



## ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beteiligt:**

OB/GB Gleichstellungsstelle

**Betreff:**

Berichterstattung und Fortschreibung des Frauenförderplans

**Beratungsfolge:**

02.06.2016 Frauenbeirat  
16.06.2016 Haupt- und Finanzausschuss  
29.06.2016 Betriebsausschuss HABIT  
30.06.2016 Rat der Stadt Hagen

**Beschlussfassung:**

Rat der Stadt Hagen

**Beschlussvorschlag:**

Der Bericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen. Der Fortschreibung des Frauenförderplans wird zugestimmt.  
Realisierungsdatum: 30.06.2016 – 29.06.2019



### Kurzfassung

Die Inhalte des Frauenförderplans sind im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vorgegeben. Umfang und Ausgestaltung geben Handlungsspielraum. Der Analyseteil wurde gegenüber der letzten Fortschreibung eingeschränkt. Ergebnis sind 18 Seiten mit Tabellen und Diagrammen im Text und dem Verzicht auf Anlagen. Eine Analyse nach Berufsgruppen, die für die Personalwirtschaft unerlässlich ist, liegt vor und steht für die praktische personalwirtschaftliche Arbeit zur Verfügung. Sie wurde für die Darstellung in der Fortschreibung des Frauenförderplans zu Berufsbereichen zusammengefasst. Als Anlage wurde sie nicht beigefügt, da in einzelnen Berufsgruppen bei gleichzeitiger Angabe von Entgelt- und Besoldungsgruppen konkrete Personen zugeordnet werden können. Positiv zu bewerten ist die steigende Frauenquote in technischen Berufen.

Der grundlegende Aufbau wurde beibehalten. Nach Einleitung und Analyse des Personalbestandes wird auf die Handlungsfelder Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aus- und Fortbildung und Maßnahmen für Berufsgruppen mit (fast) ausschließlichem Frauenanteil eingegangen. Eine deutliche Verbesserung konnte bei der Frauenquote in den Führungsebenen erzielt werden. Eine Teilzeitquote von insgesamt 39 % in der gemeinsamen Betrachtung von Männern und Frauen zeigt, dass die Möglichkeiten, Familie und Beruf vereinbaren zu können, bei der Stadt Hagen sehr gut sind. Was die Rollenverteilung angeht, ist es immer noch so, dass nur 6 % der Männer in Teilzeit arbeiten, wohingegen mehr Frauen in Vollzeit als in Teilzeit arbeiten (57 %). Ähnlich ist es bei der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubungen. Bei den angebotenen Ausbildungsberufen gab es immer schon Berufe, die von männlichen Bewerbern mehr nachgefragt wurden als von weiblichen Bewerberinnen und umgekehrt. Auffallend ist nach wie vor das geringe Interesse von Frauen, Berufe im Bereich der Informationstechnik zu erlernen.

Der Frauenförderplan und seine Fortschreibungen wurden bisher immer als Vorlage ohne finanzielle Auswirkungen eingebracht. Entsprechend der Vorgaben des LGG sind auch Maßnahmen für Berufsgruppen mit (fast) ausschließlichem Frauenanteil zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu benennen (Nr. 7, Seite 17). Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen müssen zunächst näher geprüft und ausgestaltet werden. Andere sind bereits seit längerer Zeit implementiert in die für die Aufgabe zuständigen Bereiche (z.B. Schulung der Reinigungskräfte). Daher sollen diese Maßnahmen grundsätzlich ohne Ausweitung von Personal- und Sachkosten umgesetzt werden. Muss von diesem Grundsatz abgewichen werden, müsste die Finanzierung geklärt und eine entsprechende Entscheidung an anderer Stelle herbeigeführt werden.

Ausblick: Bereits für das Jahr 2015 angekündigte Änderungen im LGG sind bisher nicht erfolgt; erst im April 2016 wurde ein erster Gesetzesentwurf vorgestellt. Die voraussichtlichen Inhalte sind mit den jetzigen Vorschriften im LGG im Hinblick auf den Inhalt von Frauenförderplänen weitgehend identisch, so dass die Fortschreibung erfolgen kann. Die Bezeichnung wird sich ändern in „Gleichstellungsplan“ statt Frauenförderplan. Mit Erstellung des ersten Gleichstellungsplans ist vorgesehen, die bei Inkrafttreten des LGG im Jahr 2000 beschlossene „Richtlinie zur beruflichen



Gleichstellung von Frau und Mann“ außer Kraft zu setzen. Regelungen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, können in den ersten Gleichstellungsplan aufgenommen werden.

### Begründung

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) schreibt die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplans vor. Von der in § 5a LGG eingeräumten Möglichkeit, mehrere Dienststellen in einem Frauenförderplan zusammenzufassen, wurde Gebrauch gemacht. Die Fortschreibung gilt daher auch für den Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT). Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der Aufstellung dieser Fortschreibung mitgewirkt.

Gemeinsam mit der Fortschreibung wird der gesetzlich vorgeschriebene Bericht über die Entwicklung des Personalbestandes und die durchgeführten Maßnahmen vorgelegt. Ebenfalls beigefügt ist zur Kenntnis die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten.

### Finanzielle Auswirkungen

*(Bitte ankreuzen und Teile, die nicht benötigt werden löschen.)*

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen  |
| <input type="checkbox"/>            | Es entstehen folgende finanzielle und personelle Auswirkungen |
| <input type="checkbox"/>            | Es entstehen folgende bilanzielle Auswirkungen                |

gez.

(Erik O. Schulz, Oberbürgermeister)



## Verfügung / Unterschriften

### Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Oberbürgermeister

Gesehen:

\_\_\_\_\_  
Erster Beigeordneter  
und Stadtkämmerer

\_\_\_\_\_  
Stadtsyndikus

\_\_\_\_\_  
Beigeordnete/r

Amt/Eigenbetrieb:  
OB/GB Gleichstellungsstelle  
11

Die Betriebsleitung  
Gegenzeichen:

---

---

---

---

---

---

---

---

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

11

Anzahl:

1

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Bericht zur Fortschreibung des Frauenförderplans vom 28.06.2012**

### **Entwicklung des Frauenanteils auf den Führungsebenen und im Allgemeinen**

Wie in den Jahren zuvor wurde die Arbeit in den Ämtern und Fachbereichen sowie in den Eigenbetrieben wieder maßgeblich durch den auf der gesamten Verwaltung dauernd lastenden Konsolidierungsdruck bestimmt. Organisatorische und personelle Maßnahmen haben sich auf die Frauenanteile in Berufsgruppen und Führungsebenen ausgewirkt. Einige in 2012 noch vorhandene Berufsgruppen sind durch die Überführung von bisherigen Verwaltungseinheiten in andere Rechtsformen nicht mehr vorhanden. Neben organisatorischen Veränderungen innerhalb bestehender Fachbereiche sind folgende wesentliche Veränderungen zu verzeichnen:

- Zum 01.07.2012 wurde der Fachbereich Kultur eingerichtet, bestehend aus den ehemaligen Ämtern Kulturbüro, Osthaus-Museum sowie Historisches Centrum.
- Am 01.01.2014 wurde das integrierte Chemische und Veterinäruntersuchungsamt (CVUA Westfalen) als Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) gegründet. Im CVUA Westfalen sind die kommunalen Untersuchungsämter der Städte Hamm, Hagen, Bochum und Dortmund sowie das staatliche Veterinäruntersuchungsamt Arnsberg zu einem Untersuchungsamt zusammengeführt.
- Das Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen (bislang städtisches Amt) wurde zum 01.01.2015 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt.
- Ab 01.01.2016 wird die Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) wieder als kommunaler Fachbereich geführt. Der Rat hat in seiner Sitzung am 18.06.2015 beschlossen, dass der nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführte Betrieb „GWH-Immobilienbetrieb“ zum 31.12.2015 geschlossen wird.

Personalabgänge und -zugänge wirken sich auf die Frauenquote in bestimmten Berufsgruppen aus. Externe Einstellungen wurden und werden restriktiv gehandhabt und nur in unabweisbaren Fällen vorgenommen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes geeignetes Personal gedeckt werden können. Im technischen, sozialen und medizinischen Bereich mussten fluktuationsbedingt externe Einstellungen vorgenommen werden. Auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung konnten aufgrund des hohen Personalabbaus der vergangenen Jahre und der verringerten Ausbildungszahlen nicht mehr alle Personalbedarfe intern gedeckt werden. Insbesondere im Finanzbereich und im Rahmen der Flüchtlingshilfe mussten auch hier – in der Regel befristete - Einstellungen vorgenommen werden. Erfreulicherweise führten viele der externen Ausschreibungsverfahren – auch im technischen Bereich – dazu, dass Frauen für die Besetzung ausgewählt wurden. Zum Beispiel wurde die Leitungsstelle des Fachbereichs Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung mit einer Frau besetzt.

In der Berufsgruppe des Nichttechnischen Verwaltungsdienstes erreichten die Frauen im Jahr 2012 in Besoldungsgruppe A12 bzw. vergleichbarer Entgeltgruppe 11 einen Frauenanteil von 50 %. Am 31.12.2015 betrug der Frauenanteil in A 12 / EG 11 bereits 56 %. Die Unterrepräsentanz beginnt weiterhin ab den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 13 / EG 12.

Die positive Entwicklung des Frauenanteils in den Führungspositionen wird in folgender Tabelle dargestellt. Organisatorische Umstrukturierungen und interne und externe Stellenbesetzungen haben zu einer Steigerung des prozentualen Frauenanteils in allen Ebenen geführt.

<b>Jahr</b>	<b>Führungsebene 3*</b>	<b>Führungsebene 4*</b>	<b>Führungsebene 5*</b>
2012	17,9 %	30,8 %	48,9 %
2015	23,8 %	47,1 %	60,3 %

\*Ebene 3: Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen

Ebene 4: Abteilungs-, Ressort-, Fach- und Geschäftsbereichsleitungen

Ebene 5: Sachgruppen- und Teamleitungen

In Führungsebene 4 erreicht der Frauenanteil im Jahr 2015 schon beinahe 50 %; aufgrund des ebenfalls hohen prozentualen Anteils in Ebene 5 ist davon auszugehen, dass sich diese positive Entwicklung fortsetzt.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die guten rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen unverändert vor. Wie am 31.03.2012 waren auch am 31.12.2015 57 % der Frauen und 6 % der Männer in Teilzeit tätig. Bei Betrachtung von Details lässt sich feststellen, dass Entwicklungen zu verzeichnen sind wie z.B. die vermehrte Zahl an teilzeitbeschäftigten Personen mit einem Stundenumfang von mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Inanspruchnahme von Elternzeit/Beurlaubung hat sich ebenfalls kaum verändert. 2012 waren von 45 Personen 2, 2015 bei 43 Personen 3 männlich. Trotz stetiger Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in der Rollenverteilung Beruf/Familie kaum ein Wandel festzustellen.

### **Maßnahmen für Berufsgruppen, in denen überwiegend oder ausschließlich Frauen beschäftigt sind**

Die bewährten Maßnahmen im Bereich der Reinigungskräfte und Politessen wurden fortgeführt. Im Bereich der Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen konnten in einigen Fällen bei frei werdenden Planstellen und entsprechendem Bedarf bisher befristete Arbeitsverträge entfristet werden. 2013 wurden sieben, 2014 zehn und 2015 zwanzig Verträge entfristet. Für das kommende Kindergartenjahr sind dreiunddreißig Entfristungen vorgesehen.

### **Sonstige Maßnahmen**

Die übrigen bei den einzelnen Handlungsfeldern genannten allgemeinen Maßnahmen wurden ebenfalls beachtet. Diese sind zum Teil eingebettet in das bei der Stadt Hagen vorliegende Personalentwicklungskonzept. (z.B. Bausteinprogramm, individuelle Personalentwicklung für Führungskräfte).

### **Fazit**

Die in den letzten Jahren eingetretenen Entwicklungen haben sich positiv auf den Frauenanteil in den einzelnen Berufsgruppen ausgewirkt. Besonders erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der Führungspositionen. Was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht, kann sich die Stadt Hagen zu Recht als familienfreundlicher Arbeitgeber bezeichnen.

## **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten**

### **Rückblick - 28 Jahre Frauenförderung**

Der erste Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Hagen trat 1988 in Kraft. Erstmals wurden Personaldaten erhoben, um Erkenntnisse über die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu gewinnen und vergleichen zu können. In der Präambel hieß es:

*„Die Stadt Hagen sieht hierin einen ersten und wichtigen Schritt, um bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen, durch strukturelle Veränderungen die berufliche Gleichstellung von Frauen zu verwirklichen, aber auch das Bewusstsein für den Verfassungsauftrag zu schärfen“.*

Dass es an diesem Bewusstsein in weiten Teilen der Verwaltung und der Politik mangelte, zeigten die heftigen Diskussionen und die abwertenden Kommentare, die diesen Prozess begleiteten.

Damals war das Bild der Verwaltung ein erheblich anderes als heute. Viele Betriebe, die heute Eigenbetriebe der Stadt oder unabhängige Betriebe sind, gehörten damals zur Stadtverwaltung: HEB und HUI, BSH, WBH, HABIT, die Hagen-Agentur und das Theater. Die damaligen Daten sind also nicht mit den heutigen vergleichbar.

- 1988 waren 47% der Beschäftigten Frauen (heute 64%).
- Viele Frauen gaben 1988 mit der Ehe ihren Beruf auf, spätestens jedoch mit dem ersten Kind. Nur die Hälfte der Frauen waren verheiratet, aber 80% der Männer.
- Die Frauen waren schlecht ausgebildet, 81% der Frauen arbeiteten im einfachen oder mittleren Dienst, häufig als Bürogehilfin, Sekretärin, Schulsekretärin oder Reinigungskraft.
- Die einzige Frau an der Spitze eines Amtes war die Leiterin der Verwaltungsaußenstelle Dahl - eine Frau unter 48 Männern!

### **Ausblick – was noch zu tun ist**

Die Verwaltung ist eine Domäne der Frauen geworden. Sie haben in den letzten 28 Jahren mächtig aufgeholt, sind heute in vielen Berufen vertreten, gut ausgebildet und in Spitzenpositionen zu finden. Sie kommen erheblich früher aus der Elternzeit zurück in den Beruf als 20 Jahre zuvor.

- Fakt ist aber auch, dass immer noch unverhältnismäßig wenige Frauen Amtsleiterin oder Fachbereichsleiterin geworden sind.
- Die Berufswahl erfolgt nach wie vor geschlechtsspezifisch. Während die Frauen zunehmend auch technische Berufe wählen, gibt es kaum Männer in pflegenden Berufen und in der Kinderbetreuung.

- Über die Hälfte der Frauen arbeiten in Teilzeit, viele von ihnen sind von einer eigenständigen Existenzsicherung weit entfernt. Ihre Rente wird entsprechend niedrig ausfallen.

In dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2013 werden „gleiche Chancen“ als „gleiche Verwirklichungschancen“ definiert: „Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen“. Wie die Analyse von 2013 belegt; sind wir in Deutschland noch weit davon entfernt.

Ein Hindernis ist „das Fortbestehen der allgegenwärtigen stereotypen und konservativen Ansichten über die Rolle und Aufgaben von Frauen und Männern in Deutschland“, wie der CEDAW- Ausschuss der UN feststellt.

Die Bundesregierung muss also handeln, das Land und die Kommunen ebenso.

Was wir brauchen:

- Eine Berufswahlorientierung, die die stereotypischen Rollenbilder aufbricht.
- Ein Bewusstsein, für seine eigene existentielle Absicherung zuständig zu sein und Familie und Beruf miteinander verbinden zu können. Dies gilt auch für Väter.
- Mehr Mut von Frauen, auch Spitzenpositionen einzunehmen; aber auch Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Führung und Privatleben bzw. Familienleben ermöglichen.

Es gibt noch viel zu tun. Die Stadt Hagen braucht die Frauen, sie kann jetzt und in Zukunft auf die Potentiale und das Engagement ihrer qualifizierten Mitarbeiterinnen nicht verzichten.

Dies wird der letzte Frauenförderplan der Stadtverwaltung Hagen sein. In Zukunft wird er – nach der Novellierung des Landesgesetzes LGG – „Gleichstellungsplan“ heißen und eine Balance in der Arbeitswelt für beide Geschlechter zum Ziel haben.

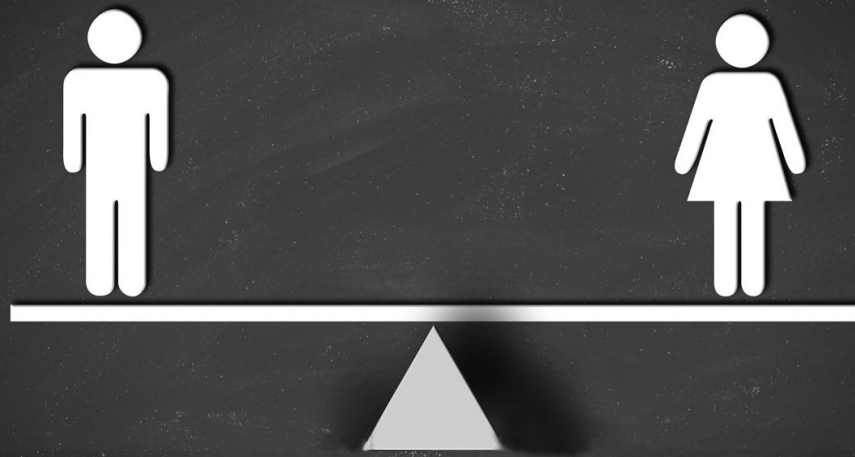
Anna Vierhaus



# Fortschreibung

## des Frauenförderplans

30.06.2016



276043097 ChristianChan/shutterstock.com



**HAGEN**  
Stadt der FernUniversität



159999665 goodluz/shutterstock.com

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Einleitung: Warum ein Frauenförderplan?</b>	<b>2</b>
<b>2. Analyse des Personalbestandes</b>	<b>3</b>
<b>3. Ziele und Prognose</b>	<b>8</b>
<b>4. Frauen in Führungspositionen</b>	<b>9</b>
<b>5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>12</b>
<b>6. Aus- und Fortbildung</b>	<b>14</b>
<b>7. Maßnahmen für Berufsgruppen mit (fast) ausschließlichem Frauenanteil</b>	<b>17</b>

## **Anlagen**

### **Bericht zur Fortschreibung vom 28.06.2012**

### **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten**

#### **Impressum:**

Fachbereich Personal und Organisation (11) unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle,  
Ansprechpartnerinnen: Andrea Dauben (11/04), Tel. 02331-2072849, E-Mail  
andrea.dauben@stadt-hagen.de, Anna Vierhaus (Gleichstellungsbeauftragte) Tel. 02331-  
2072685, E-Mail anna.vierhaus@stadt-hagen.de; Druck: Hausdruckerei der Stadt Hagen

# 1. Einleitung: Warum ein Frauenförderplan?

Laut Artikel 3 des Grundgesetzes fördert der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Was in den Anfängen für Aufregung und heftige Diskussionen sorgte, ist heute alltäglich: Frauenförderpläne gibt es in allen öffentlichen Einrichtungen in Deutschland. In Nordrhein-Westfalen ist jede Behörde verpflichtet, nach den Regeln des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) einen Frauenförderplan zu entwickeln und fortzuschreiben.

Die großen Ziele des LGG und somit auch des Frauenförderplans sind der Abbau bestehender Nachteile von Frauen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

## **Abbau bestehender Nachteile:**

Herzstück ist die leistungsbezogene Quotierung: In vielen Berufsgruppen (z.B. in technischen Berufen) oder auch in Führungspositionen beträgt der Frauenanteil weniger als 50 % (Unterrepräsentanz). Frauen sind in diesen unterrepräsentierten Bereichen daher bei Stellenbesetzungen bei **gleicher** Qualifikation zu bevorzugen. Anzumerken ist, dass diese einseitige Bevorzugung von Frauen keinen Verstoß gegen das später in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellt, sondern eine zulässige Ungleichbehandlung zum Ausgleich der Unterrepräsentanz ist.

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Das Ziel einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf im LGG gilt ausdrücklich für beide Geschlechter, auch wenn in der Praxis überwiegend Frauen aus familienbedingten Gründen (Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Personen) ihre Arbeitszeit reduzieren, Elternzeit nehmen oder sich beurlauben lassen.

In der Vergangenheit war es Hauptziel, Anträgen von Frauen und Männern auf Arbeitszeitreduzierung oder Elternzeit/Beurlaubung im gewünschten Umfang nachzukommen und hinsichtlich des Arbeitsumfeldes (Arbeitszeit etc.) gute Bedingungen zu schaffen, um private Familienaufgaben und den Beruf miteinander vereinbaren zu können. Daneben rücken jetzt neue Themen und Ziele wie Existenz- und Alterssicherung vermehrt in den Fokus. Hier ist ein neuer Schwerpunkt zu setzen und auch praktisch die Möglichkeit anzustreben, Frauen und Männern eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen, um neben einer aktuellen Deckung des Lebensunterhaltes eine spätere Altersarmut zu vermeiden. Die Europäische Union verfolgte bereits in der Strategie von Lissabon von 2005 u.a. das Ziel der „gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern“ sowie die Abschaffung der Lohnungleichheit.

Die folgende Fortschreibung des Frauenförderplans tritt ab Beschluss des Rates (30.06.2016) in Kraft und gilt für die Stadt Hagen und den Eigenbetrieb „Hagener Betrieb für Informationstechnologie“ (HABIT). Die Aufstellung erfolgte federführend durch den Fachbereich Personal und Organisation und wurde begleitet durch Vertreter/innen der Gleichstellungsstelle, des Personalrats und des Eigenbetriebs HABIT.

## 2. Analyse des Personalbestands

### Analyse

Stichtag für die Ausweisung des Personalbestands ist der 31.12.2015. Das LGG stellt bezogen auf die Prüfung einer Unterrepräsentanz auf die Frauenquote in der jeweiligen **Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** ab. Bei Beamtinnen und Beamten ist hier die jeweilige Laufbahn maßgeblich (z.B. nichttechnischer, feuerwehrtechnischer oder bautechnischer Dienst). Bei Beschäftigten wird die Zugehörigkeit zu einer Gruppe an die Tätigkeiten angelehnt, die im Beamtenbereich zu einer Laufbahn zusammengefasst sind. Ergänzend wird Gruppe definiert als artverwandte und aufeinander aufbauende Tätigkeitsbereiche, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung, Ausbildung oder Berufserfahrung voraussetzen. Das bedeutet, dass z.B. bei Einstellungen Erzieher/innen nicht mit Medizinisch Technischen Assistenten/innen oder Heizungsmonteure/innen nicht mit Schreiner/innen verglichen werden können bzw. Bauingenieure/innen nicht mit entsprechenden Absolventen des Studienganges Landschaftsplanung. Eine Aufstellung der detaillierten Berufsgruppen liegt den für die Personalwirtschaft zuständigen Stellen zur Beurteilung des Vorliegens einer Unterrepräsentanz vor.

Berücksichtigt wurden bei der Ermittlung alle Personen, die am 31.12.2015 aktiv tätig waren mit Ausnahme von Aushilfen, Praktikanten und Teilnehmern/innen am Bundesfreiwilligendienst. Auszubildende werden unter Punkt 5 gesondert betrachtet.

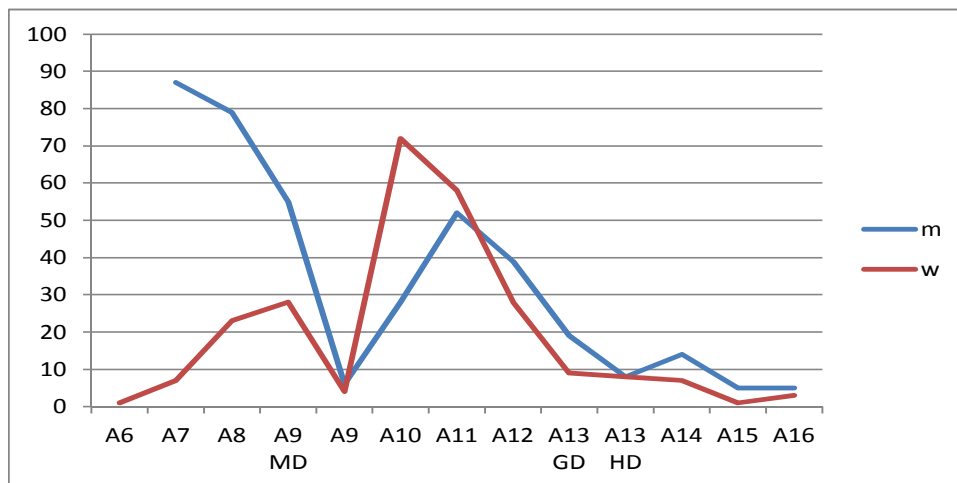
Insgesamt führt die Analyse des Personalbestandes zu positiven Ergebnissen im Hinblick auf die Frauenquote. Es gibt nur noch wenige Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Erfreulich ist insbesondere die Entwicklung im technischen Bereich. In einigen Berufen (wie z.B. im feuerwehrtechnischen Dienst) sind Frauen weiterhin die Ausnahme, während es natürlich andererseits Tätigkeiten/Berufe gibt, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden.

Für die folgende Tabelle wurden die Berufsgruppen der Stadt Hagen und des HABIT zu Bereichen zusammengefasst und die Frauenquote prozentual dargestellt. Dargestellt wird die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der befristet beschäftigten Personen. Nicht in der Aufzählung enthalten sind: Auszubildende und Praktikanten, Beurlaubte und Personen in Elternzeit, anderen Arbeitgebern zugewiesene und gestellte Personen (z.B. Chemischen und Veterinäruntersuchungsamt Westfalen –Anstalt öffentlichen Rechts-). Ebenfalls nicht berücksichtigt sind Personen, die im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung bereits in ihrer Freistellungsphase sind.

<b>Berufsbereiche</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>ges.</b>	<b>Frauen- anteil in %</b>
Feuerwehr	239	3	242	1
Objektbetreuer/innen	81	3	84	4
Handwerkliche Berufe im gewerblich-technischen Bereich	35	4	39	10
Berufe im IT-Bereich	51	13	64	20
Musikschullehrer/innen	25	12	37	32
Techniker/innen ohne akademische Ausbildung	37	22	59	37
Akademische Berufe technischer Bereich (Ingenieure/innen, Architekten/innen u. ähnliches)	64	49	113	43
Sonstige akademische Berufe (Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	14	12	26	46
Berufe ohne Ausbildungserfordernis (z.B. Postfacharbeiter/innen, Verkehrsüberwachungskraft)	13	12	25	48
Nichttechnischer Verwaltungsdienst/Sekretariatsbereiche	280	721	1001	72
Soziale Berufe (Diplom-Sozialarbeiter/innen, Diplom-Sozialpädagogen/innen)	38	106	144	74
Berufe ohne akademische Ausbildung Bereich Medizin und Gesundheitsschutz	5	17	22	77
Hilfskräfte sowie Beschäftigte für einfache hauswirtschaftliche Arbeiten	14	76	90	84
Akademische Berufe (Lehramt, Studienleitungen VHS)	1	7	8	88
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)	2	16	18	89
Berufe in Bibliotheken (Diplom-Bibliothekar/innen, Bibliotheksassistent/innen)	2	24	26	92
Soziale Berufe (Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen)	7	288	295	98
Tierpfleger/innen		3	3	100
Reinigungskräfte		296	296	100
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>908</b>	<b>1684</b>	<b>2592</b>	<b>65</b>

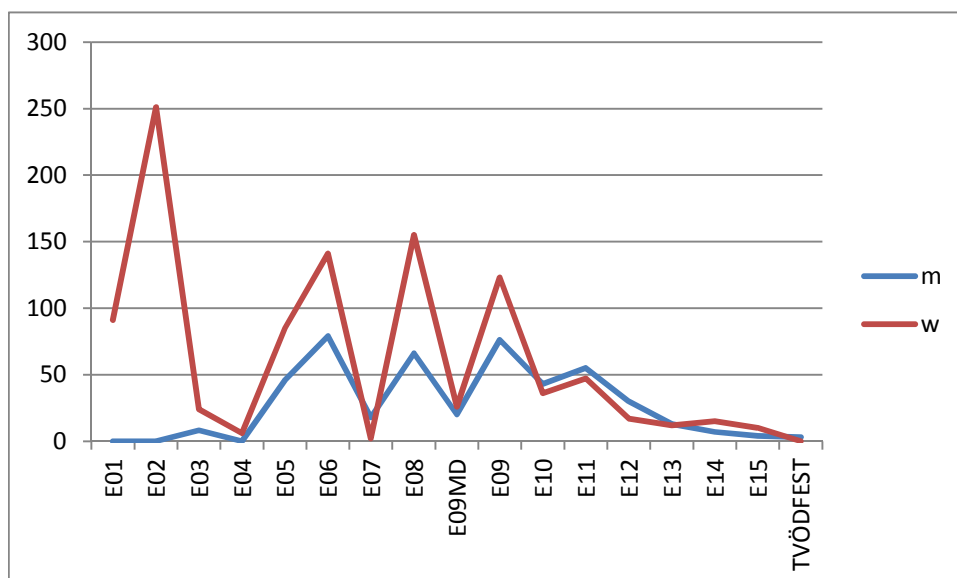
Nach der für die Anwendung des LGG wichtigen Analyse des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen soll auf die Einkommensstruktur eingegangen werden. Frauen gehören prozentual häufig den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen an. Die folgenden Diagramme bilden die Einkommensstruktur getrennt nach Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten ab. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, bei denen ein anderer Tarifvertrag gilt, werden gesondert dargestellt.

### Anzahl der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen



Die hohe Anzahl von Männern in den Besoldungsgruppen A7 bis A9 ergibt sich durch die Bewertung der Berufe im feuerwehrtechnischen Dienst.

### Anzahl der Beschäftigten nach Entgeltgruppen

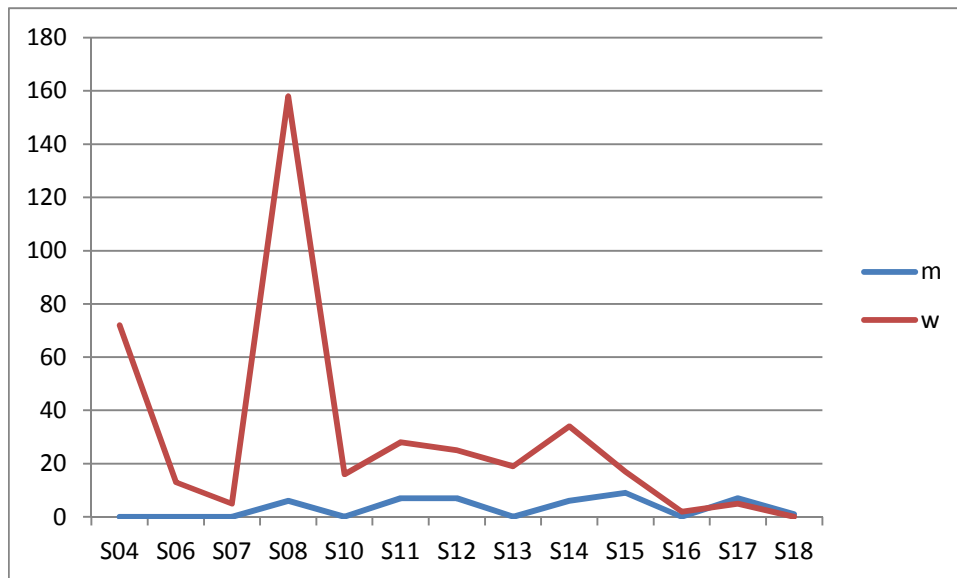


In den unteren und mittleren Entgeltgruppen sind Frauen in der Überzahl. Diese arbeiten z.B. im Reinigungsbereich (Entgeltgruppen 1, 2 und 3) oder in Schulsekretariaten (Entgeltgruppen 5 und 6) sowie im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst (Entgeltgruppen 6 bis 9).

## Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Seit 01.07.2015 erhalten Berufsgruppen wie z.B. Diplom-Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen ihr Entgelt nach dem neu in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE). In S08 ist der Frauenanteil durch die Erzieherinnen besonders hoch.

### Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst



## Analyse des Nichttechnischen Verwaltungsdienstes

Auf die zahlenmäßig größte Berufsgruppe bei der Stadt Hagen, den Nichttechnischen Verwaltungsdienst (ohne Sekretariatsbereiche) mit 900 Personen, soll besonders eingegangen werden. Stellen dieser Berufsgruppe erfordern eine entsprechende Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/r (oder vergleichbare Qualifikation) bzw. die Absolvierung der entsprechenden Beamtenlaufbahn. In dieser Berufsgruppe sind daher sowohl verbeamtete Personen als auch Beschäftigte tätig. Insgesamt arbeiten im Nichttechnischen Verwaltungsdienst 622 Frauen und 278 Männer. Die Frauenquote der **Beamtinnen** erreicht bis einschließlich A12 mindestens 50 %, erst ab A13 BBesG sinkt sie unter diesen Wert, wobei sie in der Besoldungsgruppe A13 höherer Dienst bereits 45 % erreicht. Im Bereich der **Beschäftigten** liegt nur in EG12 (42 %) und EG13 (43 %) die Frauenquote unter 50 %. In EG14 erreicht die Frauenquote 63 %, in EG15 den Wert von 50 %.

Eine gemeinsame Betrachtung der Statusgruppen ist notwendig, da beide Statusgruppen für eine Stellenbesetzung geeignet sind. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des LGG besteht ab den Entgelt- und Besoldungsgruppen EG12 / EG13 / A13 (42 %), EG14 / A14 (47 %), EG15 / A15 (33 %) und A16 bzw. vergleichbare Entgeltzahlung (17 %). Bei Stellenbesetzungen wäre hier bei gleicher Eignung eine Frau auszuwählen.

## Analyse der Berufsgruppen des HABIT

Der Hagener Betrieb für Informationstechnologie ist als Eigenbetrieb der Stadt Hagen ein kommunales Systemhaus, das als interner Dienstleister für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ämter, Fachbereiche, Eigenbetriebe und Schulen der Stadt Hagen IT-Leistungen bereitstellt. Die beim HABIT tätigen Personen sind in der Gesamtbetrachtung auf Seite 5 enthalten; aufgrund des Status als Eigenbetrieb wird an dieser Stelle der HABIT nochmals gesondert betrachtet.

Die einzelnen Berufsgruppen im Hagener Betrieb für Informationstechnologie stellen sich wie folgt dar:

Berufsgruppen	Männer	Frauen	% Frauen	gesamt
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	8	5	38	13
Betriebswirte/in	2	1	33	3
Softwareentwickler/in, Programmierer/in	23	8	26	31
Systemintegrator/in	24	5	17	29
Techniker/in HABIT	5	0	0	5
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>81</b>

Die Berufsgruppe richtet sich nach den Tätigkeiten der Stelle. Zur Softwareentwicklung bzw. Programmierung sind unter anderem Personen mit einem Studium oder einer Ausbildung im Vermessungswesen eingesetzt. Die Tabelle zeigt, dass Frauen beim HABIT sowohl in den einzelnen Berufsgruppen als auch in der Gesamtzahl unterrepräsentiert sind.

Die Frauenquote beim HABIT bleibt, über die Jahre gesehen, nahezu konstant auf einem gleichbleibenden Niveau.

Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker werden im eigenen Hause ausgebildet. Vakante Stellen werden, wenn möglich, durch eigenen Nachwuchs besetzt oder intern und in Ausnahmefällen extern ausgeschrieben.

Der vergangene Zeitraum hat gezeigt, dass bei Bewerbungen auf IT-technische Berufe die Anzahl der Bewerberinnen deutlich geringer ist als die der männlichen Interessenten. Dieses Missverhältnis bei Bewerbungen ist im Verhältnis zur bestehenden Frauenquote noch deutlicher. Ebenso ist bei der Ausschreibung der Ausbildungsstellen festzustellen, dass nur ca. 3% Bewerbungen von Frauen eingereicht werden.

Eine günstige Prognose ist zukünftig nicht zu treffen, da hier erwartet wird, dass die Anzahl der weiblichen Bewerbungen auf gleich niedrigem Niveau verbleiben wird. Durch die geringe Anzahl an eingehenden Bewerbungen werden die Chancen auf eine positive Veränderung der Frauenquote geschmälert.



### 3. Ziele und Prognose

Das Ziel ist, wie bereits in der Einleitung beschrieben, vom Grundgesetz vorgegeben und durch das Landesgleichstellungsgesetz konkretisiert worden. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Bereichen, in denen ihr prozentualer Anteil weniger als 50 % beträgt, soll abgebaut werden. Hier ist kurz zu verdeutlichen, was zu einer Veränderung der Frauenquote einer Berufsgruppe führt. Freie Stellen bei der Stadt Hagen werden - wenn möglich - intern besetzt oder extern durch die Übernahme von selbst ausgebildetem Personal bzw. durch externe Bewerberinnen und Bewerber. Der prozentuale Anteil verändert sich durch Ausscheiden von Personen bei fehlender Wiederbesetzung, sowie durch Besetzung von zusätzlichen Stellen in einzelnen Berufsgruppen. Weiterhin kann er sich bei Wiederbesetzung vorhandener Stellen verändern, wenn der/die neue Stelleninhaber/in ein anderes Geschlecht als der/die Vorgänger/in hat.

Es ist unerlässlich, sich vor einer Stellenbesetzung bewusst zu machen, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Berufsgruppe bei entsprechender Wertigkeit der Stelle besteht. Nur dann muss bei gleicher Qualifikation eine Auswahl der Frau erfolgen. Für das Auswahlverfahren legt das LGG weitere Parameter fest wie z.B., dass alle Frauen einzubeziehen sind, die das Anforderungsprofil grundsätzlich erfüllen. Die vorgegebenen Verfahren werden bei internen Besetzungen und externen Einstellungen beachtet. Bei Ausschreibungsverfahren ist die Stadt Hagen zudem an den Grundsatz der Bestenauslese gebunden. In der Praxis bedeutet dies, dass es abhängig von den Bewerbungseingängen und damit nicht prognostizierbar ist, ob als Ergebnis eines Stellenbesetzungsverfahrens eine Frau oder ein Mann für die Besetzung ausgewählt werden muss. Die Praxis hat in den letzten Jahren gezeigt, dass Frauen, die sich z.B. auf Stellen gewerblich-technischer Art bewerben, oft sogar qualifizierter als ihre Mitbewerber sind und bereits dadurch den Zuschlag bekommen. Auswahlverfahren, in denen tatsächlich ein Gleichstand zwischen den Geschlechtern festgestellt wird, sind eine absolute Ausnahme.

Auf eine Prognose der Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Berufsgruppen innerhalb der nächsten drei Jahre wurde verzichtet. Neben den oben geschilderten Zufälligkeiten in Stellenbesetzungsverfahren führen Einsparvorgaben zu Personalabbau und organisatorischen Veränderungen. Jede beantragte Wiederbesetzung wird geprüft, ebenso wie die Einrichtung neuer Stellen. Die Benennung konkreter Maßnahmen ist daher ebenfalls nicht möglich. Verwaltungsweite Maßnahmen werden in den Handlungsfeldern Frauen in Führungspositionen und Aus- und Fortbildung beschrieben.

Aus den Zahlen von Auszubildenden in einer Berufsgruppe, in der bedarfsgerecht ausgebildet wird, lassen sich bedingt Schlüsse ziehen. Eine Übernahmegarantie nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss existiert jedoch nicht. Jährlich muss neu entschieden werden, welche Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung eingestellt werden. Auch die Auszubildenden selbst gehen teilweise nach Abschluss ihrer Ausbildung andere Wege und haben kein Interesse an einer Übernahme. Daher kann aufgrund der Anzahl der Auszubildenden in einem Beruf keine sichere Prognose getroffen werden.

Mit einer wesentlichen Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Berufsgruppen ist auch in den nächsten drei Jahren nicht zu rechnen.

## 4. Frauen in Führungspositionen

### Analyse

Den Führungsebenen 1 und 2 sind der Oberbürgermeister und die Beigeordneten (derzeit 3 Männer und 1 Frau) zugeordnet.

Betrachtet werden die Führungsebenen 3 bis 5, die wie folgt definiert sind:

**Ebene 3:** Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen

**Ebene 4:** Abteilungs-, Ressort-, Fach- und Geschäftsbereichsleitungen

**Ebene 5:** Sachgruppen- und Teamleitungen

In der folgenden Tabelle sind der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats und die Gleichstellungsbeauftragte nicht enthalten. Hier handelt es sich um Sonderfunktionen, die zwar stellenmäßig in der Verwaltungsstruktur auf Führungsebene 3 bzw. 4 angesiedelt sind, aber nicht direkt vergleichbar sind mit einer Fachbereichs- oder Amtsleitung. Ebenso sind die Geschäftsführungen der Bezirksvertretungen nicht aufgeführt.

Die Situation in den Fachbereichen und Ämtern einschließlich des Eigenbetriebs HABIT stellt sich wie folgt dar:

Berufsgruppenbereich	m	w	% w	ges.
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)		1	100,0	1
Sonstige akademische Berufe (Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	3		0,0	3
Akademische Berufe technischer Bereich (Ingenieure/innen, Architekten/innen u. ähnliches)	1	1	50,0	2
Feuerwehr	1		0,0	1
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	11	3	21,4	14
<b>gesamt Ebene 3</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>23,8</b>	<b>21</b>
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)	1	1	50,0	2
Sonstige akademische Berufe (Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	1	1	50,0	2
Akademische Berufe technischer Bereich (Ingenieure/innen, Architekten/innen u. ähnliches)	6	6	50,0	12
Berufe im IT-Bereich	2		0,0	2
Berufe in Bibliotheken (Diplom-Bibliothekar/innen, Bibliotheksassistenten/innen)		1	100,0	1
Diplom-Sozialarbeiter/innen, Diplom-Sozialpädagogen/innen	2		0,0	2
Feuerwehr	3		0,0	3
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	22	24	52,2	46
<b>gesamt Ebene 4</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>47,1</b>	<b>70</b>

Berufsgruppenbereich	m	w	%w	ges.
Sonstige akademische Berufe (Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	2		0,0	2
Akademische Berufe technischer Bereich (Ingenieure/innen u. ähnliches)	10	8	44,4	18
Berufe im IT-Bereich	4	1	20,0	5
Berufe in Bibliotheken (Diplom-Bibliothekar/innen, Bibliotheksassistent/innen)	1	1	50,0	2
Berufe ohne akademische Ausbildung Bereich Medizin und Gesundheitsschutz		1	100,0	1
Diplom-Sozialarbeiter/innen, Diplom-Sozialpädagogen/innen	9	7	43,8	16
Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen		24	100,0	24
Musikschullehrer/innen	1		0,0	1
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	29	43	59,7	72
<b>gesamt Ebene 5</b>	<b>56</b>	<b>85</b>	<b>60,3</b>	<b>141</b>
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>9</b>	<b>123</b>	<b>53</b>	<b>232</b>

Die Zuordnung zu den Bereichen erfolgte stellenbezogen. Zum Beispiel ist die Leitungsstelle des Fachbereichs Jugend und Soziales dem Nichttechnischen Verwaltungsdienst zugeordnet worden, anlehnend an die Bezahlung nach TVöD. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Zuordnung der Stellen zu einer Führungsebene abhängig ist von der Struktur einer Verwaltungseinheit. Folglich kann es vorkommen, dass die Führungs- und Leitungsspanne von Personen auf Ebene 5 in einem Fachbereich größer ist, als die auf Ebene 4 einer kleineren Verwaltungseinheit.

Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen, die sich bereits in der letzten Fortschreibung andeutete, hat sich fortgesetzt. Frauen erreichen in **Ebene 4** einen Anteil von insgesamt 47,1 %. In Berufen des technischen Bereichs, die ein Studium erfordern, erreicht der Frauenanteil 50 %. Im Nichttechnischen Verwaltungsdienst als Berufsgruppe mit den meisten Personen beträgt der Frauenanteil 52,2 %.

Es ist positiv, dass die Führungspositionen in **Ebene 5** insgesamt betrachtet zu 60,3 % mit Frauen besetzt sind. Ohne Betrachtung der 24 Leitungen der Kindertagesstätten würde der Frauenanteil insgesamt 52,1 % erreichen. Bei Betrachtung einzelner Bereiche auf der Führungsebene 5 ist erfreulich, dass im technischen Bereich der Frauenanteil bereits 44,4 % erreicht. Im Nichttechnischen Verwaltungsdienst sind mit 59,7 % mehr als die Hälfte der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

## Ziele, Prognose und Maßnahmen

Ziel bleibt es, den Frauenanteil in den Führungsebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen bzw. zumindest auf dem jetzigen Niveau zu halten. Legt man die bereits jetzt feststehende Fluktuation in den Jahren 2016, 2017, 2018 und 2019 zugrunde, scheiden voraussichtlich in Führungsebene 3 fünf Männer und in Ebene 4 sechs Männer und eine Frau aus dem aktiven Dienst aus. Eine wesentliche Änderung des Frauenanteils in den Ebenen 3 und 4 wird daher nicht eintreten.

Es gibt bereits konkrete, verwaltungsweite Maßnahmen, Personen zu einer Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren:

- Bausteinprogramm für Nachwuchsführungskräfte (Ebene 5)

Durch in den letzten Jahren etablierte Maßnahmen wie das Bausteinprogramm für Führungskräfte, welches für Personen der Ebene 5 konzipiert worden ist, werden Frauen und Männer gleichermaßen auf die eventuelle Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet. Der Input durch dieses Bausteinprogramm unterstützt diese Personen nicht nur bei ihrer laufenden Tätigkeit als Gruppenleitung (oder ähnliches), sondern senkt sicherlich auch die Hemmschwelle, sich auf Stellen einer höheren Führungsebene zu bewerben.

- Schulung/Coaching von Führungskräften der Ebenen 3 und 4

Darüber hinaus finden weitere, diesmal individuelle, Schulungen/Coachings von Personen statt, die eine Führungsposition der Ebene 3 oder 4 übernehmen. Das Wissen, dass es vor oder bei Übernahme einer Führungsstelle diese zusätzliche Unterstützung gibt, kann ebenfalls dazu beitragen, dass die Motivation für eine Bewerbung steigt.

- Netzwerk für Frauen in Führungspositionen

Es finden regelmäßige Treffen der „Frauen in Führungsfunktionen“ der Ebenen 3 und 4 statt. Unter Moderation der Gleichstellungsbeauftragten wird dieses Forum genutzt für den Erfahrungsaustausch bezüglich allgemeinerer Problemlagen und Fragestellungen bzw. zur Entwicklung von Initiativen zur Verbesserung der Arbeitssituation in der Verwaltung. Das Bestehen eines solchen Netzwerks stärkt Frauen in ihrer Führungsposition.

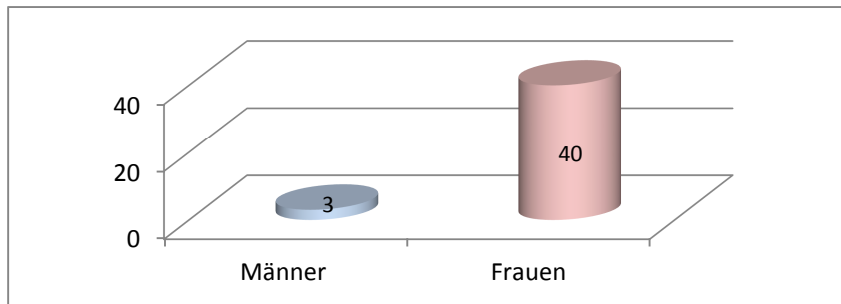
Neben den allgemeinen Maßnahmen bleibt es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zur Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren.

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Analyse

Am 31.12.2015 stellte sich die Situation wie folgt dar:

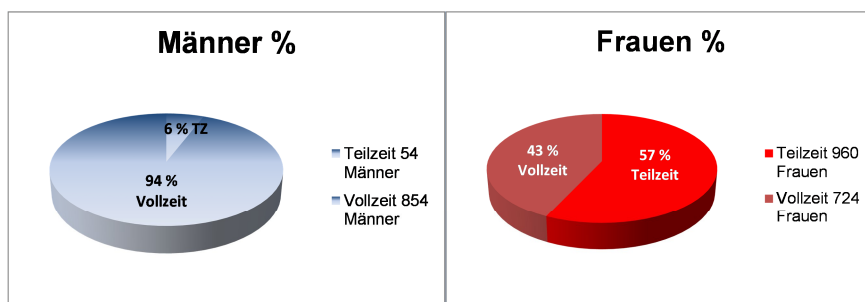
#### Anzahl der Personen in Elternzeit oder Beurlaubung



Es sind nach wie vor fast ausschließlich Frauen, die Elternzeit oder Beurlaubungen in Anspruch nehmen. Zwei Männer waren am 31.12.2015 in Elternzeit und haben lediglich einen bzw. zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen; einer war aus sonstigen Gründen beurlaubt.

Dies bestätigt die Tendenz, die bereits in der vorherigen Fortschreibung erkennbar war, dass Männer zur Betreuung von Kindern in der Regel höchstens die zwei Monate Elternzeit nehmen, die zum Bezug von Elterngeld berechtigen. Ein Wandel in der generellen Aufteilung der familiären Rollen ist nicht wahrzunehmen. Festzustellen ist aber, dass Frauen nach der Geburt von Kindern häufig schon innerhalb der ersten drei Lebensjahre eines Kindes oder direkt danach wieder eine Tätigkeit aufnehmen (in der Regel in Teilzeit). Hier ist tatsächlich ein verändertes Verhalten zu beobachten. Ursächlich könnten zum einen natürlich materielle Notwendigkeiten sein, andererseits aber auch der Wunsch der Frauen, neben der Erfüllung von Familienaufgaben ihren erlernten Beruf weiter ausüben zu wollen.

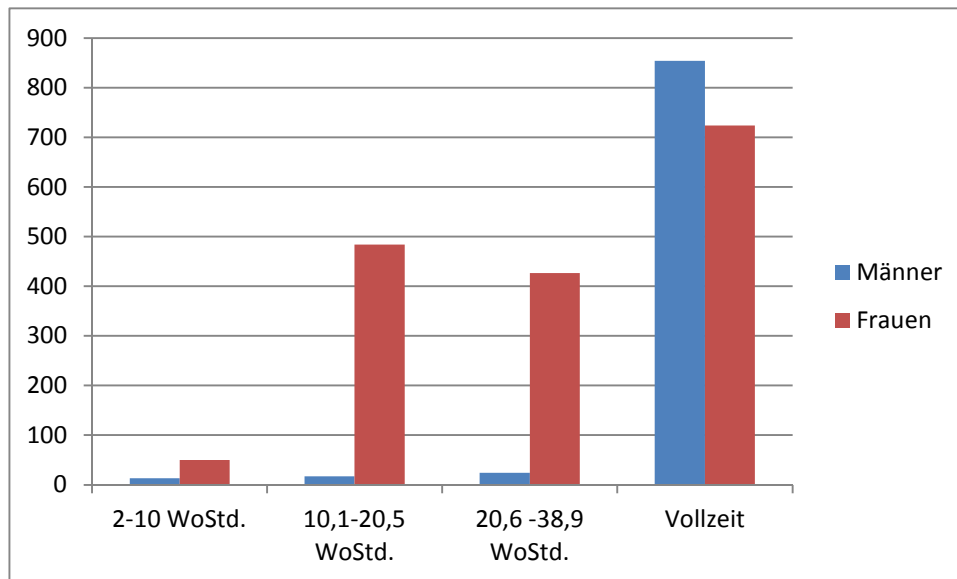
Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung sind ähnliche Tendenzen erkennbar. Es sind ebenfalls hauptsächlich Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder Beschäftigungsverhältnisse unterhalb einer Vollzeittätigkeit eingehen, um Familienaufgaben wahrzunehmen. Dies wird aus den folgenden Diagrammen deutlich.



Werden beide Geschlechter gemeinsam betrachtet, sind 40 % der Beschäftigten und Beamten/innen in Teilzeit tätig.

Eine tiefergehende Analyse mit Abbildung der Wochenstundenzahlen wird mit folgender Abbildung dargestellt:

### Anzahl der Frauen und Männer in Teilzeit nach Wochenstundenzahl



Es gibt Bereiche, in denen aufgaben- und bedarfsbedingt nur ein Teilzeitarbeitsvertrag geschlossen wurde (z.B. Reinigungsbereich oder Schulsekretariate). Männer mit geringer Stundenzahl arbeiten zum Beispiel in der Musikschule oder in der Volkshochschule.

Teilzeitbeschäftigung resultiert auch aus bewilligten Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung von Personen, die grundsätzlich einen Vollzeitananspruch haben. Bei den familienbedingten Gründen für einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit tritt neben die Kinderbetreuung vermehrt die Pflege von Angehörigen, was sicherlich auch mit dem relativ hohen Durchschnittsalter (ca. 48 Jahre ohne Einbeziehung der Ausbildungskräfte) des Personals zusammenhängt. Fast alle Anträge werden bewilligt. Dies beruht zum Teil auf der engmaschigen Rechtslage, die häufig eine Ablehnung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen zulässt oder gar nicht (z.B. Elternzeit/Pflegezeit). Dies entspricht aber auch der bisherigen Zielsetzung, Menschen, die ihre berufliche Tätigkeit mit Familienaufgaben kombinieren wollen, dies zu ermöglichen.

Es bleibt daher weiterhin ein Ziel, Personen, die Freistellungen und Arbeitszeitreduzierungen beantragen, diese - wenn dienstlich und rechtlich möglich - zu gewähren und im jeweiligen Bereich, was die Gestaltung und Lage der Arbeitszeiten angeht, eine höchstmögliche Flexibilität einzuräumen. Ein weiteres Ziel gewinnt aber an Gewicht. Zu nennen sind die Stichworte Existenzsicherung und Altersarmut. In Beratungsprozessen ist vermehrt auf die Folgen von Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen im Hinblick auf die spätere Rente/Versorgung hinzuweisen, sowie auf die sich in den letzten Jahren deutlich verbesserten Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Auch arbeitgeberseitig besteht durchaus ein Interesse, weiterhin auf Fachwissen und Arbeitskraft der Personen zugreifen zu können. Bei freien Stellen wurden z.B. bereits beurlaubte Personen zur Personalgewinnung angesprochen, wenn Ausschreibungen ergebnislos verliefen. Auch die Möglichkeit der (alternierenden) Teleheimarbeit in einigen Bereichen lässt es ggf. eher zu, dass Personen trotz Betreuung oder Pflege von Angehörigen erwerbstätig sein können.

Aus dem Beschäftigtenkreis der Personen mit Teilzeitarbeitsvertrag (in der Regel Frauen) wird auch immer öfter der Wunsch nach Stundenaufstockung bis hin zu einer Vollzeittätigkeit geäußert. Dies beruht nicht nur auf dem Wegfall von Kinderbetreuung sondern auch darauf, dass durch die zunehmende Zahl von 1-Personen-Haushalten bzw. Alleinerziehenden eine existenzsichernde Beschäftigung für die Betroffenen notwendig wird und nicht nur einer besseren Alterssicherung dient.

Diese Wünsche konnten aufgrund der Rahmenbedingungen nicht immer befriedigt werden. (Haushaltssicherung, Zulässigkeit von externen Einstellungen nur in besonderen Ausnahmefällen bei Vorliegen eines entsprechenden Bedarfs). Es deutet sich aber an, dass es mittelfristig nicht möglich sein wird, alle Bedarfe aus dem bestehenden Personalbestand zu decken, so dass prognostiziert werden kann, dass bei Erfüllung des Anforderungsprofils zu besetzender Stellen, zukünftig Möglichkeiten bestehen könnten, Teilzeitverträge auszuweiten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt aber nicht nur für teilzeitbeschäftigte Personen, sondern für alle Frauen und Männer. Folgende Maßnahmen sollen daher zur Verbesserung weiterhin gelten:

- Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinien: Einräumung der Möglichkeit der Zulässigkeit einer Kernzeitverletzung zur Erledigung von Familienaufgaben unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange; (z. B. Dienstbeginn erst um neun Uhr, da vorher Kinder/Pflegebedürftige versorgt werden müssen),
- Prüfung der Möglichkeit von Teleheimarbeit.

Darüber hinaus sollte eine generelle Flexibilisierung der Arbeitszeit geprüft werden.

## **6. Aus- und Fortbildung**

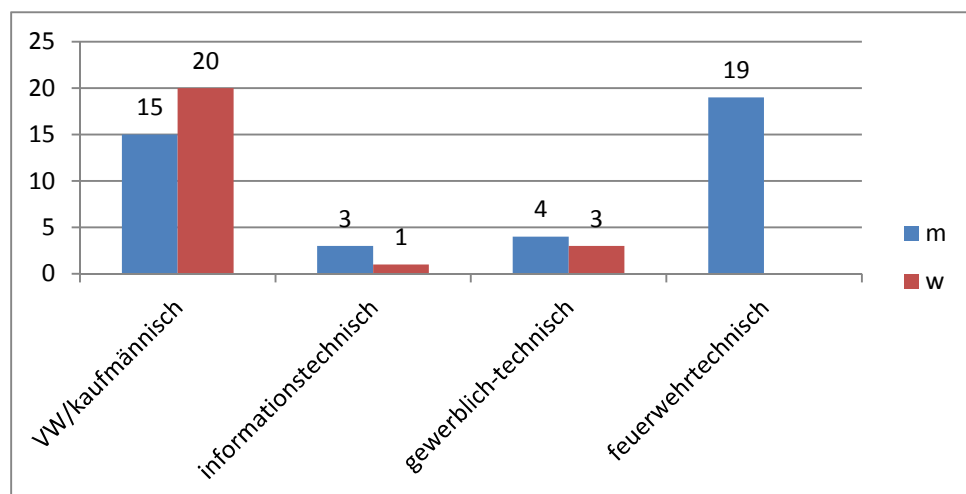
Der geforderte Stellenabbau der letzten Jahre hatte zur Folge, dass auch im Bereich der Ausbildung das Angebot stark eingeschränkt werden musste. Wurden in den Jahren 2010 keine und in 2011 nur wenige Ausbildungsplätze angeboten, konnte für 2012 eine deutliche Steigerung der Ausbildungszahlen verzeichnet werden. Bei der Anzahl von insgesamt 34 Ausbildungsplätzen für das Jahr 2012 ist jedoch zu berücksichtigen, dass in dieser sowohl die Ausbildungsplätze des Wirtschaftsbetriebs Hagen (4 Ausbildungsplätze) als auch die der

Theater gGmbH (3 Ausbildungsplätze) noch enthalten sind. Bedingt durch die bestehende Konsolidierungsanforderung in 2013 wurde das Ausbildungsangebot erneut stark eingeschränkt. In 2013 wurden insgesamt 17 Auszubildende für die Gesamtverwaltung und 2 Auszubildende für die seit 01.01.2015 bestehende Theater gGmbH eingestellt. Seit 2014 wird eine relativ konstante Anzahl an Ausbildungsplätzen vorgehalten. Im Jahr 2014 begannen 25 Auszubildende ihre Ausbildung, im Jahr 2015 waren es 26 Auszubildende. Für das Jahr 2016 ist die Ausbildung von 23 Personen vorgesehen.

Am **31.12.2015** bildete die Stadt Hagen in folgenden Berufen insgesamt **65 Personen** aus:

Beruf	Anzahl
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1
Bachelor of Arts	6
Bachelor of Laws	6
Bauinspektor-Anwärter/in	1
Bauzeichner/in	1
Brandmeister-Anwärter/in	19
Bürokaufleute	1
Elektroniker/-in	2
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2
Fachinformatiker/-in - HABIT (Systemintegration)	1
Fachinformatiker/-in - HABIT (Anwendungsentwicklung)	3
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	2
Vermessungsoberinspektoranwärter/-in	1
Vermessungstechniker/-in	5
Verwaltungsfachangestellte/r	14

#### Aufteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Ausbildungsbereiche





Im Verwaltungsbereich/kaufmännischen Bereich ist nach wie vor ein erhöhter Frauenanteil festzustellen. Dieser liegt bei über 57 %. Insgesamt ist festzustellen, dass sich der Frauenanteil bei der Besetzung der Ausbildungsplätze analog zur Besetzung der späteren Berufsgruppe gestaltet. Dort, wo in der Berufsgruppe der Frauenanteil über 50 % liegt, ist auch bei den Ausbildungsberufen ein höherer Anteil an weiblichen Auszubildenden zu finden.

Sowohl in den IT-technischen als auch in den gewerblich-technischen Berufen ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. Wünschenswert wäre es, wenn in den nächsten Jahren wieder ein Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden hergestellt werden könnte, um die vom LGG vorgegebene Frauenquote (50 %, Abbau der Unterrepräsentanz) zu erreichen. Hinzuweisen ist aber auch hier auf die Rahmenbedingungen und gleichzeitig Ziele eines Auswahlverfahrens: Der/die für die ausgeschriebene Stelle beste Bewerber/in soll ausgewählt werden (Bestenauslese).

Im feuerwehrtechnischen Dienst sind zum Stichtag 31.12.2015 ausschließlich männliche Brandmeister-Anwärter zu finden. Trotz eines angepassten Auswahlverfahrens konnten keine geeigneten Anwärterinnen für die Besetzung der Ausbildungsplätze gefunden werden. Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf im Sinne des LGG. Das gewünschte Ziel ist es weiterhin, auch in diesem Bereich den Anteil an weiblichen Auszubildenden zu erhöhen.

Um das Ziel zu erreichen, in allen Ausbildungsberufen einen 50%igen Frauenanteil zu erhalten, führt die Stadt Hagen ihre Strategien zur Anwerbung von Frauen fort. Unter anderem nimmt sie an der Berufsfelderkundung teil und beteiligt sich am Girlsday und Boysday. Sie präsentiert sich regelmäßig im Rahmen des Berufsschultages und der einmal jährlich stattfindenden Ausbildungsmesse.

### **Fortbildung/Berufliche Qualifikation**

Nach wie vor nehmen Frauen und Männer gleichermaßen an Seminaren des internen Fortbildungsprogramms und an fachspezifischen Seminaren der Ämter und Fachbereiche teil. Da die Teilnahme in diesem Bereich immer bedarfsorientiert erfolgt, ist ein Handlungsbedarf im Sinne des LGG nicht erforderlich.

In der beruflichen Weiterqualifizierung, insbesondere bei den Angestelltenlehrgängen I und II, stellt sich das Bild in der Form dar, dass weitaus mehr Frauen an diesen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Der Anteil liegt hier im Berichtszeitraum bei 80%.

An der verwaltungsinternen Qualifikation „Bausteinprogramm für Führungskräfte“ nahmen im Berichtszeitraum fast gleichermaßen weibliche und männliche Personen teil. Der Frauenanteil lag mit 55,71 % geringfügig höher.

## **7. Maßnahmen für Berufsgruppen, in denen überwiegend oder ausschließlich Frauen beschäftigt sind**

Im LGG ist festgelegt, dass der Frauenförderplan auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthält. Für einige Berufsgruppen, bei denen insofern Handlungsbedarf besteht, wurden daher Maßnahmen erarbeitet, die von den zuständigen Organisationseinheiten aufgegriffen werden müssen. Die Schaffung der finanziellen Rahmenbedingungen ist Aufgabe dieser Organisationseinheiten. Die Umsetzung soll grundsätzlich ohne Ausweitung von Personal- und Sachkosten erfolgen.

### **Überwachungskräfte für den ruhenden Straßenverkehr (Politessen)**

Fortbildungen mit dem Kommissariat Opferschutz der Polizei fanden in den vergangenen Jahren mehrmals statt. Das Ziel war, den Überwachungskräften Handlungsmuster mit auf den Weg zu geben, damit sie sich bei Androhung von Gewalt, bei verbalen Angriffen und Pöbeleien, besser wehren, bzw. schützen können. Dieses sog. deeskalierende Verhalten soll aufgefrischt und regelmäßig eingeübt werden. Entsprechende Fortbildungsangebote sind anzubieten, insbesondere für neues Personal.

Um bei gewalttätigen Übergriffen Hilfe holen zu können, sind zudem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Straßendienst so mit technischen Hilfsmitteln auszustatten, dass das kurzfristig und unproblematisch möglich ist. Zudem muss gewährleistet sein, dass psychologische Hilfe auch kurzfristig im Ernstfall zur Verfügung steht.

Weitere Regelungen, die dazu beitragen, den Schutz der Überwachungskräfte zu verbessern, sollen konsequent eingehalten werden, z.B. die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und doppelten Besetzung.

### **Reinigungskräfte**

Die Tätigkeit als Reinigungskraft stellt hohe Anforderungen an die körperliche Belastbarkeit der dort beschäftigten Frauen. Die Maßnahmen, die auch bisher im Frauenförderplan und seinen Fortschreibungen implementiert waren, werden fortgeführt. Eine jährliche Unterweisung findet statt mit folgenden Schwerpunkten: Arbeitsabläufe, Organisation der Arbeit, Reinigungstechniken, Teamarbeit und Kooperation sind ebenso Themen wie Gesundheitsvorsorge, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. Die Durchführung dieser Maßnahmen erfolgt durch geschultes Personal, unter anderem durch einen für diesen Zweck beschäftigten Gebäudereinigermeister und durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Daneben erfolgt eine Gesundheitsförderung und Gesundheitsberatung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Ein Gesundheitstag in Kooperation mit z.B. Apotheken, Krankenkassen, Rehabilitationszentren wird erstmalig in 2016 stattfinden. Alle Reinigungskräfte haben zwei Stunden die Möglichkeit, sich über für sie interessante Gesundheitsthemen zu informieren.

Darüber hinaus haben Reinigungskräfte, wie alle anderen kommunalen Bediensteten, grundsätzlich die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln. Wenn sie die entsprechenden Mindestanforderungen erfüllen und sich auf Stellenausschreibungen bewerben, werden sie zum Auswahlgespräch eingeladen.

## **Erzieher/innen / Kinderpfleger/innen**

In den Kindertageseinrichtungen sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Die vielschichtigen Anforderungen im Berufsbild der Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen sind in den letzten Jahren gestiegen. Das hat verschiedene Gründe:

- Arbeiten mit einem engen Betreuungsschlüssel,
- der erzieherische Anspruch, bzw. der Auftrag, die Kinder trotz extrem unterschiedlicher Vorbedingungen optimal zu fördern und zu versorgen,
- die stetige Begleitung von Entwicklungsprozessen und die gesetzlich vorgegebene Dokumentierung,
- die Gewährleistung des Kinderschutzes, verbunden mit einer hohen, persönlichen Verantwortung,
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen (und somit einer befristeten Bindung an die Einrichtung und die Kinder).

Diese Faktoren führen zu einer extremen Beanspruchung in dieser Berufsgruppe (neben den „normalen“ Belastungen wie Lärm, psychische Beanspruchung, ständige Präsenz etc.). In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen zur Entlastung und zur Gesundheitsförderung durchgeführt: u.a. die Entfristung von Zeitverträgen von Erzieherinnen, die Durchführung von Stimmtrainings, Angebote für Teamtraining und zur Konfliktbewältigung sowie Lärm- und Schallschutz. Organisationsstrukturen wurden so verändert, dass in kleinen Leitungsteams ein regelmäßiger Austausch untereinander stattfinden kann und Bedarfe an Beratung, Supervision und fachlichen Inputs direkt kommuniziert werden können. Auch an neuen, praxisnahen Formen der Ausbildung von Erzieherinnen wird in Kooperation mit den ausbildenden Fachschulen gearbeitet. Diese Maßnahmen sind fortzusetzen.

### **Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit**

Es ist erforderlich, dass die vorbeugenden Maßnahmen zum Gesundheitsschutz verstärkt werden: Erzieherinnen und Erzieher sind doppelt so häufig langfristig (mehr als 6 Wochen) erkrankt wie der Durchschnitt der Beschäftigten in der Verwaltung. Es ist zu vermuten, dass Rückenprobleme, Lärm und Stress dabei gewichtige Faktoren sind.

Um die Ursachen beheben zu können, sind verschiedene Maßnahmen erforderlich:

- Weiterführung der Betrieblichen Kommission Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung gem. TVöD Sozial- und Erziehungsdienst
- Systematische Analyse der Belastungsfaktoren
- Angebote zur physischen Entlastung und Stabilisierung (Rückenschulungen etc.)
- Maßnahmen zur Professionalisierung, z.B. im Umgang mit vielschichtigen Anforderungen wie Elternwünsche, pädagogische Ansprüche, Erwartungen der Kinder etc.
- Entlastung bei den Tätigkeiten außerhalb der unmittelbaren pädagogischen Arbeit am Kind durch organisatorische, technische oder personelle Hilfestellungen
- Sicherstellung der personellen Besetzung in den Gruppen.

Ziel ist es, im Berichtszeitraum den Anteil der langfristig erkrankten Erzieherinnen und Erzieher deutlich zu senken.