

Vorlagennummer: 0272/2026
Vorlageart: Beschlussvorlage WBH
Status: öffentlich

Gleichstellungsplan für den Wirtschaftsbetrieb Hagen für den Zeitraum 01.01.2025 - 31.12.2029

Datum: 26.03.2026
Freigabe durch: Henning Keune - Vorstand (Sprecher), Hans-Joachim Bihs - Vorstand, Jörg Germer - Kfm. Vorstand
Federführung: WBH - Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
Beteiligt:

Beratungsfolge

Gremium	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
WBH-Verwaltungsrat (Entscheidung)	22.04.2026	Ö

Beschlussvorschlag

Der Verwaltungsrat stimmt dem Gleichstellungsplan für den Wirtschaftsbetrieb Hagen zu.

Sachverhalt

Das Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) verfolgt das Ziel der Durchsetzung der Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten als auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gemäß §5 LGG NRW ist der WBH zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet. Dieser ist ab einer Anzahl von 20 Beschäftigten für einen Zeitraum von 3 bis 5 Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben.

Der bisherige Gleichstellungsplan ist zum 31.12.2024 ausgelaufen. Daher hat die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten einen neuen Gleichstellungsplan aufgestellt. Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR für den Zeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2029. Neben dem neu aufgenommenen Kapitel „Gendergerechte Sprache“ wurden lediglich kleinere Anpassungen vorgenommen. Das bestätigt, dass wir im Themenfeld Gleichstellung weiterhin sehr gut aufgestellt sind.

Inhalte des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beitragen sollen. Verbunden sind diese Maßnahmen mit konkreten Zielvorgaben. Als Grundlage dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den o. g. Zeitraum.

Auswirkungen

Anlage/n

1 - 2026.03.12 - GPL Endversion (öffentlich)



Unser Gleichstellungsplan

GEMEINSAM FÜR HAGEN

**Gleichstellungsplan
für die Jahre 2025 - 2029**

Inhalt

1	VORWORT	1
2	ÜBER UNS	2
3	RECHTLICHE GRUNDLAGEN	3
3.1	Das Landesgleichstellungsgesetz NRW	3
3.2	Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans.....	3
3.3	Geltungsbereich	3
3.4	Bekanntmachung	4
3.5	Pflichten der Beschäftigten	4
3.6	Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	4
4	PERSONALENTWICKLUNG	5
4.1	Beschäftigtenstruktur	5
4.2	Prognose	11
4.3	Führungskräfte	11
4.4	Ausbildung	13
4.5	Fortbildung/Veranstaltung.....	16
5	STELLENBESETZUNGSVERFAHREN	17
5.1	Ausschreibung	17
5.2	Vorstellungsgespräche	18
6	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	19
6.1	Flexible Arbeitszeitmodelle	19
6.2	Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern	21
6.3	Familienfreundlicher Betrieb	22
7	MAßNAHMEN ZUR SENSIBILISIERUNG FÜR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT	22

1 Vorwort

Sehr geehrte Beschäftigte des WBH,

dies ist der zweite Gleichstellungsplan des Wirtschaftsbetriebes Hagen AöR (WBH) für den Zeitraum von 2025 bis 2029.

Die Erstellung obliegt der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu leben und zu fördern ist ein wichtiger Bestandteil unseres Betriebes. Auch wenn wir uns dabei auf einem guten Weg befinden, ist im 21. Jahrhundert die Gleichberechtigung aller Geschlechter noch nicht in jedem gesellschaftlichen Bereich verwirklicht.

Jede Dienststelle muss im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen, in dem bestehende strukturelle Benachteiligungen erkannt und durch personalpolitische Maßnahmen behoben werden. Hauptaugenmerke des Gleichstellungsplans sind dabei nach wie vor Frauen in Führungspositionen, sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Umsetzung kann allerdings nur gelingen, wenn wir uns die Wichtigkeit des Themas in unserer täglichen Arbeit bewusstmachen und uns mit gemeinsamem Engagement für die Ziele und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans einsetzen. Der Gleichstellungsplan versteht sich dabei nicht als Mittel zur Quotenerfüllung, sondern möchte durch Chancengleichheit eine arbeitswerte und zukunftsorientierte Unternehmenskultur entwickeln.

Wir freuen uns, mit Ihnen gemeinsam diese Werte zu leben und umzusetzen und vertrauen auch in Zukunft auf Ihre aktive Unterstützung.



Henning Keune
Vorstandssprecher



Hans-Joachim Bihs
Technischer Vorstand



Jörg Germer
Kaufmännischer Vorstand



Ivona Böcker
Gleichstellungsbeauftragte



Gina Fiebig
Fachleitung Personal und Einkauf

2 Über uns

Der Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts der Stadt Hagen. „Gemeinsam für Hagen“ erstellen und unterhalten die rund 350 Beschäftigten die Infrastruktureinrichtungen und Erholungsflächen im gesamten Hagener Stadtgebiet.

Der WBH verantwortet als modernes Dienstleistungsunternehmen unter anderem die Planung, den Bau und die Unterhaltung der öffentlichen Kanalisation sowie der Straßen, Wege und Plätze, die Pflege von Grün- und Parkanlagen, die Gewässerunterhaltung, den Bau und die Unterhaltung der öffentlichen Brücken, den Bau und Betrieb der verkehrstechnischen Einrichtungen, die Unterhaltung der neun kommunalen Friedhöfe sowie die Bewirtschaftung der städtischen Forstflächen. Somit zählt der WBH zu den wichtigsten kommunalen Dienstleistungsunternehmen in Hagen.

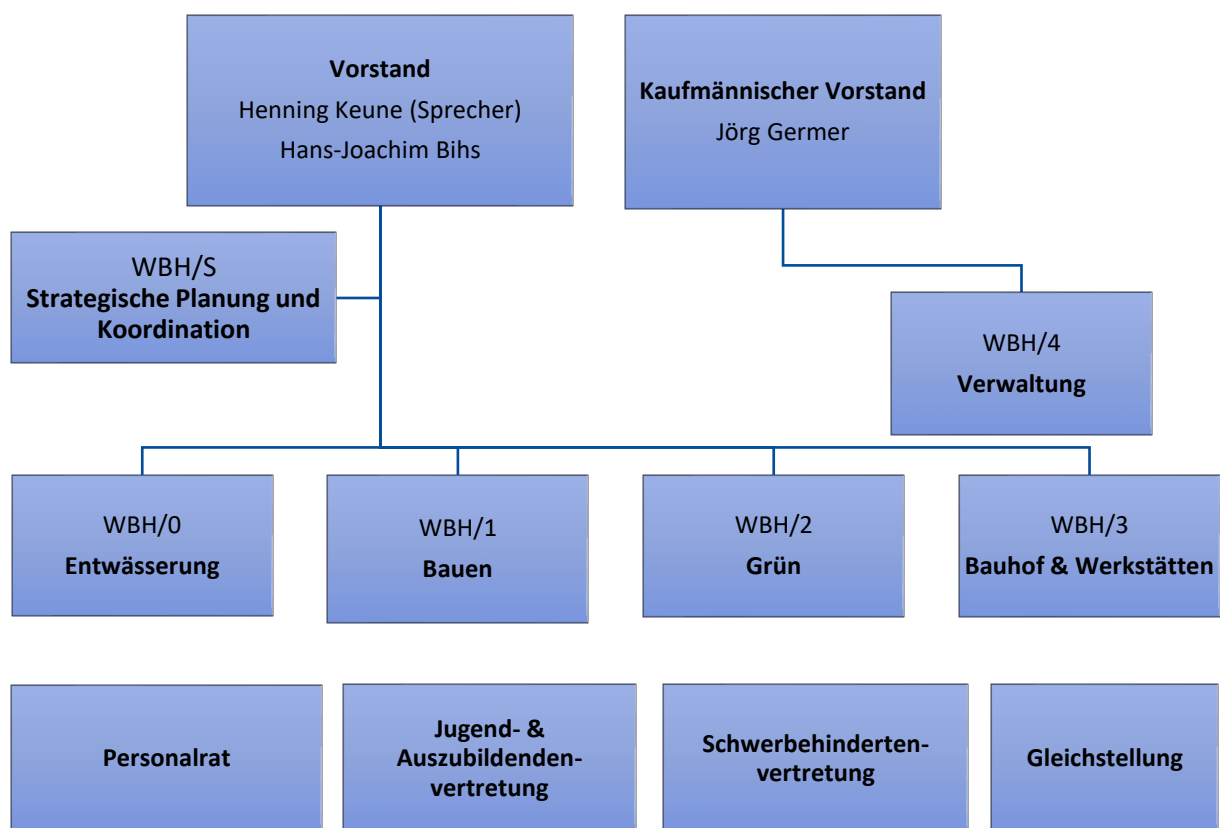


Abb. 1: Organigramm des WBH (eigene Darstellung), Stand November 2024.

3 Rechtliche Grundlagen

3.1 Das Landesgleichstellungsgesetz NRW

Das Landesgleichstellungsgesetz für das Land NRW (LGG NRW) bietet die Grundlage für die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst. Neben der Gleichstellung beider Geschlechter verfolgt das Gesetz die Ziele, bestehende Benachteiligungen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern.

Das LGG NRW sieht in § 5 ab einer Anzahl von 20 Beschäftigten die Erstellung eines Gleichstellungsplans vor. Dieser ist für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu schreiben und fortzuschreiben.

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gemäß § 2 Abs. 1 LGG NRW für den Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR (WBH) für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2029. Außerdem schreibt das LGG NRW in § 15 die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich im Wesentlichen auf die Unterstützung und Mitwirkung der Dienststelle in Hinblick auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen, die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans, die Beratung sowie die Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

3.2 Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans

Inhalte des Gleichstellungsplans sind verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NRW).

Des Weiteren soll der Gleichstellungsplan nach § 6 Abs. 3 LGG NRW für den Zeitraum der Geltungsdauer (2025 bis 2029) konkrete Zielvorgaben enthalten, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese Zielvorgaben sorgen für den Abbau von Unterrepräsentanzen in den Bereichen, in denen der Frauenanteil weniger als 50 % beträgt.

Darüber hinaus enthält der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Als Grundlage dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den o. g. Zeitraum.

3.3 Geltungsbereich

Für die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Führungs- oder Leitungsaufgaben sind die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans Verpflichtung (§ 5 Abs. 10 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten des WBH. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des LGG NRW. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Zustimmung des Personalrates in Kraft. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen und fortzuschreiben.

Wird erkennbar, dass die aufgestellten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen. Gemäß § 5 Abs. 1, 7 LGG NRW wird der Gleichstellungsplan von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt.

3.4 Bekanntmachung

Laut § 5a Abs. 2 LGG NRW sind der Gleichstellungsplan sowie die Berichte über die Personalentwicklung und die entsprechenden Maßnahmen bekannt zu machen.

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes wird mit einer Rundmail von der Gleichstellungsbeauftragten an alle Beschäftigten des WBH mitgeteilt und in der internen Mediathek veröffentlicht. Zudem wird dieser zentral für alle Beschäftigten auf Laufwerk WBH_Alle_Recht_Rechtsgrundlagen WBH intern zur Verfügung stehen.

3.5 Pflichten der Beschäftigten

Die Gleichstellungsverpflichtung gilt für alle Beschäftigten des WBH und in jedem Bereich.

Alle Beschäftigten sind angehalten, sich über die genauen Inhalte des Gleichstellungsplanes zu informieren und die darin enthaltenen Bestimmungen sowie die gesetzlichen Regelungen des LGG NRW einzuhalten. Insbesondere die Führungskräfte des WBH sind dazu verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb aktiv zu fördern und den Gleichstellungsplan in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen.

3.6 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 17 LGG NRW unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 18 LGG NRW frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen des Betriebes zu unterrichten und anzuhören. Das bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess des Betriebes zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist diese Maßnahme rechtswidrig.

4 Personalentwicklung

Gemäß § 5 Abs. 10 LGG NRW stellen die Inhalte des Gleichstellungsplanes ein maßgebliches Steuerungsinstrument der Personalplanung dar, vor allem der Personalentwicklung.

Insbesondere in Bezug auf die zukünftige Personalentwicklung können die Maßnahmen des Gleichstellungsplans die Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zunehmend fördern. Dies ist besonders bei den bevorstehenden Neu- und Nachbesetzungen im Geltungszeitraum 2025 bis 2029 von Bedeutung.

4.1 Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur bilden die Grundlagen des Gleichstellungsplans sowie der Personalentwicklung (§ 6 Abs. 2 LGG NRW). Hier sind Unterrepräsentanzen von Frauen festzustellen, Ursachen zu analysieren und auf dieser Basis geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die diesen Unterrepräsentanzen entgegenwirken sollen.

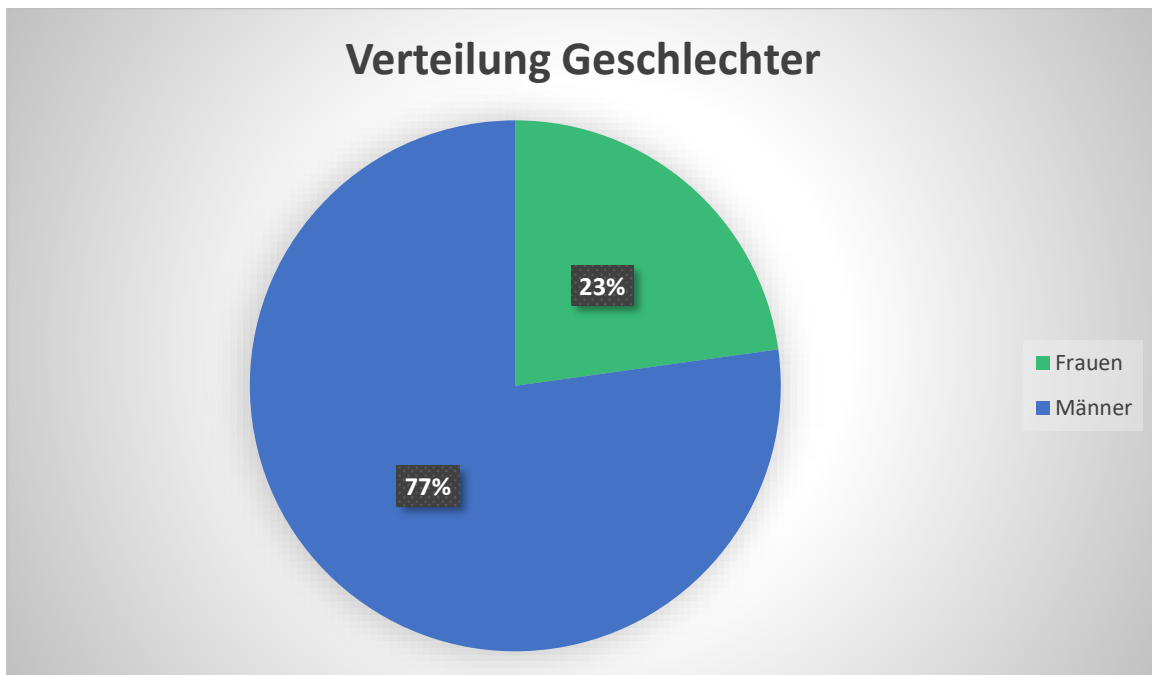


Abb. 2: Geschlechterverteilung (eigene Darstellung), Stand November 2024.

Zum Stichtag des 22.11.2024 waren beim WBH 23 % der Beschäftigten weiblich und 77 % männlich.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergibt sich folgendes Bild:

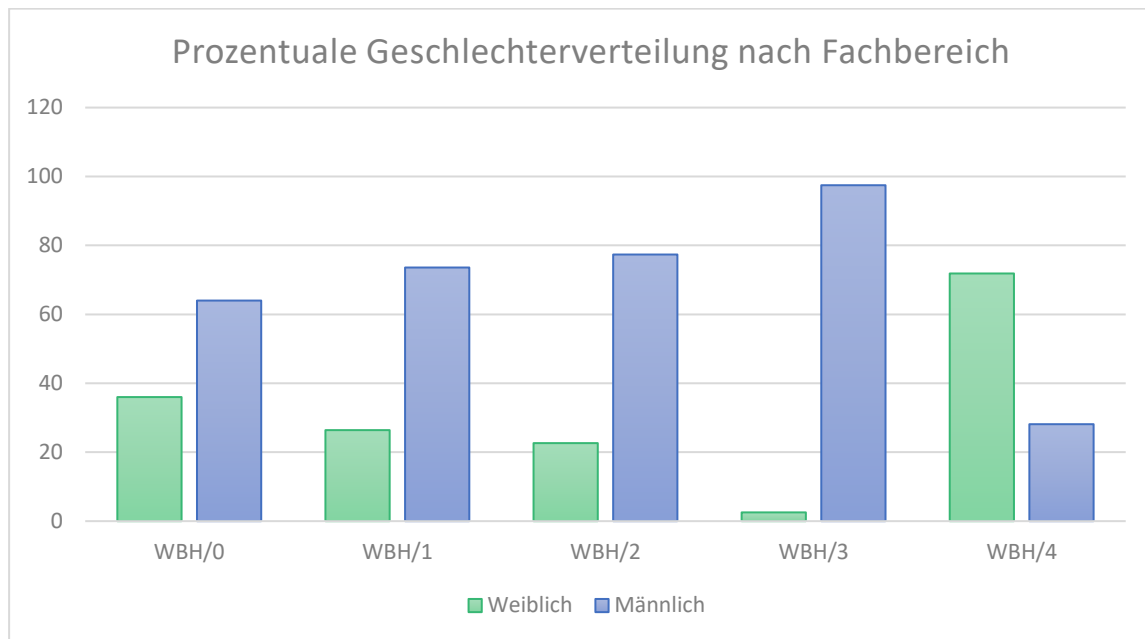


Abb. 3: Geschlechterverteilung nach Fachbereich (eigene Darstellung), Stand November 2024.

Den höchsten Frauenanteil hat mit 71,86 % der Fachbereich WBH/4 - Verwaltung. In diesem Fachbereich sind lediglich 28,13 % der Beschäftigten männlich. Dieser hohe Prozentsatz weiblicher Beschäftigter ergibt sich hier - im Gegensatz zu den anderen Fachbereichen - aus der großen Anzahl der Berufe, die klassischerweise eher von Frauen gewählt werden als von Männern, die in der Verwaltung vertreten sind.

Mit 36 % weist der Fachbereich WBH/0 - Planung den zweithöchsten Anteil weiblicher Beschäftigter auf. 64 % der Beschäftigten sind dort männlich. Da es sich bei den Berufsgruppen in diesem Fachbereich um Berufe handelt, die dem technischen Bereich zuzuordnen sind, ist dieser im Vergleich hohe Frauenanteil positiv hervorzuheben.

Auf WBH/0 folgt der Fachbereich WBH/1 - Bauen. Auch hier sind hauptsächlich Berufsgruppen aus dem technischen Bereich vertreten. Der Frauenanteil liegt bei 26,41 %, der Männeranteil bei 73,59 %.

Fachbereich WBH/2 - Grün weist einen Anteil von 22,64 % weiblichen Beschäftigten und 77,36 % männlichen Beschäftigten auf. Der geringe Frauenanteil ist auf die Berufsfelder zurückzuführen, die in diesem Fachbereich vertreten sind. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Berufe aus dem gewerblichen Bereich, die zu einem großen Teil von Männern besetzt werden.

Den geringsten Anteil weiblicher Beschäftigter weist der Fachbereich WBH/3 - Betrieb und Werkstätten mit 2,54 % auf. 97,46 % der Beschäftigten sind hier männlich.

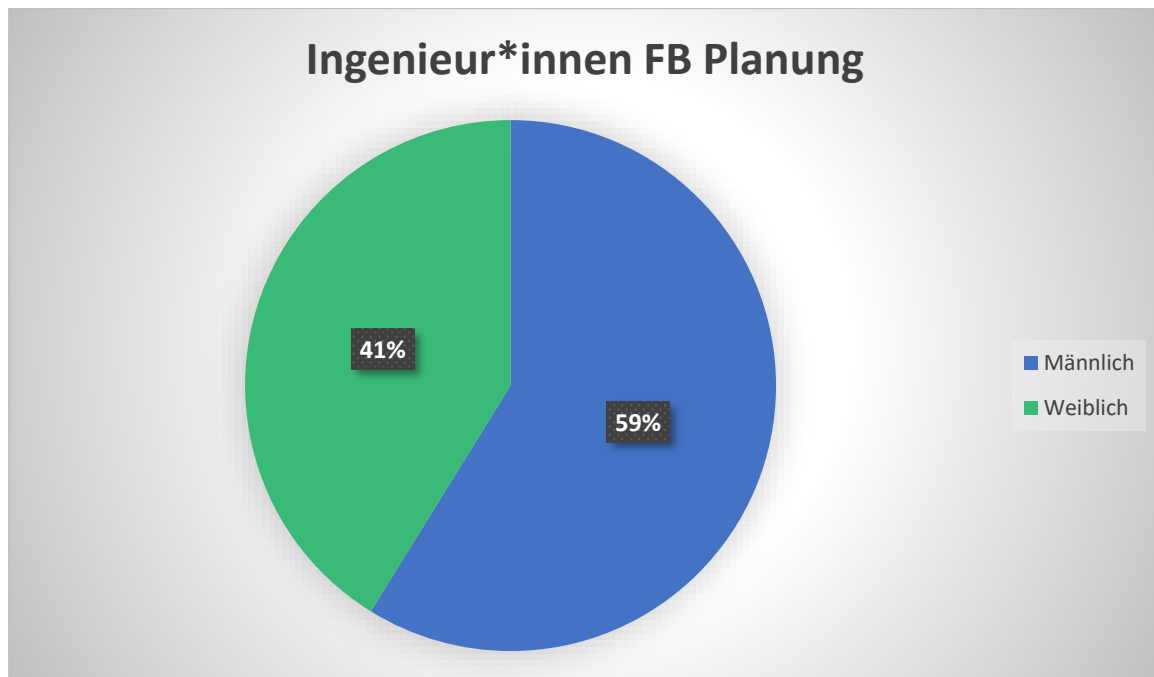


Abb. 4: Geschlechterverteilung Fachbereich Planung (eigene Darstellung), Stand November 2024.

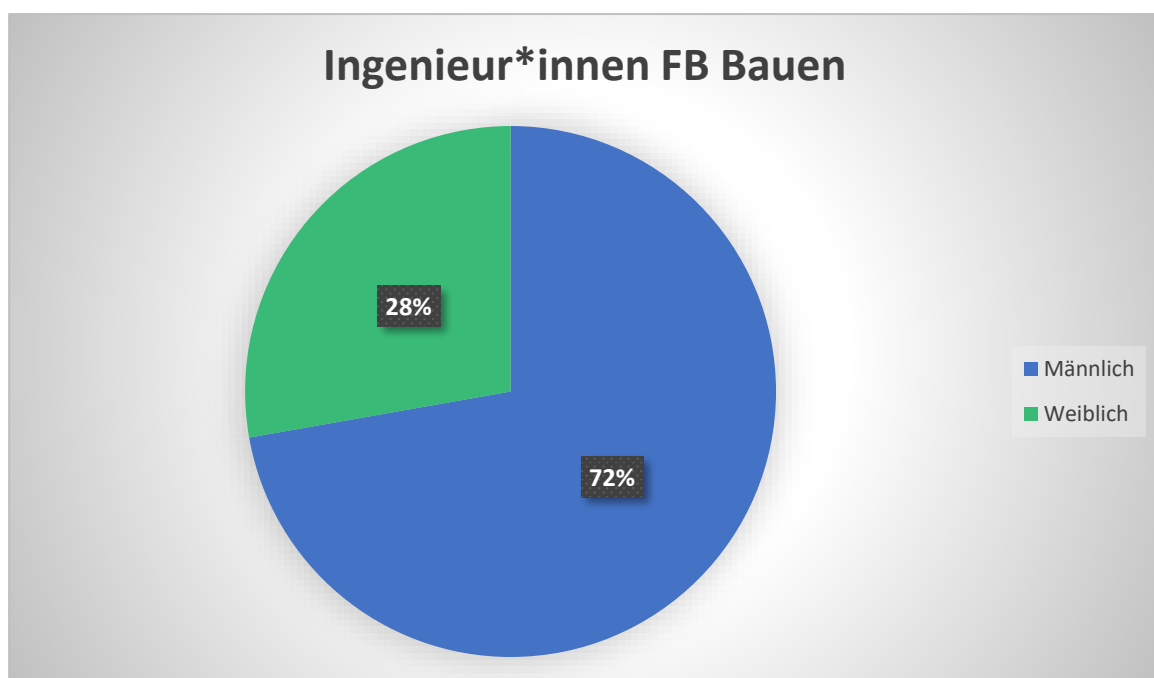


Abb. 5: Geschlechterverteilung Fachbereich Bauen (eigene Darstellung), Stand November 2024.

Mit einem Anteil von 41 % sind Ingenieurinnen im Fachbereich Planung im Vergleich stark vertreten. Im Fachbereich Bauen liegt der Anteil mit 28 % Ingenieurinnen deutlich darunter.

Auch im Hinblick auf Führungspositionen, die beim WBH zu einem großen Teil mit Ingenieur*innen besetzt sind, sollte darauf hingewirkt werden, den Frauenanteil in dieser Berufsgruppe beim WBH zu erhöhen und dadurch auch den Kreis möglicher zukünftiger weiblicher Führungskräfte zu erweitern.



Abb. 6: Geschlechterverteilung Fachbereich Grünunterhaltung (eigene Darstellung), Stand November 2024.

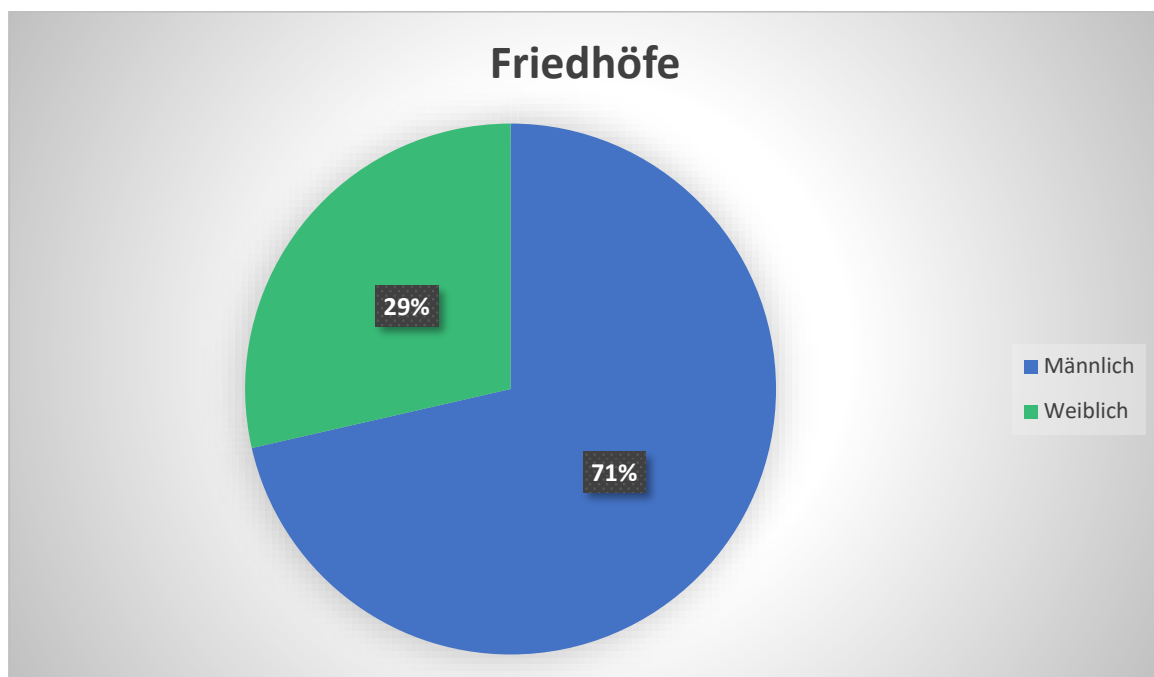


Abb. 7: Geschlechterverteilung Fachbereich Friedhof (eigene Darstellung), Stand November 2024.

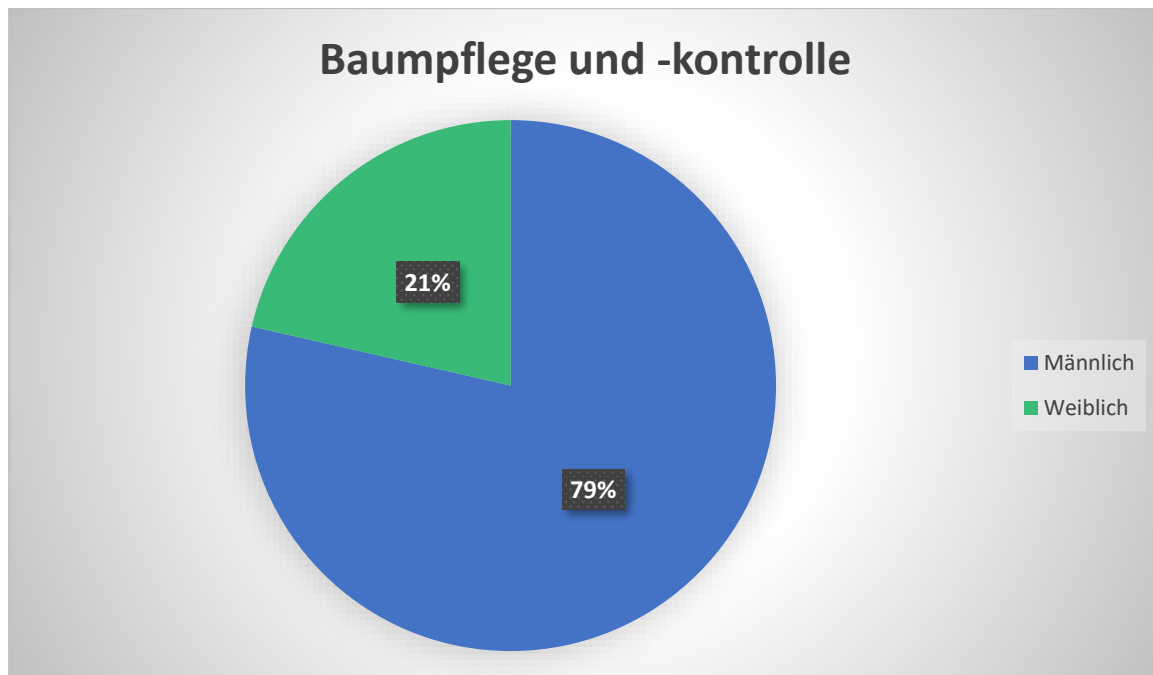


Abb. 8: Geschlechterverteilung Fachbereich Baumpflege und -kontrolle (eigene Darstellung), Stand November 2024.

Bei den gewerblichen Berufen, die beim WBH vertreten sind, handelt es sich überwiegend um Berufe, die noch immer klassischerweise von Männern besetzt werden. Dementsprechend gering fällt der Anteil von weiblichen Beschäftigten in diesen Bereichen aus. Im Bereich der Grünunterhaltung, in dem hauptsächlich Gärtner*innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau arbeiten, liegt der Frauenanteil bei 24 %. Bei den Friedhofsmitarbeiter*innen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 29 % und im Bereich der Baumpflege und -kontrolle sind aktuell 21 % Frauen beschäftigt.

Im Garten- und Landschaftsbau sowie im Forst kann der Unterrepräsentanz von Frauen dadurch entgegengewirkt werden, dass bei der Auswahl der Auszubildenden ein besonderer Wert auf die Förderung von weiblichen Bewerbenden gelegt wird, die nach ihrer Ausbildung langfristig an den WBH gebunden werden sollten. Außerdem besteht in dem Bereich die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren. Sowohl durch die Ausbildung als auch mithilfe von Praktika, können interessierte junge Menschen einen Einblick in das Berufsfeld erlangen, wodurch das Interesse für den Beruf auch unter Frauen frühzeitig geweckt werden kann.

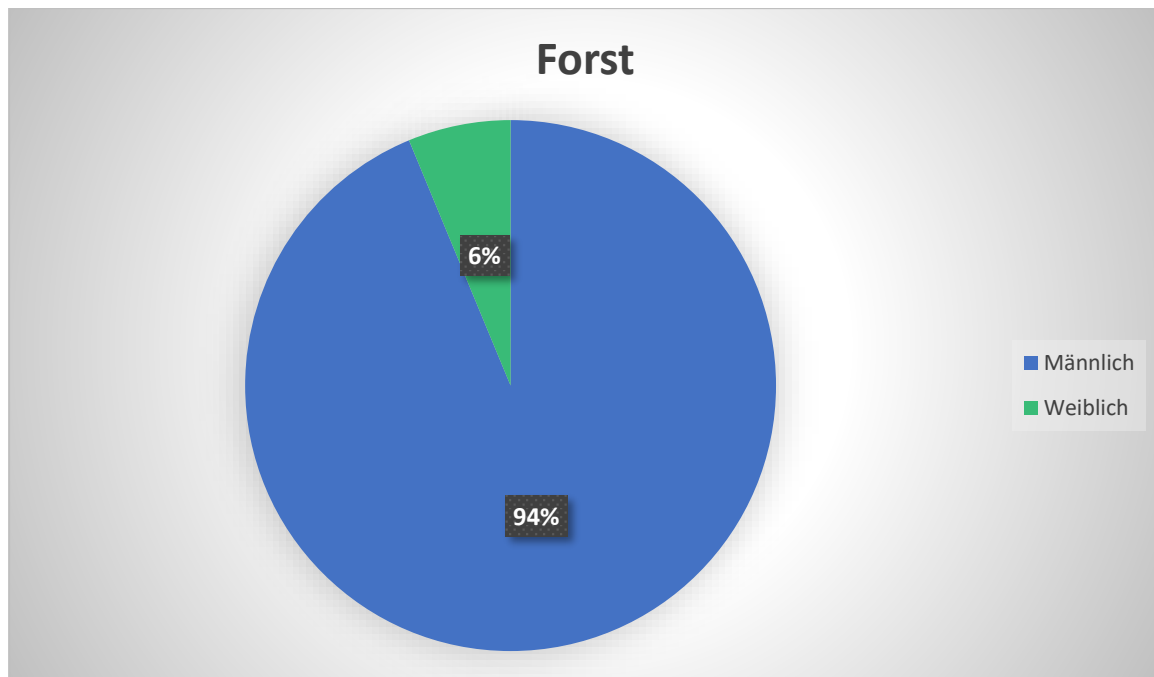


Abb. 9: Geschlechterverteilung Fachbereich Forst (eigene Darstellung), Stand November 2024.

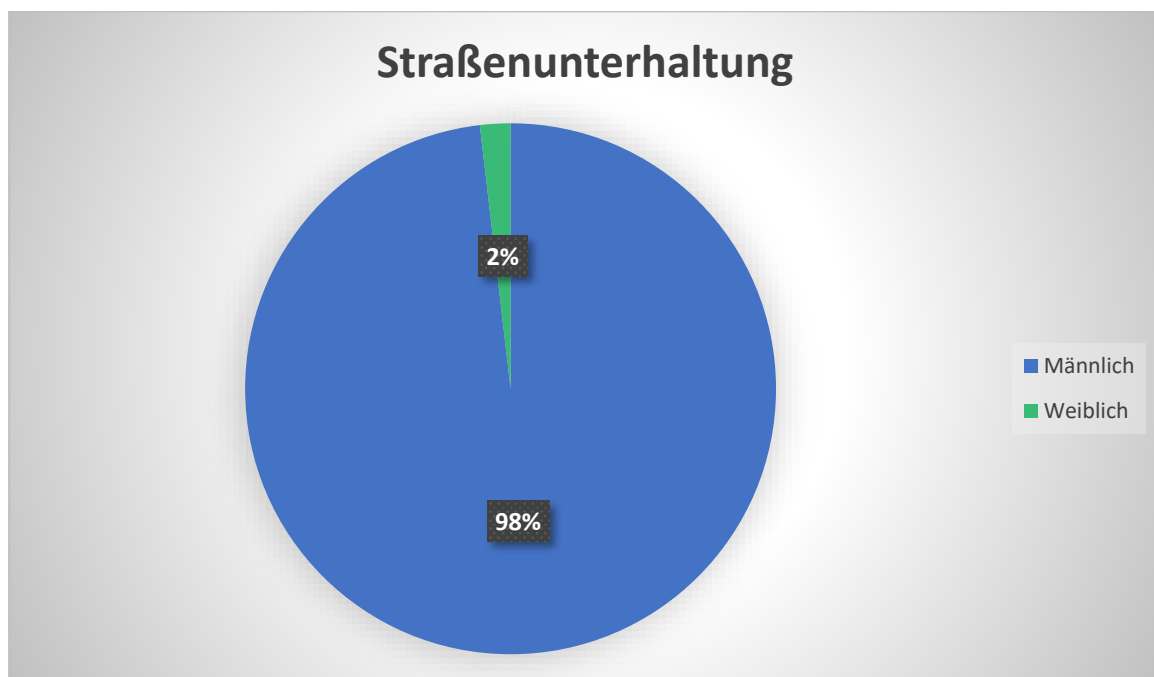


Abb. 10: Geschlechterverteilung Fachbereich Straßenunterhaltung (eigene Darstellung), Stand November 2024.

4.2 Prognose

Neben der Analyse der Beschäftigtenstruktur stellt auch die Prognose der zu besetzenden Stellen und eventueller Beförderungen und Höhergruppierungen im Geltungszeitraum die Grundlage des Gleichstellungsplans dar (§ 6 Abs. 2 LGG NRW).

Faktoren wie Versetzungen, Umsetzungen, Stellenabbau und Kündigungen können innerhalb dieser Prognose nicht berücksichtigt werden.

Prognose der freiwerdenden Stellen im Geltungszeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2029

Im Geltungszeitraum wird es beim WBH einige entscheidende Veränderungen im Hinblick auf die Personalentwicklung geben.

Insgesamt werden voraussichtlich 44 Beschäftigte des WBH bis zum Jahr 2029 ihr Renteneintrittsalter erreichen. Unter allen ausscheidenden Beschäftigten befinden sich drei verbeamtete Beschäftigte und 41 Tarifbeschäftigte. 79,54 % sind männliche Beschäftigte.

Hervorzuheben ist, dass hiervon die Führungsebene in außergewöhnlichem Maße betroffen ist. Hans-Joachim Bihs als Technischer Vorstand sowie zwei Fachbereichsleiter und vier Fachleiter treten bis zum Jahr 2030 ihren Ruhestand an. Da Frauen in Führungspositionen beim WBH weiterhin unterrepräsentiert sind, bietet sich hier eine große Chance, einen Ausgleich zu schaffen. Voraussetzung bleibt die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Eine qualitative gute und zeitnahe Nachbesetzung der Stellen stellt für den WBH auf jeder Ebene eine hohe Priorität dar.

Des Weiteren werden neue Fachkräfte durch die Ausbildung beim Wirtschaftsbetrieb Hagen gewonnen. Zu den eventuellen Übernahmen können aktuell noch keine Angaben gemacht werden. Im Rahmen der Fachkräftesicherung wird das Ausbildungsangebot kontinuierlich ausgebaut.

4.3 Führungskräfte

Bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben oder Führungs- und Leitungsfunktionen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt zu behandeln (§ 7 Abs. 5 LGG NRW), bis der Anteil weiblicher Beschäftigter in diesem Bereich bei 50 % liegt (§ 6 Abs. 3 LGG NRW).

Teilzeitbeschäftigung darf bei Beförderungen keinen Grund für Benachteiligungen darstellen. Vielmehr sind flexible Arbeitsorganisationsformen in Leitungsfunktionen sogar explizit zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG NRW).

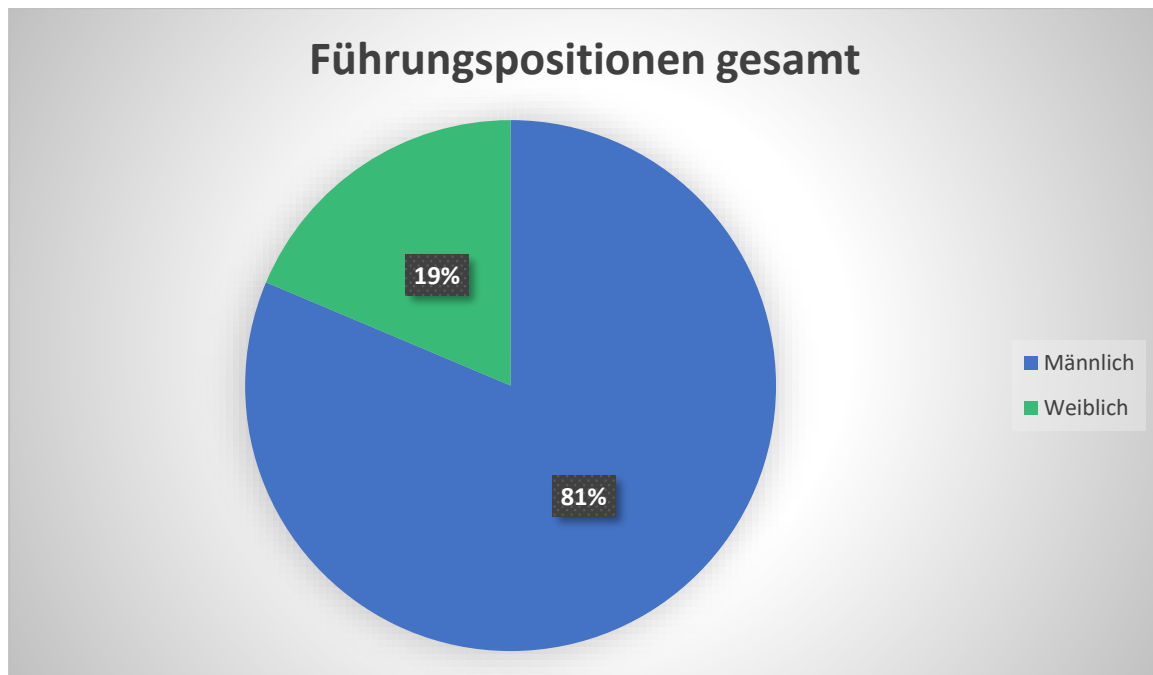


Abb. 11: Geschlechterverteilung Führungsposition betriebsweit (eigene Darstellung), Stand November 2024.

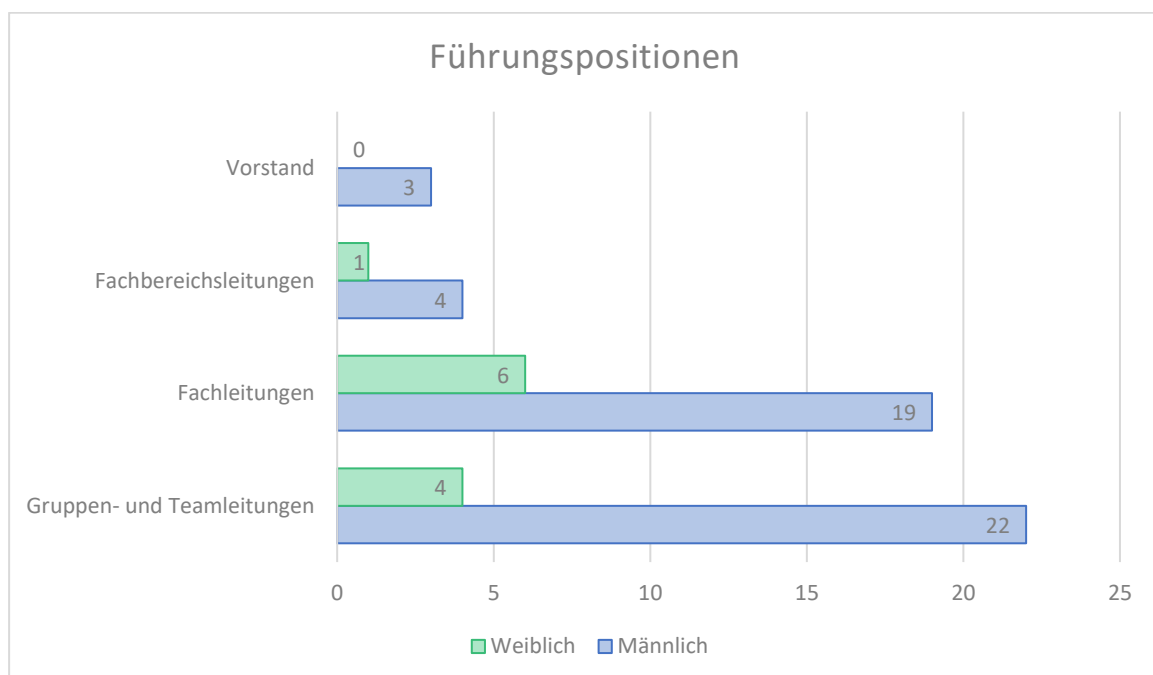


Abb. 12: Geschlechterverteilung Führungspositionen auf Leitungsrang (eigene Darstellung), Stand November 2024.

Einem Gesamtfrauenanteil beim WBH von 23 % steht ein Frauenanteil von 18,64 % an den Führungspositionen gegenüber. 81,36 % aller Führungspositionen sind hingegen von Männern besetzt. Als Führungspositionen gelten die Gruppen- und Teamleitungsstellen, die Fachleitungen, die Fachbereichsleitungen und die Mitglieder des Vorstandes.

Auffallend ist, dass der Frauenanteil sinkt, je höher die Position angesiedelt ist. In der dargestellten Abbildung umfassen die Fachbereichsleitungsstellen die Führung der vier Fachbereiche WBH/0 bis WBH/3 sowie die Führung der Stabstelle des Vorstands, WBH/S.

Die Fachbereichsleitungsstellen sind zu 80 % mit Männern besetzt. Alle Vorstandsmitglieder sind männlich.

Um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass zukünftig mehr Frauen in Führungspositionen vertreten sind, sollte Führung attraktiver dargestellt werden. Es sollten gezielte Gespräche mit den entsprechenden Beschäftigten geführt werden. Ziel der Gespräche soll einerseits sein, die Frauen für Führungspositionen zu motivieren. Andererseits sollen die Gespräche dazu dienen, möglich Hinderungsgründe frühzeitig zu beseitigen.

Zudem soll ausgewählten Beschäftigten die Möglichkeit geboten werden, an Qualifizierungsmaßnahmen für Führungspositionen teilzunehmen. Die Ansprache für diese Qualifizierungsmaßnahmen soll breit angelegt sein, um den Pool interner Bewerbenden für Führungspositionen möglichst groß zu gestalten.

In der Regel ist es für Führungspositionen notwendig, dass diese in Vollzeit besetzt sind. Um mehr Führungspositionen mit weiblichen Beschäftigten zu besetzen, ist es jedoch unabdingbar, die Stellen so umzustrukturieren, dass sie auch in Teilzeit besetzt werden können. Ebenso gilt es auch neuartige Formen der Stellenbesetzung, wie beispielsweise das Job-Sharing, anzubieten. Das Job-Sharing-Modell wird beim WBH bereits im Rahmen einer Fachleitungsstelle ausgeübt und soll perspektivisch, bei Bedarf, ausgebaut werden. Zudem ist beim WBH bereits eine weitere Fachleitungsstelle in Teilzeit mit 30 Wochenstunden besetzt.

4.4 Ausbildung

Gemäß § 8 Abs. 3 LGG NRW sind alle Ausbildungsplätze öffentlich auszuschreiben. Bei einem Frauenanteil von weniger als 50 % in einem Ausbildungsgang, soll die Ausschreibung zudem die Zielformulierung enthalten, den Frauenanteil zu erhöhen.

Grundsätzlich besteht laut dem Berufsbildungsgesetz in § 8 Abs. 1 die Möglichkeit, jede Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. Bisher hat beim WBH keine Ausbildung in Teilzeit stattgefunden, diese Möglichkeit wird jedoch geprüft.

Aktuell bildet der WBH in den Berufen „Gärtner*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“, „Forstwirt*in“ sowie „Straßenbauer*in“ aus. Außerdem werden die dualen Studiengänge „Fachinformatik“ und „Bauingenieurwesen“ angeboten. Des Weiteren sind Ausbildungen im Verwaltungsbereich sowie im Berufszweig „Fachkraft für Rohrkanal und Industrieservice“ geplant.

Girls‘ Day

Seit einigen Jahren nimmt der WBH aktiv am Girls‘ Day teil. Zu Beginn der Teilnahme lag der priorisierte Fokus auf die angebotenen Ausbildungsberufe in der Forstwirtschaft, im Garten- und Landschaftsbau sowie dem Straßenbau. Die Resonanz ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Daher fand der vergangene Girls‘ Day im Jahr 2024 themenübergreifend in fast allen Fachbereichen des WBH statt. Somit konnten die interessierten Teilnehmerinnen beispielsweise auch in Abteilungen wie „Bau“, „Betrieb und Werkstätten“ praxisorientierte Einblicke erhalten. Die Teilnahme ist auch in den nächsten Jahren erneut geplant.

Zudem werden in den entsprechenden Fachbereichen regelmäßig Schülerpraktika sowie Berufsfelderkundungstage angeboten. Insbesondere im Fachbereich „Bau“ könnte sich dadurch die Chance erhöhen, zukünftig mehr Bewerbende zu erreichen.

Messe, Schule und Praktika

Weitere Maßnahmen, um mehr junge Frauen für die Ausbildungsberufe zu begeistern, sind Präsentationen an Schulen, an denen der WBH die jeweiligen Ausbildungsberufe vorstellt und die Teilnahme an Ausbildungsmessen. Seit 2019 präsentiert sich der WBH daher jährlich auf der Hagener Ausbildungsmesse. Im Rahmen der Messe erhalten die interessierten Schüler*innen Einblicke in die tagtäglichen Aufgaben der Ausbildungsberufe.

Die Durchführung der Messen wird von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Fachbereichen organisiert. Darüber hinaus ist es in fast allen Bereichen des WBH möglich, Berufsfelderkundungstage oder länger andauernde Praktika zu absolvieren. So können die entsprechenden Berufsinhalte praxisorientiert vermittelt sowie erste Kontakte zu den Ansprechpersonen geknüpft werden. Für die Gewinnung neuer Fachkräfte und Auszubildenden, könnte die Teilnahme von weiteren Messen auf der Agenda stehen. Bereits im Jahr 2024 hat sich der WBH neben der Ausbildungsmesse in Hagen auch auf zwei weiteren Ausbildungsmessen im Ennepe-Ruhr-Kreis „Zukunft EN“ vorgestellt, um die Bekanntheit auch im weiteren Umkreis über die Stadtgrenzen hinaus auszubauen.

Gewinnung Studierende

Im Bereich Bauingenieurwesen wurde in der Vergangenheit bereits eine, für den WBH bis dato neue, Recruiting-Maßnahme eingesetzt: die Einstellung von Werkstudierenden. Mit der Gewinnung von Werkstudierenden konnten erfolgreich einige personelle Lücken geschlossen werden. Der WBH bietet seinen Werkstudierenden aktive Unterstützung bei deren Abschlussarbeiten an. Mit einer äußerst flexiblen Arbeitszeitgestaltung steht das Studium weiterhin im Fokus der Studierenden, sie sammeln aber bereits parallel wertvolle Berufserfahrung. Bisher konnten alle Werkstudierenden im Anschluss an ihre Teilzeitbeschäftigung in eine unbefristete Festanstellung übernommen werden. Dieses Konzept soll bei Bedarf auch weiterhin fortgesetzt werden und eventuell auch auf andere Fachbereiche erweitert werden.

Darüber hinaus bietet der WBH für Studierende ebenfalls studentische Pflichtpraktika in den verschiedenen Fachbereichen sowie die praxisfundierte Begleitung von Abschlussarbeiten an. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit können die Studierenden wertvolle Praxiserfahrungen sammeln und den WBH als Arbeitgeber kennenlernen. Aus diesen Praktika könnte sich ebenfalls eine Anstellung für die Studierenden ergeben und der WBH kann so weitere Beschäftigte gewinnen. Für die weitere Gewinnung neuer Hochschulabsolvierenden könnten zukünftig Kooperationen mit Fach-/Hochschulen angestrebt werden, wie z. B. durch die Teilnahme an Karrieretagen oder gemeinsamen Projekten. Zusätzlich nutzt der WBH seit 2024 bereits Hochschulportale um die vakanten Stellen für Hochschulabsolvierende auszuschreiben. Insbesondere im Bereich Bauingenieurwesen ist der Fachkräftemangel spürbar, sodass insbesondere hier fortlaufend neue Wege und Trends recherchiert und genutzt werden, um neue Beschäftigte zu gewinnen. Hier ist beispielsweise aktuell geplant, eine neue Plattform „bauTalents“ zu nutzen, um weitere neue Bauingenieur*innen gewinnen zu können. Zudem sollen Kontakte bzw. Kooperationen zu den Fachschaften im Bereich Bauingenieurwesen an Hochschulen genutzt werden, um weitere Studierende zu gewinnen.

Personalmarketing

Hinsichtlich der Gewinnung von Fachkräften stellt eine öffentliche und werbewirksame Darstellung, mitsamt der Weiterentwicklung der eigenen Arbeitgebermarke, für den WBH eine immer größer werdende Bedeutung dar. Daher wurde im Bereich des Personalmarketings in den letzten Jahren einige Maßnahmen umgesetzt. So wurde unter anderem Buswerbung gebucht.

Die Werbeplatzierung an den Bussen, die täglich im Hagener Stadtgebiet unterwegs sind, erreicht „nebenbei“ eine Vielzahl an Menschen und hat eine hohe Aufmerksamkeitsspanne. Eine Eigenschaft der Marke WBH ist die Verbundenheit zu der Stadt Hagen, die Regionalität. Die Werbeansprache findet somit, neben der weiteren, überregionalen Präsenz, auch im lokalen Umfeld statt.

Employer Branding Profile (Arbeitgeberprofile) bei Xing, Kununu und LinkedIn existieren bereits seit Längerem. Die Ziele dieser Profile sind es, den WBH als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren, Transparenz bei den Bewerbenden zu schaffen und sich gegenüber anderen Arbeitgebern, insbesondere aus der Privatwirtschaft, wettbewerbsfähig zu positionieren. Aktuelle Stellenausschreibungen werden auch auf den Portalen publiziert. Darüber hinaus werden die entsprechenden Vakanzen zielgruppengerecht auf verschiedenen Online-Jobplattformen veröffentlicht. Hierbei wird in der Regel ein Mix aus Stellenbörsen des Öffentlichen Dienstes, bekannten, allgemeinen Plattformen und den sozialen Medien sowie fachspezifischen Kanälen, die explizit die Berufsgruppe ansprechen, gewählt.

Zukünftig werden die online Auftritte im Social-Media-Bereich noch weiter ausgebaut bzw. neu realisiert. Hier werden entsprechende Konzepte in den Folgejahren entwickelt.

Zusätzlich zu den bereits bestehenden und geplanten Maßnahmen, ist das Ziel eine WBH-weite Corporate Identity zu entwickeln. Die ebenfalls die Entwicklung bzw. Überarbeitung der Arbeitgebermarke beinhaltet.

Ziel ist es, intern und extern einheitlich aufzutreten und so eine positive und authentische Wirkung zu erreichen. Um eine authentische Außenwirkung darstellen zu können, ist es von Bedeutung, dass die dargestellten Werte, die Unternehmenskultur sowie die Kommunikation auch intern entsprechend umgesetzt und gelebt werden. Deshalb ist es beabsichtigt, für den WBH eine Corporate Identity zu entwickeln. Das heißt, es sollen beispielsweise folgende Punkte analysiert und festgelegt werden: Werte, Normen, Unternehmensleitbild, Kommunikation, visuelles Erscheinungsbild, Unternehmensziele sowie ggf. Führungsleitlinien. Auf Basis der dann festgelegten Corporate Identity für den WBH soll die Entwicklung der Employer Brand (Arbeitgebermarke) erfolgen. Die Notwendigkeit für die Entwicklung einer Arbeitgebermarke ergibt sich aus dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fach- und Führungskräfemangel, von dem ebenfalls der WBH, wie bereits erwähnt, betroffen ist. Im Rahmen einer umfassenden Employer Branding Strategie kann sich der WBH von anderen Arbeitgebenden abheben, potenzielle neue Beschäftigte zielgruppengerecht ansprechen, bestehende Beschäftigte an das Unternehmen binden und effektiv die Benefits für Beschäftigte präsentieren. Dazu zählen zum Beispiel die flexiblen Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit, Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Fortbildungsmöglichkeiten, Nachhaltigkeit sowie das Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Durch die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen erhofft sich der WBH, weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und so die offenen Vakanzen auch langfristig besetzen zu können. Die Corporate Identity mit dem damit verbundenen Corporate Design soll die Grundlage für alle Marketingmaßnahmen schaffen, um so eine Imagesteigerung und einen Wiedererkennungswert zu erzielen. Im Rahmen dessen ist es zudem geplant, die Homepages neu zu gestalten und zu vereinheitlichen. Ziel dabei ist es, eine positive und authentische Außenwirkung zu erreichen und die Homepage barrierefrei zu gestalten.

„rexX“

Die Personalmanagementsoftware „rexX“ ermöglicht dem WBH, das Bewerbungsverfahren ganzheitlich digital und datenschutzkonform abzubilden. Für die Bewerbenden sind damit auch „Kurzbewerbungen“ schnell möglich, insbesondere im Bereich „Bau“. Das Ziel von „Kurzbewerbungen“ ist es, angesprochenen Fachkräften zu ermöglichen, ihre Qualifikationen anzugeben, ohne eine umfangreiche, komplett vollständige Bewerbung anzufertigen.

Ein aktueller Lebenslauf und ein Zeugnis reichen grundsätzlich erst einmal aus, um eine erste Vorauswahl zu treffen. „rex“ schafft einen insgesamt transparenteren und zügigeren Bewerbungsprozess, was für das Recruiting von passenden Fachkräften essenziell ist.

4.5 Fortbildung/Veranstaltung

Weibliche Beschäftigte sind mindestens entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zu Fortbildungen zuzulassen (§ 11 Abs. 1 LGG NRW).

Für weibliche Beschäftigte werden besonders Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die für die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen qualifizieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Es sollen regelmäßig Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung von Mann und Frau und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angeboten werden (§ 11 Abs. 2, 4 LGG NRW).

Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass auch für Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme möglich ist. Sollten durch die Teilnahme an der Fortbildung zusätzliche Kosten für die Kinderbetreuung anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu erstatten (§ 11 Abs. 3 LGG NRW).

Die Möglichkeiten zu regelmäßigen Fortbildungen und Seminaren wird beim WBH allen Beschäftigten gewährt. Auch die Auszubildenden haben jederzeit die Option sich in ihren jeweiligen Fachbereichen weiterzubilden.

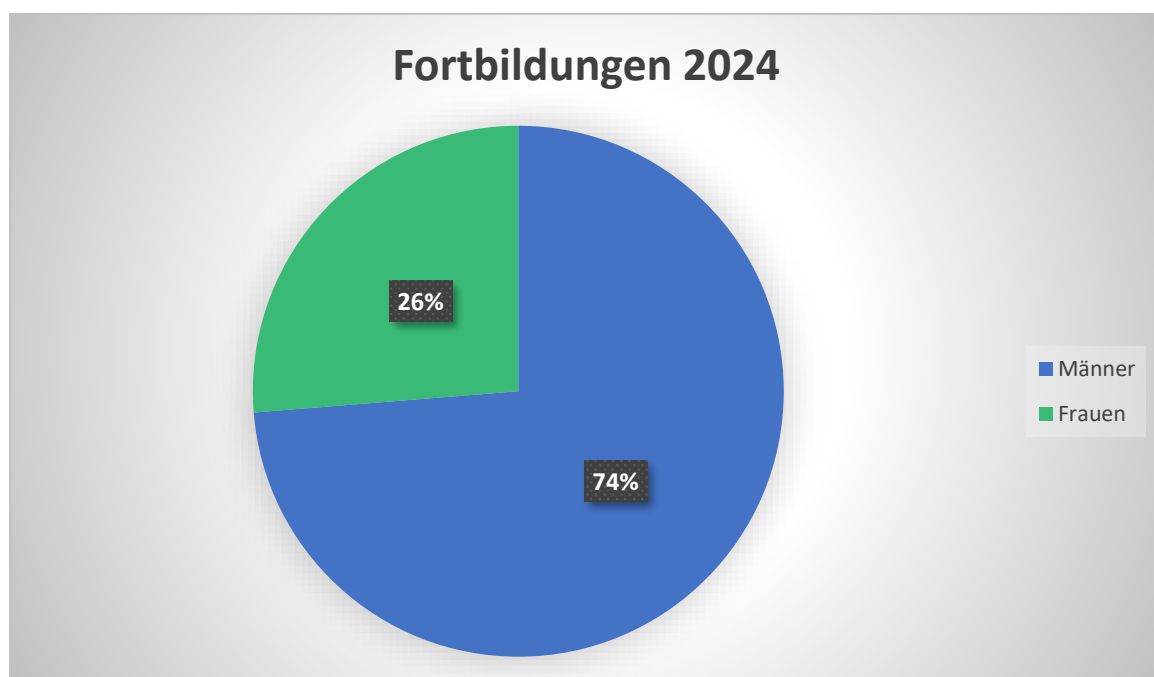


Abb. 13: Besuchte Fortbildungen nach Geschlechtern verteilt (eigene Darstellung), Stand November 2024.

Insgesamt nahmen die Beschäftigten des WBH im Jahr 2024 an 430 Fortbildungen teil.

Begründet durch das Verhältnis von 77 % männlichen Beschäftigten und 23 % weiblichen Beschäftigten beim WBH, haben auch im Gesamten betrachtet, prozentual mehr Männer als Frauen Fortbildungen besucht. Wird jedoch der Anteil der Frauen in der Beschäftigtenstruktur berücksichtigt (23% der Beschäftigten sind weiblich), ist erkennbar, dass die weiblichen Beschäftigten durchschnittlich mehr Fortbildungen besucht haben (26 % der gesamten Fortbildungen wurden von Frauen besucht) als die männlichen Beschäftigten.

Die Führungskräfte sollten auch weiterhin umfassend darauf hinwirken, die Beschäftigten bei der Teilnahme an Fortbildungen zu unterstützen und sie für die berufliche Weiterbildung zu motivieren.

Damit Führung unabhängig vom Geschlecht ein attraktives Wirkungsfeld bleibt, arbeitet der WBH aktiv an seiner Führungskultur. Führungskräfte werden durch Einbezug in Entscheidungsprozesse, Feedback Top-Down sowie Bottom-Up und Mitgestaltung von Arbeitsprozessen involviert, um geschlechterspezifische Führungsbedürfnisse aufzudecken und Organisation sowie Kultur daran auszurichten.

Die Personalabteilung fördert durch Strukturen und Veranstaltungen die Vernetzung zwischen Führungskräften als Führungsteam sowie Erweiterung von Führungskompetenzen. Dies stärkt ein geschlechterunabhängiges Führungsbild und erleichtert so Frauen den Einstieg als auch die Erfüllung der Führungsrolle.

5 Stellenbesetzungsverfahren

Laut § 7 Abs. 2 LGG NRW sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen. Gleiches gilt auch für die Übertragung höherwertiger Aufgaben, falls Frauen in der damit verbundenen Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind.

Im gesamten Stellenbesetzungsverfahren werden alle eingegangenen Bewerbungen für die Auswahl berücksichtigt. Bei der weiteren Prüfung, ob die Bewerbenden für die zu besetzende Stelle geeignet sind, werden die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten geprüft. Dadurch besteht Chancengleichheit, unabhängig vom Geschlecht, Familienstand, Religion usw. Diese Daten sind im Bewerbungsverfahren über die Personalmanagementsoftware „rex“ keine Pflichtfelder und werden ebenso wenig von den Bewerbenden verlangt, wie ein Foto oder Angaben zu der jeweiligen Herkunft. Nach einer Vorauswahl, die der entsprechende Fachbereich zusammen mit der Personalabteilung, der Gleichstellungsbeauftragten und Personalrat trifft, werden die ausgewählten Bewerbenden für ein persönliches Vorstellungsgespräch eingeladen.

Auch bei einem internen Ausschreibungsverfahren wird eine Vorauswahl anhand der geforderten Qualifikationen getroffen und die Bewerberenden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Besetzung der offenen Stellen erfolgt entweder durch extern eingestellte Fachkräfte (auch vermehrt Quereinsteiger*innen), Beschäftigte des WBH oder durch neu ausgebildete Nachwuchskräfte.

5.1 Ausschreibung

Freie Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind intern auszuschreiben. Von einer externen Ausschreibung kann in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. Sollte jedoch nach dieser internen Ausschreibung keine qualifizierte Bewerbung einer Frau eingegangen sein, soll die Ausschreibung einmal extern wiederholt werden. Von dieser öffentlichen Ausschreibung kann nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden (§ 8 Abs. 1, 2 LGG NRW).

Ausschreibungen sind in geschlechtergerechter Sprache zu verfassen. Es ist außerdem darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 8 Abs. 4 LGG NRW).

Alle Stellen sind zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 8 Abs. 6 LGG NRW).

Wie bereits im LGG NRW beschrieben, ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch in der Sprache zu beachten.

Alle Stellenausschreibungen werden im Vorfeld inhaltlich mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem entsprechenden Fachbereich abgestimmt.

Um sprachlich allen Geschlechtern (männlich, weiblich, divers) gerecht zu werden, präferiert der WBH bei Möglichkeit eine geschlechterneutrale Form. So wird eine optimale Lesbarkeit und Verständlichkeit gewährleistet. Ansonsten wird der sogenannte „Gender-Stern“¹ verwendet. Darüber hinaus wird zusätzlich hinter jeder Positionsbezeichnung „(w/m/d)“ ergänzt. Dies gilt für alle internen und externen Stellenausschreibungen.

Beispiel:

Geschlechtsneutrale Schreibweise (falls möglich): Sachbearbeitung (w/m/d)

Gender-Stern: Sachbearbeiter*in (w/m/d)

Alle Stellenausschreibungen des WBH enthalten zudem folgende, allgemeine Hinweise: Berücksichtigung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse erfolgt nur, bei einem Nachweis über die Gleichwertigkeit. Es wird den Bewerbenden eine Info bzw. ein Link zu der zuständigen Stelle zur Verfügung gestellt.

Gültige Arbeitserlaubnis ist gesetzliche Voraussetzung für eine Beschäftigung. Gleichstellungshinweise, dass der WBH offensiv das Ziel zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt. In Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer jeweils unterrepräsentiert sind, werden Bewerbungen von Frauen bzw. Männern bei gleichwertiger Qualifizierung bevorzugt behandelt.

Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung werden gern geprüft.

Berufliche Integration nach dem SGB IX: Bewerbungen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungsunterlagen werden entsprechend den Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung behandelt

5.2 Vorstellungsgespräche

Sofern sie die geforderte Qualifikation erfüllen, sind zu Vorstellungsgesprächen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Frauen einzuladen.

Bei allen Vorstellungsgesprächen ist eine Auswahlkommission anwesend. Grundsätzlich sieht das LGG NRW eine paritätische Besetzung der Auswahlkommission von Frauen und Männern bei einem Vorstellungsgespräch vor. Der WBH setzt dies nach Möglichkeit um, jedoch ist es

¹ Siehe hierzu in Kapitel 7 die Informationen zur geschlechtergerechten Sprache

aufgrund des geringen Frauenanteils beim WBH nicht bei jedem Gespräch umsetzbar. Ist das nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 1, 2 LGG NRW).

Diese Auswahlkommission besteht seitens des WBH aus Beschäftigten der entsprechenden Fachabteilung (abhängig von der Vakanz die jeweilige Fachbereichsleitung oder/und Fachleitung oder/und Teamleitungen), mindestens einer Person aus der Personalabteilung, der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin, einem Mitglied aus dem Personalrat, ggf. der Schwerbehindertenvertretung oder ihrer Vertretung.

Fragen, die dazu geeignet sind, zu diskriminieren, sind unzulässig. Hierbei handelt es sich vor allem um Fragen zu Familienstand, Schwangerschaft, Elternzeit oder Familien- und Pflegeaufgaben (§ 9 Abs. 3 LGG NRW).

Frühere Teilzeitbeschäftigungen aufgrund von Pfllegetätigkeiten dürfen bei der Auswahlentscheidung nicht nachteilig berücksichtigt werden, ebenso wie der Familienstand oder die Einkommensverhältnisse in der Partnerschaft (§ 10 Abs. 2 LGG NRW).

Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind im Vorstellungsgespräch keine privaten Fragen an die Bewerbenden zulässig, da dies eine Benachteiligung oder Bevorzugung bei der finalen Auswahl darstellen könnte. Falls doch private Themen seitens der Bewerbenden aufkommen, dürfen diese nicht bei der finalen Auswahl berücksichtigt werden. Dieser Hinweis wird allen Bewerbenden zu Beginn des Vorstellungsgesprächs seitens der Personalabteilung mitgeteilt. Die Vorstellungsgespräche werden anhand eines einheitlichen Fragebogens geführt, dadurch wird sichergestellt, dass allen Bewerbenden die gleichen Fragen gestellt werden und folglich eine objektive Auswahlentscheidung möglich ist.

6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein ausdrückliches Ziel des LGG NRW ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (§ 1 LGG NRW). Dazu soll die Dienststelle grundsätzlich familienfreundliche Arbeitszeiten anbieten.

6.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Laut § 13 LGG NRW sind Beschäftigten, die Angehörige pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (§ 13 Abs. 1 LGG NRW). Dementsprechend sind die Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitarbeitsmodellen zu informieren. Dem Bedarf entsprechend sind Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Dies gilt ausdrücklich auch für Führungs- und Leitungsfunktionen (§ 13 Abs. 2 LGG NRW). Die Anträge auf familiär bedingte Teilzeitbeschäftigung auf bis zu 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten, die Angehörige pflegen, sind zu bewilligen, wenn dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung ist auf absolute Ausnahmefälle beschränkt. Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben stellt keinen zwingenden dienstlichen Grund dar (§ 13 Abs. 3 LGG NRW). Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen oder auf dienstliche Beurteilungen auswirken (§ 13 Abs. 4 LGG NRW). Dementsprechend dürfen Teilzeitbeschäftigte bei Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Aufgaben nicht benachteiligt werden. Flexible Arbeitsorganisationsformen, wie z. B. Teilzeit, mobile Arbeit oder Jobsharing stehen der Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen nicht entgegen. Diese flexiblen Modelle sind insbesondere in Leitungsfunktionen explizit für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG NRW). Einem Antrag auf Änderung des Teilzeitumfanges oder auf den Übergang in Vollzeit ist zu entsprechen, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 7 LGG NRW).

Beurlaubungsanträge von Beschäftigten, die Angehörige pflegen, sind zu bewilligen, wenn dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 14 Abs. 1 LGG NRW). Bei Beurlaubungen oder Elternzeit ist ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 3 LGG NRW). Nach Beurlaubung oder Elternzeit sollen die Beschäftigten wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden, ein Anspruch auf die bisherige Stelle besteht unter Umständen nicht mehr (§ 14 Abs. 2 LGG NRW). Auch während Beurlaubung oder Elternzeit sollen die Beschäftigten über Fortbildungsmaßnahmen informiert werden und insbesondere an Fortbildungen teilnehmen können, die dazu dienen, Status und Qualifikation zu erhalten oder den Wiedereinstieg zu erleichtern. Außerdem sind diesen Beschäftigten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (§ 14 Abs. 4 LGG NRW). Schon vor Ende der Beurlaubung oder der Elternzeit sind mit den Beschäftigten Beratungsgespräche über die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung zu führen (§ 14 Abs. 5 LGG NRW).

Die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt in der aktuellen Arbeitswelt einen immer höheren Stellenwert ein. Die Bewerbenden der sogenannten „Generation Z“, und auch darüber hinaus, haben andere Ansprüche an neue Arbeitgeber und die Ausgestaltung ihrer Stellen. Entscheidend für die Beschäftigtengewinnung sowie -bindung sind demnach beispielsweise auch die Unternehmenswerte, Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sowie Eigenständigkeit und Individualität. Auch der WBH versucht diesen Anforderungen in einigen Punkten optimal gerecht zu werden. Den Beschäftigten soll durch eine sehr flexible Arbeitsgestaltung ohne Kernarbeitszeit, verschiedene individuelle Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an der mobilen Arbeit eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglicht werden.

Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten

Gemäß der aktuellen Dienstvereinbarung ist es in Absprache mit der Führungskraft möglich, bis maximal 60 % der Arbeitszeit ortsunabhängig zu arbeiten. Dadurch wird, neben einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowie eine Verbesserung der Arbeitsproduktivität unterstützt.

Das mobile Arbeiten kann auch aufgrund der neu eingeführten Personalmanagementsoftware „rexx“ flexibel umgesetzt und gelebt werden. Die Beschäftigten haben damit einen digitalen Zugriff auf ihr gesamtes Zeit- und Abwesenheitsmanagement und können dieses remote verwenden.

Außerdem besteht die Option der Altersteilzeit.

Weiterhin geplante Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ein Lebensarbeitszeitkonto, bei dem die Beschäftigten sich durch zeitlich begrenzten Verzicht auf einen Teil ihres Lohns freie Zeiten bei Fortzahlung des Lohns erarbeiten können. Die Länge der freien Zeit, die erarbeitet werden kann, ist individuell bestimmbar.

Die Statistik zeigt, dass 60 % aller Teilzeitstellen von weiblichen Beschäftigten besetzt sind, während nur 40 % der Stellen mit einer reduzierten Stundenanzahl von männlichen Beschäftigten ausgeübt werden. Vollzeit arbeiten hingegen 91,72 % aller Mitarbeiter, jedoch nur 56,84 % aller weiblichen Beschäftigten. Hier ist darauf hinzuwirken, dass einerseits die weiblichen Beschäftigten zu ermutigen sind, ihre Stundenanzahl zu erhöhen, um sich nicht der Gefahr der Altersarmut auszusetzen. Gleichzeitig sollte aber auch darauf hingewirkt werden, dass es auch für die männlichen Beschäftigten zur Normalität wird, im Zuge von Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder sonstigen privaten Gründen die Arbeitszeit zu reduzieren, sodass die Pflegetätigkeiten zukünftig nicht mehr hauptsächlich von Frauen ausgeführt werden.

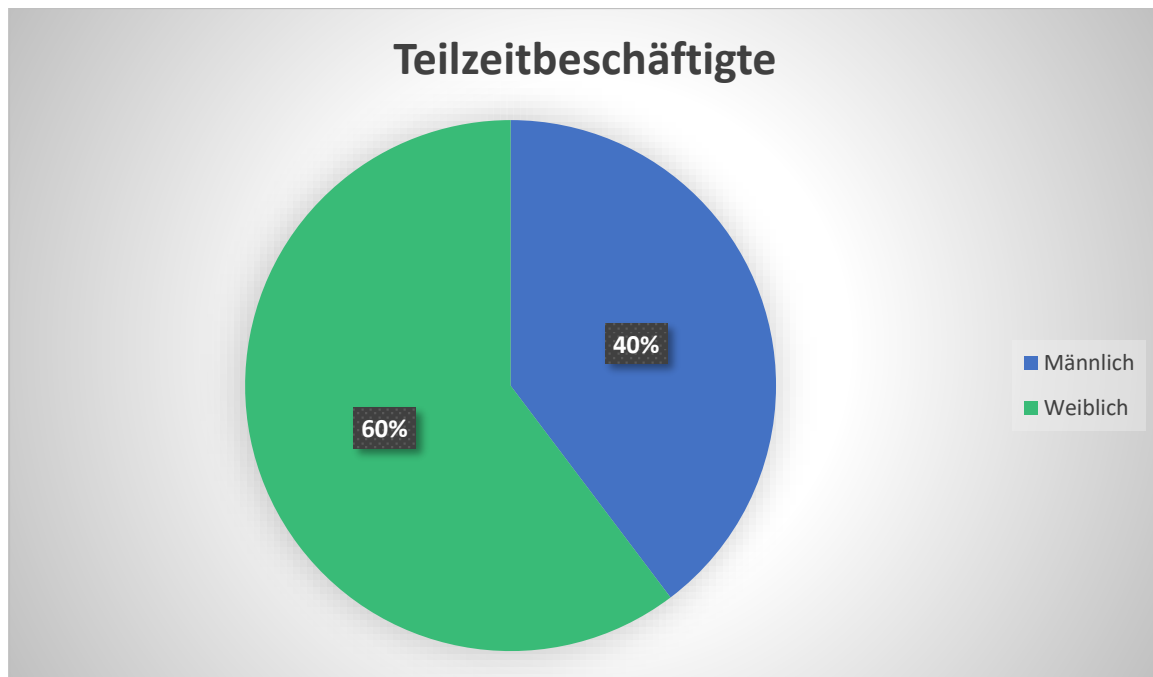


Abb. 14: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht (eigene Darstellung), Stand November 2024.

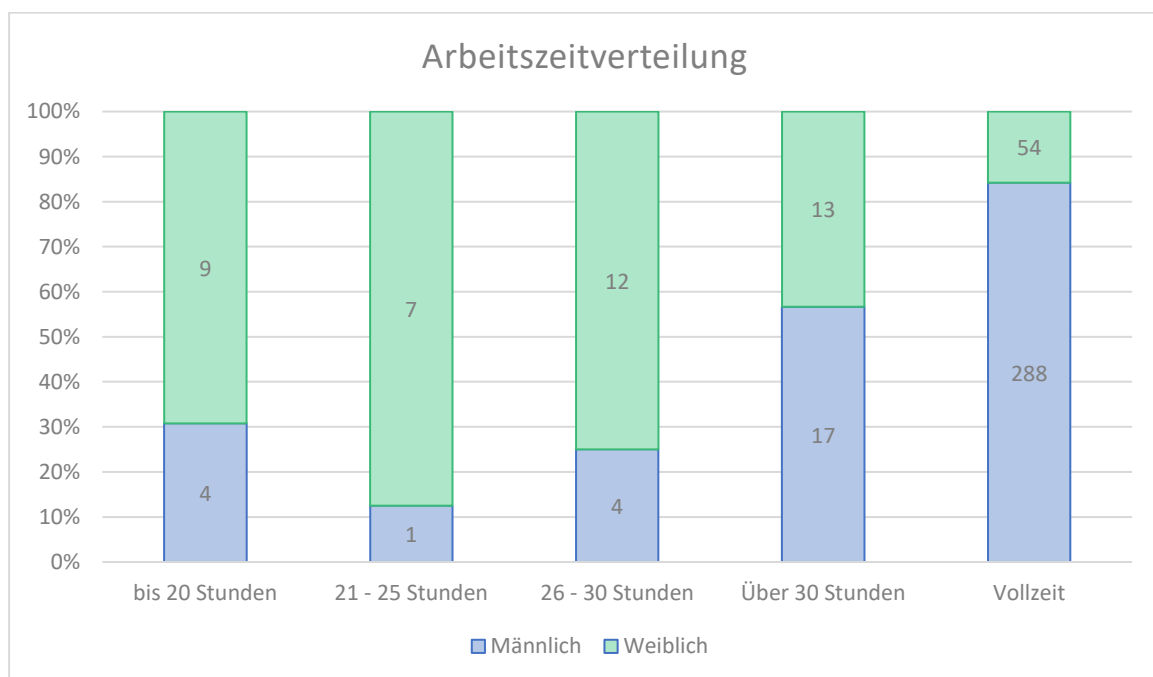


Abb. 15: Arbeitszeitverteilung nach Geschlechtern (eigene Darstellung), Stand November 2024.

6.2 Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern

Familienfreundlichkeit ist für den WBH ein zentrales Anliegen.

Neben der generellen Möglichkeit jederzeit die Arbeitszeit reduzieren zu können, um mehr Zeit für Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger zu haben, bietet der WBH zudem einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten an, sofern beide Elternteile mindestens 30 Wochenstunden einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen.

Dieses Modell fördert einerseits die Inanspruchnahme einer reduzierten Arbeitszeit auch für Väter und verhindert andererseits das Risiko der Altersarmut für die weiblichen Beschäftigten. An dem Modell ist daher festzuhalten.

Um auch in Betreuungsnotfällen schnelle Problemlösungen für die Beschäftigten anzubieten, gibt es im Gebäude F, 3. OG einen Multifunktionsraum. Dieser Raum ist ein Einzelbüro mit zusätzlicher kindgerechter Ausstattung, so dass die Eltern die Möglichkeit haben, ihre Kinder in Betreuungsnotfällen mit zum Arbeitsplatz zu bringen, um sie vor Ort zu betreuen.

Seit einigen Jahren gibt es bereits eine sogenannte Kids-Box - ein rollbares Schrankelement mit Utensilien für eine angemessene Kinderbetreuung - die bei Bedarf in das eigene Büro gestellt werden kann. Diese Box ist im Multifunktionsraum zu finden.

Der Raum bietet zudem Ruhemöglichkeiten für schwangere Beschäftigte und kann auch als „Stillzimmer“ benutzt werden.

6.3 Familienfreundlicher Betrieb

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein klarer Standortvorteil für den Betrieb.

Gerade für junge Fachkräfte kann die Familienfreundlichkeit eines Betriebes bei der Auswahl der Arbeitgebenden entscheidend sein. Aber auch Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, können davon profitieren und weiterhin engagiert ihrer Arbeit nachgehen. Mit der Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen erhöht der Betrieb das Ansehen in der Öffentlichkeit und kann belegen, als familienfreundlicher Betrieb aufgestellt zu sein.

Durch eine familienfreundliche Personalpolitik gewinnen alle Seiten.

Es ist geplant, solch ein Zertifikat für den WBH in naher Zukunft anzustreben.

7 Maßnahmen zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit

Um die Gleichberechtigung von Beschäftigten aller Geschlechter beim WBH zu erreichen und optimale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, bedarf es der Mitarbeit und Sensibilität der gesamten Belegschaft. Hierzu werden umfangreiche AGG-Broschüren an alle Beschäftigten ausgeteilt und Schulungen zur Sensibilisierung durchgeführt. Insbesondere die Führungskräfte sind bei dieser Herausforderung gefragt. Deshalb ist es unabdingbar, im gesamten Betrieb das Bewusstsein für diese Themen zu schaffen. Die Möglichkeiten dazu sind vielfältig.

Diskriminierung

Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können gravierende Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Beschäftigten haben.

Um sich als Betrieb klar zu positionieren und betroffenen Beschäftigten volle Unterstützung zu signalisieren, ist zum Thema der Belästigung/Diskriminierung eine Dienstvereinbarung verfasst, deren Ziel es ist, die Beschäftigten umfassend über Hilfsmöglichkeiten von Seiten des Unternehmens zu informieren und jegliche Art der Diskriminierung zu verurteilen. Zusätzlich wurde eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingerichtet, deren Ziel es ist, jegliche Arten von Diskriminierung oder (sexueller) Belästigung zu verhindern oder zu beseitigen und Hilfsmöglichkeiten für Betroffene zu bieten.

Geschlechtergerechte Sprache

Als geschlechterneutraler Sprachgebrauch wird eine sexismusfreie und geschlechtergerechte Ausdrucksweise bezeichnet. Es geht darum, eine Wortwahl zu vermeiden, durch die impliziert wird, ein biologisches oder soziales Geschlecht stelle die Norm dar, was als einseitig, diskriminierend oder herabsetzend ausgelegt werden kann. Mit Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterinklusion im Sprachgebrauch wird auch dazu beigetragen, Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken, den gesellschaftlichen Wandel voranzubringen und die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen.

Deshalb ist die Verwendung geschlechtergerechter Sprache ein wichtiger Beitrag und Baustein auf dem Weg zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwischen allen Geschlechtern. Bei einer geschlechtergerechten Sprache soll niemand ausgeschlossen werden.

Sprache ist lebendig und unterliegt einem ständigen Wandel. Gesamtgesellschaftliche Veränderungen gehen einher mit Veränderungen im mündlichen sowie im schriftlichen Sprachgebrauch. Sprache bestimmt im entscheidenden Maße, wie wir unsere Welt wahrnehmen. Daher ist geschlechtergerechte Sprache ein wichtiger Bestandteil unseres Betriebs, um die Gleichstellung aller Geschlechter umzusetzen.

Die Vorgaben des § 4 LGG NRW bilden die rechtliche Grundlage für die geschlechtergerechte Sprache.

Im LGG NRW wird die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen bzw. die Verwendung von weiblicher und männlicher Sprachform empfohlen, um in der internen und externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung aller beschäftigter Personen zu beachten.

Neben der Sichtbarmachung von Frauen stellt auch die Sichtbarmachung von weiteren Geschlechtsidentitäten eine Notwendigkeit dar. Um die Realität der Geschlechtervielfalt sprachlich sichtbar zu machen und gleichzeitig die Barrierefreiheit und Lesbarkeit bestmöglich zu gewährleisten, bietet sich, soweit eine geschlechtsneutrale Bezeichnung zur Sichtbarmachung vielfältiger Genderidentitäten nicht möglich ist, die Verwendung des Gendersternchens * an (z. B. Anwender*innen, Mitarbeiter*innen).

Grundsätzlich gilt für den WBH, dass in Vordrucken, Anschreiben, Ausschreibungen, Veröffentlichungen etc. geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die Verwendung des Gendersternchens * vorgesehen.

Bei Fragen und Formulierungsschwierigkeiten steht auch die Gleichstellungsbeauftragte mit Tipps zur Seite und bietet Hilfestellungen an.

Nachstehend werden Beispiele für die Formen des Genders genannt:

Geschlechtsneutrale Formulierungen werden präferiert:

Beispiele: Führungskraft, Beschäftigte, beauftragte Person, Lehrkräfte, Auszubildende

Verwendung Gendersternchen * (falls keine geschlechtsneutrale Formulierung möglich):

Beispiele: Gärtner*in, Schüler*innen

Für weitere Informationen, Strategien und Anwendungsbeispiele zum geschlechtergerechten Formulieren können verschiedene Links im Internet angesehen werden, z. B.:

<https://www.geschichtsgendern.de>

<https://genderleicht.de>

Versammlungen

Das LGG NRW sieht die Möglichkeit einer jährlichen Versammlung aller weiblichen Beschäftigten vor. Diese Möglichkeit kann zukünftig einmal im Jahr genutzt werden.

Versammlungen für unsere männlichen Beschäftigten können ebenfalls einmal im Jahr stattfinden.

Impressum

Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
Eilper Str. 132 - 136
58091 Hagen

Erstellt von der Fachgruppe „Personal und Einkauf“ und der Gleichstellungsbeauftragten.

Verantwortlich für Inhalte aus dem Bereich:

Personalwesen:

Gina Fiebig
Jana Wolf

Gleichstellung:

Ivona Böcker