmenkatalog.

Dazu erfolgt nun die Fortschreibung. Nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 15.12.2016 heißt dieser Plan jetzt Gleichstellungsplan. Neben der veränderten Bezeichnung sind auch einige wesentliche Neuerungen vorgenommen worden. Diese werden in der Einleitung genauer ausgeführt. In dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird die Personalstatistik des Jahres 2015 (Stichtag 01.05.2015) der von 2018 (Stichtag 01.06.2018) gegenüber gestellt.

Es folgt eine Bewertung der Entwicklung und des Maßnahmenkatalogs sowie konkrete Zielvorgaben und erweiterte Maßnahmen für die folgenden vier 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 Frauenförderplan wurde mit Beschluss des Rates am 11.12.2018 gemäß § 5 Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz für längstens sechs Monate verlängert. Der nun vorliegende Gleichstellungsplan gilt ab dem Inkrafttreten für den Zeitraum vom 27.03.2019 – 26.03.2023.

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den vierten Gleichstellungsplan – vormals Frauenförderplan - 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 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 der Kinder- und Jugendbereich, sehr 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.

Letztendlich wird die Bereitschaft, konkrete Schritte zu ermöglichen und zu tun, ausschlaggebend sein für die Umsetzung dieser Ziele. Die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung und die Realisierung der formulierten Ziele trägt die Verwaltungsleitung gemeinsam mit den Führungskräften und dem Personalamt.

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 hoffen auf Ihre Unterstützung und aktive Mitarbeit.

Christoph von den Driesch
Bürgermeister

Birgit Kuballa
Gleichstellungsbeauftragte

Einleitung

Aufbau des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan der Stadt Herzogenrath 2019 - 2023 gliedert sich in drei Bereiche:

- eine Bestandsaufnahme 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.

Gesetzliche Änderungen

Seit dem letzten Frauenförderplan haben sich einige Begrifflichkeiten im Beamtenrecht geändert. Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden diese gemäß der Landesbeamtenverordnung (LVO), dem Landesbeamtengesetz (LBG) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Nordrhein-Westfalen verwendet. Somit werden in Tabellen, Diagrammen und Erläuterungen ausschließlich die aktuellen, neuen Bezeichnungen verwendet.

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

Des Weiteren finden wir im tariflichen Bereich auch den Sozial- und Erziehungsdienst, der bisher sowohl separat aufgeführt wurde, als auch unter der Gruppe der tariflich Beschäftigten einsortiert wurde. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wird erstmals auch die Berufsgruppe der Feuerwehr separat geführt.

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

Reform des Landesgleichstellungsgesetzes

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Einige wesentliche Neuerungen sollen an dieser Stelle kurz genannt werden. Der komplette Gesetzestext ist zu finden unter www.recht.nrw.de.

- ◆ 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. 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. fest geschrieben, 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 und in der Stellenbewertungskommission (neue Regelung). 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.

Tabelle im Vergleich Besoldungs- und Vergütungsgruppen, Laufbahngruppen mit alter und neuer Bezeichnung sowie entsprechenden Vergleichsgruppen und ebenso vergleichbare Zuordnung der Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst*

Besoldungsgruppe	Vergleichsgruppe (VGr)	
	Entgeltgruppe	S-Tarif
	Neueinstellungen (ab 11/2006) und übergeleiteter Bestand/ Altfälle	
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (L 2.2) ehemaliger Höherer Dienst		
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) ehemaliger Gehobener Dienst		
A 13 Beförderungsamtsamt		
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) ehemaliger mittlerer Dienst		
A 9 Beförderungsamtsamt	EG 9a	S 9
A 8	EG 8	S 7, S 8a, S 8b
A 7	EG 7	
A 6 Einstiegsamt	EG 4, EG 5, EG 6	S 3, S 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (L 1.1) Ehemaliger Einfacher Dienst		
A 6 Beförderungsamtsamt		
A 5		
A 4		
A 3 Einstiegsamt	EG 1, EG 2	S 2

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

Inhaltsübersicht

A.	Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2015 – 2018).....	10
1	Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik	10
1.1	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Personen	10
1.2	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Vollzeitäquivalenten.....	10
1.3	Beschäftigte nach Gruppen.....	11
2.	Beamt*innen nach Besoldungs- und Laufbahngruppen	13
2.1.	Beamt*innen gesamt.....	13
2.1.1.	Beamt*innen gesamt– nach Laufbahngruppen	13
2.1.2.	Beamtinnen prozentual verteilt auf die Laufbahngruppen.....	14
2.1.3.	Beamt*innen gesamt – nach Besoldungsgruppen	15
2.2.	Feuerwehrtechnischer Dienst.....	16
2.2.1.	Feuerwehrtechnischer Dienst - nach Laufbahngruppen	16
2.2.2.	Feuerwehrtechnischer Dienst - nach Besoldungsgruppen.....	17
2.3.	Beamt*innen ohne Feuerwehrtechnischen Dienst	17
2.3.1.	Beamt*innen ohne Feuerwehrtechn. Dienst – nach Laufbahngruppen.....	17
2.3.2.	Beamt*innen ohne feuerwehrtechn. Dienst – nach Besoldungsgruppen	18
3.	Tariflich Beschäftigte nach Vergleichs- und Entgeltgruppen	19
3.1.	Tarifliche Beschäftigte gesamt	19
3.1.1.	Tarifliche Beschäftigte gesamt - nach Vergleichsgruppen* ¹	19
3.1.2.	Tariflich Beschäftigte Frauen nach Vergleichsgruppen.....	20
3.1.3.	Tariflich Beschäftigte - Gliederung nach Entgeltgruppen* ¹	20
3.2.	Sozial- und Erziehungsdienst.....	22
3.2.1.	Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) - nach Vergleichsgr. im S-Tarif	22
3.2.2.	Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) - nach Entgeltgr. im S-Tarif.....	23
3.3.	Tariflich Beschäftigte ohne SuE	24
3.3.1.	Tariflich Beschäftigte ohne SuE - nach Vergleichsgruppen	24
3.3.2.	Tariflich Beschäftigte ohne SuE - nach Entgeltgruppen.....	25
4	Auszubildende und Anwärter*innen	26
4.1	Gliederung nach Geschlecht.....	26
4.2	Verteilung nach Gruppen	26
5	Arbeitszeitregelungen	27
5.1	Teilzeit.....	27
5.1.1	Teilzeit bei Beamt*innen	27
5.1.2	Teilzeit bei Tariflich Beschäftigten.....	28

5.1.3	Teilzeit insgesamt	29
5.2	Elternzeit/ Beurlaubte Kräfte aus fam.pol. Gründen/ Beschäftigungsverbot...	30
5.3	Altersteilzeit.....	31
5.4	Erwerbsminderungsrente/ Aussteuerung	32
6	Stellen mit Leitungsfunktion	33
7.	Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen.....	35
7.1	Stellenbesetzung	35
7.2	Fortbildung.....	35
7.3	Verwaltungslehrgang (ehemals Angestelltenlehrgang) I und II	36
7.4	Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/ für Frauen	36
7.5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege	37
7.6	Strukturierte Personalentwicklung.....	37
7.7	Gremien	38
7.8	Zusammenfassung	38
B.	Prognose und Zielvorgaben.....	40
1.	Datengrundlage und Prognose nach dem Landesgleichstellungsgesetz	40
2.	Zielquoten bis 2023.....	42
C.	Ziele und Maßnahmen.....	44
1	Präambel	44
2	Übergreifende und flankierende Maßnahmen	44
3	Stellenausschreibung	45
4	Stellenbesetzungen	46
5	Ausbildung.....	47
6	Fortbildung.....	48
7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege für Frauen und Männer	49
8	Dienstliche Kommunikation	51
9	Gremienbesetzung	52
10	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	52
11	Mobbing am Arbeitsplatz.....	53
12	Geltungsbereich	54
13	Schlussbestimmung	54

A. Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2015 – 2018)

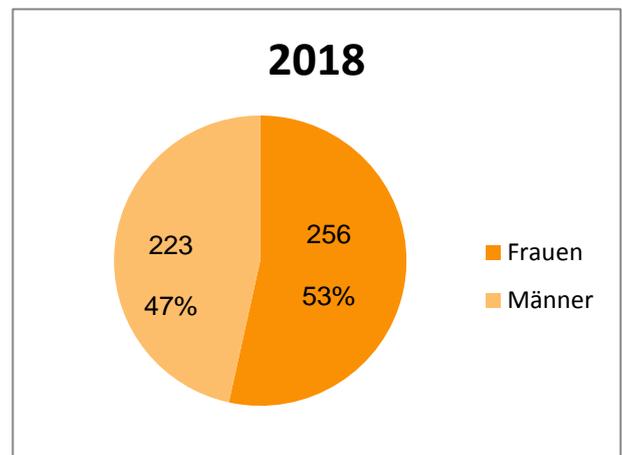
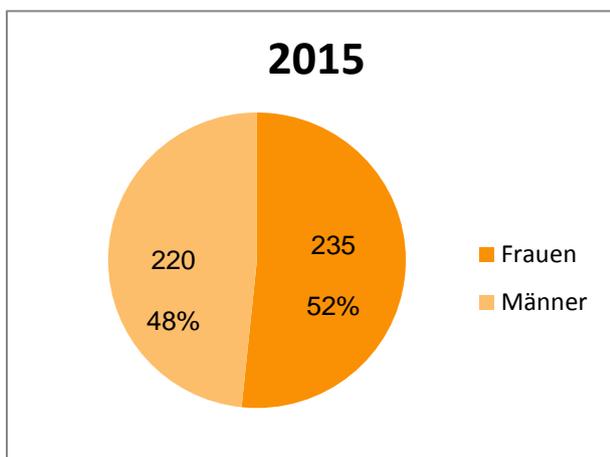
1 Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik

1.1 Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Personen

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

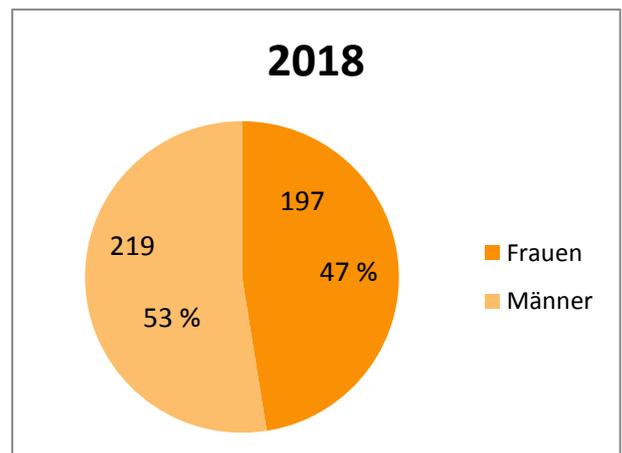
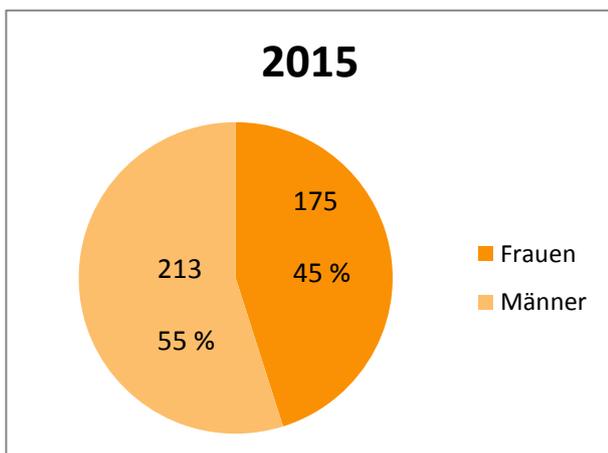
- Beamtinnen und Beamte
- Tariflich Beschäftigte einschließlich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
- Alle Auszubildenden.

Nicht berücksichtigt werden der Hauptverwaltungsbeamte und die beiden Beigeordneten – da sie direkt von der Bevölkerung bzw. dem Stadtrat gewählt werden –, Praktikantinnen/Praktikanten und Honorarkräfte, Rettungs-Schwimmer*innen, Schülerlotsinnen/Bürgerlotsen, 1:1 Betreuungskräfte (diese drei Gruppen werden jedoch nachrichtlich unter Punkt 1.3 aufgeführt).



Der prozentuale Anteil der Frauen lag 2015 mit zwei Prozent leicht über der 50 % Marke und liegt in 2018 um drei Prozent darüber. Stieg die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von 2011 zu 2015 noch gleich der Anzahl der männlichen Beschäftigten, so ist von 2015 nach 2018 hauptsächlich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten gestiegen.

1.2 Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht in Vollzeitäquivalenten

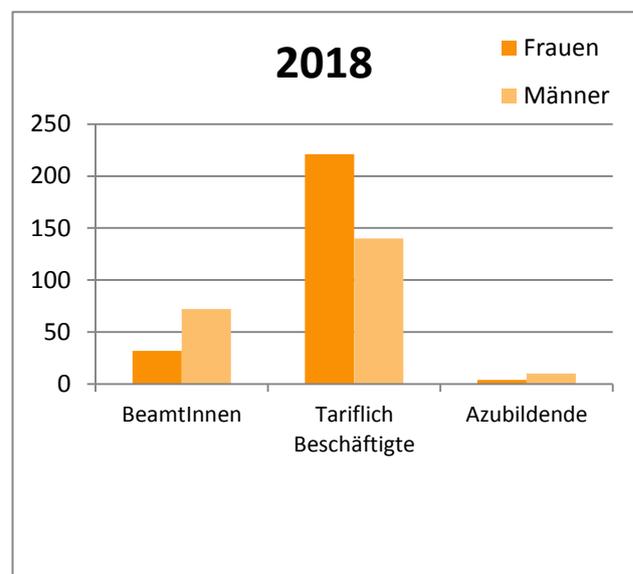
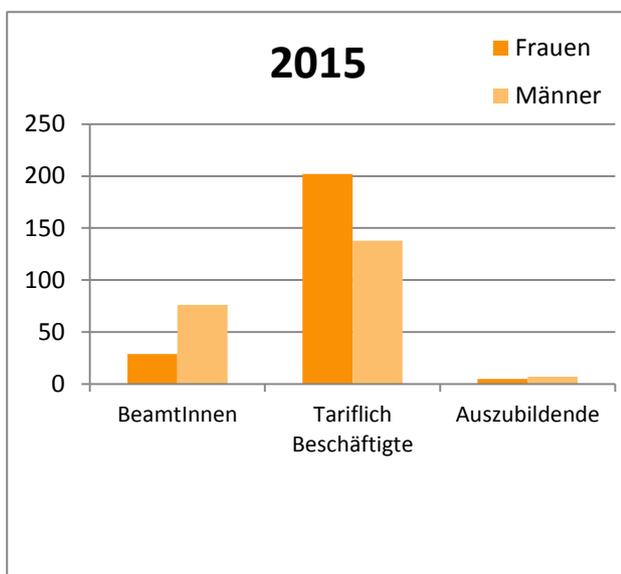


Bei der Ermittlung des prozentualen Frauenanteils wurde Bezug genommen auf die Anzahl der Personen. Wird der Frauen- bzw. Männeranteil jedoch auf Vollzeitäquivalente (tariflich Beschäftigte 39 WoStd. / Beamt*innen 41 WoStd.; unberücksichtigt bleiben die Stundenkürzungen ab dem 55. Lebensjahr sowie bei Schwerbehinderung) umgerechnet, ergibt sich ein anderes Bild.

In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass die 256 weiblichen Beschäftigten bei der Stadt Herzogenrath umgerechnet in Vollzeitäquivalente lediglich 197 Stellen besetzen. Die 223 männlichen Beschäftigten besetzten umgerechnet 219 Vollzeitstellen.

Wird der prozentuale Anteil betrachtet, so liegt er bei den weiblichen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten bei 47 % und bei den männlichen Beschäftigten bei 53 %. Damit relativiert sich der erste Eindruck von 54 % Frauen absolut im Diagramm unter 1.1. Im Vergleich zu 2015 im Hinblick auf die Vollzeitäquivalente hat sich dieses ungünstigere Verhältnis jedoch um zwei Prozent verbessert.

1.3 Beschäftigte nach Gruppen



2015				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
<i>BeamtInnen</i>	29	76	105	27,62%
BeamtInnen* ohne VV	28	74	102	27,45
Tariflich Beschäftigte	202	138	340	59,41%
Auszubildende	5	7	12	41,67%
Gesamt	236	221	457	51,64%
Gesamt ohne VV	235	219	454	51,76
Sonstige			25	
<i>Rettungs- schwimmer- Innen</i>	1	3	4	
<i>Pauschallohn- empfänger- Innen, z. b. Schließdienst, Minigolfplatz</i>	2	3	5	
<i>Schüler- LotsInnen</i>	5	7	12	
<i>1:1 Betreuung</i>	4		4	
<i>Leiharbeiter z.B. Hausmeister- Gehilfe, BuP</i>		2	2	

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
Beamt*innen	32	72	104	30,76
Tariflich Beschäftigte	220	140	360	60,94
Auszubildende	4	11	15	26,67
Gesamt	256	223	479	53,44
Sonstige			27	
<i>Rettungs- schwimmer* innen</i>	8	10	12	
<i>Pauschallohn- empfänger* innen, z. b. Schließdienst, Minigolfplatz</i>				
<i>Schüler- Lots*innen</i>	6	4	10	
<i>1:1 Betreuung</i>	5	0	5	
<i>Leiharbeiter z.B. Hausmeister- Gehilfe, BuP</i>				

*In 2015 wurde der Verwaltungsvorstand in der Statistik berücksichtigt. Dies ist im vorliegenden Gleichstellungsplan nicht der Fall. Zur besseren Vergleichbarkeit werden die Daten rückwirkend angepasst und aus den folgenden Diagrammen/Tabellen rausgenommen.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich um 24 Personen erhöht. In 2015 war eine Erhöhung von 19 Personen zu verzeichnen. War die Zunahme 2015 noch gleich auf Frauen und Männer verteilt, so gibt es insgesamt über die Gruppen im Saldo fast ausschließlich eine Erhöhung bei den Frauen.

In den einzelnen Beschäftigtengruppen lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. Auf der Seite der weiblichen Beschäftigten ist der Zuwachs hauptsächlich bei den tariflich Beschäftigten und im Umfang von vier Stellen bei den Beamtinnen zu verzeichnen. Die Anzahl der männlichen Beschäftigten ist fast gleich geblieben. Bei den Beamten ist die Zahl um zwei Personen gesunken, die Anzahl der tariflich Beschäftigten und Auszubildenden ist jedoch gestiegen.

Die Gesamtentwicklung ist hauptsächlich auf den Zuwachs an Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst zurück zu führen, welche weiterhin klassische Frauenberufe darstellen. Gleichzeitig hat es ebenfalls Zuwächse bei der Feuerwehr gegeben, die durch eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsstellen in der Feuerwehr begründet sind.

Die Anzahl der „sonstigen Beschäftigten“ ist insgesamt konstant geblieben. Diese beziehen sich aber nur noch auf drei Gruppen.

Die Zahl der Rettungs-Schwimmer*innen gibt nur die zum Stichtag 01.06.2018 beschäftigten Personen wieder. Im Laufe der Freibadsaison können es durchaus mehr sein. Die Bezahlung erfolgt nach den tatsächlich geleisteten Stunden.

Die Anzahl der 1:1 Betreuungen ist fast konstant geblieben. Die ausschließlich weiblichen Beschäftigten werden nach Tarif bezahlt, erhalten jedoch aufgrund der Bewilligungsbescheide nur Zeitverträge.

Die Schüler-Lotsinnen/ Schüler-Lotsen, auch als Bürger-Lotsinnen/ Bürger-Lotsen bezeichnet, wurden in den vergangenen Jahren immer separat geführt. Zur besseren Vergleichbarkeit wird dies nun beibehalten. Sie werden ebenfalls nach Tarif bezahlt.

2. Beamt*innen nach Besoldungs- und Laufbahngruppen

2.1. Beamt*innen gesamt

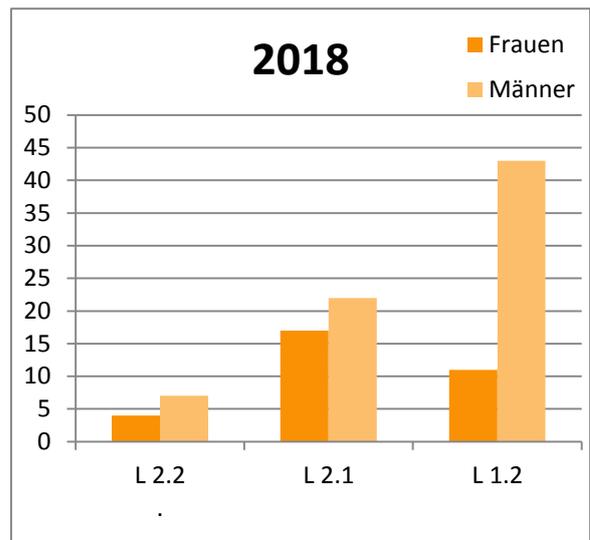
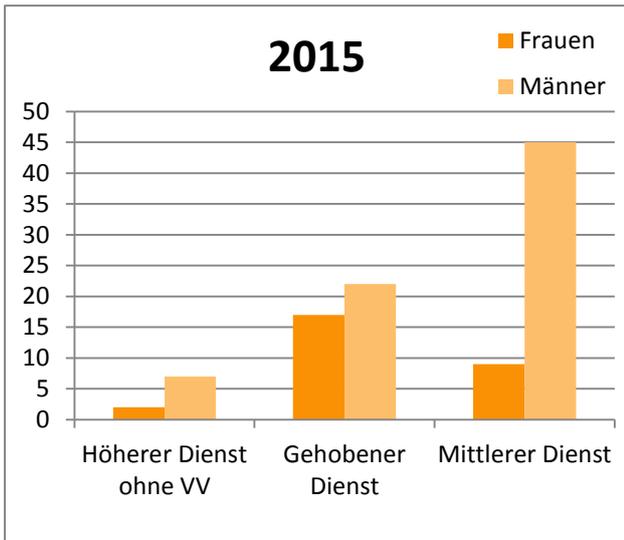
2.1.1. Beamt*innen gesamt– nach Laufbahngruppen

2015				
Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Höh. Dienst	3	9	12	25,00%
Höh. Dienst ohne VV	2	7	9	22,22%
Geh. Dienst	17	22	39	43,59%
Mittl. Dienst	9	45	54	16,67%
Gesamt	29	76	105	27,62%
Gesamt ohne VV	28	74	102	27,45%

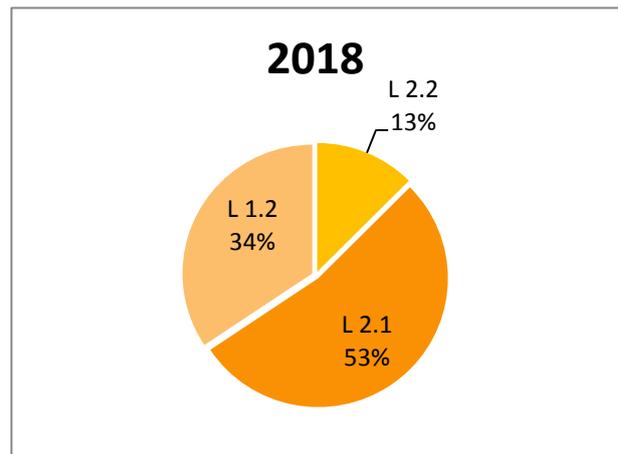
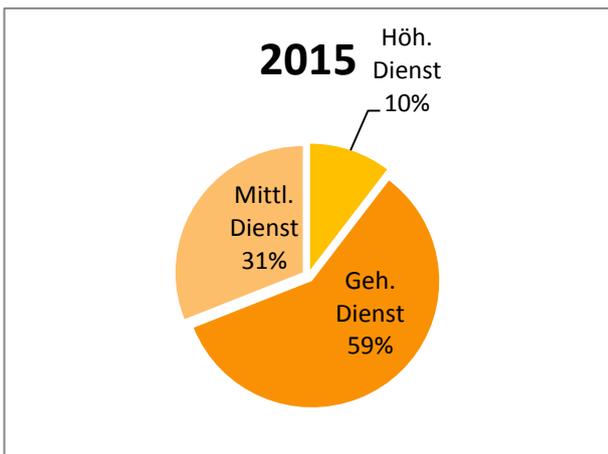
2018				
Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
L 2.2	4	7	11	36,36%
L 2.1	17	22	39	43,59%
L 1.2	11	43	54	20,37%
Gesamt	32	72	104	30,77%

Die Gesamtzahl der verbeamteten Beschäftigten ist seit 2015 fast konstant geblieben. Es gab in den Jahren 2011 nach 2015 einen großen Sprung (Erhöhung um 15 Personen). In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil erstmals von 22 % auf 36 % gestiegen. Absolut sind das zwei Frauen mehr.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind die absoluten und prozentualen Zahlen exakt gleich geblieben. Hier ist weiterhin die Angleichung an die 50 % anzustreben. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil um knapp vier Prozent auf 20 % gestiegen.



2.1.2. Beamtinnen prozentual verteilt auf die Laufbahngruppen



In dieser Darstellung sind die Beamtinnen separat betrachtet worden und zwar im Hinblick auf ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen. Hier hat sich der Anteil an der Laufbahngruppe 2.2 um drei Prozent erhöht. In der Laufbahngruppe 2.1 ist gut die Hälfte der Beamtinnen beschäftigt. Das waren 2015 noch 59 %. Der Anteil im mittleren Dienst hat sich leicht auf 34 % erhöht.

2.1.3. Beamt*innen gesamt – nach Besoldungsgruppen

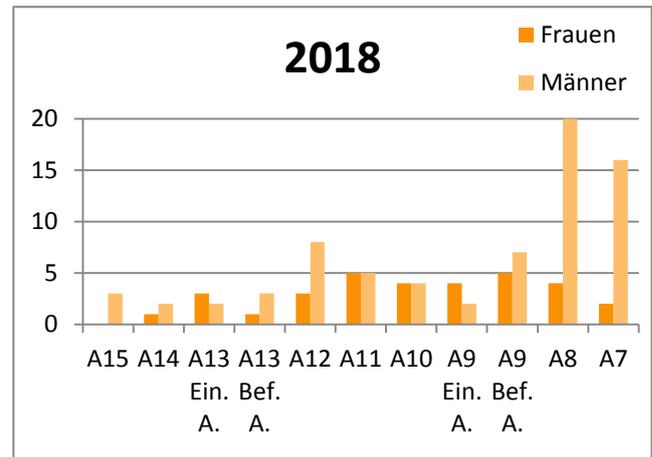
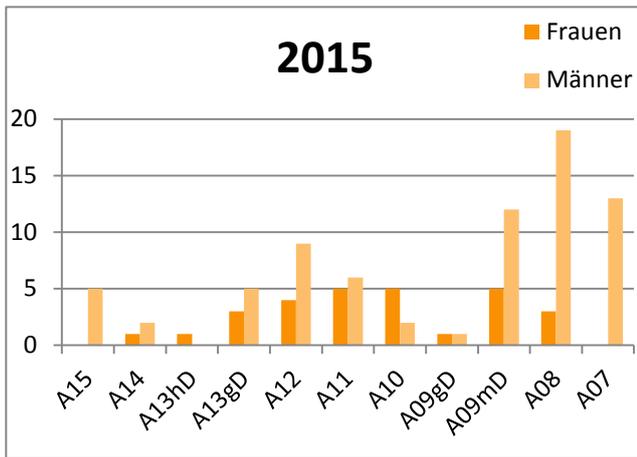
2015					2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
B06*		1	1	0%					
B02*	1		1	100%					
A16*		1	1	0%					
A15		5	5	0%	A15		3	3	0%
A14	1	2	3	33%	A14	1	2	3	33%
A13 h.D.	1		1	10%	A13 Ein. A.	3	2	5	60%
A13 g.D.	3	5	8	38%	A13 Bef. A.	1	3	4	25%
A12	4	9	13	31%	A12	3	8	11	27%
A11	5	6	11	46%	A11	5	5	10	50%
A10	5	2	7	71%	A10	4	4	8	50%
A9 g.D.	1	1	2	50 %	A 9 Ein. A.	4	2	6	67%
A9 m.D.	5	12	17	29%	A 9 Bef. A.	5	7	12	42%
A8	3	19	22	14%	A 8	4	20	24	17%
A7		13	13	0%	A 7	2	16	18	11%
Gesamt	28	74	102		Gesamt	32	72	104	

*Der Verwaltungsvorstand ist hier ebenfalls nicht zahlenmäßig in der Gesamtzahl berücksichtigt.

In der Besoldungsgruppe A 15 sind zwei Kollegen ausgeschieden (Ruhestand/Arbeitgeberwechsel). Da die Fachbereichsebene abgeschafft wurde, sind beide Stellen nicht nachbesetzt worden. Die verbleibenden drei A 15er Stellen sind damit weiterhin mit Männern besetzt.

In der Besoldungsgruppe A 14 ist das Verhältnis Frauen – Männer unverändert bei 1 zu 2. In der Besoldungsgruppe A 13 sind jeweils zwei Frauen und zwei Männer von der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt aufgestiegen. Somit liegt der Frauenanteil in der Laufbahngruppe A 13, Einstiegsamt nunmehr bei 60 %. In der Besoldungsgruppe A 13, Beförderungssamt ist der Frauenanteil dadurch allerdings von 38 % auf 25 % gefallen.

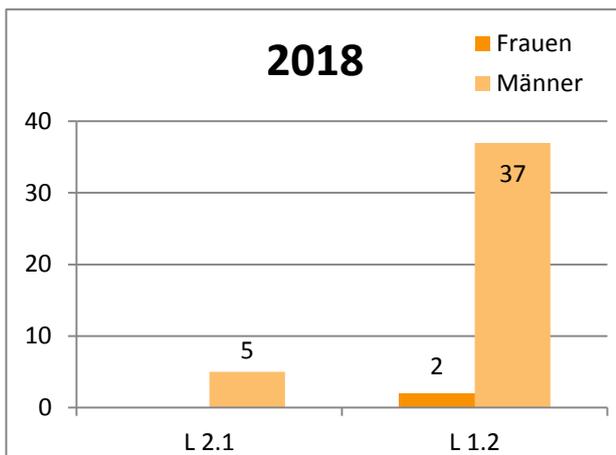
In der Besoldungsgruppe A 9 Einstiegsamt ist der Frauenanteil von 50 % auf 67 % gestiegen, bedingt durch die Übernahme von Inspektoranwärter*innen. Auch in der Besoldungsgruppe A 9 Beförderungssamt hat es einen Anstieg von 29 % auf 42 % gegeben. In den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 ist ein geringer Anstieg zu verzeichnen, doch bleibt der Frauenanteil sehr gering.



2.2. Feuerwehrtechnischer Dienst

Durch die Novellierung des LGG's werden die Beschäftigten auch nach Berufsgruppen unterschieden. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist dies vor allem der Bereich der Feuerwehr, der ab diesem Gleichstellungsplan separat aufgeführt wird.

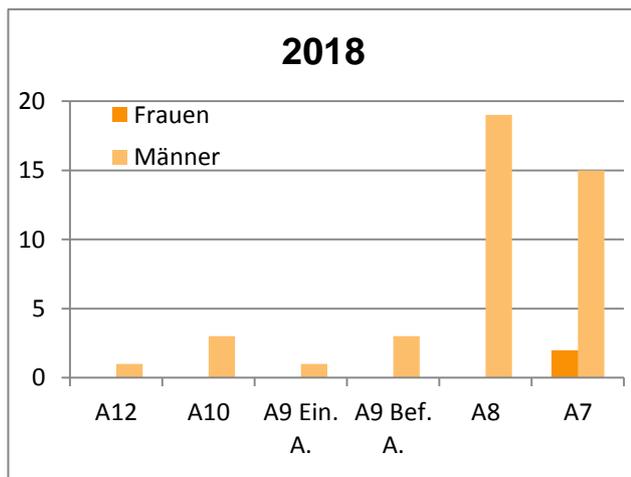
2.2.1. Feuerwehrtechnischer Dienst - nach Laufbahngruppen



2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
L 2.1		5	5	0,00%
L 1.2	2	37	39	5,13%
Gesamt	2	42	44	4,55%

Der Bereich der Feuerwehr ist fast ausschließlich männlich besetzt. In den letzten drei Jahren wurden jedoch erfreulicherweise zwei Frauen in den Vorbereitungsdienst als Brandmeister-Anwärterin eingestellt, die mittlerweile fest in den Feuerwehrdienst übernommen wurden. Im Moment sind von den 45 Mitarbeiter*innen bei der Feuerwehr 42 Beamte, zwei Beamtinnen und ein tariflich Beschäftigter. Der Tarifbeschäftigte wird aufgrund der Gruppenzugehörigkeit in dem Kapitel A 3 Tariflich Beschäftigte geführt.

2.2.2. Feuerwehrtechnischer Dienst - nach Besoldungsgruppen

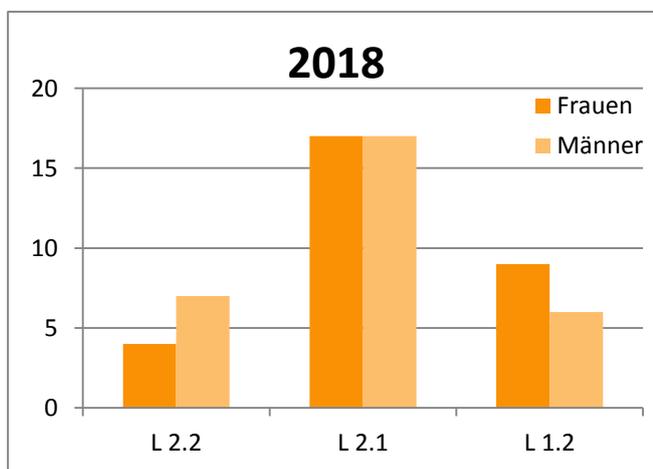


2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
A12		1	1	0,00%
A10		3	3	0,00%
A9 Ein. A.		1	1	0,00%
A9 Bef. A.		3	3	0,00%
A8		19	19	0,00%
A7	2	15	17	11,76%
Gesamt	2	42	44	4,55%

2.3. Beamt*innen ohne Feuerwehrtechnischen Dienst

Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes werden die Beschäftigten auch nach Berufsgruppen unterschieden. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist dies vor allem der Bereich der Feuerwehr. Eine Differenzierung nach Technischem Dienst ist automatisiert nicht möglich. Somit wird ab diesem Gleichstellungsplan zwischen den Beamt*innen des Feuerwehrtechnischen Dienstes und den Beamt*innen in der Gesamtverwaltung unterschieden.

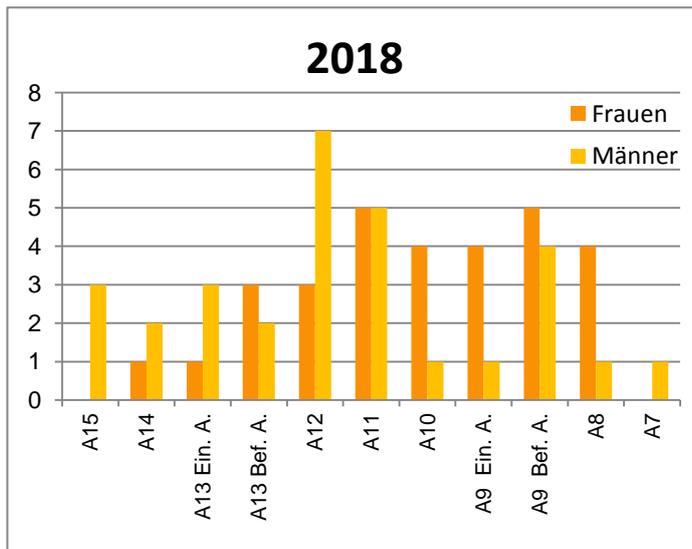
2.3.1. Beamt*innen ohne Feuerwehrtechn. Dienst – nach Laufbahngruppen



2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
L 2.2	4	7	11	36,36%
L 2.1	17	17	34	50,00%
L 1.2	9	6	15	60,00%
Gesamt	30	30	60	50,00%

Die Verteilung von Beamtinnen und Beamten im reinen Verwaltungsbereich unterscheidet sich in den Laufbahngruppen L 2.1 Frauen und L 1.2. In der L 2.1 ist sie ausgeglichen, in der Gesamtgruppe aller Beamt*innen liegt der Frauenanteil nur bei 44 %. In der L 1.2 ist sogar ein Frauenanteil von 60 % zu verzeichnen, wobei er in der Gesamtgruppe bei lediglich 20 % liegt. Dies ist vor allem dadurch begründet, dass die Besoldung der Feuerwehr Beschäftigten vor allem in L 1.2 liegen und somit in der Gesamtgruppe deutlich ins Gewicht fallen. Somit liegt vor allem Handlungsbedarf in der L 2.2 mit einem Frauenanteil von 36 %.

2.3.2. Beamt*innen ohne feuerwehrtechn. Dienst – nach Besoldungsgruppen



Im Diagramm ist gut erkennbar, wie die Verteilung der Beamtinnen und Beamten im Vergleich auf die Besoldungsgruppen liegt. Handlungsbedarf besteht vor allem in den Besoldungsgruppen A 14 und A 13 Beförderungssamt sowie in A 12. Die Ausgeglichenheit in A 11 gilt es zu halten.

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

3. Tariflich Beschäftigte nach Vergleichs- und Entgeltgruppen

Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes werden die Beschäftigten auch nach Berufsgruppen unterschieden. Bei den tariflich Beschäftigten werden der Sozial- und Erziehungsdienst sowie alle übrigen Tarifbeschäftigten auch separat aufgeführt. Eine weitere Ausdifferenzierung nach technisch-gewerblichem Verwaltungsdienst ist zurzeit nicht möglich.

3.1. Tarifliche Beschäftigte gesamt

3.1.1. Tarifliche Beschäftigte gesamt - nach Vergleichsgruppen*¹

2015				
	Frauen	Männer	Gesamt ergebnis	Frauen- anteil
EG 15Ü-13 vgl. h.D.		8	8	0,00%
EG 12-9 vgl. g.D.	57	38	95	60,00%
EG 8-3 vgl. h.D.	107	91	198	54,04%
EG 2 vgl. e.D.	35	1	36	97,22%
ERZI	3		3	100,00%
Gesamt	202	138	340	

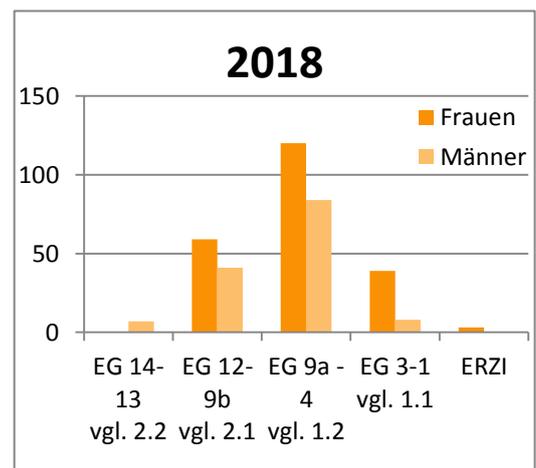
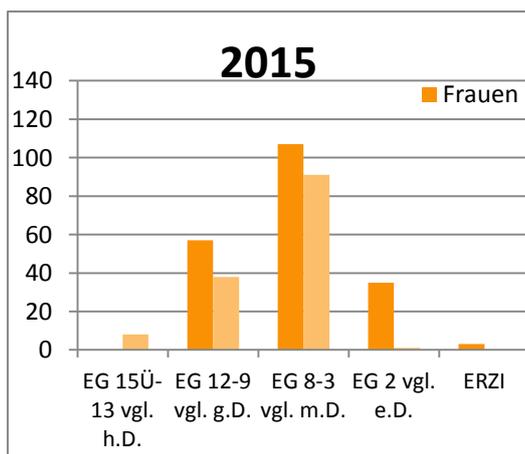
2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil
EG 15Ü-13 vgl. L 2.2		7	7	0,00%
EG 12-9b vgl. L 2.1	58	41	99	58,59%
EG 9a - 4 vgl. L 1.2	120	84	204	58,82%
EG 3-1 vgl. L 1.1	39	8	47	82,98%
ERZI	3		3	100,00%
Gesamt	220	140	360	

*¹ Tariflich Beschäftigte einschließlich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

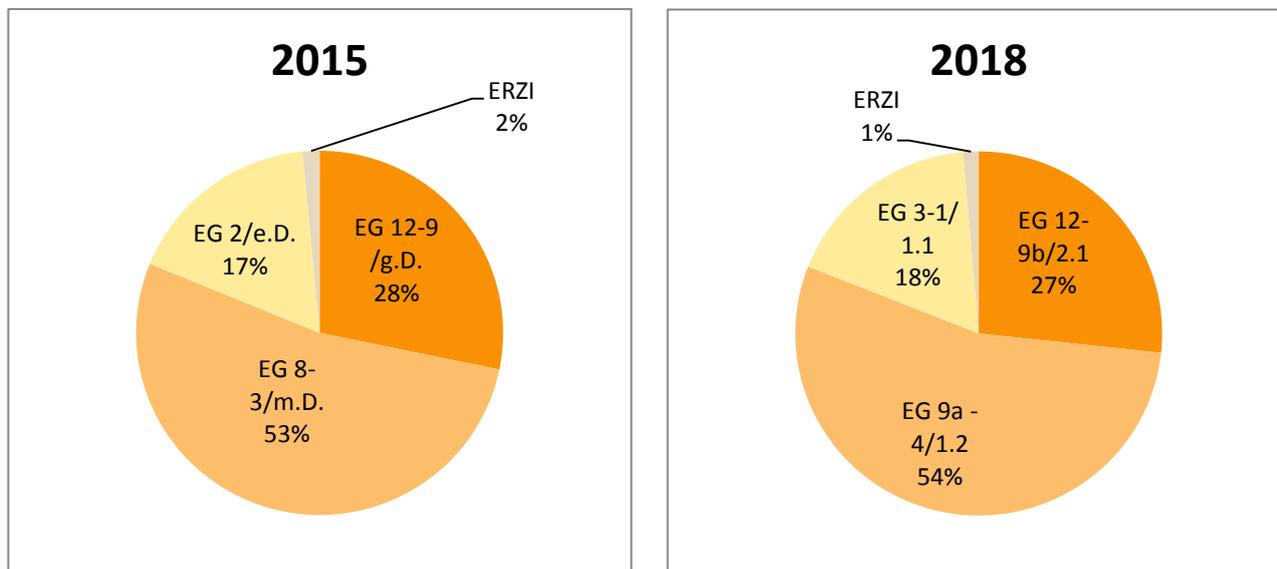
*² Erzieherinnen im Anerkennungsjahr

Werden Vergleichsgruppen bei den tariflich Beschäftigten analog zu den Laufbahngruppen der Beamt*innen gebildet, so ist der prozentuale Frauenanteil sehr verschieden. Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 14-13 (vergl. L 2.2) liegt unverändert bei 0 %. Nominal ist bei den Männern eine Verringerung um eine Person zu verzeichnen. In den Entgeltgruppen 12-9b (vergl. L 2.1) ist der Frauenanteil nur um 1 % auf 59 % gefallen. Von 2011 bis 2015 war er noch um 10 % gestiegen.

Der prozentuale Frauenanteil in den Entgeltgruppen 3-1 (vergl. L 1.1) ist zwar um 10 % gefallen, liegt aber immer noch bei 83 %. Hier sind einerseits Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Bäderpersonal, Schulsekretärinnen und Arbeiter beschäftigt.



3.1.2. Tariflich Beschäftigte Frauen nach Vergleichsgruppen



In dieser Darstellung sind die weiblichen tariflich Beschäftigten separat betrachtet worden und zwar im Hinblick auf ihre Verteilung auf die Vergleichsgruppen. In der Vergleichsgruppe zur L 2.2 sind keine weiblichen Beschäftigten vertreten. Gut die Hälfte der Frauen ist in der Vergleichsgruppe L 1.2 beschäftigt. Ein Drittel, nämlich 27 %, befinden sich in der Vergleichsgruppe L 2.1. Und fast 20 % sind in der Vergleichsgruppe L 1.1 beschäftigt. Die prozentuale Verteilung entspricht fast genau der Verteilung aus 2015. Dagegen ist dies eine völlig andere Verteilung auf die Vergleichsgruppen als die Verteilung bei den Beamtinnen auf die entsprechenden Besoldungsgruppen.

Wird dieser Vergleich der weiblichen Beschäftigten im tariflichen Bereich zu den männlichen Beschäftigten gezogen, so ist die Verteilung auf die Vergleichsgruppen bei der L 2.1 und 1.2 im Verhältnis fast gleich. Der große Unterschied liegt in den Vergleichsgruppen L 1.1 mit jeweils proportional gesehen 18 % bei den weiblichen Beschäftigten und nur 6 % bei den männlichen Beschäftigten sowie L2.1 mit jeweils proportional gesehen 0 % bei den weiblichen Beschäftigten und 5 % bei den männlichen Beschäftigten.

3.1.3. Tariflich Beschäftigte - Gliederung nach Entgeltgruppen*¹

Die tariflich Beschäftigten sind hier in Gänze aufgeführt, einschließlich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes sollen nunmehr die Beschäftigten auch nach Berufsgruppen unterschieden werden. Dies ist auch für die Quotenberechnung von Bedeutung, da bessere Vergleiche gezogen werden können. In Herzogenrath stellen wir ab diesem Gleichstellungsplan den Sozial- und Erziehungsdienst separat dar und weisen somit dann auch die übrigen tariflich Beschäftigten aus. Eine weitere Unterscheidung nach technischen Berufen lässt sich aus den vorhandenen Statistiken und Zahlen nicht automatisiert ermitteln.

2015				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
15a		1	1	0,00%
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12		7	7	0,00%
11	7	8	15	46,67%
10	10	11	21	47,62%
09	41	12	53	77,36%
08	39	13	52	75,00%
06	33	65	98	33,67%
05	23	6	29	79,31%
04		3	3	0,00%
03	11	4	15	73,33%
02	35	1	36	97,22%
ERZI*2	3		3	100,00%
Gesamt	202	139	341	

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12	1	7	8	12,50%
11	11	10	21	52,38%
10	11	11	22	50,00%
09c	14	4	18	77,78%
09b	21	9	30	70,00%
09a	11	4	15	73,33%
08	59	11	70	84,29%
07		2	2	0,00%
06	13	59	72	18,06%
05	35	6	41	85,37%
04	2	2	4	50,00%
03	8	7	15	53,33%
02	26	1	27	96,30%
01	5		5	100,00%
ERZI*2	3		3	100,00%
Gesamt	220	140	360	

*1 Tariflich Beschäftigte einschließlich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

*2Erzieherinnen im Anerkennungsjahr

Insgesamt ist ein Stellenzuwachs von 19 Stellen, vor allem durch weibliche Beschäftigte, zu verzeichnen. Die größten Veränderungen gibt es bei EG 9 und EG 6/ EG 8. Dies liegt vor allem am Bereich Sozial- und Erziehungsdienst. In der Gehaltsstufe EG 6 sind insgesamt 26 Stellen weggefallen. Die meisten sind jedoch vergütungsmäßig in EG 8 Stellen aufgewertet worden. Zudem trifft es die Sachbearbeitung in der Kernverwaltung. Die frühere EG 9 wurde in EG 9a – EG 9 c untergliedert. Dadurch haben einige eine finanzielle Aufwertung ihrer Stelle erfahren.

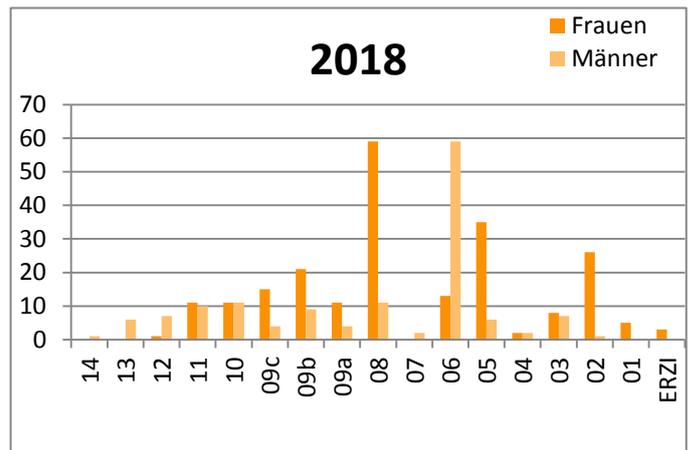
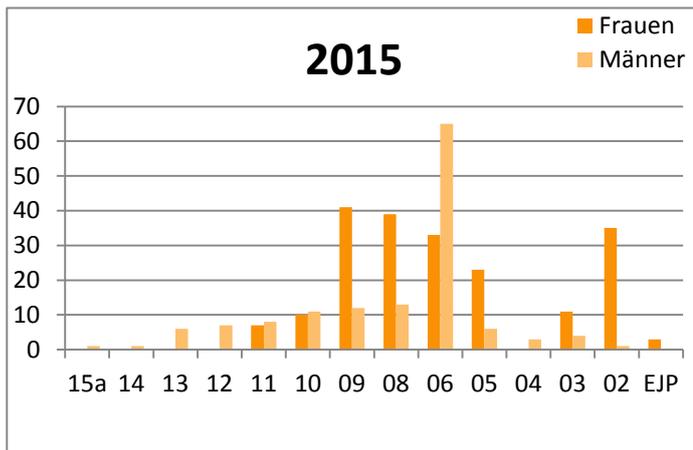
In der untersten Entgeltgruppe sind in 2018 erstmals fünf Frauen zu finden. Dies sind vornehmlich Küchenkräfte in den Kitas und der OGS. Auch in Entgeltgruppe 2 sind zu 96 % Frauen. In den Entgeltgruppen 3 und 4 ist der Frauenanteil fast ausgeglichen und es ist eine leichte Verbesserung zu 2015 zu verzeichnen.

In der Entgeltgruppe 5 ist der Frauenanteil noch mal um 10 % auf insgesamt 85 % gestiegen. Dies ist ein Stellenzuwachs von mehr als 10 Stellen (ausschließlich weibliche

Beschäftigte). Hiervon sind vornehmlich Kinderpflegerinnen, Mitarbeiterinnen der Stadtbücherei und Stellen in der einfachen Sachbearbeitungsebene betroffen.

Werden die höheren Entgeltgruppen betrachtet, so liegt der Frauenanteil in den beiden obersten Entgeltgruppen weiterhin bei 0 %. Die in 2015 ursprünglich männlich besetzte EG 15a gibt es in 2018 nicht mehr, da sie nach Ablauf der Freistellungsphase der Altersteilzeit so nicht nachbesetzt wurde.

In der EG 12 ist erstmals eine Frau, Ingenieurin, vertreten, womit der Frauenanteil nun auf 12,5 % gestiegen ist. In den oberen Entgeltgruppen EG 10/ EG 11 ist das Frauen-Männer-Verhältnis weiterhin ausgewogen.



3.2. Sozial- und Erziehungsdienst

3.2.1. Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) - nach Vergleichsgr. im S-Tarif

Erstmals wird der Frauenanteil der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auch in Verteilung auf die Vergleichsgruppen dargestellt. Dies ist für die Quotenberechnung nach dem LGG eine notwendige Ausdifferenzierung.

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
S 10-S 18 vgl. L 2.1	27	9	36	75,00%
S 03-S 09 vgl. L 1.2	38	5	43	88,37%
S02 vgl. L 1.1	1		1	100,00%
ERZI	3		3	100,00%
Gesamt	69	14	83	83,13%

Werden die tariflich Beschäftigten im S-Tarif separiert betrachtet, so zeigt sich bei den Vergleichsgruppen ein etwas anderes Bild als bei den tariflich Beschäftigten insgesamt. In der Vergleichsgruppe L 2.2 finden sich keine Beschäftigten des SuE. In der

Vergleichsgruppe 2.1 liegt der Frauenanteil mit 60 % um 15 % höher als bei den gesamten tariflich Beschäftigten. Der Frauenanteil in der Vergleichsgruppe 1.2 liegt sogar bei 88 %.

3.2.2. Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) - nach Entgeltgr. im S-Tarif

Die Beschäftigten im SuE sind im Gleichstellungsplan separat ausgewiesen. Sie gehören einer eigenen Fachrichtung an und sind somit auch im Sinne der Frauenförderung gemäß Landesgleichstellungsgesetz separat zu betrachten. Zu dieser Fachrichtung gehören hauptsächlich Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen bzw. Soziale Arbeit B.A./M.A. und Erzieher*innen/ Kinderpfleger*innen.

2015				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
S17		2	2	0,00%
S15	2		2	100,00%
S14	10	4	14	71,43%
S13	1		1	100,00%
S12	2		2	100,00%
S11a	1		1	100,00%
S11	7	2	9	77,78%
S10	1		1	100,00%
S 8	8	3	11	72,73%
S 7	1		1	100,00%
S 6	13		13	100,00%
S 4	3		3	100,00%
S 2	2		2	100,00%
ERZI	3			
Gesamt	54	11	62	87,09%

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
S17	1	2	3	33,33%
S15	1		1	100,00%
S14	12	4	16	75,00%
S13	3		3	100,00%
S12	3		3	100,00%
S11b	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%
ERZI	3			
Gesamt	69	14	80	86,25%

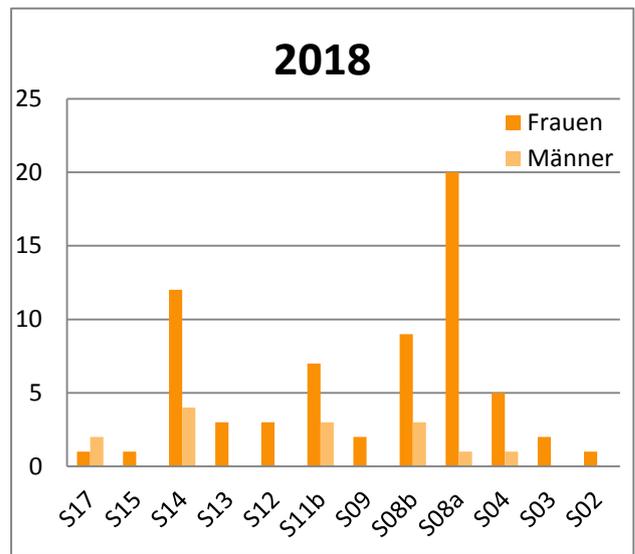
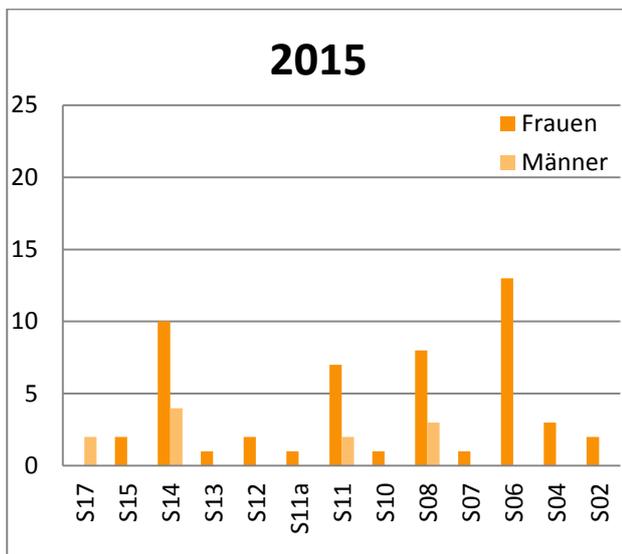
Im S-Tarif befinden sich in der Regel Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Allgemeiner Sozialer Dienst - ASD (S 14), Jugendgerichtshilfe/Schulsozialarbeit/Jugendarbeit (S11/S 12) und der Jugendarbeit/Kitas/Tagespflege/OGS, in dem vornehmlich Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Motopädinnen/Motopäden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

Im S-Tarif ist der Frauenanteil von 2015 bis 2018 gleich geblieben. Er liegt zwischen 75 % und 100 %. Die Ausnahme bildet die höchste Entgeltgruppe im S-Tarif. Mittlerweile gibt es in S 17 neben den beiden männlich besetzten Stellen auch eine weiblich besetzte Stelle. So liegt der Frauenanteil zumindest bei 33 %.

Wird der Blick weiter auf die Eingruppierungen der männlichen Kollegen gerichtet, ist festzustellen, dass in den höheren Gruppen, die der Vergleichsgruppe L 2.1 angehören,

über 50 %, das sind neun von 14 Kollegen, vertreten sind. Im Einzelnen sind zwei Kollegen in dem S-Tarif 17, Leitungsstelle/Jugendpflege, vier Kollegen im S-Tarif 14, Bereich ASD und drei Kollegen im S-Tarif 11b (Jugendtreff, Soz.päd. Familienhilfe, mobile Jugendarbeit) tätig. Vier Kollegen sind im S-Tarif 8 eingruppiert, Bereich Kita und Jugendarbeit und ein Kollege im S-Tarif 4 (Kinderpfleger) zu finden sind. In den Tarifgruppen S3 und S2 ist kein Mann tätig.

Nach wie vor sind im Bereich der Kindergärten vornehmlich Frauen beschäftigt. In der Stadt Herzogenrath sind mittlerweile zumindest vier männliche Beschäftigte tätig.



3.3. Tariflich Beschäftigte ohne SuE

3.3.1. Tariflich Beschäftigte ohne SuE - nach Vergleichsgruppen

Die tariflich Beschäftigten in der Allgemeinverwaltung werden erstmals ab diesem Gleichstellungsplan ohne den Sozial- und Erziehungsdienst aufgeführt. Diese Ausdifferenzierung ist notwendig, um genauere Vergleiche ziehen zu können.

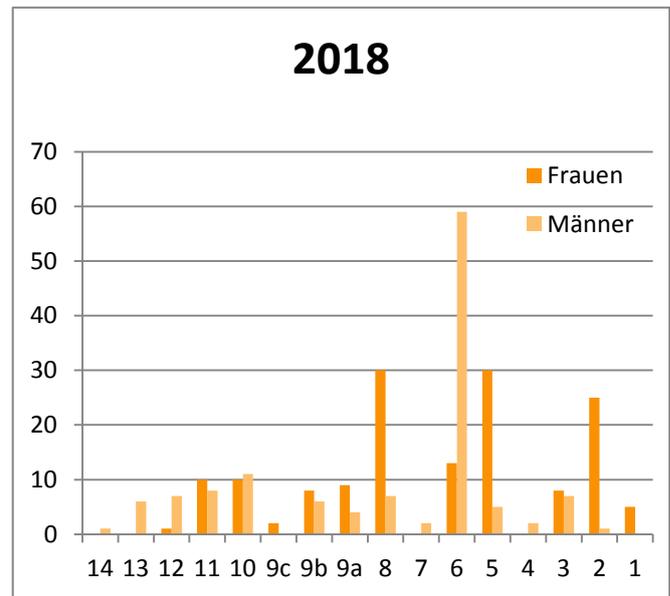
2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 13-14 vgl. L 2.2		7	7	0,00%
EG 09b-12 vgl. L 2.1	31	32	63	49,21%
EG 04-09a vgl. L 1.2	82	79	161	50,93%
EG 01-03 vgl. L 1.1	38	8	46	82,61%
Gesamt	151	126	277	54,51%

Bei der Betrachtung der Vergleichsgruppen wird vor allem auf den jeweiligen Frauenanteil geschaut. In der VGr 2.1 liegt der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten ohne SuE

knapp unter der 50 % Marke. In der VGr 1.2 ist die angestrebte Frauenquote mit 51 % gegeben und es gilt sie zu halten. In der VGr 1.1 ist der Frauenanteil sehr hoch. In der höchsten VG 2.2. ist keine weibliche Beschäftigte vertreten. Dies ist leider seit 2015 unverändert geblieben.

3.3.2. Tariflich Beschäftigte ohne SuE - nach Entgeltgruppen

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



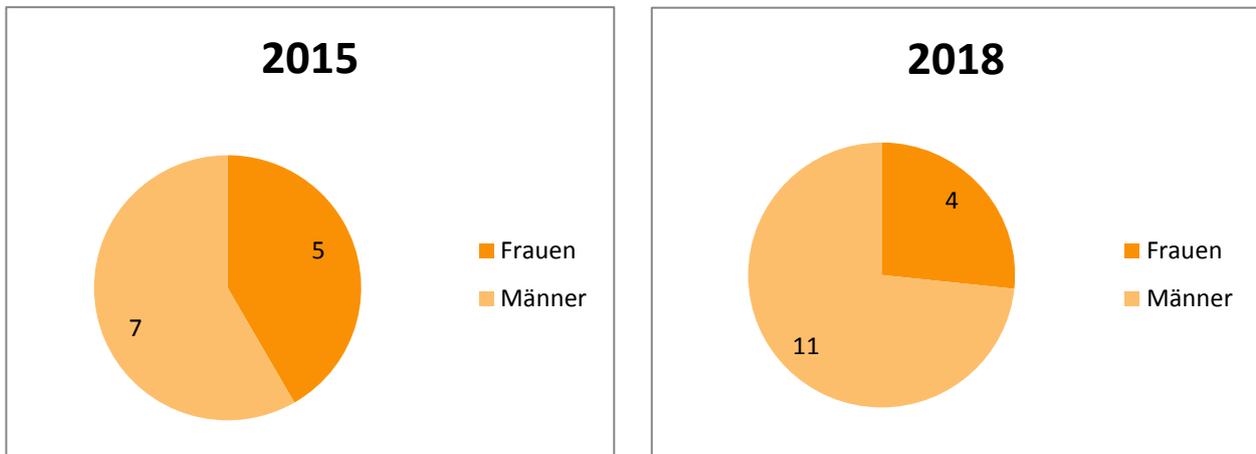
Der prozentuale Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten – der SuE ist ausgenommen – liegt bei 55 %. In den obersten zwei Entgeltgruppen gibt es jedoch gar keine Frauen und in der EG 12 liegt der Frauenanteil lediglich bei 12,5 %. In der EG 11 liegt der Frauenanteil leicht über dem angestrebten Durchschnitt und in der EG 10 noch 4 % unter dem Durchschnitt. Der Frauenanteil hat in der EG 6 lediglich 18 %. Hier sind einerseits Sachbearbeiterinnen, Schulsekretärinnen, Hausmeisterinnen und Mitarbeiterinnen der Bäder und der Stadtbibliothek vertreten und andererseits vor allem die ehemaligen Arbeiter des Bau- und Betriebsamtes

In die EG 4 sind nur zwei Männer eingruppiert. Auffällig sind die Entgeltgruppen EG 7 und EG 4, in denen keine weiblichen Beschäftigten zu finden sind, aber auch nur jeweils nominal zwei männliche Beschäftigte.

Wird die Verteilung der weiblichen Beschäftigten in ihrer Gesamtzahl auf die Entgeltgruppen mit der der männlichen Beschäftigten verglichen, ist folgendes fest zu stellen: in beiden Beschäftigtengruppen ist die jeweils größte Anzahl in den mittleren Vergütungsgruppen zu finden. Die übrigen Frauen verteilen sich ungefähr gleich auf die unteren und oberen Vergütungsgruppen. Von den übrigen Männern sind allerdings doppelt so viele in den oberen Vergütungsgruppen wie in den unteren.

4 Auszubildende und Anwärter*innen

4.1 Gliederung nach Geschlecht



Die Gesamtzahl der Auszubildenden und Anwärter*innen bei der Stadt Herzogenrath ist deutlich gestiegen, nachdem er 2015 gefallen war. Doch trotz des Gesamtanstiegs ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden von 42 % auf 27 % gefallen.

4.2 Verteilung nach Gruppen

		2015			2018		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Beamt*innen	Inspektoranwärter*in gehobener nicht techn. Dienst	2	1	3	2		2
	Brandmeister-Anwärter*in	1	2	3		9	9
Tariflich Beschäftigte	Verwaltungsfachangestellte/r	2	2	4	2		2
	Auszubildende/r LAGA		2	2		2	2
Gesamt		5	7	11	4	11	15

Bei der Verteilung der Geschlechter gibt es gravierende Unterschiede bei den einzelnen Ausbildungen. Im Verwaltungsbereich, sowohl gehobener, nichttechnischer Dienst und Verwaltungsfachangestellten, wurden ausschließlich Frauen eingestellt. Begründet ist dies durch die besseren Noten der Kandidatinnen und dem besseren Präsentieren (persönlicher und fachlicher Eindruck) im Vorstellungsgespräch.

Bei der Feuerwehr gab es in 2015 eine sehr positive Entwicklung, da von den drei Anwärter*innen eine Person weiblich war.

In 2018 hat sich das Bild absolut gewandelt. Hier wurden 9 Männer eingestellt und keine Frau. Die Bewerbungen von Frauen sind gering, die Zugangsvoraussetzungen eher unattraktiv für Frauen und der Sporttest stellt eine Hürde da.

Ebenso wurde im Bereich Garten- und Landschaftsbau, wie in den letzten sieben Jahren, keine Frau eingestellt. Dieser Bereich ist bei der Stadt Herzogenrath eine absolute Männerdomäne.

5 Arbeitszeitregelungen

5.1 Teilzeit

In den folgenden Tabellen ist die prozentuale Verteilung der Frauen auf die Stunden in Relation gesetzt worden. Das gilt für die Teilzeit der Beamtinnen, der tariflich Beschäftigten und der weiblichen Beschäftigten gesamt.

5.1.1 Teilzeit bei Beamt*innen

Bei den Beamt*innen beträgt die wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft 41 Stunden. Diese Wochenarbeitszeiten reduzieren sich ab dem 55. Lebensjahr und noch einmal ab dem 60. Lebensjahr. Diese Reduzierungen sind jedoch nicht berücksichtigt worden.

In den Tabellen zur Teilzeit wurden die Auszubildenden nicht berücksichtigt, da sie bisher keine Wahlmöglichkeit hatten und nur in Vollzeit arbeiten.

Die Berechnung des prozentualen Anteils der Teilzeitvarianten wurde ausschließlich auf die weiblichen Beschäftigten bezogen. Der Anteil der teilzeitarbeitenden männlichen Beschäftigten ist nach wie vor sehr gering. Somit hätte ein Vergleich des prozentualen Anteils der Wochenarbeitsstunden von weiblichen und männlichen Beschäftigten keine Aussagekraft.

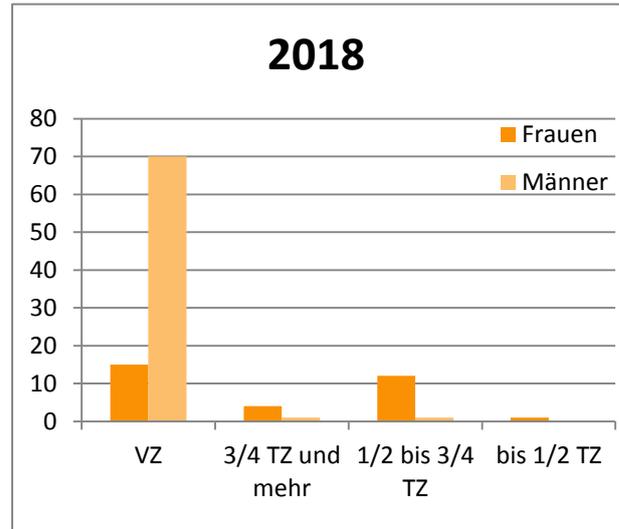
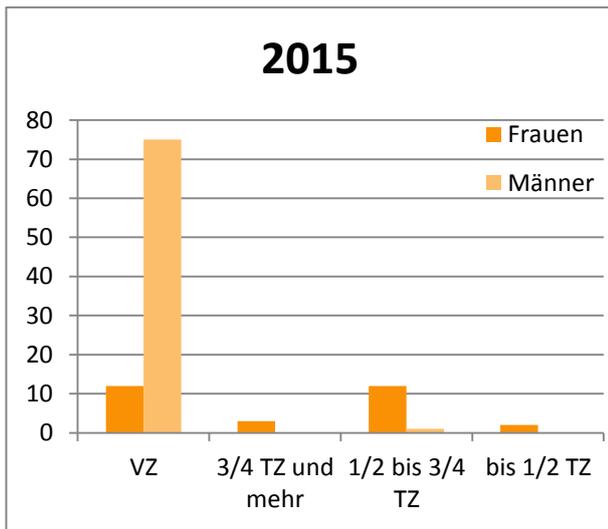
2015				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
VZ	11	73	84	39%
3/4 TZ und mehr	3	0	3	10%
1/2 bis 3/4 TZ	12	1	13	41%
bis 1/2 TZ* ¹	2	0	2	7%
Gesamt	28	74	102	

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
VZ	15	70	85	47%
3/4 TZ und mehr	4	1	5	13%
1/2 bis 3/4 TZ	12	1	13	38%
bis 1/2 TZ* ²	1		1	3%
Gesamt	32	72	104	

*¹ Bei Beamt*innen ist die Untergrenze der Teilzeitarbeit die hälftige Arbeitszeit, d.h. 20,5 Wochenstunden

Teilzeit wird fast ausschließlich von Beamtinnen wahrgenommen. Lediglich zwei Beamte arbeiten stundenreduziert bzw. vollzeitnah.

Der Anteil der Beamtinnen, die in Vollzeit arbeiten ist auf 47 % angestiegen. Werden die in Vollzeit arbeitenden und die vollzeitnah (3/4 TZ und mehr) arbeitenden Beamtinnen zusammen genommen, ist der Anteil von 49 % auf 60 % gestiegen. Der Anteil der hälftig bis 3/4 Teilzeit arbeitenden Beamtinnen hat sich um 3 % hin zu den vollzeitnah arbeitenden Beamtinnen verschoben. Es arbeitet nur noch eine Beamtin mit hälftiger Arbeitszeit.



5.1.2 Teilzeit bei Tariflich Beschäftigten

2015				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
VZ	82	125	207	41%
3/4 TZ und mehr	21	3	24	10%
1/2 bis 3/4 TZ	65	7	72	32%
bis 1/2 TZ	34	3	37	17%
Gesamt	202	138	340	

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
VZ	87	130	217	40%
3/4 TZ und mehr	40	3	43	18%
1/2 bis 3/4 TZ	46	3	49	21%
bis 1/2 TZ	47	4	51	21%
Gesamt	220	140	360	

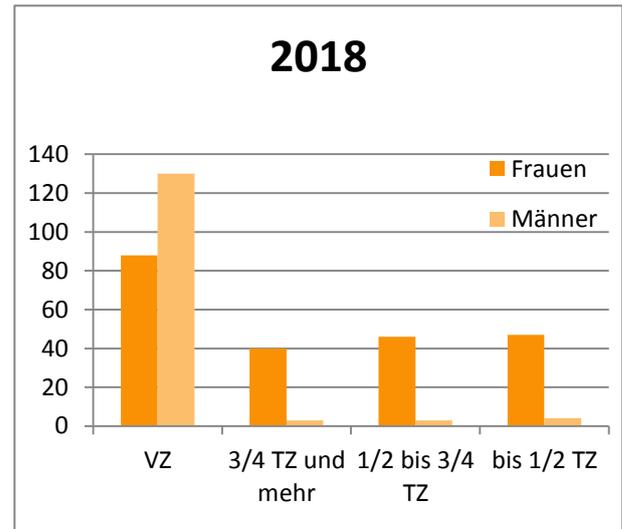
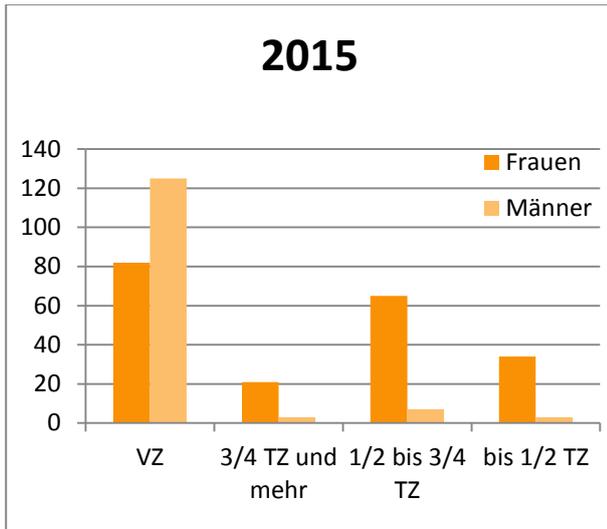
Der prozentuale Anteil von 41 % der in Vollzeit arbeitenden weiblichen Tarifbeschäftigten ist seit 2015 fast gleich geblieben. Dafür stieg der Anteil der vollzeitnah arbeitenden Tarifbeschäftigten von 2015 nach 2018 um 8 %. Gleichzeitig ist der Anteil der häftig bis $\frac{3}{4}$ arbeitenden weiblichen Tarifbeschäftigten um 11 % gesunken.

Somit ist der prozentuale Anteil der vollzeitnah und in Vollzeit arbeitenden weiblichen Tarifbeschäftigten insgesamt von 51 % auf 58 % gestiegen.

Allerdings stieg auch der Anteil der unterhäftig tätigen Frauen von 16 % auf 21 %.

Der Hauptgrund für eine Stundenreduzierung ist die familiäre Situation. Familienaufgaben werden noch immer hauptsächlich von den Müttern wahrgenommen, die dafür teilweise langfristig ihre Stunden reduzieren. Welchen Anteil mittlerweile die Pflege von Angehörigen neben den Aufgaben der Kinderbetreuung und -erziehung hat, ist nicht bekannt.

Die männlichen Tarifbeschäftigten arbeiten zu 93 % in Vollzeit. Somit sinkt der Anteil teilzeitarbeitender Männer leicht, aber stetig von 13 % in 2011 über 9 % in 2015 bis auf 7 % in 2018.



5.1.3 Teilzeit insgesamt

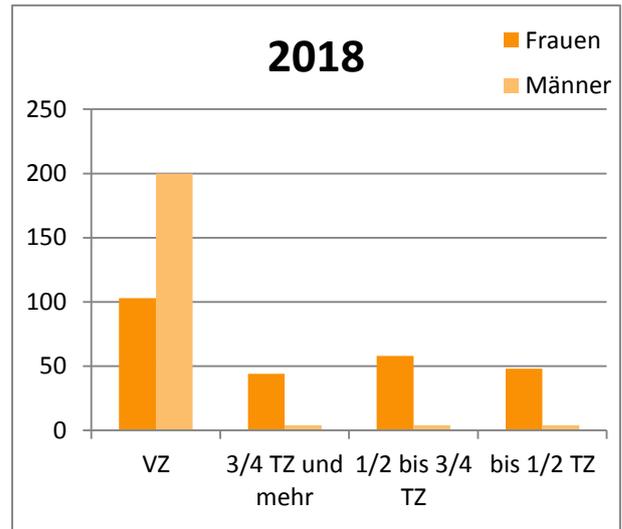
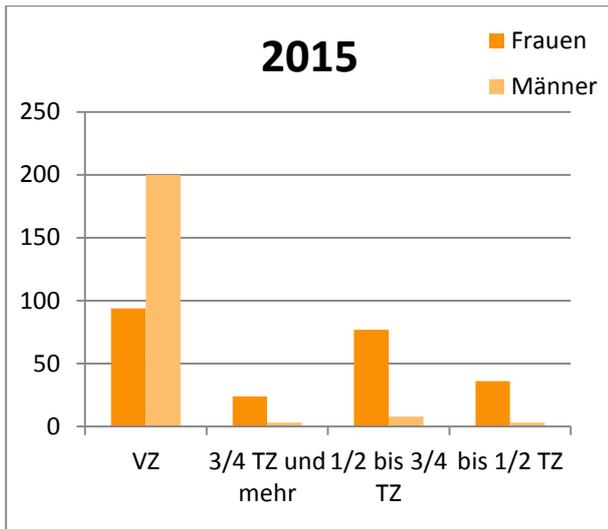
2015				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
VZ	94	200	294	41%
3/4 TZ und mehr	24	3	27	10%
1/2 bis 3/4 TZ	77	8	85	33%
bis 1/2 TZ	36	3	39	16%
Gesamt	231	214	445	

2018				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
VZ	102	200	302	40%
3/4 TZ und mehr	44	4	48	17%
1/2 bis 3/4 TZ	58	4	62	23%
bis 1/2 TZ	48	4	52	19%
Gesamt	252	212	464	

Die Teilzeitquote insgesamt bei den Frauen ist seit 2015 konstant bei 59% geblieben. 2011 lag sie noch bei 65%. Wie oben ausgeführt erhöht sich jedoch kontinuierlich die Stundenanzahl bei Teilzeit.

Die Teilzeitquote bei den Männern ist sogar ganz leicht von 7 % gefallen auf 6 %.

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. Gesamtgesellschaftlich und auch individuell für die überwiegend in Teilzeit arbeitenden Frauen bedeutet dies jedoch eine schlechtere Rentenversorgung. Die Rückkehr in vollzeitnahe Tätigkeiten sollte daher gut in den Blick genommen werden.



5.2 Elternzeit/ Beurlaubte Kräfte aus fam.pol. Gründen/ Beschäftigungsverbot

In der folgenden statistischen Aufbereitung sind nur die Beschäftigten erfasst, die Elternzeit nehmen und nicht gleichzeitig in Teilzeit arbeiten.

2015			2018	
Anzahl Stellen	Nachbesetzung/ Befristet besetzt unbesetzt	Vergleichsgruppen	Anzahl Stellen	Nachbesetzung/ Befristet besetzt/ unbesetzt
1	Nachbesetzung	2.1	1	unbesetzt (Stelle wurde frei gehalten)
2	Neueinstellung befristet		4	Neueinstellung befristet
1	Nachbesetzung befristet			Nachbesetzung befristet
2	Neueinstellung befristet	1.2	6	Neueinstellung befristet
			2	Nachbesetzung unbefristet
			2	unbesetzt, da 2 Monate Elternzeit
6			15	

Die beurlaubten Kräfte / Beschäftigte in Elternzeit sind zu 87 % Frauen, nominell sind das 13 Frauen. Die beiden Männer haben jeweils zwei sogenannte Vätermomente genommen. Dies geschieht immer wieder mal. Eine längere Elternzeit von Vätern wird bei der Stadt Herzogenrath allerdings nicht genommen.

Die meisten Stellen befinden sich in der Laufbahngruppe 1.2 bzw. der entsprechenden Vergleichsgruppe. Die Stellen der Kolleginnen aus dem Bereich Kindertagesstätten wurden alle befristet extern besetzt. Die Stellen der beiden Kolleginnen aus der Verwaltung wurden intern nachbesetzt und das unbefristet. Somit ist in der Regel die

Elternzeit bei weiblichen Beschäftigten die im Verwaltungsbereich arbeiten, mit einem Stellenplatzwechsel verbunden.

Fünf Frauen befinden sich in der Laufbahngruppe 2.1 bzw. in der entsprechenden Vergleichsgruppe. Bei vier Kolleginnen wurden die Stellen befristet extern besetzt, sodass sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Hierbei handelt es sich um Stellen des Sozial- und Erziehungsdienstes im Jugendamt sowie um eine Stelle im IT-Bereich. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind ausschließlich tariflich Beschäftigte.

5.3 Altersteilzeit

2015						2018					
(vergl.) Laufbahn- gruppen	Stellen	Frau	Mann	Frei- stellung/ Arbeits- phase	Folge	Laufbahn- gruppen / Vergleichs- gruppen	Stellen	Frau	Mann	Frei- stellung/ Arbeits- phase	Folge
h.D.	1		X	F	Neu- ein- stellung	L 2.2					
g.D.	1		X	F	Neu- ein- stellung	L 2.1	2	X	X	A	Stellen aktuell besetzt
	1			F	nach- besetzt						
	2	X		F	Neu- Ein- stellung unbefristet						
h.D.	1	X		F	Neu- ein- stellung befristet	L 1.2	1		X	F	durch Einstellung und Über- nahme eines AZUBI, männlich nach- besetzt.
	2	X		F	Nach- besetzt						
	2		X	F	Neu- ein- stellung unbefristet						
	2		X	F	Nach- besetzt						
e.D.	1	X		F	Unbesetzt/ Aufgabe gestrichen	L 1.1					
	1	X		F	Fremd- leistungen						
	14	8	6				4	2	2		

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist aufgrund gesetzlicher Veränderungen deutlich zurückgegangen. Zwei Frauen und ein Mann befinden sich aktuell noch in der Arbeitsphase. Ein Kollege hat bereits die Freistellungsphase erreicht. Seine Stelle ist während dieser Zeit bereits durch die Übernahme eines Auszubildenden nachbesetzt worden.

5.4 Erwerbsminderungsrente/ Aussteuerung

2015			
	Frauen	Männer	Folge
Volle Erwerbsminderungsrente	1		Fremdleistung
Befristete Rente	1		unbesetzt
Dauerhaft erkrankt	1		Befristete Neueinstellung
Befristete Rente		1	nachbesetzt
	3	1	

2018			
	Frauen	Männer	Folge
Volle Erwerbsminderungsrente	1		Fremdleistung
Befristete Rente		2	Intern nachbesetzt
Dauerhaft erkrankt			
Befristete Rente			

Bei der Stadt Herzogenrath werden noch zwei Kollegen und eine Kollegin geführt, die alle eine volle Erwerbsminderungsrente beziehen. Die Stelle der weiblichen Beschäftigten ist in Fremdleistung gegangen. Die beiden Stellen der männlichen Beschäftigten sind unbefristet nachbesetzt worden.

6 Stellen mit Leitungsfunktion

2015					2018			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
Bürgermeister		1	1	0%		1	1	0%
B 6		1	1					
Erste/r Beigeordnete/r	1		1	100%		1	1	0%
B 2	1		1					
Technischer Beigeordneter		1	1	0%		1	1	0%
A16		1	1					
Fachbereichs- Leitung NEU Referenten		5	5	0%		3	3	0%
A15		5	5					
ÖRP	1		1	100%				
A14	1		1					
Bereichsleitung NEU Amtsleitung	1	11	12	8%	4	11	15	27%
A14		1	1		1	2	3	33%
EG 14		1	1			1	1	0%
A13	1	2	3		3	2	5	60%
EG 13		4	4			4	4	0%
A12		3	1			2	2	0%
Leitung Kita	3		3	100%	3		3	100%
S15	1		1		1		1	100%
S13	1		1		2		2	100%
S10	1		1					
Stadtbücherei	1		1	100%	1		1	100%
EG 10	1		1					
Teamleitung NEU Abteilungsleitung	1	5	6	17%	1	2	3	33%
A 13 h.D.	1		1					
A13 gD		1	1					
A12		2	2					
EG 11		1	1			1	1	0%
S17		1	1		1	1	2	50%
Badebetriebs- leitung		1	1	0%		1	1	0%
EG 8		1	1					
Gesamt	7	22	29	24 %	9	17	26	35 %

In dieser Übersicht sind alle Mitarbeiter*innen aufgeführt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung übernehmen. Diese definiert sich durch die Verantwortung für nachgeordnete Mitarbeiter*innen und die Durchführung von Beurteilungen sowie Mitarbeiter*innen-Gesprächen.

Hier werden der BM und die Beigeordneten nachrichtlich mit aufgeführt. Diese Ebene ist fast durchgehend, außer in den Jahren von 2008 bis 2015 durch eine Beigeordnete, rein männlich besetzt. In den vergangenen Jahren ist diese Führungsebene teils mitgezählt worden, teils nur nachrichtlich aufgeführt worden. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan sowie für zukünftige Pläne fließt diese Führungsebene nicht mit ein.

Die Zahl der Führungskräfte (FK) insgesamt hat in den letzten drei Jahren abgenommen. Die Zahl der weiblichen FK ist um zwei Personen erhöht, die der männlichen FK ist um fünf Personen reduziert worden. Somit liegt der Frauenanteil 2018 an Führungspositionen bei 35 %. Dieser Anteil ist laut Landesgleichstellungsgesetz weiter auf 50 % zu erhöhen.

Im Zeitstrahl stellen sich die Gesamtzahl der Führungskräfte und der Frauenanteil so 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 %

In den Jahren 2017/2018 wurde eine neue Verwaltungs- und damit verbunden eine neue Leitungsstruktur eingeführt. Diese ist in der Ebene der Abteilungs- und Amtsleitungen noch nicht abgeschlossen.

Im konkreten Vergleich der Jahre 2015 mit 2018 wurde versucht, die Veränderungen in der Verwaltungs- und Leitungsstruktur vergleichbar zu machen. Hier wurde vor allem auf die Funktion/ die Aufgaben abgezielt. Nicht auf jeder Ebene sind nur die Bezeichnungen verändert worden. In den neuen Ebenen Amtsleitung und Abteilungsleitung sind teilweise Kolleginnen und Kollegen in der Hierarchie aufgestiegen, haben neu eine Leitungsfunktion erhalten oder haben ihre Leitungsfunktion nicht mehr inne.

Die Ebene der Referenten, die vormals Fachbereichsleitungen waren, ist weiterhin zu 100 % männlich besetzt. Die Anzahl der Stellen wurde reduziert, da sie nach dem Weggang von zwei Kollegen nicht mehr nachbesetzt wurden.

Auf der Ebene der Amtsleitungen (vormals Bereichsleitungen) gibt es durch die Aufwertung einer Teamleitung in eine Amtsleitung, der Einfügung der ÖRP-Leitung in diese Ebene und den Weggang eines Amtsleiters, der durch eine neue Amtsleiterin ersetzt wurde, einen Anstieg des Frauenanteils von 8 % auf 27 %.

Die Leitung der Kitas und der Stadtbücherei sind weiterhin rein weiblich besetzt, was bei dem überwiegend weiblichen Personal auch folgerichtig ist. Das Gehaltsniveau ist bei den Kitaleitungen durch Tarifänderungen angehoben worden. Hiervon profitieren die weiblichen Beschäftigten.

Es wurde eine neue Ebene Abteilungsleitung geschaffen. Hierunter fallen teilweise die ehemaligen Teamleitungen. Das sehr unterschiedliche Gehaltsgefälle in 2015 ist durch die Umstrukturierung aufgelöst.

7. Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan sieht zum einen Maßnahmen vor, die der Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen 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

Grundsätzlich gilt, dass in Bereichen der Berufsgruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis zur Erreichung eines 50%tigen Frauenanteils bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt Frauen einzustellen sind. Dies betrifft frei werdende Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Umsetzung/Versetzung, durch Wechsel des Arbeitgebers und für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit 54 % mehr als ausgeglichen. Allerdings entspricht dieses Verhältnis von Frauen und Männern nicht dem in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Hier muss viel genauer bei der Besetzung jeder einzelnen Stelle der Frauenanteil in den Blick genommen werden. Die Zielquote ist bei einer Stellenbesetzung offen zu legen und entsprechend zu berücksichtigen.

Insbesondere bei internen Stellenbesetzungen ist die Personalentwicklung in den Blick zu nehmen.

Eine strukturierte Personalentwicklung ist zwingend erforderlich. Sie muss sich im Besonderen der qualitativen Förderung von Frauen widmen. Zudem müssen Bewertungsinstrumente entwickelt werden, die im Sinne der im Gleichstellungsplan aufgeführten Maßstäbe, neben fachlicher Qualifikation auch Sozial-, Methoden- und persönliche Kompetenz berücksichtigen sowie strukturelle Benachteiligungen abbauen.

Die Stellenbesetzungsverfahren sollten strukturiert, transparent und vergleichbar durchgeführt werden. Die Besetzungskriterien ergeben sich aus den jeweiligen Stellenausschreibungen. Die Gewichtung der geforderten Fähigkeiten und Voraussetzungen sind im Vorfeld dem Auswahlgremium darzulegen. Durch die im laufenden Jahr gebildete Arbeitsgruppe werden diese Aspekte weiter entwickelt.

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 Aufgaben.

Bei der Stadt Herzogenrath wird unterschieden zwischen fachlicher und überfachlicher Fortbildung sowie 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.

Die überfachliche Fortbildung und die Nachwuchskräftefortbildung ist in den letzten Jahren deutlich zurück gefahren worden. Das Seminarangebot im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms ist massiv kleiner geworden. Ein strukturiertes Fortbildungsprogramm und die Führungskräfte- sowie Nachwuchskräfte-Schulungen sind geplant. Bei der Belegung der Plätze ist der Frauenförderung Rechnung zu tragen. Begonnen wurde in 2018 mit einem 2jährigen Führungskräfte(Nachwuchs)Seminar.

7.3 Verwaltungslehrgang (ehemals Angestelltenlehrgang) I und II

In den letzten Jahren wurden der Verwaltungslehrgang I und II sowie der Aufstieg in den gehobenen Dienst angeboten. Die Lehrgänge wurden nicht mehr durchgängig ausgeschrieben und dann nach vorher festgelegten Kriterien vergeben. Auch hier muss im Sinne des Gleichstellungsplanes ein Aspekt die Frauenförderung sein. Wenn auch nahezu allen Mitarbeiter*innen, welche eine entsprechende Qualifizierung begehrten, Rechnung getragen wurde, sollte die Stadt wieder zu einem Ausschreibungsverfahren zurückkehren. Ausgenommen sind Plätze für Mitarbeiter*innen, die eine höherwertigere Tätigkeit bekleiden, die die erfolgreiche Teilnahme eines Verwaltungsglehrgangs voraussetzt. In den Jahren 2015 bis 2018 wurden die Lehrgänge folgendermaßen belegt:

Verwaltungslehrgang I	
3 weibliche Beschäftigte: Ende 2014 – Anfang 2018: 1 erfolgreich abgeschlossen, 1 aufgrund von Schwangerschaft wieder abgemeldet, 1 aufgrund von Krankheit abgebrochen	
	1 männlicher Beschäftigter: Ende 2016 – Mitte 2017: hat einen Intensivlehrgang absolviert
1 weibliche Beschäftigte: Beginn 2018 – Anfang 2020	2 männliche Beschäftigte Beginn 2018 – Anfang 2020

Verwaltungslehrgang II	
2 weibliche Beschäftigte: April 2014 – Anfang 2019	
1 weibliche Beschäftigte: Mitte 2017 – Ende 2020	1 männlicher Beschäftigter: Mitte 2017 - Ende 2020

7.4 Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/ für Frauen

In den letzten drei Jahren wurden in Kooperation mit der Stadt Würselen drei Seminare ausschließlich für Frauen angeboten: 2016 und 2017 wurde jeweils das Seminar „Machtvolle Kommunikation für Frauen - Die eigene Schlagfertigkeit verbessern“ angeboten. In 2018 musste ein Seminar aufgrund organisatorischer Schwierigkeiten beim Kooperationspartner abgesagt werden. In 2019 wird das Seminar „Starke Frauen, starker Auftritt: mehr Selbstbewusstsein, Sichtbarkeit und Selbstwirksamkeit im Beruf“ durchgeführt. Die Angebote stehen grundsätzlich allen Kolleginnen zur Verfügung, auch denjenigen, die sich in Elternzeit und Beurlaubung befinden.

Ansonsten war das Angebot, vor allem aus Gründen der eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten, sehr begrenzt. Es sollten wieder speziell Seminare zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege als auch zur Frauenförderung angeboten werden.

7.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege

Alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen wurden genehmigt. Zur Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zeigt sich, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nicht mehr gleichbedeutend mit der hälftigen Arbeitszeit ist. Zunehmend besteht auch Interesse in der Elternzeit oder direkt nach der Elternzeit, die dann nur ein oder zwei Jahre genommen wird, tageweise erwerbstätig zu sein. Dies erleichtert den Wiedereinstieg mit sehr kleinen Kindern. Ein Problem für den Arbeitgeber ist sicher, dass der Wunsch der Kolleginnen vor allem nach Vormittagstätigkeit besteht. Das ist für die Abläufe in den einzelnen Bereichen nicht immer einfach. Zudem bleiben viele Mitarbeiterinnen bei einer Teilzeittätigkeit, auch wenn die Kinder größer werden bzw. wenn sie bereits aus dem Haus sind. Deshalb liegt die Teilzeitquote der Frauen in Herzogenrath bei 59 %.

Mit zunehmendem Alter der Kinder könnte hier ein Umdenken auf beiden Seiten passieren. Einerseits muss das Bestreben des Arbeitgebers sein, die Kolleginnen von Anfang an zu unterstützen, den Wiedereinstieg gemeinsam zu gestalten und sie bei der Personalplanung fest im Blick zu haben. Andererseits wird auch von den Kolleginnen eine Flexibilität erwartet, die neben den persönlich-familiären Notwendigkeiten die Erfordernisse eines funktionierenden Arbeitsablaufes berücksichtigen.

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 sollte im Laufe des jetzt vorliegenden Gleichstellungsplans realisiert werden.

Elternzeit wurde im Berichtszeitraum fast ausschließlich von Frauen genommen. Lediglich vereinzelt haben Kollegen zeitgleich mit ihren Frauen zwei Monate Elternzeit genommen. Die klassische Rollenverteilung wurde somit beibehalten. Ob das neue Elterngeld plus eine Veränderung auf das Verhalten der Beschäftigten hat, lässt sich nicht sagen. Eine verstärkte Information zu dieser Möglichkeit scheint aber sinnvoll zu sein.

Darüber hinaus besteht bei der Stadt Herzogenrath die Möglichkeit, in alternierender Telearbeit zu arbeiten. Die Möglichkeiten sind noch lange nicht ausgeschöpft. Der Abschluss der Überarbeitung der bestehenden Richtlinien steht noch aus. Insbesondere die Ermöglichung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege sollten damit ermöglicht werden.

Vielerorts wird erfolgreich durch Telearbeit auch das Arbeiten außerhalb der allgemeinen Arbeitszeiten hinaus ermöglicht, um den Beschäftigten bei ihrer Vereinbarkeit mehr Flexibilität zu geben. Zur Zeit wird mit der Aktualisierung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit daran gearbeitet, den betroffenen Beschäftigten eine möglichst hohe Flexibilität zu ermöglichen.

7.6 Strukturierte Personalentwicklung

Um das Qualifikationspotential von Frauen festzustellen und zu fördern, wird 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 paritätisch besetzten Arbeitsgruppe erarbeitet und abgestimmt werden.

Der Fokus auf die Personalentwicklung im Hinblick auf die Frauenförderung erhält auf Grund der gesellschaftlichen Veränderungen immer mehr Bedeutung. Hier seien der 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.

7.7 Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden. Nach dem neuen 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.

Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Für Wahlgremien (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 2017 sind insgesamt 21 Gesellschaften aufgeführt, in denen Vertreterinnen und Vertreter die Interessen der Stadt Herzogenrath wahrnehmen. Insgesamt sind nur zwölf Frauen und 75 Männer in Gremien als Vertreter*innen, Stellvertreter*innen oder beratende Mitglieder vertreten. Dies ist eine Quote von 12 %.

Um das Ziel 40 % Frauen in den Gremien zu erreichen, sind die Politikerinnen und Politiker des Rates in der Verantwortung. Bei Nachbesetzungen kann dies entsprechend berücksichtigt werden. Ab der nächsten Wahlperiode in 2020 können Veränderungen im Sinne des § 12 LGG durch den Rat greifen. Bei Nachbesetzungen entsprechend früher.

Seitens der Stadtverwaltung ist in der Berichterstattung zu der Gremienvertretung die Frauenquote in den nächsten Beteiligungsberichten mit anzugeben und somit die Öffentlichkeit zu informieren.

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. Dies wird bereits jetzt in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen und alternierender Telearbeit praktiziert. Im Bereich der Arbeitszeiten

sollten noch mehr Modelle ausgeschöpft werden, die auch außerhalb der allgemeinen Arbeitszeiten liegen können. 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 werden auch als Chance für eben Geschlechtergerechtigkeit und eine ausgewogene Personalstruktur im Sinne dieses Gleichstellungsplanes genutzt.

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 Schülerpraktika in der Verwaltung soll eine positive Veränderung bewirkt 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 vier Jahre ist nur schwer kalkulierbar aufgrund verschiedener Veränderungen wie u.a. langfristige Erkrankungen, Weggang in andere Behörden, organisatorische Veränderungen, Veränderungen bei den Aufgabeninhalten oder frühzeitiger Renteneintritt. Dennoch wird in diesem Gleichstellungsplan eine Prognose in Anlehnung an die Daten des Stellenplans vorgenommen. Hier werden auch entsprechende Zielvorgaben getroffen.

Grundsätzlich gilt im Gleichstellungsplan gemäß § 7 LGG in Verbindung mit § 19 Abs. 6 Satz 2 LBG eine **Quotenregelung**. Sie zielt auf die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen und auf einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab. Die Quotierung gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Die Quotenregelung, sprich die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen 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 2.2.1 und 2.3.1 heran zu ziehen (s.h. Tabellen A 2.2.1 und 2.3.1).

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 und 3.3.1).

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 2.2.2 und 2.3.2).

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 3.2.2 und 3.3.2).

Eine konkrete Prognose 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 Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, die für die Führungsposition ausgeschrieben ist, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beamtinnen bzw. Tarifbeschäftigten vorliegt (s.h. Tabellen A 2.2.2; 2.3.2; 3.2.2; 3.3.2).

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 jeder Stellenbesetzung erhält die Amtsleitung bzw. die Führungskraft, die für die Stellenbesetzung zuständig ist, eine Information vom A 11 Personalamt, ob Frauen aufgrund des Gleichstellungsplans in der zu besetzenden Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe bzw. der jeweiligen Laufbahn/ Fachrichtung unterrepräsentiert sind. Mit dem Entwurf der Stellenausschreibung erhalten die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens die entsprechende Zielquote. Entsprechend wird bei Unterrepräsentanz der Zusatz aus Punkt C 3.4 in die Stellenausschreibung mit aufgenommen.

Spätestens zum Controlling werden die Zielerreichungsquoten aktualisiert.

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 die Einstellungen geführt werden, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Gliederung erfolgt nach Entgelt-/ Besoldungsgruppe und Laufbahn-/ Vergleichsgruppe sowie nach Geschlecht.

2. Zielquoten bis 2023

Auf Grundlage der Personalberechnungen im Rahmen des Stellenplans kann eine Prognose von kalkulierbar frei werdenden Stellen vorgelegt werden. Entsprechend der Quotierung des LGG in Verbindung mit den Gegebenheiten vor Ort (wird in einer Laufbahngruppe, in der die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert sind, nur eine Stelle frei, kann durch die Nachbesetzung mit einer Frau in der Regel nicht die 50%-Quote erreicht werden), werden konkrete Zielvorgaben für eine Frauenquote für die nächsten vier Jahre festgelegt.

BesGr/ VGr BesGr/ VGr		01.06.2018 – 31.05.2022 (4 Jahre)			*Heutiger Anteil Frauen in %	Zielvorgabe Anteil Frauen in %
		Frauen	Männer	Erläuterung		
2018 (ab 01.06.)						
L 2.2	A 14			Führungskraft	36,36 %	45,45 %
VGr L 2.2	EG 13			Führungskraft	0,00 %	16,67 %
L 2.1	A 12				50,00 %	Quote erfüllt
VGr L 1.1	EG 02				82,61 %	Quote erfüllt
2019						
L 2.2	A 13			Führungskraft	0,00 %	16,67 %
VGr L 2.1	EG 10			Führungskraft	52,38 %	Quote erfüllt
VGr L 2.1	EG 10			Potentiell oder 2021	49,21 %	50,00 %
VGr. L 2.1	EG 10			Potentiell oder 2021	49,21 %	50,00 %
L 1.2	A9			Potentiell	60,00 %	Quote erfüllt
VGr L 1.2	EG 06				50,93 %	Quote erfüllt
VGr L 1.2	EG 05				50,93 %	Quote erfüllt
2020						
VGr L 2.2	EG 13			Potentiell oder 2010	0,00 %	14,29 %
L 2.1	A 11				50,00 %	Quote erfüllt
VGr L 2.1	EG 12				49,21 %	50,00 %
VGr L 2.1	EG 12				49,21 %	50,00 %
VGr L 2.1	S 11b			S Tarif	75,00 %	Quote erfüllt
VGr L 1.2	EG 06				50,31 %	Quote erfüllt
2021						
VGr L 2.1	EG 11			Potentiell	49,21 %	50,00 %
VGr L 2.1	S 11b			S Tarif	75,00 %	Quote erfüllt
VGr L 1.2	EG 06				50, 93%	Quote erfüllt
VGr L 1.2	EG 04			Potentiell	50,93 %	Quote erfüllt
VGr L 1.1	EG 02				82,61 %	Quote erfüllt
VGr L 1.1	EG 02				82,61 %	Quote erfüllt
2021 (bis 31.05.)						
VGr L 1.2	EG 9a				50,93 %	Quote erfüllt

*Als Vergleichszahl wird zunächst der aktuelle Anteil der weiblichen Beschäftigten in % zum Stichtag 01.06.2018 verwendet. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes werden in den Jahren 2019 bis 2022 die erreichten Zielquoten eingearbeitet.

Spätestens im Zuge des Controllings nach zwei Jahren werden die Frauenquoten aktualisiert. Insbesondere in den Gruppen, in denen die Frauenquote knapp über 50 % liegt, ist ein deutliches Absinken zu verhindern.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sollen Maßnahmen aufgezeigt werden, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

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 bei der Personalplanung im Vorfeld von Stellenbesetzungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten besonderes Augenmerk auf die Berücksichtigung von Frauen bei Leitungsstellen gerichtet.

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.

Im Rahmen der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung einschließlich der Fortbildung wird sowohl Frauenförderung im Sinne des vorliegenden Gleichstellungsplans als auch die Erhöhung des Männeranteils in den Erziehungs- und Sozialberufen in der Stadtverwaltung Herzogenrath für die nächsten vier Jahre als Gemeinschaftsaufgabe festgeschrieben.

Bei allen Maßnahmen, in denen die Quotenregelung zum Tragen kommt, wird immer die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorausgesetzt.

2 Übergreifende und flankierende Maßnahmen

- 2.1 A 11 Personalamt wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung begleiten. Im Controlling wird ein kurzer Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen und die Veränderung in der Beschäftigungsstruktur vorgelegt. So können Vorschläge zu weitergehenden Maßnahmen erfolgen und die Zielerreichung kann kontinuierlich überprüft und entsprechend nachgesteuert werden.

Zur rechtzeitigen Vermeidung einer Verschlechterung der Statistik gegenüber den Zielvorgaben, findet ein intensiver Dialog zwischen Verwaltungsleitung, A 11 Personalamt und Gleichstellungsbeauftragter statt.

- 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. Insbesondere ist jedoch 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.

3 Stellenausschreibung

- 3.1 Alle Stellen sind grundsätzlich hausintern, ggf. auch extern auszuschreiben und werden auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erziehungsurlaub/Beurlaubung zur Kenntnis gegeben. In Fällen, in denen von dem Ausschreibungsverfahren abgesehen werden soll, ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor der Mitwirkung der Personalvertretung sicherzustellen.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil unter 50 % gilt, dass die Führungsverantwortlichen Frauen mit der geforderten Qualifikation verstärkt zur Bewerbung motivieren und sie unterstützen.
- 3.3 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.
- 3.4 In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn auszuschreiben. In den internen und externen Ausschreibungen wird in diesen Fällen 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 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates ist die konkrete Frauenquote, wenn sie unter 50 % liegt, durch A 11 Personalamt auszuweisen.

- 3.5 Alle Stellen im Ausbildungsbereich, ausgenommen Praktikantinnen und Praktikanten, sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil an einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.
- 3.6 Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung in der Stelle möglich sind. Unter Berücksichtigung des § 8 Absatz 6 LGG sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollten zwingende dienstliche Gründe dagegensehen, sind die Gründe schriftlich darzulegen und der Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig zuzugehen, dass sie gegenüber der Verwaltungsleitung ihr Widerspruchsrecht geltend machen kann.
- 3.7 Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Die Erstellung von Anforderungsprofilen ist in der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplanes anzustreben.

- 3.8 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist bei den sozialen Kompetenzen zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann. Ist dies der Fall, erhalten Ausschreibungen den Zusatz: „Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“
- 3.9 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 sollte in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes fest geschrieben werden, welche Schlüsselqualifikationen vorliegen müssen und welche im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eindeutig berücksichtigt und abgefragt werden.

4 Stellenbesetzungen

- 4.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder der zu übertragenden Tätigkeit erfüllen.
- Bewirbt sich keine Frau bzw. verfügt keine Frau über die geforderte Qualifikation, können ausschließlich Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- 4.2 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Sofern es für die zu übertragende Stelle von Bedeutung ist, sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen als Auswahlkriterium mit einzubeziehen.
- 4.3 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen.
- 4.4 Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig,
- 4.5 Die jeweilige Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, sind die Gründe durch den Dienstherrn aktenkundig zu machen.
- 4.6 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.

- 4.7 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.
- 4.8 Die Stadt Herzogenrath ist bestrebt, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV einzugehen. Die Einhaltung von tariflichen Mindestlöhnen ist bei Vertragsvergabe Voraussetzung und zu überprüfen.

Mit Blick auf eine sich verändernde Unternehmenskultur der öffentlichen Verwaltung wird bei der kommunikativen Darstellung der Verwaltung sowohl nach innen als auch nach außen auf die Sichtbarmachung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an diesen Leistungen geachtet.

5 **Ausbildung**

- 5.1 Die Stadt Herzogenrath setzt sich zum Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern.
- 5.2 Bei der Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen werden die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen.
- 5.3. Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des § 8 Abs. 1, Satz 2 BBiG (Berufsbildungsgesetz) möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen. Im Zeitraum des laufenden Gleichstellungsplanes wird die Möglichkeit, diese Form der Ausbildung bei der Stadt Herzogenrath anzubieten wohlwollend geprüft und ggfs. auch umgesetzt.
- 5.4 Die Ausbildungsleitung entwickelt unter der aktiven Beteiligung der betroffenen Fachämter und der Gleichstellungsbeauftragten in den nächsten vier Jahren ein Konzept mit dem Ziel, Mädchen und 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, Jungen besonders für den Beruf des Erziehers anzusprechen.

Praktikumsstellen im Rahmen des Betriebspraktikums für Schüler*innen werden in den o.g. Bereichen bevorzugt an Mädchen vergeben und im Kita-, OGS- und Jugend-Bereich entsprechend an Jungen. Die Schulen im Stadtgebiet werden jeweils über dieses besondere Angebot unterrichtet.

- 5.5 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 sehr frühzeitig vorzunehmen und auf diese Besonderheit hinzuweisen. Weitere innovative Werbemaßnahmen, wie beispielsweise die Nutzung des Girls Days, sind vom Fachamt gemeinsam mit dem A 11 Personalamt und der Gleichstellungsbeauftragten durchzuführen.

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 und bei der Frauen unterrepräsentiert sind, mehr Bewerbungen als zu besetzende 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.

Führungsverantwortliche haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. im Sinne dieses Gleichstellungsplans Frauen besonders zu motivieren.

6.3 Im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms werden verstärkt Leiterinnen und Referentinnen eingesetzt, bis ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht ist.

Das gleiche gilt für die Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern in den einzelnen Ämtern der Stadtverwaltung, soweit potentielle Mitarbeiterinnen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

6.4. In Seminaren werden regelmäßig Themen wie Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgenommen. Dazu gehören beispielsweise

- ◆ Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- ◆ Personalentwicklung / Frauenförderung
- ◆ Gender Mainstreaming
- ◆ geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- ◆ 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. Gerade Beschäftigten, die eine Führungsaufgabe neu übernehmen, werden entsprechende Fortbildungen angeboten.

6.5 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, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. entsprechend § 11 Abs. 3 des LGG die notwendigen Kosten erstattet. Gleiches gilt auch für Personen mit

pflegebedürftigen Angehörigen. Die Beschäftigten sind angemessen darüber zu informieren.

- 6.6 Frauen werden gemäß § 11 Abs. 3 LGG bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten dienen, solange bevorzugt berücksichtigt, bis die Zielquote hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter gem. LGG erreicht ist.

Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Zudem werden für weibliche Beschäftigte auch Seminare angeboten, wie beispielsweise Rhetorik, Selbstbehauptung und spezielle Seminare, die sie motivieren und unterstützen, sich beruflich weiterzuentwickeln.

- 6.7 Darüber hinaus ist eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme, kleine Projektleitungsfunktionen oder Projektaufgaben für Frauen zu schaffen, damit sie auch grundsätzlich mit Führungsaufgaben in Berührung kommen und sich so weiter qualifizieren und vorbereiten können. Über diese Maßnahmen ist im Controlling zu berichten.
- 6.8 Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden, werden 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.
- 6.9 Für Beschäftigte in den unteren Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten wird die Entwicklung spezieller Fortbildungsmaßnahmen angeregt. Hierdurch soll die berufliche Qualifikation verbessert und die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Einstieg in andere Berufsfelder ermöglicht werden.

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 bei der Stadt Herzogenrath ermöglicht, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.

- 7.2 Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aufgrund von Vereinbarkeitsgründen wird entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das Gleiche gilt für Anträge auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte. Diese Teilzeitwünsche werden in der Regel befristet beantragt.

Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

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 frei werdende 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, die sich in die Familienarbeit einbringen.

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 Für Frauen und Männer, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, werden Maßnahmen, z.B. Fortbildungen angeboten, die geeignet sind den Status und die Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Hier sind das A 11 Personalamt, das entsprechende Fachamt sowie die Gleichstellungsbeauftragte verantwortlich.

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 Personalamt und A 10 Hauptamt und Steuern. 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 ist 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. Die Reduzierung der Arbeitszeiten sollte solange erfolgen, wie es für die Vereinbarkeit zwingend erforderlich ist.

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement, welches im Prinzip bereits erarbeitet wurde, aktualisiert und implementiert.

- 7.8 Die Stadtverwaltung Herzogenrath unterstützt 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. Dabei liegt der Fokus auf den Bedürfnissen der Beschäftigten, um die Vereinbarkeit zu ermöglichen.

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.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit Kindern unter 12 Jahren und von Beschäftigten, die Pflegeverpflichtungen haben, vorrangig berücksichtigt. Im Einzelfall erhalten Väter und Mütter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Ebenfalls erhalten Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige haben, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Praxiszeiten von Ärzten abzustimmen. Die Verwaltung schafft hierfür die entsprechenden Voraussetzungen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Rechte des Personalrates bleiben hiervon unberührt.

Darüber hinaus wird versucht, dass bei der Arbeitszeitgestaltung von Vätern und Müttern von schulpflichtigen Kindern Rücksicht auf die Schulferien genommen werden. Hierzu ist mit den unmittelbaren Führungsverantwortlichen und den direkten Kolleg*innen (Vertretungsregelung) Einvernehmen herbeizuführen.

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. Er erfolgt der Klammerzusatz (w/m/d).

Alle Statistiken, Berichte, Erhebungen und Analysen, die von der Verwaltung für den internen Gebrauch und für den Rat erstellt werden und personenbezogene Daten enthalten, sind, soweit zielführend, geschlechtsspezifisch und anonymisiert

zu erstellen. Hierauf haben bereits die einzelnen Ämter bei der Erstellung zu achten.

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 EDV-Anlagen
- ◆ 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. Die in solchen Fällen angesprochenen Personen haben dann das Personalamt oder die Verwaltungsleitung zu informieren.

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 an mit einzubeziehen.

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. Mobbing lässt sich u. a. festmachen an:

- ◆ 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 vier Jahren bis zum 26.03.2023 und ist fortzuschreiben. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.

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

Der Gleichstellungsplan tritt am Tag nach dem Beschluss des Rates in Kraft.