

ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

OB/GB Gleichstellungsstelle

Betreff:

Berichterstattung über die Fortschreibung des Frauenförderplans vom 30.06.2016 und die Erstellung des Gleichstellungsplans

Beratungsfolge:

27.11.2020 Frauenbeirat
03.12.2020 Haupt- und Finanzausschuss
10.12.2020 Rat der Stadt Hagen

Beschlussfassung:

Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

Der Bericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen. Dem Gleichstellungsplan wird zugestimmt.

Realisierungsdatum: 10.12.2020 – 09.12.2025

Kurzfassung

entfällt

Begründung

Der Gleichstellungsplan wurde vom Fachbereich Personal und Organisation unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates erstellt. Fachexpertise wurde regelmäßig hinzugezogen. Die Wünsche und Anregungen aus dem Frauenbeirat wurden berücksichtigt.

Der Gleichstellungsplan unterscheidet sich nicht nur in seiner Bezeichnung, sondern auch in Struktur, Inhalt und Zielen. Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs. 10 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) wird die Funktion des Gleichstellungsplans als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung deutlich herausgestellt.

Aufbau und Inhalt des Gleichstellungsplans, sowie ein neues Layout, sollen dazu beitragen, dass Gleichstellung in der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft an Bedeutung gewinnt.

Nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Hagen, soll der Gleichstellungsplan im Intranet und Internet der Stadt Hagen veröffentlicht werden. Er kann bei Bedarf eingesehen oder heruntergeladen werden. Der Gleichstellungsplan und der Bericht werden zudem entsprechend der gesetzlichen Vorgaben innerhalb der Dienststelle Stadt Hagen bekannt gemacht (§ 5a Abs. 2 LGG).

Des Weiteren wird der Gleichstellungsplan hinsichtlich seiner Zielerreichung nach zwei Jahren (2023) evaluiert (§ 5 Abs. 7 LGG). Sollte erkennbar sein, dass Ziele oder Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer nicht erreicht werden können, wird der Gleichstellungsplan entsprechend angepasst bzw. ergänzt.

Bisher sind der Frauenförderplan und seine Fortschreibungen immer als Vorlage ohne finanzielle Auswirkungen eingebbracht worden. Dieses bleibt so. Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen müssen zunächst näher geprüft und ausgestaltet werden. Überwiegend sind die Maßnahmen kostenneutral und können mit der vorhandenen Personal- und Sachmittelausstattung der für die Umsetzung zuständigen Bereiche umgesetzt werden. Sollte es erforderlich sein, von diesem Prinzip abzuweichen, müsste die Finanzierung geklärt und eine Entscheidung an anderer Stelle herbeigeführt werden.

Die Laufzeit des Frauenförderplans, der mit Ratsbeschluss vom 30.06.2016 beschlossen wurde und dessen Gültigkeitsdauer mit Ratsbeschluss vom 12.12.2019 bis zum 30.06.2020 verlängert wurde, ist mit Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 04.06.2020 erneut bis zur Beschlussfassung über den Gleichstellungplan verlängert worden, längstens bis 31.12.2020.

Durch Änderungen des LGG lautet die Bezeichnung nicht mehr „Frauenförderplan“ sondern „Gleichstellungsplan“.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG muss jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen.

Die Laufzeit des zu beschließenden Gleichstellungsplans soll fünf Jahre betragen.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

sind nicht betroffen

Finanzielle Auswirkungen

Es entstehen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen.

gez. Erik O. Schulz

Oberbürgermeister

1	VORWORT	4
2	RECHTLICHE GRUNDLAGEN	6
2.1	Landesgleichstellungsgesetz - LGG	6
2.2	Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	7
3	AKTUELLE PERSONALSTRUKTUR	8
3.1	Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum 31.12.2019	8
3.1.1	Aktive Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	8
3.1.2	Status, Eingruppierung und Geschlecht	8
3.1.3	Analyse nach Einkommensstruktur	9
3.1.4	Anzahl der verbeamteten Personen nach Besoldungsgruppen	10
3.1.5	Anzahl der Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen	10
3.1.6	Anzahl der Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	11
3.1.7	Befristet Beschäftigte	11
3.1.8	Altersstruktur	11
3.2	Unterrepräsentanzen	12
3.2.1	Analyse im Hinblick auf die Vergleichsgruppen im Sinne des LGG	12
3.2.2	Prognose der Beförderungen	14
3.3	Ausbildung und Qualifizierung	14
3.3.1	Ausbildung - Analyse	14
3.3.2	Prognose	15
3.3.3	Fortbildung/Berufliche Qualifikation	16
3.4	Frauen in Führungspositionen	16
3.4.1	Führungsebene 3: Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen	16
3.4.2	Führungsebene 4: Abteilungsleitungen	17
3.4.3	Führungsebene 5: Sachgruppen- und Teamleitungen	17
3.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
3.5.1	Elternzeit und Beurlaubung	18
3.5.2	Teilzeitbeschäftigte	18
4	MAßNAHMEN FÜR ÜBERWIEGEND WEIBLICH BESETZTE BERUFSGRUPPEN	19
4.1	Reinigungskräfte	19
4.2	Fachpersonal in den Kindertagesstätten: Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen	19
5	ZIELE UND MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG	20
5.1	Abbau von Unterrepräsentanzen im Rahmen der Personalentwicklung und Personalwirtschaft	20
5.1.1	Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen - Genderkompetenz	21
5.1.2	Verbesserung der Kommunikationsstruktur	21

5.1.3 Gendersensible Qualitätsstandards bei der Personalgewinnung	21
5.1.4 Sensibilisierungsmaßnahme „Unterrepräsentanz von Frauen“	22
5.2 AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG	23
5.3 FRAUEN IN FÜHRUNGSPositionEN	23
5.3.1 Netzwerk für Frauen in Führung	23
5.4 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	24
5.4.1 Informationen bei anstehender Elternzeit	24
5.4.2 Wiedereinstieg und Bindung	24
5.4.3 Arbeitszeitmodelle	25
5.4.4 Homeoffice	25
5.4.5 Sensibilisierung für den Ausbau von Führen in Teilzeit	25
5.4.6 Teilzeit	26
5.5 GLEICHSTELLUNG IN DER VERWALTUNG KOMMUNIZIEREN	27
5.5.1 Personalbefragung	27
5.6 UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG	27
5.6.1 Regelungen zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung	27
5.6.2 Gendersensible Sprache	28
5.6.2.1 Information und Kompetenzerwerb	28
5.6.2.2 Anwendung der gendersensiblen Sprache in allen Schriftstücken	28
5.7 Gremien	29

Anlagen

- Anlage 1 Begriffsbestimmungen
- Anlage 2 Rechtliche Grundlagen zur Bildung von Vergleichsgruppen
- Anlage 3 Vergleichsgruppen: Frauenanteil, Prognose, Zielquoten
- Anlage 4 Übersicht Ausbildung
- Anlage 5 Zusammensetzung von Gremien
- Anlage 6 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

Impressum:

Fachbereich Personal und Organisation (11) unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates

Ansprechpartnerinnen:

Andrea Dauben (11/00E), Tel. 02331 - 207 2849,
E-Mail andrea.dauben@stadt-hagen.de,

Sabine Michel (Gleichstellungsbeauftragte) Tel. 02331 - 207 2685,
E-Mail sabine.michel@stadt-hagen.de,

Sabine Garmann (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte) Tel. 02331 - 207 2688,
E-Mail sabine.garmann@stadt-hagen.de

Ina Michalke (Personalrat) Tel. 02331 - 207 3645,
E-Mail ina.michalke@stadt-hagen.de.

Druck: Hausdruckerei der Stadt Hagen

1 Vorwort

Liebe Leser*innen,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Hagen für die Jahre 2021 bis 2025 präsentieren zu können.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist der erste dieser Art und damit der Beginn einer neuen Ära. Er löst den bisher bestehenden Frauenförderplan der Stadt Hagen ab und unterscheidet sich nicht nur in seiner Bezeichnung, sondern auch in Struktur, Inhalt und Zielen.

Die Grundprämisse unseres Handelns ist, dass Menschen jeden Geschlechts in Hagen gleichermaßen eine lebenswerte Stadt gestalten, in der ihre Bedürfnisse Berücksichtigung finden und in der sich alle Menschen gleichermaßen gut entwickeln und in ihrer ganzen Vielfalt einbringen können. Menschen jeden Geschlechts haben in Hagen gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen und Ressourcen und können sie gleichermaßen nutzen.

Mit der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) im Jahr 2016 ist jetzt nicht mehr die Rede von „Frauenförderplan“, sondern von „Gleichstellungsplan“. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument des LGG und stellt einen wichtigen Baustein auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit dar.

Die gemeinsame Herausgabe des Gleichstellungsplans durch den Oberbürgermeister, den Fachbereichsleiter Personal und Organisation und die Gleichstellungsbeauftragte zeigt die enge und wertvolle Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung in diesem Handlungsfeld.

Auch im 21. Jahrhundert ist die Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht. Die Corona-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, wo unsere Gesellschaft tatsächlich in Sachen Gleichberechtigung steht. Mehr denn je geht es darum, Gleichstellungsdefizite sichtbar zu machen und die Chancen von Frauen und Männern, gleichberechtigt am Leben teilhaben zu können, in die Wirklichkeit umzusetzen. Wir haben einen klaren Verfassungsauftrag, der nicht nur die Gleichstellung umfasst, sondern auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der nun vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Hagen zeigt auf, wie vielfältig die Möglichkeiten sind, dem gesetzlichen Anspruch gerecht werden zu können. Er beschreibt Ziele und Maßnahmen, um die Gleichstellung aller Geschlechter weiter zu fördern. Die Mitarbeitenden der Stadt Hagen sollen gleichermaßen von gendergerechten Arbeitsbedingungen profitieren und Rahmenbedingungen vorfinden, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Dabei bedeutet die Umsetzung der im Gleichstellungsplan angezeigten Maßnahmen für die Stadt Hagen nicht nur die Erfüllung einer gesetzlichen Pflichtaufgabe. Vielmehr soll mit dem Gleichstellungsplan die bereits vorhandene Basis bewährter Methoden weiter mit der Zielsetzung positiver und zukunftsweisender Impulse ausgebaut werden, um alle Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Lebenssituation bestmöglich zu begleiten, zu fördern und so die Potenziale aller Geschlechter gleichermaßen nutzen zu können.

Die Ziele des Gleichstellungsplans können nur mit dem gemeinsamen Engagement aller in dieser Stadtverwaltung tätigen Menschen - insbesondere der Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsverantwortung - erfolgreich gestaltet werden.

Die Stadt Hagen übernimmt als eine bedeutende öffentliche Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion mit einer an Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit orientierten Personalpolitik.

Wir vertrauen auch in Zukunft auf Ihre aktive Unterstützung, denn nur gemeinsam mit Ihnen kann Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit gelebt werden.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

Sabine Michel
Gleichstellungsbeauftragte

Stefan Keßen
Fachbereichsleiter
Personal und Organisation

2 Rechtliche Grundlagen

2.1 Landesgleichstellungsgesetz - LGG

Nach § 5 Abs. 1 LGG muss jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen.

Das LGG dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Drei Schwerpunkte hatte die Landesregierung mit der Novellierung des LGG gesetzt:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten
- Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung.

Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung deutlich herausgestellt. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern immanenter Bestandteil des Personalmanagements ist.

Das LGG gibt in § 6 die inhaltliche Richtung für den Aufbau des Gleichstellungsplans vor. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind demnach Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen (§ 6 Abs. 1). Basis des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme, eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und möglicher Beförderungen für den Geltungszeitraum (§ 6 Abs. 2 LGG). Ebenso soll festgelegt werden, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen (§ 6 Abs. 3 LGG).

Grundsätzlich ist ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld eine Voraussetzung für die Realisierung echter Gleichstellung und für die zukunftsfähige Ausrichtung Hagens. Um den Weg dahin intensiv weiter zu gehen, werden Gleichstellung sowie Diversität als Querschnittsthemen bei Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen integriert.

Die Gültigkeitsdauer der im Jahr 2016 beschlossenen Fortschreibung zum Frauenförderplan wurde bis zur Beschlussfassung zunächst bis 30.06.2020 und anschließend bis längstens 31.12.2020 verlängert (Ratsbeschluss vom 12.12.2019, Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 04.06.2020, dem die Zuständigkeiten vom Rat übertragen waren).

Dieser Gleichstellungsplans tritt ab Beschluss des Rates am **10.12.2020** in Kraft und gilt für die Stadt Hagen für die Dauer von fünf Jahren, also **bis 09.12.2025**. In der letzten Fortschreibung des Frauenförderplans wurde der "Hagener Betrieb für Informationstechnologie" (HABIT) als Eigenbetrieb geführt; seit dem 01.01.2020 ist dieser wieder ein städtischer Fachbereich und wird nicht mehr gesondert ausgewiesen.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgte federführend durch den Fachbereich Personal und Organisation und wurde begleitet von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin sowie von einer Vertreterin des Personalrates. Aufgrund der Bedeutung und Komplexität der Thematik wurde ein Arbeitskreis gegründet und neben den o.g. ständigen Teilnehmerinnen Fachexpertise hinzugezogen. Es wurden eine komplexe Bestandsaufnahme und eine umfassende Analyse sämtlicher notwendigen Daten erstellt, um so die für eine aussagekräftige Prognose erforderlichen Zahlen und Fakten auswerten und aufbereiten zu können.

2.2 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle bei der Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit entscheidet sie in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt (vgl. § 16 Abs. 1 LGG). Über beabsichtigte Maßnahmen innerhalb der Verwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte **frühzeitig** zu unterrichten und anzuhören (vgl. § 18 Abs. 1 LGG). Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen (vgl. § 18 Abs. 3 LGG). Mit der Novellierung des LGG wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Folgende Punkte wurden neu geregelt beziehungsweise konkretisiert:

Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wird, sind rechtswidrig:

- Resonanzpflicht der Dienststelle, also schriftliche Darlegungspflicht, wenn der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt werden soll
- Klagerecht, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte in ihren Rechten verletzt sieht oder ein nicht den Vorgaben des Gesetzes entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt wurde
- das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverständigen bei strittigen Fragen.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind Querschnittsaufgaben und richten sich sowohl nach innen in die Stadtverwaltung, als auch nach außen in die Stadtgesellschaft.

3 Aktuelle Personalstruktur

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Nur so kann festgestellt werden, in welchen Bereichen Handlungsbedarfe bestehen. Stichtag für die Ausweisung des Personalbestands ist der **31.12.2019**. Die zum Verständnis der Analyse notwendigen Begriffsbestimmungen sind in **Anlage 1** erläutert.

3.1 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum 31.12.2019

3.1.1 Aktive Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse

Die Kommunalverwaltung hat einen hohen Anteil an weiblichen Dienstkräften (> 62 %). Da viele Personen nicht in Vollzeit arbeiten, wird in der Spalte „VZK-Vollzeitkraft“ die Vollzeitverrechnung dargestellt. Das LGG orientiert sich bei der Feststellung von Unterrepräsentanz in einer Berufsgruppe an den Kopfzahlen; diese sind auch für die Bildung von Vergleichsgruppen - unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit einer Person - heranzuziehen.

Bevor auf die Geschlechterverteilung eingegangen wird, wird zunächst ein Gesamtüberblick gegeben:

zum Stichtag:	31.12.16	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.446	2.525	2.625	2.725
Stammkräfte insg. (VZK)	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46
Beamt*innen (Kopfzahlen)	642	627	621	616
Beamt*innen (VZK)	607,59	591,77	587,35	584,21
Tarifbeschäftigte (Kopfzahlen)	1.804	1.898	2.004	2.109
Tarifbeschäftigte (VZK)	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25
Frauenanteil insg. in %	62,84	62,85	62,44	62,53
Frauenanteil Beamt*innen in %	37,85	37,96	37,20	36,04
Frauenanteil Tarifbesch. in %	71,73	71,07	70,26	70,27
Teilzeitquote insg. in %	39,13	37,82	37,14	37,32
davon Frauen in %	93,83	93,61	93,13	92,13
Durchschnittsalter in Jahren	48,23	48,33	48,13	47,71

3.1.2 Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigen Stammkräften der Stadt Hagen liegt im Schnitt bei etwa 1:3. Während die Gesamtzahl der verbeamteten Personen tendenziell rückläufig ist, steigt die Zahl der Tarifbeschäftigen.

Nur wenig mehr als ein Drittel aller Personen im Beamtenverhältnis ist weiblich. Insbesondere bei der Berufsfeuerwehr sind nahezu keine Frauen (< 1,3 %). Bei den Tarifbeschäftigen liegt der Frauenanteil dagegen bei mehr als zwei Dritteln. Im einfachen Dienst sind sogar 94 % der Beschäftigten weiblich, die zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft tätig sind.

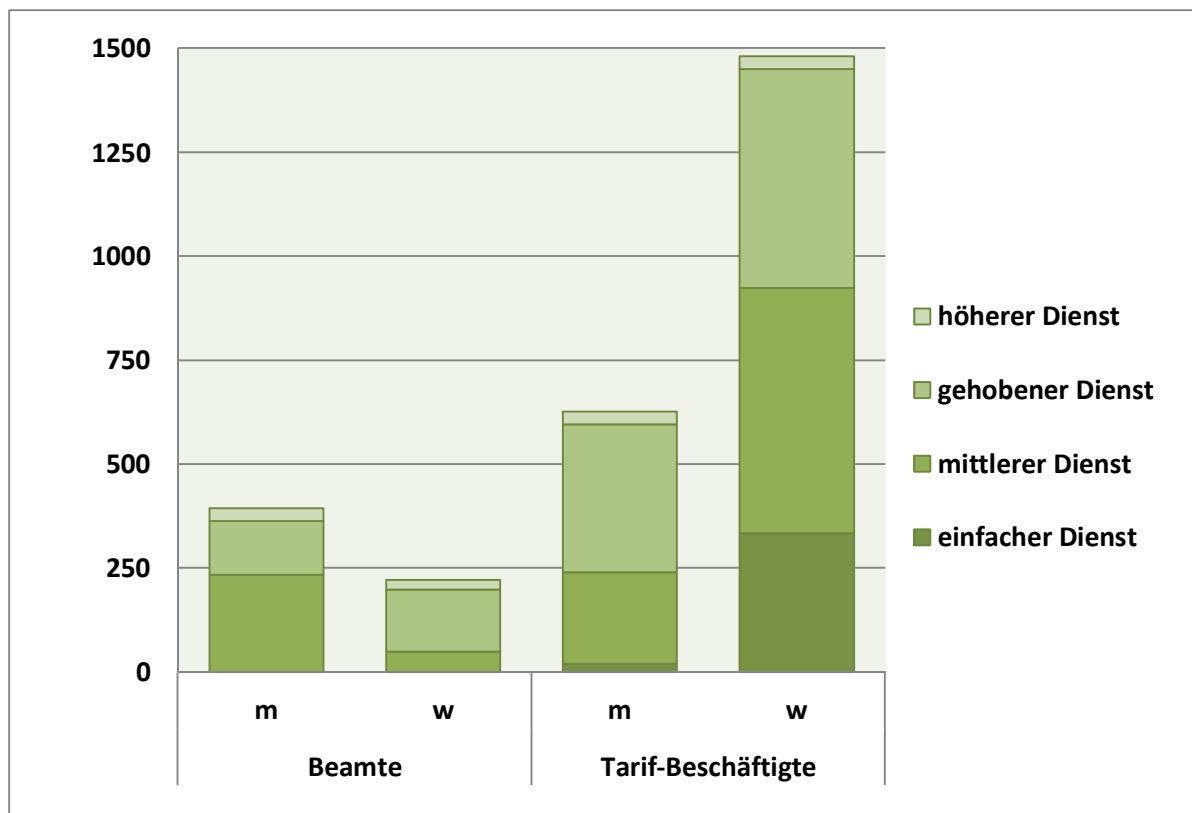


Abb. Stammkräfte 2019 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn verbeamteten Personen sind in den oberen Laufbahnen - jeweils etwa zur Hälfte im gehobenen und höheren Dienst - tätig. Ursächlich dafür ist auch, dass für den mittleren Dienst im Verwaltungsbereich die Ausbildungen und Einstellungen seit Jahren nicht mehr im Beamtenverhältnis vorgenommen werden. Nachwuchskräfte für den gehobenen nichttechnischen Dienst wurden in den letzten Jahren im Beschäftigtenverhältnis ausgebildet; um das in Hagen ausgebildete Personal anschließend nicht an die Kommunen der näheren Umgebung zu verlieren, wurde Wünschen nach Verbeamung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung entsprochen. In der einfachen Laufbahn gibt es keine Verbeamungen; 17 % der Tarifbeschäftigte sind im einfachen Dienst eingruppiert.

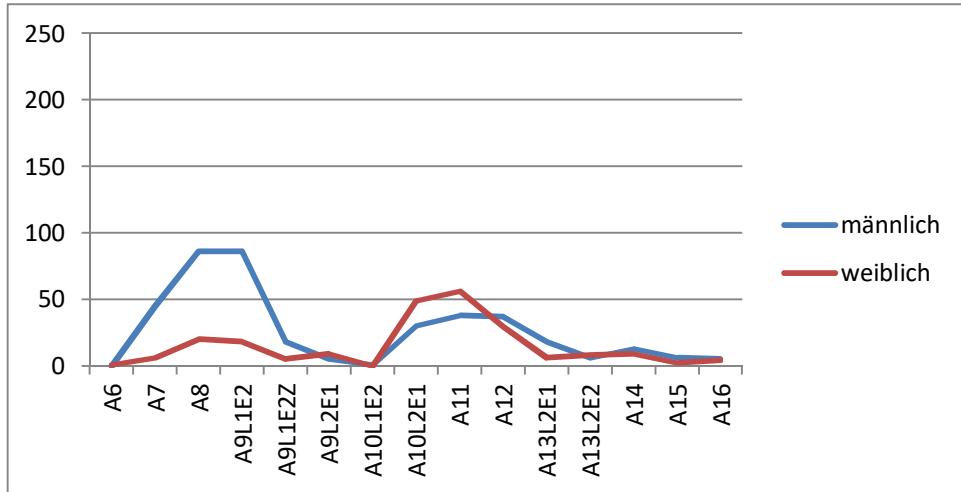
Unter den **Beamtinnen** sind rund zwei Drittel im gehobenen Dienst. Der Hauptanteil der männlichen Kollegen ist dagegen im mittleren Dienst. Im höheren Dienst sind 53 verbeamtete Personen (23 Frauen, 30 Männer) und 62 Tarifbeschäftigte (32 Frauen, 30 Männer) tätig.

Bei den weiblichen und männlichen **Tarifbeschäftigte**n sind jeweils mehr als ein Drittel im mittleren Dienst. Während aber fast alle übrigen männlichen Tarifbeschäftigte in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 23 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

3.1.3 Analyse nach Einkommensstruktur

Die Stadt Hagen wendet den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) an. Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst ist seit dem 01.07.2015 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) in Kraft. Die verbeamteten Personen werden entsprechend der beamtenrechtlichen Gesetze und Verordnungen besoldet. Grundlage für jeden Anspruch auf Entgelt oder Gehalt ist die Bewertung der Stelle entsprechend der auf der Stelle wahrgenommenen Tätigkeiten. Die folgenden Diagramme bilden die Einkommensstruktur getrennt nach verbeamteten Personen, Tarifbeschäftigte und Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst ab.

3.1.4 Anzahl der verbeamteten Personen nach Besoldungsgruppen

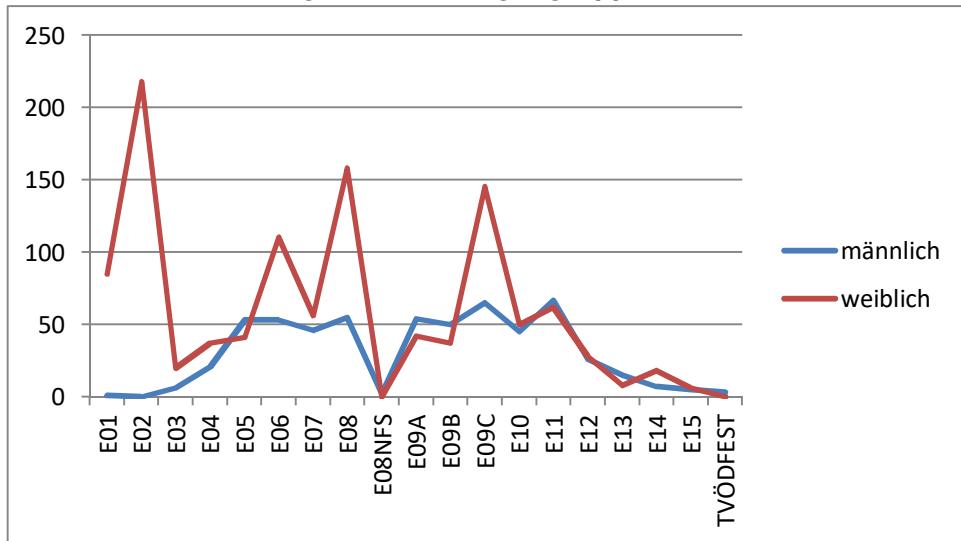


Verbeamtungen werden unter anderem im Bereich der Berufsfeuerwehr vorgenommen; am Diagramm ist deutlich die Besetzung der vielen Stellen von A 6 bis A 9 dieses Bereichs mit Männern ablesbar.

Weiter sind im nichttechnischen Verwaltungsdienst verbeamtete Personen tätig. Weiter sind Beamt*innen in geringerem Umfang in Stellen mit technischer Fachrichtung oder auch in Stellen besonderer Fachrichtung (Medizin, Jura) zu finden.

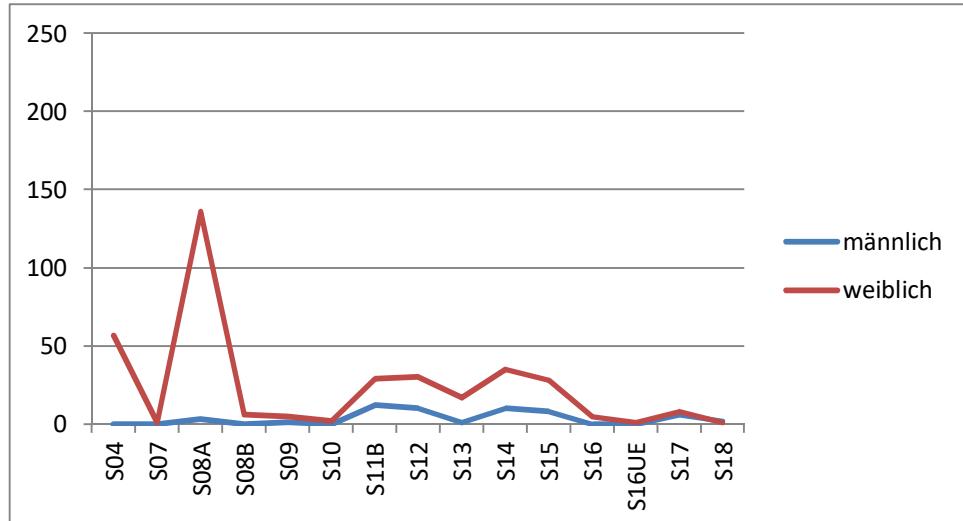
Ab A 10 sind bis einschließlich A 11 deutlich mehr Frauen als Männer vertreten. Im höheren Dienst sind die Stellen in der Regel mit Führungsaufgaben verbunden. Unter Kapitel 3.4 dieses Gleichstellungsplans wird darauf näher eingegangen.

3.1.5 Anzahl der Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen



Um die Situation der Frauen bewerten zu können, muss neben den verbeamteten Personen der Bereich der Tarifbeschäftigte betrachtet werden. Gerade im Verwaltungsbereich hat die Stadt Hagen seit langem für die Stellen von EG 5 bis EG 9 Personal ausgebildet und nach TVöD (bzw. vormals Bundesangestelltentarifvertrag) im Beschäftigtenverhältnis eingestellt. Externe Einstellungen erfolgen in der Regel ebenfalls im Beschäftigtenverhältnis, es sei denn, dass sich bereits verbeamtete Personen zur Stadt Hagen versetzen lassen.

3.1.6 Anzahl der Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst



Der Sozial- und Erziehungsdiest ist ein Bereich, in dem der Frauenanteil mit Ausnahme der Entgeltgruppe S18 (1 Frau, 2 Männer) immer über 50 % liegt.

3.1.7 Befristet Beschäftigte

92 Frauen und 42 Männer waren am Stichtag 31.12.2019 im Bereich des TVöD bzw. SuE befristet beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 6 % der Tarifbeschäftigen. Von den insgesamt 134 befristeten beschäftigten Personen sind 69 % Frauen.

	Vollzeit	Teilzeit				gesamt
		bis zu 10 WStd.	10,1 bis 20,5 WStd.	über 20,5 WStd.		
Männer	33	4		2		3
Frauen	44	8		33		7
gesamt	77	12		35		57

In der Regel handelt es sich um Sachgrundbefristungen (z.B. Vertretungen für Elternzeit, Beurlaubung, Krankheit), sowie um die Besetzung befristeter Bedarfe, z.B. im Rahmen von Förderprogrammen oder politischen Beschlüssen.

3.1.8 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbelegschaft war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Erst seit 2018 ist eine leichte „Verjüngung“ eingetreten. Der Altersdurchschnitt liegt erstmals wieder unter 48 Jahren. Zum 31.12.2019 waren 30 % der Beschäftigten bereits 56 Jahre und älter. Den größten Anteil bilden mit einem Drittel die 46- bis 55jährigen, nur jede fünfte Person war jünger als 36. Demensprechend wird die altersbedingte Fluktuation in den nächsten Jahren steigen, was die Möglichkeit eröffnet, bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen.

3.2 Unterrepräsentanzen

3.2.1 Analyse im Hinblick auf die Vergleichsgruppen im Sinne des LGG

Die Bildung der Vergleichsgruppen erfolgt nach den Bestimmungen des LGG und wird in **Anlage 2** erläutert. Das ausführliche Ergebnis der Analyse des Personalbestandes der Stammkräfte zum Stichtag **31.12.2019** ist **Anlage 3** zu entnehmen. Anlage 3 enthält ebenfalls eine Prognose über die während der Laufzeit des Gleichstellungsplans absehbaren Personalveränderungen in den unterrepräsentierten Bereichen, sowie Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils. Die folgende Tabelle stellt die Frauenanteile zusammenfassend dar. Der besseren Lesbarkeit wegen werden die ehemaligen Begrifflichkeiten „einfacher, gehobener, höherer Dienst“ verwendet.

Vergleichsgruppe	Laufbahn	Frauenanteil	Einzelne Entgelt-/Besoldungsgruppen mit Unterrepräsentanz
Nichttechnischer Verwaltungsdienst (1114 Personen)	Beamt*innen mittlerer Dienst	75 %	A 7
	Beamt*innen gehobener Dienst	62 %	A 13L2E1
	Beamt*innen höherer Dienst	34 %	A 14, A15, A16
	Beschäftigte einfacher Dienst	67 %	
	Beschäftigte mittlerer Dienst	80 %	E09A
	Beschäftigte gehobener Dienst	67 %	S 14, S15,S18 (jeweils Einzelpersonen)
	Beschäftigte höherer Dienst	27 %	E13, AT-Verträge
Jura (6 Personen)	Beamt*innen höherer Dienst	67 %	
	Beschäftigte höherer Dienst	50 %	
Journalismus (3 Personen)	Beschäftigte gehobener Dienst	67 %	E12
Gesundheits- und Verbraucherschutz (46 Personen)	Beamt*innen höherer Dienst	75 %	
	Beschäftigte einfacher Dienst	100 %	
	Beschäftigte mittlerer Dienst	80 %	E09A
	Beschäftigte gehobener Dienst	100 %	
	Beschäftigte höherer Dienst	86 %	
AöR chemische Berufe (13 Personen)	Gesamtquote (nur Hagener Personal)	31 %	Wiederbesetzungen durch AöR
Servicebereiche (108 Personen)	Beschäftigte einfacher Dienst	94 %	
	Beschäftigte mittlerer Dienst	48 %	E06, E07
IT-Dienstleistungen (70 Personen)	Gesamtquote	16 %	Unterrepräsentanz in allen Ebenen

Reinigungskräfte (255 Personen)	Beschäftigte einfacher Dienst	99,6 %	
Feuerwehr/Rettungsdienst (266 Personen)	Gesamtquote	1 %	Unterrepräsentanz in allen Ebenen
Bildung (86 Personen)	Beamt*innen mittlerer Dienst	100 %	
	Beschäftigte mittlerer Dienst	92 %	
	Beschäftigte gehobener Dienst	46 %	E09B (Lehrpersonal der Musikschule)
	Beschäftigte höherer Dienst	88 %	
Kultur (9 Personen)	Beamt*innen gehobener Dienst	0 %	
	Beschäftigte gehobener Dienst	40 %	E11, E12
	Beschäftigte Höherer Dienst	33 %	E15
Sozialbereich (415 Personen)	Beamt*innen gehobener Dienst	83 %	
	Beschäftigte mittlerer Dienst	97 %	E06
	Beschäftigte gehobener Dienst	71 %	E09c
	Beschäftigte höherer Dienst	75 %	E13
Erziehung (247 Personen)	Beschäftigte mittlerer Dienst	98 %	E09a
	Beschäftigte gehobener Dienst	95 %	
Bauwesen, Planung, Vermessung, Umwelt (171 Personen)	Beamt*innen gehobener Dienst	57 %	A 12, A 13L2E1
	Beamt*innen höherer Dienst	55 %	A 14, A 15
	Beschäftigte mittlerer Dienst	58 %	E08
	Beschäftigte gehobener Dienst	53 %	E09B, E10
	Beschäftigte höherer Dienst	50 %	E15
Technik/Instandhaltung (68 Personen)	Beamt*innen gehobener Dienst	0 %	A 12 (eine Stelle)
	Beschäftigte mittlerer Dienst	43 %	E05, E06, E07, E08, E09A
	Beschäftigte gehobener Dienst	8 %	E09B, E10, E11, E13
Instandhaltung/Objektbetreuung (95 Personen)	Beschäftigte mittlerer Dienst	1 %	E05, E06, E07

3.2.2 Prognose der Beförderungen

Bei verbeamteten Personen werden Beförderungen erst nach einer Wartezeit vorgenommen, die nach der Personalauswahl und der Umsetzung in eine Beförderungsstelle beginnt. Es werden sich während der Geltungsdauer daher noch weitere Beförderungsansprüche ergeben. Folgende Personen nehmen bereits am Stichtag 31.12.2019 höherwertige Stellen wahr und werden innerhalb der Gültigkeitsdauer des Gleichstellungsplans befördert:

Bereich	Bes.--gruppe	Bes.-gruppe	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2023
			w	m	w	m	w	m	w	m
Feuerwehr	A 8	A 9		7						
	A 9	A 10		1						
	A 10	A 11				1				
	A 11	A 12		1		1				
	A 12	A 13		1						
	A 13	A 14		1						
Verwaltung	A 7	A 8		1						
	A 9	A 10	4		1		2	3	3	2
	A 10	A 11	1	2		1				
	A 11	A 12	6	1						
	A 12	A 13	2	1	3					
	A 13	A 14	2	1						
	A 14	A 15		1				1		
Technischer Bereich	A 10	A 11							1	
	A 11	A 12	2							

3.3 Ausbildung und Qualifizierung

3.3.1 Ausbildung - Analyse

Die Ausbildung ist einer der Eckpfeiler der Personalgewinnung. Wird der Ausbildungsbereich unter dem Fokus der Gleichstellung der Geschlechter betrachtet, besteht in den kaufmännischen Berufen und den Verwaltungsberufen bereits seit Jahren keine Unterrepräsentanz von Frauen. Einige Berufe des gewerblich-technischen Bereiches, insbesondere im Bereich der Informationstechnik, weisen jedoch Unterrepräsentanzen auf.

Am **Stichtag 31.12.2019** befanden sich bei der Stadt Hagen in folgenden Berufen insgesamt 96 Personen in Ausbildung. Das folgende Diagramm zeigt die Aufteilung der Ausbildungskräfte auf die einzelnen Bereiche:

Ausbildungskräfte Stand 31.12.2019	Männer	Frauen	gesamt	Frauen %
Verwaltungsbereich	18	34	52	65
Feuerwehr	16	0	16	0
gewerblich-technischer Bereich	6	4	10	40
Informationstechnologie	5	1	6	17
Sozialer Bereich	1	11	12	92
insgesamt	46	50	96	

Die bereichsbezogene Frauenquote ist nur teilweise aussagekräftig, weil im Verwaltungsbe- reich und im gewerblich-technischen Bereich verschiedene Ausbildungsberufe enthalten sind. Bei Betrachtung der einzelnen Berufe ergibt sich, dass in einigen Ausbildungsberufen die vom LGG vorgegebene Quote von 50 % nicht erreicht wird. Die genaue Aufteilung ist **Anlage 4** zu entnehmen.

Im feuerwehrtechnischen Dienst werden zum Stichtag ausschließlich männliche Brandmeister- Anwärter ausgebildet. Es gingen in 2019 einige wenige Bewerbungen von Frauen ein, die Interesse an einer Ausbildung zur Brandmeister-Anwärterin hatten. Leider erfüllten diese Frauen nicht die Berufsqualifikation einer handwerklichen Ausbildung.

3.3.2 Prognose

Die folgende Tabelle zeigt die im Jahr 2020 vorgenommenen Einstellungen im Ausbildungsbe- reich; die Auswahlverfahren für das Jahr 2021 sind noch nicht abgeschlossen. Gleichzeitig können der Tabelle die Informationen entnommen werden, wie viele Personen – getrennt nach Geschlecht - sich jeweils beworben haben.

Ausbildungsberuf/Studienrichtung	Einstellungen 2020				Bewerbungen 2020				
	m	w	ges.	w %	m	w	d	ges.	w %
Verwaltungsbereich									
Verwaltungsfachangestellte*r + (Umschüler*in)	0	8	8	100	56	138		194	71
Duales Studium Bachelor of Arts / Laws	3	5	8	63	80	142	1	223	64
Duales Studium Informationstechnik	0	1	1	100	20	13		33	39
Fachangestellte*r f. Medien- u. Inform.	0	2	2	100	39	66		105	63
Summe	3	16	19		195	359	1	555	
Feuerwehr									
Brandmeisteranwärter*in	20	0	20	0	235	8		243	3
Brandoberinspektoranwärter*in	1	0	1	0	8	0		8	0
Summe	21	0	21		243	8	0	251	
Gewerblich-technischer Bereich									
Vermessungstechniker*in	1	1	2	50	11	5		16	31
Vermessungsoberinspektoranwärter*in	1	0	1	0	4			4	0
Summe	2	1	3		15	5	0	20	
Informationstechnologie									
Informatiker*in (Systemintegration)	1	0	1	0	27	1		28	3,6
Informatiker*in (Anwendungsentwicklung)	1	0	1	0	12	0		12	0
Summe	2	0	2		39	1	0	40	
Sozialer Bereich									
Duales Studium - Soziale Arbeit	1	2	3	67	16	80		96	83
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in	1	5	6	83	9	59		68	87
Summe	2	7	9		25	139	0	164	
Gesamtsumme Ausbildungen	30	24	54		517	512	1	1030	

Daran ist zu erkennen, dass es auch zukünftig nicht gelingen wird, den Frauenanteil, insbesondere in der unterrepräsentierten Berufsgruppe Feuerwehr, wesentlich zu erhöhen, auch wenn Werbebemühungen für diesen Beruf ausgeweitet werden. Im Bereich Informationstechnologie haben im Jahr 2020 zwei Männer (Informatiker) und eine Frau (duales Studium) ihre Ausbildung begonnen.

3.3.3 Fortbildung/Berufliche Qualifikation

Auf die voraussichtlich auch weiterhin vorzunehmenden zahlreichen externen Einstellungen im öffentlichen Dienst haben auch die Studieninstitute reagiert. Die Verwaltungslehrgänge I und II beim Studieninstitut Hagen wurden neu konzipiert und werden für das 2. Halbjahr 2020 erstmal mit neuer Konzeption ausgeschrieben. Neu ist dabei insbesondere eine mehr modulare Ausrichtung der Lehrgänge und die Neuregelung der jeweiligen Zugangsvoraussetzungen.

Zum Stichtag 31.12.2019 werden die **Verwaltungslehrgänge I** von **15 Frauen** und **3 Männern** und die **Verwaltungslehrgänge II** (Erwerb der Qualifikation für den gehobenen Dienst) von **10 Frauen** und **6 Männern** besucht.

In 2020 wurden erneut städtische Dienstkräfte für die Verwaltungslehrgänge I und II angemeldet. 13 Frauen und 3 Männer nehmen daran teil. Im Verwaltungsbereich ist die Frauenquote im mittleren und gehobenen Dienst unproblematisch; hier ist vorrangiges Ziel, möglichst schnell möglichst viele Qualifizierungswünsche, die perspektivisch auch Grundlage für eine weitere Karriere sein können, zu erfüllen.

Im Übrigen haben alle Mitarbeitenden gleichermaßen die Möglichkeit, fachspezifische Fortbildungen oder solche zur Verbesserung der sonstigen sozialen oder technischen Kompetenzen zu belegen. Dies geschieht zum einen durch Teilnahme an Fortbildungen des internen Fortbildungsprogramms, zum anderen durch Belegung von extern durchgeführten Seminaren, die sinnvoll für das jeweilige Tätigkeitsfeld sind. Da die Teilnahme in diesem Bereich immer bedarfsoorientiert im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten erfolgt, ist ein Handlungsbedarf im Sinne des LGG nicht gegeben.

3.4 Frauen in Führungspositionen

Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungsgruppen, ist das Thema Frauen in Führung von großer Bedeutung.

3.4.1 Führungsebene 3: Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen

Führungsebene 3 – 31.12.2019	m	w	w%	ges.
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)		1	100,0	1
Akademische Berufe technischer Bereich (Bauwesen, Vermessungswesen u.ä.)	1	2	66,7	3
Feuerwehr	1		0	1
Nichttechnischer Verwaltungsdienst/Finanzen/Soziales	10	1	9,1	11
Sonstige akademische Berufe (Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	2	1	33,3	3
Gesamt Ebene 3	14	5	26,3	19

Zum Stichtag war die Leitung des Jobcenters nicht besetzt. Durch externe Ausschreibung wurde die Leitung mit einem Mann besetzt. Nach dem Stichtag schied die Leitung des Fachbereichs für Informationstechnologie aus. Ergebnis des internen und externen Ausschreibungsverfahrens war die Auswahl eines Mannes.

In Stellen von Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen sind die Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Personen mit Sonderfunktionen wie der Vorsitzende des Gesamtpersonalrates sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind in dieser Tabelle nicht enthalten. Die Zuordnung zu den Bereichen erfolgte stellenbezogen.

Planmäßig ausscheiden werden bis 2025 die Leitungskräfte des Umweltamtes, des Fachbereichs für Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung, des Fachbereichs Jugend und Soziales, des Fachbereichs Finanzen und Controlling, des Fachbereichs Kultur und des Rechtsamtes, sowie die Leitungskräfte des Büros des Oberbürgermeisters und des Rechnungsprüfungsamtes.

3.4.2 Führungsebene 4: Abteilungsleitungen

Diese Ebene umfasst die Führungskräfte, die unmittelbar der Fachbereichs- oder Amtsleitung unterstellt sind. Die Bezeichnungen sind zum Teil noch anders, z.B. Ressort- oder Geschäftsbereichsleitungen.

Führungsebene 4 – 31.12.2019	m	w	w %	ges.
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)	1	3	75,0	4
Akademische Berufe technischer Bereich (Ingenieur*innen u. ähnliches)	7	5	41,7	12
Berufe im IT-Bereich	2		0	2
Berufe in Bibliotheken (Diplom-Bibliothekar*in, Bibliotheksassistent*in)		1	100	1
Feuerwehr	2		0	2
Nichttechnischer Verwaltungsdienst/Finanzen/Soziales	14	27	69,2	39
Sonstige akademische Berufe (Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	1	1	50	2
Gesamt Ebene 4	27	37	57,8	64

Im Vergleich zum letzten Stichtag hat sich die Frauenquote von 47,1 % um mehr als 10% verbessert.

3.4.3 Führungsebene 5: Sachgruppen- und Teamleitungen

Führungsebene 5 – 31.12.2019	m	w	w%	ges.
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	33	40	55	73
Informationstechnologie	6	1	14	7
Feuerwehr	8	0	0	8
Bildung und Kultur	0	5	100	5
Sozialbereich/Erziehung	8	35	81	43
Gesundheit- und Verbraucherschutz	0	1	100	1
Technischer Bereich	12	11	48	23
Gesamt Ebene 5	68	93	58	161

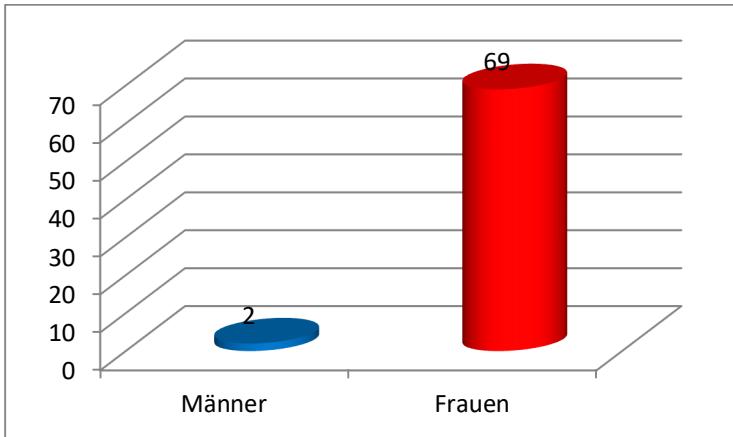
Die Frauenquote im Bereich der Führungsfunktionen der Ebene 5 ist gegenüber 2016 in etwa unverändert geblieben (2016: 60 %, 2019 58 %). Sie liegt insgesamt deutlich über 50 %. In Vergleichsgruppen, in denen die Frauenquote generell niedrig ist (z.B. Informationstechnologie, Feuerwehr) erreicht sie auch auf Führungsebene 5 nicht die gesetzliche Zielquote von 50 %.

3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.5.1 Elternzeit und Beurlaubung

Am Stichtag 31.12.2019 befanden sich 53 Mitarbeiter*innen in Elternzeit; 18 Mitarbeiter*innen waren 2019 beurlaubt.

Die geschlechterbezogene Verteilung stellt sich wie folgt dar:

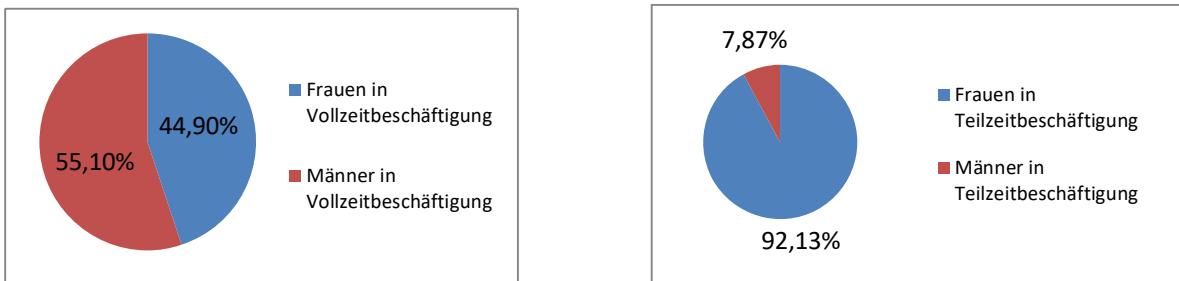


Von den 53 Personen, die sich Ende 2019 in Elternzeit befanden, waren es 51 Mütter und 2 Väter, die sich für die Betreuung der Kinder entschieden hatten. Beide Väter hatten zunächst ausschließlich zwei Monate Elternzeit beantragt und sich nicht für die Möglichkeit, einen längeren Betreuungszeitraum zu wählen, entschieden. Bei den 18 Beurlaubten handelt es sich ausschließlich um Frauen.

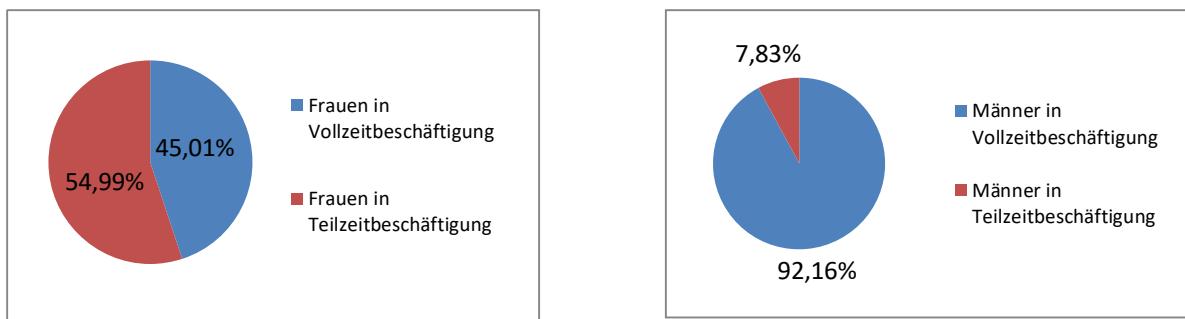
Generell nahmen nach wie vor mehr Mütter Elternzeit oder eine familiär bedingte Beurlaubung in Anspruch. Lediglich die für Väter möglichen zwei Elternzeitmonate, die zum Elterngeldbezug berechtigen, werden von den Vätern häufiger in Anspruch genommen.

Hinweis: In der Auswertung sind keine Personen erfasst, die während der Elternzeit unterhälftig beschäftigt sind.

3.5.2 Teilzeitbeschäftigte

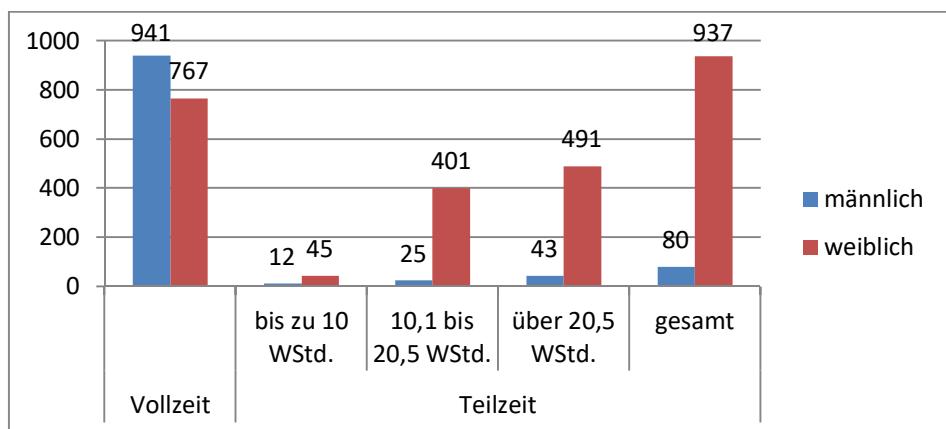


Von der Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen befindet sich mehr als die Hälfte in einer Teilzeitbeschäftigung (Abbildung links unten). Bei den Männern hingegen arbeitet nur ein geringer Prozentsatz (< 8%), der in Teilzeit arbeitet.



Insgesamt befanden sich zum Stichtag - 31.12.2019 - 37,3 % der Mitarbeiter*innen (1017 Stammkräfte - Beschäftigte und Beamt*innen) in Teilzeitbeschäftigung.

Die Wochenstundenzahlen verteilten sich zum 31.12.2019 wie folgt:



Von den 134 befristet beschäftigten Personen haben am Stichtag 31.12.2019 57 Personen in Teilzeit gearbeitet, was einer Quote von 42,5 % entspricht.

4 Maßnahmen für überwiegend weiblich besetzte Berufsgruppen

Nach § 6 LGG soll der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung enthalten.

4.1 Reinigungskräfte

Eine Aufwertung der Tätigkeiten erfolgte durch eine Verbesserung der Eingruppierung der Reinigungskräfte von EG 1 zu EG 2.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird das etablierte Konzept mit Unterweisungen zu Themen wie Reinigungstechniken, Arbeitsabläufen und Teamarbeit, die der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge dienen, weitergeführt.

4.2 Fachpersonal in den Kindertagesstätten: Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden Hauswirtschaftskräfte eingesetzt.

Außerdem werden ständige Aushilfskräfte in einem Pool vorgehalten und befristete Verträge beim Vorliegen freier Planstellen entfristet.

Eine für Personalentwicklung zuständige Fachkraft des Fachbereichs Jugend und Soziales bietet spezifische Personalentwicklungsformate und Unterstützung unter anderem auch für diese Zielgruppe an.

5 Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage der durchgeführten Analysen und Prognosen Ziele und Maßnahmen zur tatsächlichen Förderung der Gleichstellung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und festzulegen. Ebenso sollen laut LGG Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen entwickelt werden. Da die Stadt Hagen bestrebt ist, die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen, gelten die entwickelten Maßnahmen für alle Dienstkräfte gleichermaßen. Menschen jeden Geschlechts (weiblich/männlich/divers) leben in Hagen gleichberechtigt – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihres Alters und ihrer finanziellen Möglichkeiten. Für die Stadt Hagen als Arbeitgeberin soll Gleichberechtigung unter Beachtung des Leistungsprinzips stets aktiv verwirklicht werden. Es wird konsequent auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen geachtet, auch dann, wenn hier keine konkrete Zielvorgabe aufgeführt wurde oder eine Stelle neu eingerichtet wird.

Der Gleichstellungsplan listet konkrete Maßnahmen und Ziele auf, die sowohl im Rahmen der Haushaltslage als auch innerhalb der fünfjährigen Laufzeit umsetzbar sind.

5.1 Abbau von Unterrepräsentanzen im Rahmen der Personalentwicklung und Personalwirtschaft

Bei der Stadt Hagen gibt es seit 2010 ein geschlechterübergreifendes Personalentwicklungskonzept, in welchem die Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt niedergeschrieben sind. Ebenso sind im Personalentwicklungskonzept verschiedene Handlungsfelder aufgeführt. Bei Auswahl und Konzipierung wird auch der Gender-Aspekt berücksichtigt. Gleichstellung gehört wie Interkulturalität, Gesundheit, Digitalisierung, Familienorientierung und Inklusion zu den Querschnittsthemen. Der Gleichstellungsplan dient an dieser Stelle als Ergänzung.

Unter Personalentwicklung wird die systematische Gestaltung von Prozessen verstanden, die es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotential der Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und zu fördern. Zur Steigerung der Motivation soll auch weiterhin die Möglichkeit bestehen, sich weiterzubilden und zu qualifizieren. Interessierte Mitarbeitende können sich bedarfsgerecht hierfür aus- bzw. fortfbilden lassen.

5.1.1 Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen - Genderkompetenz

Der Abbau von Geschlechterzuschreibungen ist aus Gleichstellungssicht absolut notwendig. Die Zuweisungen „typisch Frau/typisch Mann“ sind indirekt mit dafür verantwortlich, dass die Gleichstellung der Geschlechter auch heute noch nicht erreicht ist, da Rollenerwartungen vielfach am Geschlecht festgemacht werden.

Ziel:	Um den gesetzlich geregelten Gleichstellungsauftrag zu erfüllen, müssen die Führungskräfte auf sämtlichen Hierarchieebenen über Genderkompetenz verfügen. Unter Genderkompetenz wird das Wissen über unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen, die bewusste oder unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen, bewusstes Vermeiden von Stereotypen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vieles mehr verstanden.
Maßnahmen:	Fortbildungsangebote (insbesondere pflichtige Teilmodule in Fortbildungen für Führungskräfte) rund um das Thema Genderkompetenz. Bei Neueinstellungen von Führungskräften werden für das Vorstellungsgespräch Fragen im Fragenkatalog aufgenommen, die über die benötigte Genderkompetenz der Bewerber*innen Auskunft geben.
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalentwicklung und Personalwirtschaft) in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten
Nachweis:	Aufnahme im Fortbildungsprogramm

5.1.2 Verbesserung der Kommunikationsstruktur

Ziel einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern beginnt bei der Einstellung und wird bei jeder weiteren personalwirtschaftlichen Maßnahme bedacht. Um diese zu gewährleisten, ist ein sehr enger Kommunikationsaustausch zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und der Gleichstellungsbeauftragten notwendig.

Neben den vierteljährlich stattfindenden Treffen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich Personal und Organisation sollen zusätzliche regelmäßige Treffen mit der Personalwirtschaft, Personalentwicklung, dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsbeauftragten stattfinden, die einen entscheidenden Beitrag zum Austausch zu gleichstellungsrelevanten/gendersensiblen Themen darstellen und die Zusammenarbeit stärken.

Ziel:	Verbesserung der Kommunikationsstruktur
Maßnahme:	Entwicklung eines gemeinsamen Informations- und Kommunikationskonzeptes
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Eine Gendersensibilität beachtende Kommunikationsstruktur

5.1.3 Gendersensible Qualitätsstandards bei der Personalgewinnung

Die geschlechterübergreifende Akquise externen Personals ist auch vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Dienstkräfte der Stadt Hagen ein wichtiges Thema. Ein Schritt der gezielten Personalgewinnung ist die Gestaltung und Veröffentlichung der Stellenausschreibung. Die

Digitalisierung in allen Bereichen eröffnet neue Möglichkeiten der Platzierung von Stellenausschreibungen und der Durchführung der anschließenden Bewerbungsverfahren.

Ziel:	Gewinnung von Fachpersonal insbesondere auch von Nachwuchskräften in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen
Maßnahmen:	Umsetzung von Qualitätsstandards in der Personalgewinnung z.B.: <ul style="list-style-type: none">• Gendergerechte Stellenausschreibungen formulieren und mögliche Rollenstereotypenfallen bei den Personalprozessen vermeiden• Motivieren von Frauen für technische Berufe; in den Marketingmaßnahmen wird darauf geachtet, Frauen in technischen Berufen darzustellen
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft, Ausbildung und Qualifizierung, Gleichstellungsbeauftragte)
Nachweis:	Gendersensibel ausgerichtetes Personalgewinnungsmarketing

5.1.4 Sensibilisierungsmaßnahme „Unterrepräsentanz von Frauen“

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz ist eine gesamtstädtische Betrachtung erforderlich. Dienstkräfte der einzelnen Berufsgruppen verteilen sich in der Regel (Ausnahme: Feuerwehrtechnischer Dienst) auf mehrere Ämter und Fachbereiche. So ist es teilweise den Führungskräften nicht bewusst, dass in einem konkreten Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, weil in ihrer Abteilung zufällig mehr Frauen als Männer arbeiten.

Ziel:	Sensibilisierung des akquirierenden Personals auf Unterrepräsentanz von Frauen
Maßnahme:	Regelmäßige (mindestens jährliche) Weitergabe der Analysedaten an die Fachbereiche und Ämter. Ein Schwerpunkt dieser Daten ist die vorkommende Unterrepräsentanz von Frauen.
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft), Führungskräfte
Nachweis:	Anzahl der erfolgten Weitergabe der Daten

5.2 AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels werden Auszubildende immer begehrter. Die Akquise von Ausbildungskräften nimmt einen höheren Stellenwert ein. Die Werbung für die Ausbildung bei der Stadt Hagen, verbunden mit einem Angebot an Praktika und Berufsfelder-kundungen, ist daher der wesentliche Bereich, in dem eine Einflussnahme auf die Berufswahl erfolgen kann. Ziel war und bleibt, in den Ausbildungsberufen, die eine Frauenquote unter 50% aufweisen, in den nächsten Jahren den Frauenanteil zu erhöhen und die Unterrepräsentanz zu verringern bzw. abzubauen. Die Werbemaßnahmen sollen attraktiv präsentiert werden und auch den Bereich Social Media miteinbeziehen.

Ziel:	Gewinnung von Nachwuchskräften, insbesondere für die Bereiche Feuerwehr und Informationstechnologie
Maßnahme:	Erstellen und Platzieren von digitalen Marketingmaßnahmen auf Social-Media-Kanälen
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Ausbildung und Qualifizierung) in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten
Nachweis:	Digital ausgerichtete Werbemaßnahmen für Nachwuchskräfte

5.3 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

5.3.1 Netzwerk für Frauen in Führung

Die Angebote des Personalentwicklungskonzeptes sind geschlechterübergreifend angelegt. Um den Lebenssituationen von Frauen in besonderem Maße Rechnung zu tragen, stellen Netzwerke einen stärkenden Faktor dar. Hier können Frauen unter sich nicht nur allgemeine Fragestellungen thematisieren, sondern ihre Erfahrungen austauschen und ggf. Lösungen für Probleme finden oder Impulse zur Verbesserung der Arbeitssituation geben.

Frauen müssen sichtbarer werden, müssen in Erscheinung treten und sich zeigen, um sich Aufstiegs- und neue Karrierewege besser erschließen zu können. Sie müssen in Netzwerken voneinander profitieren, um ihre Ziele besser erreichen zu können. Derartige Netzwerke sind geeignet, Mitarbeiterinnen für höhere Führungsaufgaben zu motivieren und zu gewinnen, weil sie positive Erfahrungen vermitteln und Unterstützung bieten.

Ziel:	Netzwerk für Frauen in Führung aktivieren
Maßnahme:	Neue Veranstaltungsformate werden für das Netzwerk konzipiert.
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Aktiviertes Netzwerk

5.4 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die Stadt Hagen hat als Arbeitgeberin das Ziel, gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten und im Rahmen der rechtlichen Bedingungen Anträge auf Elternzeit und Beurlaubung als auch Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen.

5.4.1 Informationen bei anstehender Elternzeit

Werdende Eltern haben Anspruch auf die sogenannte Elternzeit und Elterngeld. Für Mütter und Väter gelten dieselben rechtlichen Rahmenbedingungen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Hagen informiert werdende Mütter und Väter über allgemeine Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld, über das Antragsverfahren in der Verwaltung und über Möglichkeiten, den Kontakt zur Arbeitsstelle auch während der Elternzeit zu halten.

Ziel:	Information über allgemeine Regelungen zur Elternzeit
Maßnahme:	Erstellung von Informationsmaterialien für alle Mitarbeitenden
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalsachbearbeitung, Personalwirtschaft), Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Veröffentlichung von Informationsmaterialien

5.4.2 Wiedereinstieg und Bindung

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es aus Sicht der Stadtverwaltung erforderlich, Eltern im aktiven Dienst zu halten und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Bis-her gibt es keinen konzeptionellen Ansatz für die Bindung von Mitarbeitenden in Elternzeit und Beurlaubung. Einige halten eine gute Verbindung zum bisherigen Fachbereich. Zum Teil wissen diese aufgrund des Tätigkeitsbereiches, dass sie auch nach Elternzeit- bzw. Beurlaubungsende dort erneut eingesetzt werden. Andere stehen nicht in Verbindung mit ihren bisherigen Einsatzbereichen und werden nach Beendigung in dann zu besetzende Stellen in anderen Fachbereichen oder Ämtern vermittelt (in der Regel im Verwaltungsbereich).

Ziel:	Beschäftigtenbindung durch: <ul style="list-style-type: none">• Informationen über aktuelle Entwicklungen innerhalb der Stadtverwaltung• Beratung zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Maßnahme:	Um dieses Ziel zu erreichen, werden mehrere Maßnahmen beschlossen: <ol style="list-style-type: none">1. Erstellung eines Konzepts zur Beschäftigtenbindung2. Einführung eines Forums für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung3. Ermöglichung des technischen Zugriffs auf das Intranet während einer Elternzeit/Beurlaubung
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft), Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis	Umsetzung eines Konzepts zur Bindung von Mitarbeitenden in Elternzeit/Beurlaubung

5.4.3 Arbeitszeitmodelle

Um die Stadt Hagen als eine familienfreundliche Arbeitgeberin zu etablieren, ist es notwendig, die bestehenden Flexibilisierungsmaßnahmen weiterzuentwickeln. Bei der Stadt Hagen bilden Vollzeitkräfte die größte Gruppe der Mitarbeitenden (62,68 %). Die Arbeitszeitmodelle in Teilzeit (37,32%) sind, soweit es möglich ist, offen und flexibel gestaltet. Für Teilzeitbeschäftigte besteht die Möglichkeit, den wöchentlichen Stundenumfang an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen.

Ziel:	Schaffung und Erhaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten
Maßnahme:	Prüfung des Ausbaus der Flexibilisierung der Arbeitszeit insbesondere in Zeiten im Homeoffice. Geprüft werden individuelle Arbeitszeitmodelle, die über die allgemeine Flexibilität der Arbeitszeit, die in der allgemeinen Dienstvereinbarung festgelegt ist, hinausgehen.
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation, Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Erweiterung der vorliegenden Arbeitzeitmodelle

5.4.4 Homeoffice

Sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte besteht die Möglichkeit, die Arbeitsleistung im Homeoffice bzw. in alternierender Teleheimarbeit zu erbringen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Homeoffice bzw. Teleheimarbeit ist ein wichtiger Bestandteil zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben. Im Zuge der Ausbreitung des Coronavirus und der damit verbundenen Kontakteinschränkungen wurden im ersten Quartal des Jahres 2020 zum Schutz aller Mitarbeitenden und auch zur Ermöglichung der Kinderbetreuung kurzfristig Möglichkeiten von weiteren 500 Tele-heimarbeitsplätzen geschaffen. Eine Aufgabenerledigung im Homeoffice bei gleichzeitiger Kinderbetreuung ist seitens der Stadt Hagen ausdrücklich vorgesehen. Das Angebot soll auch in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden.

Ziel:	Schaffung und Erhaltung von Homeoffice, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen
Maßnahme:	Ausbau des mobilen Arbeitens
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft und Personalentwicklung), Gesamtpersonalrat, TFD
Nachweis:	Erweiterung der vorliegenden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens

5.4.5 Sensibilisierung für den Ausbau von Führen in Teilzeit

Die Karriereplanung von Teilzeitbeschäftigten steht häufig nicht besonders im Fokus von Personalverantwortlichen. Andererseits können sich viele Teilzeitbeschäftigte eine Führungsposition in Teilzeit nach wie vor kaum vorstellen. In der Praxis werden bereits verschiedene Modelle umgesetzt: Führung in vollzeitnaher Teilzeit (ca. 35 Stunden) bis zur hälftigen Teilung im Jobsharing-Modell. In der Vergangenheit entstanden solche Arbeitszeitmodelle in vielen Verwaltungen nicht aus konzeptionellen Überlegungen, sondern aus praktischen und personenbezogenen Gründen. Allerdings wird in vielen Verwaltungen nach wie vor die „Präsenzkultur“ in hohen Ehren gehalten. Insofern treffen Wünsche nach Teilzeit und/oder Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten gerade bei Führungspositionen auf geringe Akzeptanz. Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit ist insgesamt selten. Bei Stellenausschreibun-

gen von Führungspositionen besteht häufig der Wunsch, diese in Vollzeit zu besetzen. Nach dem LGG sind alle Stellen, einschließlich Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Nur in begründeten Ausnahmefällen darf hiervon abgesehen werden.

Auch Führungskräfte muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden. Dazu trägt auch eine reduzierte Arbeitszeit maßgeblich bei.

Die Akzeptanz für Führen in Teilzeit soll erhöht werden. Der Fokus soll weiterhin auf der Förderung reduzierter Arbeitszeitmodelle liegen. Die Kultur der Anerkennung und Wertschätzung soll sich diesbezüglich weiter positiv in Richtung Teilzeit entwickeln.

Ziel:	Akzeptanz von Teilzeitführungskräften
Maßnahme:	<ul style="list-style-type: none">Der Teilzeitpassus ist Bestandteil aller Stellenausschreibungen inkl. Leitungspositionen. Ausnahmeregelungen sind nur in absoluten Ausnahmefällen möglich und schriftlich zu begründen.Die Arbeitszeit spielt bei der Ermittlung der Bestenauslese keine Rolle.Anträge auf Teilzeit von Führungskräften werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten unterstützt, sowieFührungstraining und die Vorstellung von Führungsinstrumenten für Führungskräfte in TeilzeitSensibilisierung für eine Karriereplanung in Teilzeit
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft und Personalentwicklung)
Nachweis:	Durchführung der Trainings, Anzahl der abgelegten Teilzeitanträge, Statistische Daten zu Stellenausschreibungen

5.4.6 Teilzeit

Falls sich eine Vollzeitbeschäftigung nicht mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren lässt, ermöglicht eine (vorübergehende) Teilzeitbeschäftigung die weitere Berufstätigkeit. Es bleibt nach wie vor festzustellen, dass die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Bei der Stadt Hagen sind 92,13 % der teilzeitbeschäftigen Frauen. Teilzeitbeschäftigung ist ein unverzichtbares Instrument für die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien-, und Privatleben und wird weiterhin angeboten. In allen Fragen der Teilzeit und Altersteilzeit bietet die Stadt Hagen individuelle Beratung an. Denn Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienpflichten darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. In der Regel kann individuellen Teilzeitwünschen entsprochen werden, sofern sie sich mit den dienstlichen Belangen vereinbaren lassen. Am 01.01.2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit - in Kraft getreten. Aus fürsorgerechtlichen Aspekten sind Teilzeitkräfte auf die sozial- und versorgungsrechtlichen Folgen von Teilzeittätigkeiten hinzuweisen.

Ziel:	Mitarbeitende sind über alle Möglichkeiten als auch Konsequenzen von Teilzeit informiert
Maßnahme:	Erstellung von Informationsmaterial
Verantwortlich:	Fachbereich Personal und Organisation, Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Vorliegen von Informationsmaterial

5.5 GLEICHSTELLUNG IN DER VERWALTUNG KOMMUNIZIEREN

5.5.1 Personalbefragung

Bei der Stadtverwaltung Hagen wurde bisher noch kein Steuerungsinstrument angewendet, welches systematisch die Wahrnehmung, Bedarfe und die individuellen Wünsche der Beschäftigten zum Thema Gleichstellung erfasst. Diese Daten sind aber notwendig, um passgenau auf die Situation der Stadt Hagen zugeschnittene Maßnahmen zu initiieren, um die Gleichstellung von Frauen und Männern verbessern zu können.

Ziel:	Erhalt von Informationen über die Wahrnehmung, Bedarfe und Wünsche der Belegschaft hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter
Maßnahme:	Explizit zum Thema Gleichstellung soll eine verwaltungsübergreifende schriftliche Befragung aller Mitarbeitenden durchgeführt werden. Die Befragung soll die vielfältigen Facetten des Themas behandeln und Grundlage dafür sein, die bisherigen Maßnahmen dahingehend zu beleuchten, ob diese den Bedarfen entsprechen. Zudem sollen aus den Ergebnissen konkret weitere Maßnahmen in die Gestaltung der Personal- und Organisationsentwicklung einfließen.
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft und Personalentwicklung), Amt für Wahlen, Statistik und Stadtforschung, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung
Nachweis:	Veröffentlichung der Befragungsergebnisse

5.6 UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

5.6.1 Regelungen zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung

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

Für die Stadt Hagen gehört ein respektvoller Umgang, frei von jeglicher Form von Diskriminierung, zur Unternehmenskultur. Entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die Stadt Hagen als Arbeitgeberin dazu verpflichtet, Regelungen zu schaffen. Benachteiligungen oder Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung werden nicht akzeptiert. Eine Verwaltungskultur, die jeder Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung präventiv begegnet, stellt eine Grundvoraussetzung für die Zufriedenheit und Gesundheit der Dienstkräfte dar.

Ziel:	Vermeidung von Benachteiligung, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none">• Erstellung einer Richtlinie oder Dienstvereinbarung• Erstellung von Informationsmaterialien für alle Dienstkräfte• Schulungsangebote zur Sensibilisierung für die Thematik für alle Dienstkräfte, insbesondere Führungskräfte
Verantwortlich:	Dienststellenleitung, Gesamtpersonalrat, alle Führungskräfte, Fachbereich Personal und Organisation, Arbeitssicherheit, Beauftragter für Inklusion, Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Vorliegen einer Richtlinie

5.6.2 Gendersensible Sprache

Gemäß § 4 LGG ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Sprache konstruiert Wirklichkeit, bildet die soziale Realität ab und prägt unsere Wahrnehmung. Sie spiegelt unsere Gesellschaft wider und zeigt Wandlungsprozesse. Sprache macht Geschlecht sichtbar und unsichtbar, hierdurch werden soziale Ungleichheiten transparent, aber auch weiter tradiert. Durch die Berücksichtigung des dritten Geschlechts wird der Sinn der Regelungen zur sprachlichen Gleichbehandlung wieder deutlicher: Zur geschlechtergerechten und vor allem diskriminierungsfreien Behandlung aller Geschlechter ist die Nutzung von geschlechtsneutralen Worten (mündlich, schriftlich und in der Bildsprache) notwendig und wird allen Dienstkräften empfohlen.

Im Jahr 2019 wurde ein Projekt mit Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Standort Hagen, initiiert. Dieses wurde von der Gleichstellungsstelle begleitet. Die Studierenden haben einen „Leitfaden für eine Gendersensible Sprache für die Stadt Hagen“ entwickelt; der Frauenbeirat hat die Anwendung dieses Leitfadens bei der Stadt Hagen empfohlen. Unter anderem soll durch die Verwendung des Gender-Stars (z.B. Bürger*innen) auch dann das dritte Geschlecht berücksichtigt werden, wenn geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht möglich sind.

5.6.2.1 Information und Kompetenzerwerb

Ziel:	Tatsächliche Umsetzung von gendersensibler Sprache
Maßnahme:	Um dieses Ziel zu erreichen, werden mehrere Maßnahmen beschlossen: <ul style="list-style-type: none">• Veröffentlichung des Leitfadens für eine Gendersensible Sprache• Extern moderierte Fortbildungsangebote insbesondere für Führungskräfte aller Ebenen• Einbindung der Präsentation des Leitfadens für eine gendersensible Sprache in laufende Personalentwicklungsangebote• Aufnahme in praxisbegleitende Unterweisungen im Ausbildungsbereich
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereich Personal und Organisation (Personalentwicklung)
Nachweis:	Umsetzung des Projektes Leitfaden für eine gendersensible Sprache

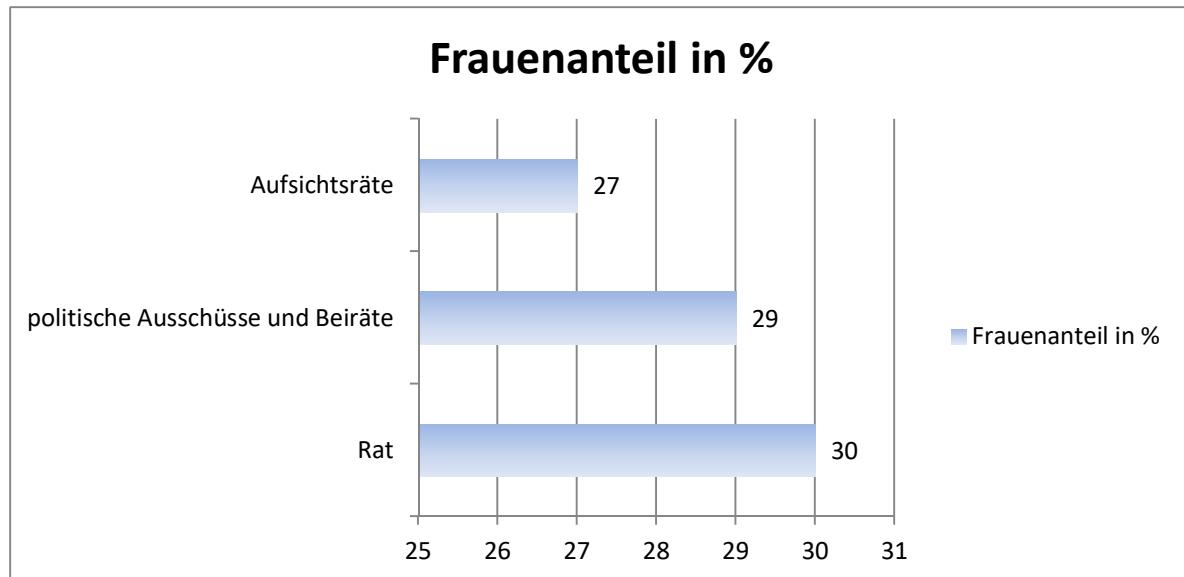
5.6.2.2 Anwendung der gendersensiblen Sprache in allen Schriftstücken

Ziel:	Umsetzung einer gendersensiblen Sprache in sämtlichen Schriftstücken der Stadt Hagen
Maßnahme:	Neu zu erstellende Schriftstücke der Stadtverwaltung werden vor Veröffentlichung von den jeweiligen Vorgesetzten gelesen und gendersensibel angepasst
Verantwortlich:	Betroffene Führungskräfte, Fachbereich Personal und Organisation (Personalwirtschaft und Personalentwicklung), Dienststellenleitung, Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsbeauftragte
Nachweis:	Umsetzung in sämtlichen Schriftstücken

5.7 Gremien

Wie bereits zu Beginn des Gleichstellungsplans aufgeführt, ist eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung ein weiterer Baustein im Maßnahmenkatalog des LGG zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit.

Als Grundsatz ist gemäß § 12 Abs. 1 LGG bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 % Frauen verpflichtend vorgegeben. Folgerichtig müssen alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen. Von den Vorgaben darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden.



Die Tabelle (Stand November 2020 – neue Legislaturperiode) verdeutlicht, dass insgesamt der vom LGG genannte Mindestanteil von 40 % nicht erreicht wird. Die aktuelle Besetzung der Gremien wird ausführlich in **Anlage 5** dargestellt:

Ziel:	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Gremien zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags
Maßnahme:	Sensibilisierung für die paritätische Besetzung der Gremien
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Stadtkanzlei
Nachweis:	Quotierung in den Gremien und den Vorschlagslisten

Anlage 1 - Begriffsbestimmungen

Stammkräfte

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um Personen, die zum Berichtsstichtag **unbefristet** und **aktiv** ihren Dienst als Tarifbeschäftigte oder verbeamtete Personen bei der Stadt Hagen und ihren rechtlich unselbständigen Eigenbetrieben ausüben. Die Gesamtheit aller Stammkräfte wird auch als Stammpersonal bezeichnet.

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse:

- befristet Beschäftigte inklusive Wahlbeamten*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse:

- Auszubildende und entgeltliche Praktikant*innen
- Mitarbeiter*innen im Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse:

- Mitarbeiter*innen in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung
(ruhende Beschäftigungen)
- Mitarbeiter*innen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

Gesamtverwaltung

Zur Gesamtverwaltung zählen alle Ämter, Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Hagen. Beschäftigte, die im Rahmen von Personalgestaltungen bei anderen Einrichtungen tätig sind, werden ebenfalls der Gesamtverwaltung zugerechnet (z.B. CVUA Westfalen, Beamten*innen bei städtischen Gesellschaften).

Eigenbetrieb

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Zuletzt wurde bis zum 31.12.2019 nur der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführt, der ab 01.01.2020 ebenfalls ein städtischer Fachbereich ist (Fachbereich Informationstechnologie und Zentrale Dienste).

Anlage 2 – Bildung von Vergleichsgruppen

Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Personen einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Beschäftigtenverhältnis befinden. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind jeweils nach Personen und nicht nach Stellen zu berücksichtigen.

Die maßgeblichen Gruppen sind je nach der jeweiligen Personalmaßnahme „Einstellung“ oder „Beförderung“ bzw. „Höhergruppierung“ gesondert zu ermitteln. Die Statusgruppen (verbeamte Personen und Tarifbeschäftigte) werden dabei getrennt betrachtet.

Bei Neueinstellungen:

- Beamt*innen: § 7 Abs. 1 Satz 1 LGG in Verbindung mit § 14 Abs. 2 LBG: Bezugsgröße ist die Zahl der Beamt*innen aller Besoldungsgruppen mit gleichem Einstiegsamt innerhalb der angestrebten Laufbahn (Gruppenbildung nach Fachrichtung, Laufbahngruppe, Einstiegsamt) einschließlich Vorbereitungsdienst und Probezeit (z. B: alle Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 allgemeiner Verwaltungsdienst).
- Tarifbeschäftigte: § 7 Abs. 2 Satz 1 LGG: Bezugsgröße ist die Gruppe der tariflich Beschäftigten in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamt*innen in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlage 2 zum LGG bestimmen lässt. Die Gruppenzuordnung erfolgt demnach nach der Fachrichtung und gem. § 7 Abs. 3 LGG analog der Tätigkeiten, die im Bereich der Beamt*innen einer Laufbahngruppe mit gleichem Einstiegsamt erfasst sind (z.B. bei Einstellungen im Bereich allgemeine Verwaltung, analog Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt: Innerhalb des Tätigkeitsbereichs allgemeine Verwaltung alle Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen 9b – 12).

Gemäß der Gesetzesformulierung setzt sich die Bezugsgruppe für die Feststellung der Unterrepräsentanz bei Neueinstellungen in einem Tätigkeitsbereich aus allen Beschäftigten dieses Bereiches mit gleicher Zugangsvoraussetzung (Bildungsabschluss) zusammen.

Bei Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

- Beamt*innen: § 7 Abs. 1 Satz 2 LGG: Geprüft wird innerhalb der jeweiligen Fachrichtung der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe, der das Beförderungsamt zugeordnet ist.
- Tarifbeschäftigte: § 7 Abs. 2 Satz 2 LGG: Geprüft wird innerhalb des jeweiligen Tätigkeitsbereichs der Frauenanteil der Beschäftigten in der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit zugeordnet ist.

§ 7 Abs. 5 LGG regelt die analoge Anwendung für die erstmalige Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Bei Stellenbesetzungen, die sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamt*innen offen sind, wird die Frauenquote für jede Statusgruppe separat ermittelt.

Beispiel: Ausschreibung einer Stelle mit der Vergütung/Besoldung EG 10/A11:

Nach Feststellung eines Qualifikationsgleichstands zwischen der Besoldungs- und Entgeltgruppe wird die Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe gesondert geprüft.

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen wird das Verfahren entsprechend der Statusgruppen angewendet.

§ 5 Landesbeamtengesetz NRW Begriff und Gliederung der Laufbahnen

- (1) Es gibt Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und Laufbahnen besonderer Fachrichtung. Eine Laufbahn umfasst alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahnguppe angehören; zur Laufbahn gehört auch der Vorbereitungsdienst.
- (2) Es gibt die Laufbahnguppen 1 und 2. Innerhalb der Laufbahnguppen gibt es nach Maßgabe des Besoldungsrechts erste und zweite Einstiegsämter. Der Zugang zu einer Laufbahnguppe und innerhalb einer Laufbahnguppe zu einem Einstiegsamt richtet sich nach den in § 6 normierten Zugangsvoraussetzungen. Besondere fachgesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Laufbahnen besonderer Fachrichtung sind:

1. **Gesundheit,**
2. **technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftlicher Dienste),**
3. **nichttechnische Dienste,**
4. **Bildung und Wissenschaft.**

Die Zuordnung der bisherigen Laufbahnen und der fachlichen Schwerpunkte zu den jeweiligen Laufbahnen besonderer Fachrichtung erfolgt nach Maßgabe der Laufbahnverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16 Laufbahnverordnung (LVO) NRW Laufbahnen besonderer Fachrichtung, Anforderungen und Dauer der hauptberuflichen Tätigkeit

- (1) Die Laufbahnen besonderer Fachrichtung der Laufbahnguppe 1, zweites Einstiegsamt, ergeben sich aus der **Anlage 1**.
- (2) Die Laufbahnen besonderer Fachrichtung der Laufbahnguppe 2 ergeben sich mit Ausnahme der im Abschnitt 3 und in den §§ 48 und 49 genannten Laufbahnen aus der **Anlage 2**. Die Zuordnung zu den Laufbahnen des technischen Dienstes in der Laufbahnguppe 2, erstes Einstiegsamt, erfolgt nach dem Schwerpunkt der Ausbildung im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium und dem Finanzministerium.

Anlage 1 LVO NRW nimmt die Zuordnung für den „**mittleren Dienst**“ wie folgt vor:

Gesundheit: anerkannte Psychiatrische Pflegeprüfung, Prüfung in der Krankenpflege, Anerkannte Prüfung für Lebensmittelkontrolleur*in,

Technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftliche Dienste): Gesell*innen und Facharbeiter*innen in ihrem jeweiligen Beruf

Nichttechnische Dienste Gesellenprüfung in einem Handwerk (§ 31 der Handwerksordnung) oder eine entsprechende Abschlussprüfung im Sinne des § 37 des Berufsbildungsgesetzes, Sozialversicherungsfachangestellte,– Angestelltenprüfung (A-Prüfung) nach der Prüfungsordnung für Krankenkassenangestellte, für Knappschaftsangestellte oder nach den berufsgenossenschaftlichen Laufbahnrichtlinien

Anlage 2 LVO NRW sieht für den „**gehobenen/höheren Dienst**“ folgende Zuordnung vor:

Gesundheit:

Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften, Veterinärmedizin, Zahnmedizin, Pharmazie

technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftliche Dienste):

Naturwissenschaften und Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften

nichttechnische Dienste:

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst- und Kunsthistorie, Sport

Bildung und Wissenschaft: Die Anlage 2 zur LVO nimmt hier keine Aufzählung vor.

Anlage 3 - Vergleichsgruppen

Vergleichsgruppe	m	w	gesamt	w %	Prognose Fluktuation	Zielquote
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	328	786	1114	71		
A6	0	1	1	100		
A7	4	1	5	20	1w	keine Verbesserung, Ersatz in TVöD
A8	4	19	23	83		
A9L1E2	2	17	19	89		
A9L1E2Z	4	5	9	56		
Summe "mittlerer Dienst"	14	43	57	75		
A9L2E1	6	9	15	60		
A10L2E1	17	44	61	72		
A11	25	48	73	66		
A12	24	28	52	54	plus 3w,4m	aus Beförderungen
A13L2E1	9	4	13	31	plus 3w,1m	aus Beförderungen Quote 41 %
Summe "gehobener Dienst"	81	133	214	62		
A13L2E2	5	5	10	50	minus 3w,1m	aus Beförderungen, Quote sinkt
A14	7	4	11	36	2w, 1m	Beförd. +3w, Besetz. 1m/1w, 50 %
A15	3	0	3	0	1m	aus Bef. +1m, 1 Besetz. Quote 20 %
A16	4	1	5	20	1w	Besetzungsziel: 1w Quote erhalten
Summe "höherer Dienst"	19	10	29	34		
E02	0	2	2	100		
E03	2	2	4	50		
Summe "einfacher Dienst"	2	4	6	67		
E04	10	27	37	73		
E05	8	25	33	76		
E06	10	97	107	91		
E07	6	46	52	88		
E08	31	143	174	82		
E09A	26	25	51	49	6m , 1w	Besetzungsziel 4 m, 3 w Quote 53 %
S07	0	1	1	100		
S08A	0	1	1	100		
Summe "mittlerer Dienst"	91	365	456	80		
E09B	9	19	28	68		
E09C	60	136	194	69		
E10	18	36	54	67		
E11	13	21	34	62		
S12	1	5	6	83		
S14	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
S15	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
S17	0	1	1	100		
S18	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
E12	6	9	15	60		
Summe "gehobener Dienst"	110	225	335	67		
E13	5	1	6	17	keine	Quote stagniert
E14	2	2	4	50		
E15	1	1	2	50		
TVÖDFEST	3	0	3	0	2m	Besetzungsziel 1w, Quote 33 %
Summe "höherer Dienst"	11	4	15	27		

Jura "höherer Dienst"	2	4	6	67		
A14	0	2	2	100		
A15	1	1	2	50		
E14	1	1	2	50		
Bereich Journalismus geh. Dienst	1	2	3	67		
E10	0	2	2	100		
E12	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
Gesundheits- und Verbraucherschutz	8	38	46	83		
A14	0	1	1	100		
A15	1	1	2	50		
A16	0	1	1	100		
Summe "höherer Dienst"	1	3	4	75		
E02	0	1	1	100		
Summe "einfacher Dienst"	0	1	1	100		
E04	0	1	1	100		
E05	0	3	3	100		
E06	0	3	3	100		
E07	0	3	3	100		
E08	0	6	6	100		
E09A	5	3	8	38	1m, 2 w	Quote stagniert, 1m in Ausbildung
S04	0	1	1	100		
Summe "mittlerer Dienst"	5	20	25	80		
E09B	0	2	2	100		
Summe "gehobener Dienst"	0	2	2	100		
E14	1	7	8	88		
E15	1	5	6	83		
Summe "höherer Dienst"	2	12	14	86		
AöR Chemische Berufe	9	4	13	31		
E08	1	1	2	50		
E09A	2	0	2	0		
E09B	3	2	5	40		
E10	1	0	1	0		
E11	1	1	2	50		
E15	1	0	1	0		
Servicebereiche	25	83	108	77		
E02	0	46	46	100		
E03	4	18	22	82		
Summe "einfacher Dienst"	4	64	68	94		
E04	6	6	12	50		
E05	6	6	12	50		
E06	3	1	4	25	2m	Besetzungsziel 1m, 1w Quote 50 %
E07	5	3	8	38	2m	Besetzungsziel 1m, 1w Quote 50 %
E08	1	1	2	50		
E09A	0	1	1	100		
S08A	0	1	1	100		
"mittlerer Dienst"	21	19	40	48		
IT-Dienstleistungen	59	11	70	16		
A11	3	0	3	0	keine	Quote stagniert
A12	2	0	2	0	keine	Quote stagniert

A13L2E1	2	0	2	0	1m	Besetzungziel 1w, Quote 50 %
Summe "gehobener Dienst"	7	0	7	0		
A14	1	1	2	50		
Summe "höherer Dienst"	1	1	2	50		
E08	1	1	2	50		
E09A	6	0	6	0	keine	Quote stagniert
E09B	4	0	4	0	keine	Quote stagniert
E10	15	4	19	21	keine	Quote stagniert
E11	17	4	21	19	keine	Quote stagniert
E12	4	1	5	20	1m	Besetzungsziel 1w Quote: 40 %
Summe "gehobener Dienst"	47	10	57	18		
E13	3	0	3	0	1m	Besetzungsziel 1w Quote: 33 %
E14	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
Summe "höherer Dienst"	4	0	4	0		
Reinigungskräfte	1	254	255	100		
E01	1	85	86	99		
E02	0	169	169	100		
Feuerwehr/Rettungsdienst	263	3	266	1		
Summe Feuerwehrtechnischer Dienst	173	2	175	1	Unterrepräsentanz in allen Bereichen altersbedingte Abgänge: 31 Männer in feuerwehrtechnischen Stellen, 13 Männer in Stellen des Rettungsdienstes; aktuell sind nur Männer in Ausbildung; jede Einstellung einer Frau (in der Regel in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen) ist ein Erfolg; Ziel: Externe Einstellung von 5 Frauen (z.B. nur für den Rettungsdienst oder extern als Brandmeisterin); Gewinnung von mindestens einer weiblichen Ausbildungskraft	
A7	41	2	43	5		
A8	55	0	55	0		
A9L1E2	27	0	27	0		
A9L1E2Z	13	0	13	0		
A10L1E2	1	0	1	0		
A10L2E1	11	0	11	0		
A11	8	0	8	0		
A12	9	0	9	0		
A13L2E1	3	0	3	0		
A13L2E2	1	0	1	0		
A14	1	0	1	0		
A16	1	0	1	0		
E08NFS	1	0	1	0		
E10	1	0	1	0		
Summe Rettungsdienst	90	1	91	1		
A8	22	1	23	4		
A9L1E2	62	0	62	0		
E04	4	0	4	0		
E06	1	0	1	0		
E08NFS	1	0	1	0		
Bildung	30	56	86	65		
A7	0	3	3	100		
A9L1E2	0	1	1	100		
Summe "Mittlerer Dienst"	0	4	4	100		
E04	0	1	1	100		
E05	0	6	6	100		
E06	0	7	7	100		
E07	1	3	4	75		
E08	1	4	5	80		
S08A	0	1	1	100		
Summe "Mittlerer Dienst"	2	22	24	92		
E09B	22	9	31	29	11m, 5w	keine WB TVöD, Quote sinkt 27 %

E09C	2	6	8	75		
E10	0	4	4	100		
E11	3	4	7	57		
Summe "Gehobener Dienst"	27	23	50	46		
E13	1	5	6	83		
E14	0	2	2	100		
Summe "Höherer Dienst"	1	7	8	88		
Kultur	6	3	9	33		
A11	1	0	1	0	1m	keine Wiederbesetzung
Summe "Gehobener Dienst"	1	0	1	0		
E09C	0	1	1	100		
E10	1	1	2	50		
E11	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
E12	1	0	1	0	1m	Besetzungsziel 1 w Quote 100 %
Summe "Gehobener Dienst"	3	2	5	40		
E14	1	1	2	50	keine	Quote stagniert
E15	1	0	1	0	1m	Besetzungsziel 1w Quote 100 %
Summe "Höherer Dienst"	2	1	3	33		
Soziales / Erziehung	54	361	415	87		
Sozialbereich	47	121	168	72		
A10L2E1	1	4	5	80		
A11	0	1	1	100		
Summe "gehobener Dienst"	1	5	6	83		
S08B	0	2	2	100		
E06	1	0	1	0	1 m	Besetzungsziel: 1 w Quote 100 %:
E09A	0	3	3	100		
Summe "mittlerer Dienst"	1	5	6	83		
E09C	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
E12	0	1	1	100		
S11B	12	29	41	71		
S12	9	25	34	74		
S14	9	34	43	79		
S15	6	12	18	67		
S17	6	6	12	50		
S18	1	1	2	50		
Summe "gehobener Dienst"	44	108	152	71		
E13	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
E14	0	3	3	100		
Summe "höherer Dienst"	1	3	4	75		
Bereich Erziehung Kita	7	240	247	97		
E09A	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
S04	0	56	56	100		
S08A	3	133	136	98		
S08B	0	4	4	100		
S09	1	5	6	83		
Summe mittlerer Dienst	5	198	203	98		
S10	0	2	2	100		
S13	1	17	18	94		
S15	1	16	17	94		
S16	0	5	5	100		
S16UE	0	1	1	100		
S17	0	1	1	100		

Summe "gehobener Dienst"	2	42	44	95		
Bauwesen, Planung, Vermessung, Umwelt	78	93	171	54		
A10L2E1	0	1	1	100		
A11	2	8	10	80		
A12	3	1	4	25	1 m	Beförd. +2w,-1w, Besetzung 1 w 60 %
A13L2E1	4	2	6	33	plus 1w	aus Beförderung Quote 43 %
Summe "gehobener Dienst"	9	12	21	57		
A13L2E2	0	3	3	100		
A14	4	1	5	20	1 w	Besetzungsziel 1 w Quote erhalten
A15	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
A16	0	2	2	100		
Summe "höherer Dienst"	5	6	11	55		
E06	0	2	2	100		
E07	0	1	1	100		
E08	7	2	9	22	keine	Quote stagniert
E09A	4	10	14	71		
Summe "mittlerer Dienst"	11	15	26	58		
E09B	6	5	11	45	keine	Quote stagniert
E10	7	3	10	30	2m	Besetzungsziel 1w,1m Quote: 40 %
E11	22	32	54	59		
E12	13	15	28	54		
Summe "gehobener Dienst"	48	55	103	53		
E13	3	2	5	40	1 m	Besetzungsziel 1 w Quote: 60 %
E14	1	3	4	75		
E15	1	0	1	0	1m	Verfahren läuft; voraussichtlich 1m
Summe "höherer Dienst"	5	5	10	50		
Technik/Instandhaltung	63	5	68	7		
A12	1	0	1	0	keine	Quote stagniert
Summe "gehobener Dienst"	1	0	1	0		
E04	0	1	1	100		
E05	4	1	5	20	1w	Besetzungsziel 1 w Quote 20 %
E06	5	1	6	17	3m	Besetzungsziel 1 w Quote 33 %
E07	9	0	9	0	1m	Besetzungsziel 1 w Quote 11 %
E08	13	0	13	0	1m	Ziel: Auswahl 1 w Quote 8 %
E09A	9	0	9	0	keine	Quote stagniert
Summe "mittlerer Dienst"	40	3	43	7		
E09B	6	0	6	0	keine	Quote stagniert
E10	3	0	3	0	keine	Quote stagniert
E11	9	0	9	0	keine	Quote stagniert
E12	2	2	4	50		
E13	2	0	2	0	keine	Quote stagniert
Summe "gehobener Dienst"	22	2	24	8		
Instandhaltung/Objektbetreuung	94	1	95	1		
E04	1	1	2	50		
E05	35	0	35	0	7m	Besetzungsziel: 1w Quote: 3 %
E06	33	0	33	0	7m	Besetzungsziel: 1w Quote: 3 %
E07	25	0	25	0	4m	Besetzungsziel: 1w Quote: 4 %
Gesamtergebnis	1021	1702	2723	63		
	1021	1704	2725			

Anlage 4 - Ausbildung

Beruf	Einstellung am	Ausbildung bis	m	w
Verwaltungsbereich				
Verwaltungsfachangestellte*r	01.08.2017	31.07.2020	2	8
Verwaltungsfachangestellte*r	01.08.2018	31.07.2021	3	5
Verwaltungsfachangestellte*r	01.08.2019	31.07.2022	3	5
Bachelor of Arts	01.09.2017	31.08.2020	1	2
Bachelor of Arts	01.09.2018	31.08.2021		3
Bachelor of Arts	01.09.2019	31.08.2022	4	
Bachelor of Laws	01.09.2017	31.08.2020	1	1
Bachelor of Laws	01.09.2018	31.08.2021		5
Bachelor of Laws	01.09.2019	31.08.2022		4
Volontär*in	01.10.2018	30.09.2020		1
Volontär*in	01.02.2019	31.01.2021	2	
Volontär*in	01.09.2019	31.08.2021	1	
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	01.08.2018	31.07.2021	1	
Summe Verwaltungsbereich			18	34
Feuerwehr				
Brandmeister-Anwärter*in	01.04.2019	30.09.2020	14	
Brandoberinspektoranwärter*-in	01.04.2019	31.03.2021	2	
Summe Feuerwehr			16	0
Gewerblich -Technischer Bereich				
Kraftfahrzeugmechatroniker*in (37), Verlängerung der Ausbildungszeit aus persönl. Gründen	01.08.2016	31.01.2021		1
Kraftfahrzeugmechatroniker*in (37)	01.08.2017	31.01.2021	1	
Kraftfahrzeugmechatroniker*in (37)	01.08.2019	31.01.2023	1	
Elektroniker*in	01.08.2019	31.01.2023	1	
Vermessungstechniker*-in	01.08.2017	31.07.2020	1	1
Vermessungstechniker*-in	01.08.2019	31.07.2022	2	
Hygienekontrolleur*-in	01.12.2017	30.11.2020		1
Tierpfleger*in	01.08.2019	31.07.2022		1
Summe gewerblich-technischer Bereich			6	4
Informationstechnologie				
Fachinformatiker*-in - HABIT (Anwendungsentwicklung)	01.08.2017	31.07.2020	1	
Fachinformatiker*-in - HABIT (Anwendungsentwicklung)	01.08.2018	31.07.2021	1	
Fachinformatiker*-in - HABIT (Anwendungsentwicklung)	01.08.2019	31.07.2022	1	
Fachinformatiker*-in - HABIT (Systemintegration)	01.08.2017	31.07.2020	1	
Fachinformatiker*-in - HABIT (Systemintegration)	01.08.2018	31.07.2021	1	
Fachinformatiker*-in - HABIT (Systemintegration)	01.08.2019	31.07.2022		1
Summe Informationstechnologie			5	1
Sozialer Bereich				
staatl. Anerkannte Erzieher*in	01.08.2018	31.07.2021		5
staatl. Anerkannte Erzieher*in	01.08.2019	31.07.2022		4
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	01.09.2019	31.08.2022	1	2
Summer Sozialer Bereich			1	11

Anlage 5 - Gremien

Neue Legislaturperiode Stand November 2020:

Anzahl der ordentlichen Mitglieder (nicht aufgeführt sind die Stellvertretungen)

Gremium	Vorsitz	Frauen	Männer	gesamt	Frauen %
Rat	OB	16	37	53	30

Gremium	Vorsitz		Mitglied		Personen			Frauen %
	m	w	m	w	m	w	gesamt	
Ausschuss für Umwelt-, Klimaschutz und Mobilität	1	0	14	2	15	2	17	12
Infrastruktur- und Bauausschuss	1	0	13	3	14	3	17	18
Ausschuss für Bürgeranregungen und Bürgerbeteiligung	1		11	5	12	5	17	42
Frauenbeirat			0	17	0	17	17	100
Haupt- und Finanzausschuss	1		17	5	18	5	23	22
HFA-UA Organisation und Digitalisierung	1		11	2	12	2	14	14
Jugendhilfeausschuss	1		3	7	4	7	11	64
Wahlprüfungsausschuss	1		14	2	15	2	17	12
Kultur- und Weiterbildungsausschuss	1		14	2	15	2	17	12
Rechnungsprüfungsausschuss	1	0	13	3	14	3	17	18
Schulausschuss	0	1	10	6	10	7	17	41
Integrationsrat			4	3	4	3	7	43
Polizeibeurat	0	1	5	5	5	6	11	55
Ausschuss für Soziales, Integration & Demographie	0	1	11	5	11	6	17	35
Sport- und Freizeitausschuss	1	0	13	2	14	2	16	13
Ausschuss für Stadt- Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung	1	0	14	2	15	2	17	12
Umlegungsausschuss	0	0	2	0	2	0	2	0
Summe	11	3	169	71	180	74	254	29

Gesellschaft	Gremium	Frauen	Männer	gesamt	Frauen %
HVG	Aufsichtsrat	1	13	14	7
Straßenbahn	Aufsichtsrat	1	13	14	7
HAST	Aufsichtsrat	3	7	10	30
BSH	Aufsichtsrat	6	4	10	60
HEB + HUI	Aufsichtsrat	1	3	4	25
HaWeD	Aufsichtsrat	4	4	8	50
Werkhof	Aufsichtsrat	3	3	6	50

Gesellschaft	Gremium	Frauen	Männer	gesamt	Frauen %
G.I.V.	Aufsichtsrat	3	6	9	33
ha.ge.we	Aufsichtsrat	2	8	10	20
Theater Hagen	Aufsichtsrat	2	8	10	20
Stadthalle	Aufsichtsrat	1	10	11	9
Stadtbeleuchtung Hagen	Aufsichtsrat	2	3	5	40
HAGENagentur	Aufsichtsrat	1	4	5	20
JVA-Beirat	Aufsichtsrat	3	3	6	50
AR Enervie + mark-e	Aufsichtsrat	1	5	6	17
Summe		34	94	128	27

Anlage 6 - Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein- Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein- Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) **Vom 9. November 1999 – Stand 18.11.2020**

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 6a Experimentierklausel
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht
- § 19a Rechtsschutz
- § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
- § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinika, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK.

Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln finden die §§ 1 bis 4, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 bis 7, § 14, § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Anwendung. Die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes gelten für den Westdeutschen Rundfunk Köln dem Sinne nach.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für

unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

(3) In dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist, soll mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden, in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.

§ 3 Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamten und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsoordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist.

§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat.

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 6a Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigte des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahnguppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

§ 8 Ausschreibung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.
- (2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.
- (3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- (4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.
- (5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.
- (6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- (7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei
1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamten gesetzes;
 2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
 3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
 4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

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

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatte.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.
- (4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßiger wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- (5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.
- (8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14 Beurlaubung

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.
- (2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgege-

bene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständ hinzu ziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19 Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a Rechtsschutz

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle 1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder 2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.
- (2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.
- (3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23 Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

§ 24 Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.

VORABEXEMPLAR



HAGEN
Stadt der FernUniversität The logo of FernUniversität Hagen, featuring a stylized 'FH' inside a square frame.

GLEICHSTELLUNGSPLAN

2021 - 2025



Bericht zur Fortschreibung vom 30.06.2016

1	<u>VERÄNDERUNGEN DES PERSONALBESTANDES</u>	2
1.1	ALLGEMEINE KENNZAHLEN „STAMMKRÄFTE“	2
1.1.1	BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	2
1.1.2	VIERJAHRESÜBERSICHT	2
1.1.3	FEUERWEHR	3
1.1.4	BERUFE IM BEREICH DER INFORMATIONSTECHNIK	3
2	<u>FRAUEN IN FÜHRUNG</u>	3
2.1	EBENE 3: FACHBEREICHS-, AMTS- UND BETRIEBSLEITUNGEN	3
2.2	EBENE 4: ABTEILUNGSLEITUNGEN	4
2.3	EBENE 5: SACHGRUPPEN- UND TEAMLEITUNGEN	5
2.4	UMGESETZTE MAßNAHMEN IM RAHMEN DES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTES	5
3	<u>AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG</u>	6
3.1	AUSBILDUNG	6
3.2	QUALIFIZIERUNG	9
4	<u>VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF</u>	10
4.1	ELTERNZEIT	10
4.2	BEURLAUBUNGEN	10
4.3	TEILZEIT	11
4.4	ARBEITSZEITRICHTLINIEN (INKRAFTTREten ZUM 01.05.2018)	12
4.5	ALTERNIERENDE TELEHEIMARBEIT	12
4.6	GROßTAGESPFLEGE	13
4.7	MAßNAHMEN FÜR BERUFSGRUPPEN	13
4.7.1	ÜBERWACHUNGSKRÄFTE FÜR DEN RUHENDEN STRAßENVERKEHR	13
4.7.2	REINIGUNGSKRÄFTE	14
4.7.3	ERZIEHER*INNEN, KINDERPFLEGER*INNEN	14
<u>ANLAGE 1 – BERICHT DER PERSONALENTWICKLUNG</u>		16
<u>ANLAGE 2 – ÜBERSICHT DER AUSBILDUNGSZAHLEN 2016 - 2019</u>		22



1 Veränderungen des Personalbestandes

Einleitend soll eine Übersicht darüber gegeben werden, wie sich der Personalbestand der Stadt Hagen in den letzten vier Jahren entwickelt hat. Der Frauenanteil liegt insgesamt immer noch über 60 %. Im Tarifbereich erreichen die Frauen eine Quote von über 70 %, im Beamt*innenbereich von 36,04 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei der Berufsfeuerwehr; ein Bereich, in dem regelmäßig Verbeamtungen vorgenommen werden, fast ausschließlich Männer tätig sind.

1.1 Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

1.1.1 Begriffsbestimmungen

Stammkräfte

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um **unbefristet** und zum Berichtsstichtag **aktiv** Mitarbeitende der Stadt Hagen und ihrer rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Nicht erfasst sind daher: Befristet Beschäftigte, Aushilfen sowie das nicht aktive Personal (Personen in Elternzeit, Beurlaubung oder der Freistellungsphase einer Altersteilzeit). Ausbildungskräfte werden getrennt ausgewiesen.

1.1.2 Vierjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.446	2.525	2.625	2.725
Stammkräfte insg. (VZK)	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46
Beamt*innen (Kopfzahlen)	642	627	621	616
Beamt*innen (VZK)	607,59	591,77	587,35	584,21
Tarifbeschäftigte (Kopfzahlen)	1.804	1.898	2.004	2.109
Tarifbeschäftigte (VZK)	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25
Frauenanteil insg. in %	62,84	62,85	62,44	62,53
Frauenanteil Beamt*innen in %	37,85	37,96	37,20	36,04
Frauenanteil Tarifbeschäftigte in %	71,73	71,07	70,26	70,27
Teilzeitquote insg. in %	39,13	37,82	37,14	37,32
davon Frauen in %	93,83	93,61	93,13	92,13
Durchschnittsalter in Jahren	48,23	48,33	48,13	47,71

Abb. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ – Vierjahresübersicht

In der letzten Fortschreibung war dargestellt, in welchen zusammengefassten Berufsbereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen bestanden hat.

Auswirkungen auf die Frauenquote haben Personalabgänge ohne Nachbesetzung, die Besetzung neuer Stellen und die Wiederbesetzung vorhandener Stellen. Stellen werden nach organisatorischer Prüfung (wieder)besetzt: Entweder intern mit eigenem Personal bzw. mit selbst ausgebildetem Personal oder durch externe Einstellungen von Personen, die eine Ausbildung oder ein Studium außerhalb der Stadt Hagen abgeschlossen haben. Maßnahmen wurden im Rahmen der Handlungsfelder Frauen in Führungspositionen und Aus- und Fortbildung formuliert. Im Übrigen hat die Stadt Hagen die Personalauswahl nach der „Bestenauslese“ im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen vorgenommen. Die Auswahl einer Frau in unterrepräsentierten Bereichen war nur dann möglich, wenn überhaupt Bewerbungen von Frauen vorlagen und diese besser oder gleich geeignet waren wie männliche Bewerber. Es hat sich nichts daran geändert, dass in den folgenden Bereichen kaum eine Verbesserung der Quote erzielt werden konnte: Feuerwehr, Objektbetreuung, Technische Berufe im handwerklichen Bereich sowie Berufe im Bereich der Informationstechnik.

Hinsichtlich der aktuellen Frauenquoten in den Berufsbereichen wird auf die aktuelle Fortschreibung verwiesen.

1.1.3 Feuerwehr

Im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Rettungsdienstes zum Stellenplan 2018 wurden 14 Mehrstellen für Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst zum 01.01.2018 eingerichtet, um den feuerwehrtechnischen Dienst im Rettungsdienst zu unterstützen. In diesem Bereich gingen auch Bewerbungen von Frauen ein. Aktuell sind davon 13 Stellen besetzt, davon zwei mit Rettungsassistentinnen (EG 6) und vier mit Rettungssanitäterinnen (EG 4) neben einem Rettungsassistenten und sechs Rettungssanitätern.

Im feuerwehrtechnischen Dienst sind derzeit zwei Brandmeisterinnen und zwei Oberbrandmeisterinnen tätig. Im Jahr 2019 hat sich neben Männern eine Brandmeisterin auf eine extern ausgeschriebene Stelle beworben und auch den Zuschlag erhalten. Die meisten Personalabgänge werden durch bedarfsgerechte Ausbildung und Übernahme des ausgebildeten Personals kompensiert. Ist die Fluktuation höher als erwartet, werden Stellen extern besetzt. Auch weil der Frauenanteil in diesem Bereich in allen Städten niedrig ist, bewerben sich auf externe Ausschreibungen in der Regel nur Männer. Beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz bestehen keine Vorbehalte zum Einsatz von Frauen im Rettungsdienst und Brandschutz. Wenn im Auswahlverfahren gleiche Eignungen vorliegen, wird nach den Regelungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) eine Frau eingestellt.

1.1.4 Berufe im Bereich der Informationstechnik

Sowohl um einen Ausbildungsplatz als auch auf Stellenausschreibungen in diesem Bereich bewerben sich wesentlich mehr Männer als Frauen. Im Ergebnis führt dies dazu, dass es nicht gelingt, den Frauenanteil in diesem Bereich wesentlich zu steigern. Die Berufe in diesem Bereich erfordern keine körperliche Belastbarkeit. An anderen technischen Berufen, z.B. im Bau-, Planungs- oder Vermessungswesen, zeigen Frauen starkes Interesse; es ist auffällig, dass sich deutlich weniger Frauen als Männer bei ihrer Berufswahl für Berufe im Bereich der Informationstechnik entscheiden.

2 Frauen in Führung

2.1 Ebene 3: Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen

Der Oberbürgermeister und die als Beigeordnete verbeamteten und gewählten Personen (definiert als Führungsebenen eins und zwei) sind nicht Gegenstand der Betrachtungen im Rahmen des Gleichstellungsplans. Die Organisationsstruktur der Verwaltung mit inzwischen nur relativ wenigen Fachbereichen bestimmt die Anzahl der Stellen in diesem Bereich.

Seit Jahren besteht in der höchsten Führungsebene der Verwaltung (Fachbereiche/Ämter) eine Unterrepräsentanz von Frauen. Auch zum letzten Stichtag (31.12.2015) lag der Frauenanteil insgesamt mit 23,8 % unterhalb von 50 %. Es war aufgrund der prognostizierten Fluktuation nicht zu erwarten, dass die Unterrepräsentanz abgebaut werden kann. Bei Betrachtung einzelner Berufsbereiche ist es erfreulich, dass durch die weiblichen Leitungskräfte des Fachbereichs Stadtentwicklung-, -planung und Bauordnung und des Amtes für Geoinformation und Liegenschaftskataster im technischen Bereich auf dieser Ebene keine Unterrepräsentanz besteht. Der medizinische Bereich weist ebenfalls keine Unterrepräsentanz aus; es handelt sich dabei um einen Bereich, der nicht nur in den Führungsebenen überwiegend mit Frauen besetzt ist.

Im Berichtszeitraum schieden fünf männliche Führungskräfte aus (Amt für Brand- und Katastrophenschutz, Rechnungsprüfungsamt, Rechtsamt, Servicezentrum Sport, Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen).

Die Erhöhung der Frauenquote im Vergleich zum Jahr 2015 ergibt sich dadurch, dass für eine Nachfolgebesetzung eine Frau ausgewählt wurde, so dass sich die Frauenquote leicht erhöht hat. Im Übrigen war eine Leitungsstelle zum 31.12.2019 vakant. Bei den übrigen Besetzungen fiel die Auswahlentscheidung auf einen Mann.

Im Vergleich stellt sich die Belegung der Stellen auf Führungsebene 3 wie folgt dar:

Führungsebene 3	31.12.2015				31.12.2019			
	m	w	w%	ges.	m	w	w%	ges.
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)		1	100	1		1	100	1
Akademische Berufe technischer Bereich (Bauwesen, Vermessungswesen, Raumplanung, Landschaftsplanung u.ä.)	1	2	67	3	1	2	67	3
Feuerwehr	1		0	1	1		0	1
Nichttechnischer Verwaltungsdienst/Finanzen/Soziales	11	2	15	13	10	1	9,1	11
Sonstige akademische Berufe (Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	3		0	3	2	1	33	3
gesamt	16	5	24	21	14	5	26	19

2.2 Ebene 4: Abteilungsleitungen

Bei Gesamtbetrachtung wies der Frauenanteil auf dieser Ebene Ende 2015 mit 47 % bereits einen nahezu ausgeglichenen Frauenanteil aus. Die tatsächliche Fluktuation in diesem Bereich war höher als erwartet und konnte erfreulicherweise dazu genutzt werden, den Frauenanteil wesentlich zu erhöhen. Der Frauenanteil auf dieser Ebene beträgt am 31.12.2019 **58 %**. Mithin besteht bei einer Gesamtbetrachtung der Bereiche (Vergleichsgruppen) keine Unterrepräsentanz mehr. Dies ist als Erfolg zu werten. Zumal die Führungs- und Leitungsspanne in einigen der in diesem Bereich vorhandenen Stellen sehr hoch ist. Diese Positionen waren vor den Fachbereichsgründungen zum Teil Amtsleitungsstellen.

In folgenden Fachbereichen erfolgte auf Abteilungsleitungsebene durch die Auswahl einer Frau ein Wechsel des Geschlechts: Stadtkanzlei, Zentrale Dienste, Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen, Fachbereich Bildung, Fachbereich Immobilienverwaltung, Bauverwaltung und Wohnen sowie zwei Mal im Fachbereich Jugend und Soziales. Beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz wurde die Bereichsleitung für den Stadtärztlichen Dienst einer Frau übertragen.

Es war ebenfalls ein Ziel und ist als Erfolg zu werten, wenn es auf dieser Führungsebene gelungen ist, eine weiblich besetzte Abteilungsleitung erneut mit einer Frau zu besetzen. Dies war in verschiedenen Fachbereichen das Ergebnis von Besetzungsverfahren.

Führungsebene 4	31.12.2015				31.12.2019			
	m	w	w%	ges.	m	w	w%	ges.
Akademische Berufe (Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie)	1	1	50	2	1	3	75	4
Akademische Berufe technischer Bereich (Bauwesen, Vermessungswesen, Raumplanung, Landschaftsplanung u.a.)	6	6	50	12	7	5	42	12

Berufe im IT-Bereich	2	0	2	2	0	2		
Berufe in Bibliotheken (Diplom-Bibliothekar*in, Bibliotheksassistent*in)	1	100	1	1	100	1		
Feuerwehr	3	0	3	2	0	2		
Nichttechnischer Verwaltungsdienst/Finanzen/Soziales	22	24	52	46	12	27	69	39
Sonstige akademische Berufe (Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Statistik, Journalismus, Wissenschaft, Kunst)	1	1	50	2	1	1	50	2
Soziale Berufe (Dipl. Sozialarbeiter*in, Dipl.-Sozialpädagoge*in)	2	0	2	2	0	2		
gesamt	37	33	47	70	27	37	58	64

2.3 Ebene 5: Sachgruppen- und Teamleitungen

Hier bestand bereits am 31.12.2015 in der Gesamtbetrachtung keine Unterrepräsentanz. Die Anzahl der Stellen auf dieser Leitungsebene ist wesentlich höher als auf Ebene 4. Der Frauenanteil lag am 31.12.2015 bei 60 %. Dieser ist zum 31.12.2019 nur geringfügig auf 58 % gesunken. Auf eine Betrachtung im Einzelnen wird daher hier verzichtet.

2.4 Umgesetzte Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes

Die Angebote des Personalentwicklungskonzeptes wurden als Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen aufgeführt, weil sie Personen dazu motivieren, sich um (höhere) Führungspositionen zu bewerben. Die unterschiedlichen Formate des Personalentwicklungskonzeptes bereiten auf Führungsfunktionen vor und unterstützen in vielfältiger Weise bei der Wahrnehmung von Führungsstellen. Dass gute Führungarbeit nicht nur wertgeschätzt wird, sondern auch durch die vorliegenden Angebote und Informationsmöglichkeiten bis hin zur Vernetzung der Führungskräfte untereinander gefördert wird, motiviert Personen zur Übernahme von Führungsaufgaben. Die Angebote sind geschlechterübergreifend; bei Auswahl und Konzipierung wird berücksichtigt, dass auch der Gender-Aspekt jeweils einbezogen wird.

Neben Zielgruppenangeboten der Personalentwicklung existieren offene Angebote, die es ermöglichen, z.B. auch in Supervisionen und Einzelcoachings, spezielle Problemlagen der einzelnen Geschlechter anzusprechen. Im Übrigen wird es aber auch als positiv wahrgenommen, dass z.B. in kollegialen Beratungsgruppen alle Geschlechter gleichrangig und lösungsorientiert miteinander vernetzt sind.

Führungspositionen werden teilweise intern und in speziellen fachlichen Bereichen auch extern besetzt. Dies betrifft die Wiederbesetzung von vorhandenen Stellen oder neue Stellen (z.B. im Zuge von Organisationsveränderungen). Es kann nicht evaluiert werden, in welchem Umfang bei interner Besetzung das Personalentwicklungsangebot Frauen zu Bewerbungen motiviert hat; die Anzahl der weiblichen Teilnehmerinnen zeigt aber deutlich, dass diese in besonderem Maße davon profitieren.

Der **Anlage 1** kann der Inhalt der einzelnen Formate des Personalentwicklungskonzeptes entnommen werden. Im Berichtszeitraum nahmen am Bausteinprogramm 1 folgende Personen teil:

Jahr	Frauen	Männer	gesamt	% Frauen
2016	14	3	17	82
2017	14	3	17	82
2018	13	5	18	72
2019	13	5	18	72

Von 2008 - 2019 haben von den ehemals sich in Führungsebene 5 befindlichen Teilnehmer*innen 34 Personen(19 w/15 m) die Führungsebene 4 erreicht.

3 Ausbildung und Qualifizierung

3.1 Ausbildung

Der demographische Wandel verbunden mit dem Fachkräftemangel und die Haushaltsslage (genehmigte Haushaltspläne) machten es möglich und notwendig, dass sich die Stadt Hagen seit 2016 wieder verstärkt im Bereich Ausbildung engagiert. In den letzten Jahren konnten die Ausbildungszahlen, insbesondere im Verwaltungsbereich, wesentlich erhöht werden. Die Ausbildung wird im Regelfall bedarfsgerecht vorgenommen und ist damit - auch im Hinblick auf die Geschlechterverteilung - ein wichtiger Faktor für die spätere Personalstruktur.

In den Jahren 2016 bis 2019 wurden 72 Frauen und 88 Männer ausgebildet:

Einstellungsjahrgänge 2016-2019	Männer	Frauen	Summe	Frauenquote
Verwaltungsbereich				
Verwaltungsfachangestellte*r (Umschüler*in)	12	27	39	69
Duales Studium Bachelor of Arts / Laws	10	21	31	68
Aufstiegsbeamte*in	2	1	3	33
Fachangestellte*r für Medien- u. Informationsdienste	2	0	2	0
Volontär*in	2	3	5	60
Summe	28	52	80	
Feuerwehr				
Brandmeisteranwärter*in	36	1	37	3
Brandoberinspektoranwärter*in	3	0	3	0
Aufstiegsbeamte*in	1	0	1	0
Summe	40	1	41	
Gewerblich-technischer Bereich				
Kraftfahrzeugmechatroniker*in	2	1	3	33
Elektroniker*in	1	0	1	0
Bauzeichner*in	0	1	1	100
Bauoberinspektoranwärter*in	0	1	1	100
Vermessungstechniker*in	3	1	4	25
Vermessungsoberinspektoranwärter*in	1	0	1	0
Hygienekontrolleur*in	1	1	2	50
Tierpfleger*in	0	1	1	100
Summe	8	6	14	

Einstellungsjahrgänge 2016-2019				
Informationstechnologie				
Informatiker*in (Systemintegration)	4	1	5	20
Informatiker*in (Anwendungsentwicklung)	5	0	5	0
Summe	9	1	10	
Soziales				
Duales Studium - Soziale Arbeit	1	2	3	67
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in	2	10	12	83
Summe	3	12	15	
Summe(n)	88	72	160	

Wie der oben aufgeführten Tabelle zu entnehmen ist, gelingt es nur teilweise - außer im Verwaltungsbereich und im sozialen Bereich - die Frauenquote von mindestens 50 % zu erreichen. Insbesondere in den Ausbildungsberufen Fachinformatiker*in, Brandmeisteranwärter*in und Kraftfahrzeugmechatroniker*in wurden bis auf je eine Ausnahme nur Männer ausgebildet. Im Jahr 2019 wurde eine Ausbildung zum/zur Elektroniker*in angeboten. Die ausgebildete Person war männlich; Frauen hatten sich nicht beworben. Da nicht in jedem Jahr jeder Ausbildungsberuf angeboten wurde, ist in **Anlage 2** zu diesem Bericht eine Tabelle beigefügt, die die Frauenquote getrennt nach Einstellungsjahrgängen abbildet.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist besonders hervorzuheben, dass die Stadt Hagen auch Teilzeitausbildungen ermöglicht. Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung bei der Stadt Hagen wird von Auszubildenden genutzt bzw. auch von Ausbildungsinteressierten abgefragt. In 2017 wurde eine Verwaltungsfachangestellte in Teilzeit ausgebildet. Im Jahr 2018 konnte erstmalig auch der Wunsch einer Studierenden, das duale Studium „Bachelor of Laws“ im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst teilweise in Teilzeit durchzuführen, realisiert werden. Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung bei der Stadt Hagen wurde in 2019 im Verwaltungsbereich erneut von einer Nachwuchskraft genutzt.

Auch das Spektrum an Ausbildungsberufen wurde erweitert: Der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur*in“ wurde im Jahr 2017 in das Ausbildungsangebot aufgenommen; zum 01.08.2019 wurde eine Auszubildende zur Tierpflegerin eingestellt.

Zum 01.08.2017 konnte auch erstmals die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten werden. Hier wird besonderer Wert auf die Kombination von Theorie und Praxis gelegt, um den Nachwuchs für die Deckung der Personalbedarfe in den Kindertagesstätten gezielt auszubilden. Dieses Ausbildungsangebot wurde in 2018 fortgesetzt. Abgänge aus dem Jahr 2017 in diesem Bereich konnten durch zusätzliche Einstellungen weitestgehend kompensiert werden. Durch eine enge Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsfachschule in Hagen konnte diese Ausbildung nun am Käthe-Kollwitz-Berufskolleg etabliert werden. Dieses sorgt bei den betreffenden Ausbildungskräften für kürzere Anfahrtswege. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Käthe-Kollwitz-Berufskolleg und den städtischen Kindertageseinrichtungen kann eine fachlich fundierte, anspruchsvolle Ausbildung angeboten werden, die sicherlich auch durch die entsprechende Entlohnung zunehmend männliche Bewerber anspricht und sich insgesamt als richtige Alternative zu der bisher rein schulischen Ausbildung zeigt.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2017 einer Person im Auftrag der Rentenversicherung die Umschulung zur/zum Verwaltungsfachangestellten ermöglicht. Durch Kooperationen mit der Caritas und dem Bildungszentrum des Handels werden zusätzlich noch fünf Personen zur/m Bürokauffrau/-mann (Prüfung vor der SIHK) bei der Stadt Hagen ausgebildet. Um den Fachkräftenachwuchs für die verschiedenen Bereiche sicherzustellen, werden seit 2018

Vorbereitungen getroffen, um in den kommenden Jahren auch in anderen Bereichen entsprechende Ausbildungs- bzw. Studiengänge zu ermöglichen.

Insbesondere die Personalgewinnung von Absolvent*innen des Studiums „Soziale Arbeit“ gestaltet sich immer schwieriger. Aus diesem Grund wurden Kontakte zur Fachhochschule Hamm für das duale Studium „Soziale Arbeit“ geknüpft, um den Start in 2019 sicherzustellen. In Kooperation mit der SRH Hochschule in Hamm wurde ab dem 01.09.2019 drei Nachwuchskräften die Möglichkeit gegeben, dieses Studium dual bei der Stadt Hagen zu absolvieren. Insbesondere durch die direkte Einbindung in die praktische Arbeit des Fachbereiches Jugend und Soziales können die theoretischen Kenntnisse aus der Hochschule sofort angewandt werden. Durch die bereits frühe Integration in die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung wird hoffentlich eine Fluktuation, die in diesem Berufsfeld häufig ist, verhindert werden. Es wurden zwei Frauen und ein Mann ausgewählt; die Anzahl der Bewerbungen von Frauen war im ersten Jahr der Ausschreibung allerdings auch dreimal höher als die von Männern.

Das erklärte Ziel, dem Fachkräftemangel auch durch die Erhöhung der Ausbildungszahlen entgegen zu steuern, wurde im Jahr 2019 erreicht. Die Ausbildungszahlen wurden insbesondere im sozialen Bereich und für die allgemeine Verwaltung erhöht. Neben diesem allgemeinen Ziel zur Funktionsfähigkeit der Verwaltung wird auch weiter intensiv das Ziel verfolgt, in Bereichen/Ausbildungsgängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Quote zu erhöhen. Eine Einstellung von Frauen ist abhängig von den vorliegenden Bewerbungen. Es ist daher wichtig, möglichst viele junge Menschen auf das Angebot der Stadt Hagen aufmerksam zu machen; insbesondere in der Phase, in der sie sich mit der Berufswahl beschäftigen, weil mittelfristig ihre Schulpflicht endet.

Die **Maßnahmen**, die im Folgenden beschrieben werden, dienten nicht nur dazu, mehr junge Menschen für die Ausbildungsberufe der Stadt Hagen zu interessieren, sondern auch dazu, mehr Mädchen/Frauen zu Bewerbungen um Ausbildungsplätze in unterrepräsentierten Bereichen (z.B. Informationstechnik) zu motivieren.

Im Jahr 2017 wurde eine neue Werbekampagne gestartet mit dem Ziel, auf das attraktive Ausbildungsbereich bei der Stadt aufmerksam zu machen. So konnte die Stadt Hagen auf der Hagener Ausbildungsmesse mit einem professionellen Messestand ihre Ausbildungsplätze bewerben. Gleichzeitig wurde auch der Internetauftritt im Bereich Ausbildung neu gestaltet, um insbesondere junge Menschen auf die Stadt Hagen und ihre Ausbildungsbereiche aufmerksam zu machen. Die in 2017 gestartete Werbekampagne zeigte Wirkung. Für die Einstellung von Ausbildungskräften im Jahr 2019 gingen in 2018 über 1.000 Bewerbungen ein. Die Werbekampagne wurde fortgesetzt und erweitert. Durch Gespräche mit den Tochtergesellschaften konnte eine gemeinsame Werbeaktion mit der HVG, Sparkasse, dem WBH und der VHS ins Leben gerufen werden. Es konnte eine gemeinsame Werbung im Ausbildungsatlas für die Region der Stadt Hagen geschaltet werden. Im Jahr 2019 wurden die Werbebemühungen um Nachwuchskräfte durch die Herausgabe neuer Flyer, durch Aushänge und durch Werbung auf im Stadtgebiet installierten Werbetafeln intensiviert. Gleichzeitig wurde die Präsenz auf Messen, in Schulen und auf Berufsschultagen optimiert und ausgeweitet. Diese Bemühungen haben dazu geführt, dass für die Einstellung von Ausbildungskräften im Jahr 2020 wieder 1.020 Bewerbungen eingingen.

Parallel dazu wurden auch individuelle Informationsveranstaltungen für Hagener Schulen angeboten und im Rahmen der vorhandenen Personalkapazität intensiviert.

Die Stadt beteiligt sich auch an der Berufsfelderkundung und dem Girls-Day/Boys-Day. In diesem Rahmen nutzen Schüler*innen die Gelegenheit, Einblicke in die Berufswelt der Stadt zu bekommen. Es gab in 2017 verschiedene Angebote aus dem Fachbereich Jugend und Soziales, Gesundheit, Bücherei, Feuerwehr und Verwaltung. Für das Jahr 2018 und 2019 wurden diese Angebote intensiviert und von 69 Schülerinnen und 55 Schülern in Anspruch genommen.

Wichtig ist an dieser Stelle auch die Durchführung von Praktika. In diesen gewinnen die Praktikant*innen einen praktischen Einblick in das Berufsbild und darüber hinaus in die konkrete Situation bei der Stadt Hagen. Das Angebot erfolgt auch mit dem Ziel, dass die Praktikant*innen sich entweder selbst für eine Ausbildung/Beschäftigung bei der Stadt Hagen interessieren oder - wenn sie sich für einen anderen Berufsweg entscheiden - die Stadt Hagen als Arbeitgeberin weiterempfehlen. Fast jede Schulform sieht inzwischen bis zum Schulabschluss ein oder mehrere Praktika ihrer Schüler*innen vor. Darüber hinaus erfordern auch viele Studiengänge Praktika.

Die Stadt Hagen bietet Praktikumsmöglichkeiten in den unterschiedlichen Bereichen (Jugend und Soziales, Gesundheit, Bücherei, Feuerwehr, handwerklicher Bereich und Verwaltung) an. So konnten im Jahr 2017 ca. 300 Praktika durchgeführt werden. Hier sind die Exzellenz-Praktika in Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen besonders zu erwähnen.

Insgesamt konnten im Jahr 2018 ca. 260 Praktika in den verschiedenen Fachbereichen angeboten werden. Die Anfrage nach Praktikumsplätzen ist in 2019 wieder stark angestiegen; ca. 680 Bewerbungen/Anfragen gingen ein. Erfreulicherweise konnten 270 Praktika im Jahr 2019 durchgeführt werden. Die Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen wurde ebenfalls fortgesetzt; somit konnten weitere Exzellenz-Praktika angeboten werden.

3.2 Qualifizierung

Wie in den Vorjahren nutzten auch in den Jahren 2016 bis 2019 viele Beschäftigte im Verwaltungsbereich die Möglichkeit, sich über die Verwaltungslehrgänge I und II weiter zu qualifizieren, um die Eingruppierungsvoraussetzungen für eine Tätigkeit im gehobenen Dienst zu erfüllen. Da nur eine begrenzte Anzahl an Plätzen beim Studieninstitut zur Verfügung steht, gibt es für diese Qualifizierungen Wartelisten.

Die vom Konsolidierungsdruck geprägte restriktive Reduzierung der Ausbildung in den Jahren 2010 bis 2015 führte dazu, dass im Verwaltungsbereich externe Einstellungen vorgenommen werden mussten. Durch den Fachkräftemangel in diesem Bereich wurden auch Personen mit kaufmännischer Ausbildung eingestellt. Daher wurde der Verwaltungslehrgang I sehr stark nachgefragt, da eine Teilnahme bisher auch arbeitgeberseitig für eine tarifkonforme Eingruppierung erforderlich war.

Der Abschluss des Verwaltungslehrgangs II macht eine Übernahme von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes möglich (Stellen ab A 9 BBesG bzw. EG 9b TVöD) und ist somit ein wichtiger Entwicklungsschritt für die jeweilige persönliche Karriere.

Am Stichtag 31.12.2019 nahmen insgesamt 25 Frauen und 9 Männer an den Verwaltungslehrgängen I und II teil.

In den Jahren 2016 bis 2019 haben folgende Personen den jeweiligen Lehrgang erfolgreich abgeschlossen:

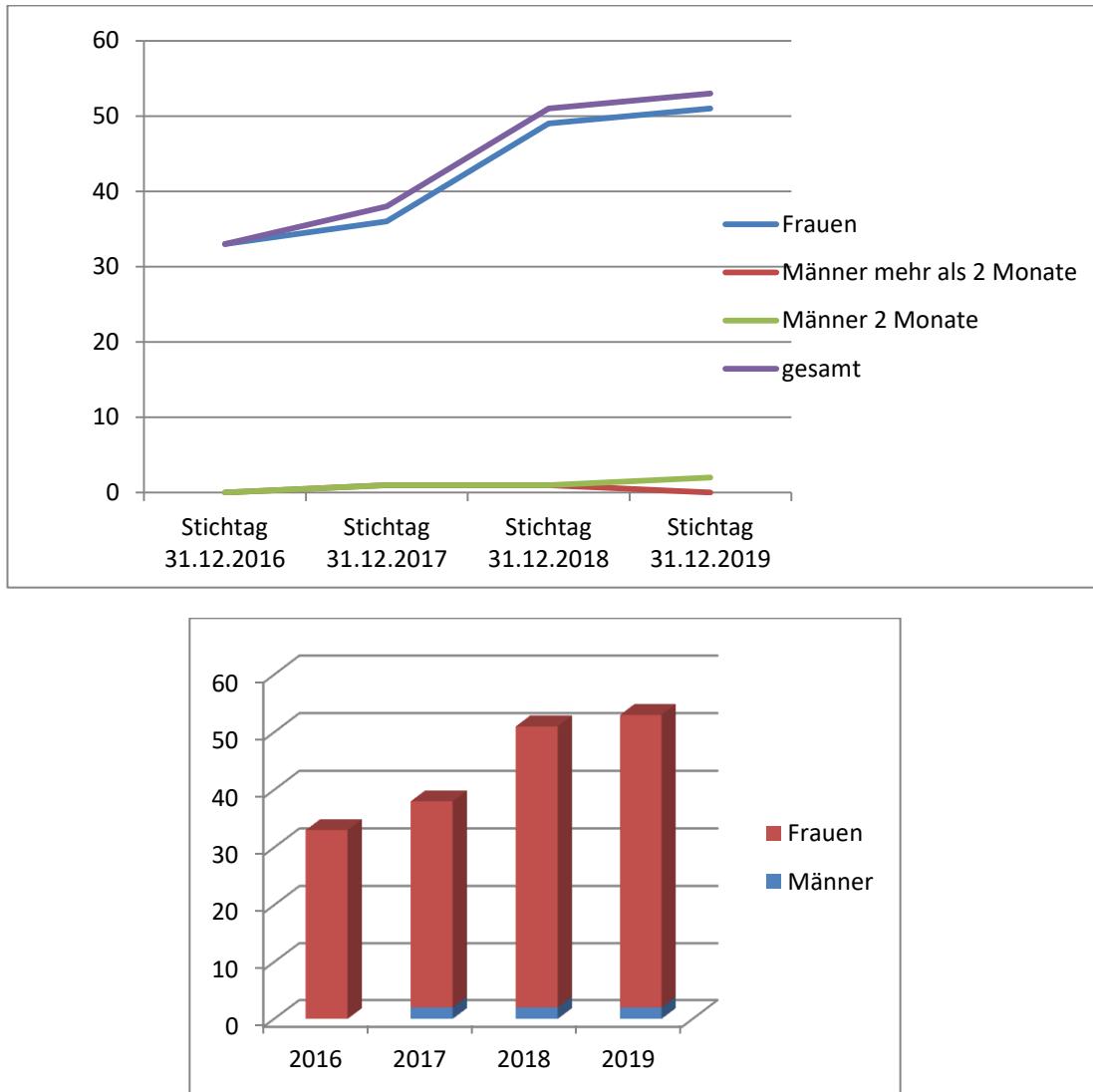
VL I	Frauen	Männer	VL II	Frauen	Männer
2016		1		2	
2017	3	1			
2018	4			1	
2019				3	1
gesamt	7	2		6	1

Die Tabelle zeigt, dass deutlich mehr Frauen als Männer an den Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben. Zum einen ist dafür sicherlich der hohe Frauenanteil in Stellen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes (EG 5 bis EG 9a TVöD) verantwortlich. Es ist aber trotzdem erfreulich, dass gerade der Verwaltungslehrgang II, der zur Übernahme höherwertiger Stellen befähigt, von Frauen nachgefragt und absolviert wird. Der Lehrgang findet berufsbegleitend statt, so dass er durchaus eine Belastung für die Personen darstellt,

die neben einer wöchentlichen Teilnahme an einem Tag und der Vorbereitung auf Prüfungen ihre beruflichen Aufgaben weiterhin erledigen müssen.

4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1 Elternzeit



In den letzten Jahren zeichnete sich zu den einzelnen Stichtagen am Ende der Jahre ab, dass sich mit Anstieg der Geburten die Zahl derer, die in Elternzeit gingen, insgesamt erhöht hat. Offensichtlich ist hierbei aber auch, dass es weiterhin die Mütter sind, die sich für eine Inanspruchnahme von Elternzeit entscheiden. Bei den Vätern ist es so, dass diese überwiegend lediglich zwei Monate Elternzeit beantragen, die zum Elterngeldbezug berechtigen.

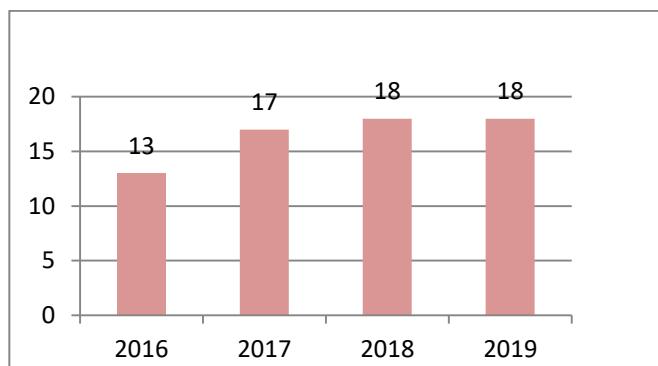
So haben sich im Zeitraum 2016 – 2019 insgesamt **43 Männer** für die Beantragung von Elternzeit entschieden. Von diesen haben nur **sieben Väter** einen längeren Betreuungszeitraum als den der zwei Monate gewählt. Entscheiden sich Väter für die zweimonatige Kinderbetreuung, wird diese häufig in zwei Zeiträume aufgeteilt.

4.2 Beurlaubungen

In den letzten Jahren waren es ausschließlich Frauen, die sich aus familiären Gründen beurlauben ließen. Für Beurlaubungen, die in die Zeit vom 30.09.2016 bis zum Stichtag

31.12.2019 fielen, stellten 26 Frauen Anträge bzw. auch wiederholt Anträge auf Verlängerung der Beurlaubungszeiten.

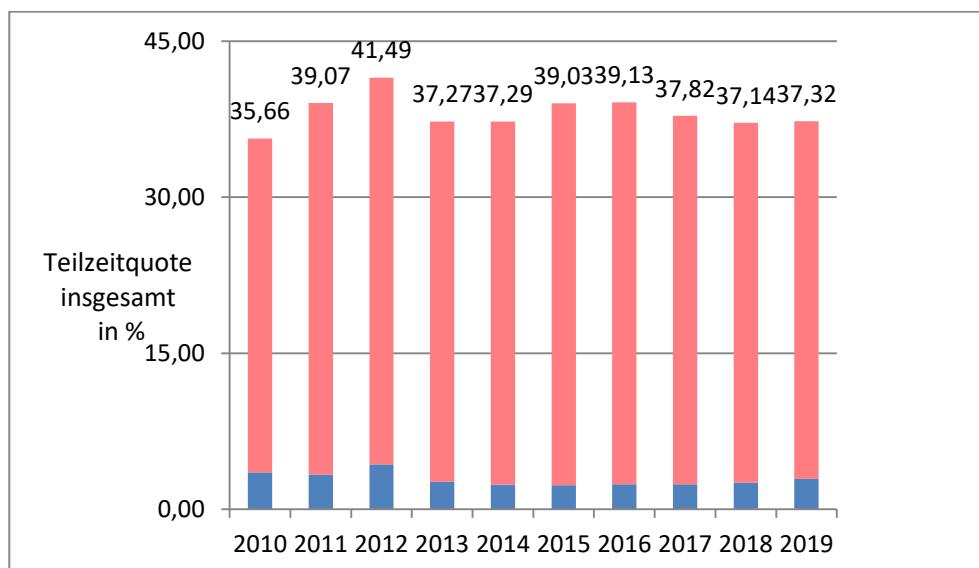
Zu den einzelnen Stichtagen am Ende der Jahre stellen sich die Zahlen der in Beurlaubung befindlichen Mitarbeiterinnen folgendermaßen dar:



4.3 Teilzeit

Die Belegschaft der Stadt Hagen besteht zu mehr als 60 % aus Frauen. Im Jahr 2011 war eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Stammbelegschaft der Stadt Hagen zu verzeichnen. Mit der Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung aus den früheren Verwaltungseinheiten Forstamt, Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb und teilweise aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken hin zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) sind männerdominierte Bereiche entfallen. Lediglich rund 15 % der von der Verlagerung Betroffenen waren weiblich, darunter nur knapp 50 % in Vollbeschäftigung.

Das folgende Diagramm verdeutlicht die prozentuale Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 2010-2019 aufgeteilt nach Geschlechtern:



Teilzeitquote zum 31.12.	2015	2016	2017	2018	2019
Frauenanteil Teilzeitkräfte %	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich über 92 % der Teilzeitkräfte weiblich. Die

Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel aus familiären Gründen ausgeübt. Besonders zu nennen sind hier die Wirkungen der sog. "Teilzeitoffensive" (TZO) im Zeitraum 01.08.2010 bis 31.07.2013, die mit mehr als einem Drittel auch von Männern gut angenommen wurde. Die Teilzeitquote stieg während der TZO tendenziell und mit ihr der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Nach dem Auslaufen der TZO allerdings kehrte sich der Trend wieder um, so dass danach die Teilzeitquote insgesamt sank, während sich zeitgleich der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten wieder erhöhte.

2015 ist die Teilzeitquote insgesamt angestiegen. Mit der Überführung des Theaters zum 01.01.2015 in eine gGmbH sind überproportional viele Vollzeitbeschäftigungen entfallen. Die Teilzeitquote lag beim künstlerischen Personal und Orchester in der Vergangenheit regelmäßig bei nur rund zehn Prozent.

Die Stadt Hagen hat ihr Ziel, gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeitenden, nicht nur für Teilzeitkräfte, zu schaffen, in den letzten Jahren entscheidend durch zwei weitere Maßnahmen erreicht:

- Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinien (2018)
- Ausbau von alternierender Teleheimarbeit.

4.4 Arbeitszeitrichtlinien (Inkrafttreten zum 01.05.2018)

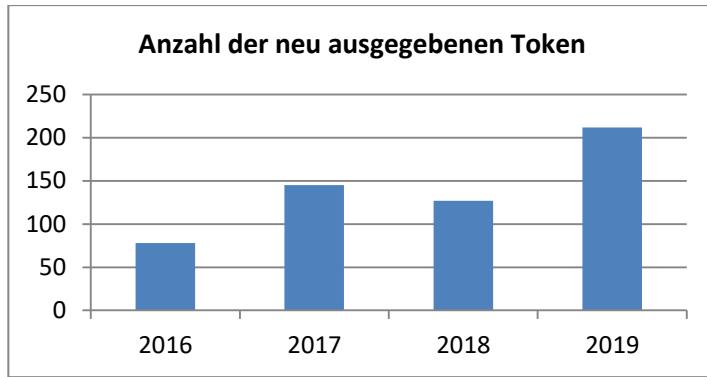
Die hauptsächliche Änderung der Arbeitszeiten liegt in der Aufhebung der Kernarbeitszeit (montags bis donnerstags 08.30-15.45 Uhr, freitags 08.30-12.30 Uhr), die verbunden mit der zwingenden Anwesenheit der in Vollzeit tätigen Personen in diesem Zeitraum war. Durch das neue Arbeitszeitmodell haben die Beschäftigten und verbeamteten Personen grundsätzlich die Möglichkeit, den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit sowie die Pausen im zeitlichen Rahmen von 06.30-19.00 Uhr (montags bis donnerstags) bzw. 06.30-16.00 Uhr (freitags) selbst zu bestimmen. Die grundsätzliche Steuerung der Arbeitszeiten/Anwesenheitszeiten obliegt dabei weiterhin den Organisationseinheiten, wobei der reibungslose Dienstbetrieb sicherzustellen ist.

Die flexible Arbeitszeitgestaltung soll dabei (u.a. durch Termine auch außerhalb der üblichen Zeiten) nicht nur den Service der Stadtverwaltung verbessern, sondern auch den Dienstkräften und ihren Bedürfnissen entgegenkommen.

Für **künftige** Führungskräfte der Ebene 3 (Fachbereichs- und Amtsleitungen) gilt die Vertrauensarbeitszeit. Dieser Personenkreis kann eigenverantwortlich und ohne aktive Zeiterfassung die persönliche Arbeitszeit im Rahmen von gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen selbst organisieren. Ebenso kann die Vertrauensarbeitszeit für **im Amt befindliche** Führungskräfte der Ebene 3 weiterhin auf freiwilliger Basis und nach Absprache mit dem Personalrat in Anspruch genommen werden.

4.5 Alternierende Teleheimarbeit

Mit Einführung (und Ausbau) der Teleheimarbeitsplätze wurde ein weiterer Beitrag zur flexibleren Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation im Interesse der Dienstkräfte und der Stadt Hagen als Arbeitgeberin geschaffen, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Die Teilnahme an der Teleheimarbeit ist freiwillig, allerdings hat auch niemand einen grundsätzlichen Anspruch auf einen alternierenden Teleheimarbeitsplatz. Liegen die grundsätzlichen Voraussetzungen vor, sind eine schriftliche Vereinbarung sowie eine Absprache zwischen Mitarbeiter*in und Organisationseinheit bezüglich der Kommunikationszeiten / Erreichbarkeit unabdingbar. Die technische Möglichkeit, per Token auf das städtische Datennetz zuzugreifen, ist gegeben.



Von den in den letzten Jahren (2016-2019) insgesamt zur Verfügung gestellten Token (ca. 560) waren knapp die Hälfte für die Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen bestimmt. Die andere Hälfte wird u.a. für den Bereich der technischen Wartungen, der Rufbereitschaften und für die Schulsekretariate benötigt, die über den Token an das städtische Netz angebunden sind. Von dem für die Heimarbeit vorgesehenen Anteil entfallen dabei etwas mehr als 2/3 (68%) auf Arbeitsplätze von weiblichen und ca. 1/3 (32%) auf Arbeitsplätze von männlichen Dienstkräften.

Für das Jahr 2020 ist ein starker Anstieg der Tokenausgabe von mehr als 500 Stück zu verzeichnen, der sicherlich überwiegend im Zusammenhang mit der Notwendigkeit der vermehrten Nutzung von alternierender Teleheimarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie erforderlich war.

4.6 Großtagespflege

Um den städtischen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu erleichtern, wurde eine Großtagespflege eingerichtet. Diese hat den Betrieb zum 01.08.2020 aufgenommen. Die Großtagespflege ist ein Betreuungsangebot, in der maximal 9 Kinder von städtischen Mitarbeiter*innen im U3-Bereich von Fachpersonal (2,5 Stellen) betreut werden können. Die Räumlichkeiten, in denen die Betreuung stattfinden soll, befinden sich unweit des Rathauses I. Das Angebot wird gut angenommen. Die zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze werden sukzessive im Jahr 2021 belegt.

4.7 Maßnahmen für Berufsgruppen

- in denen überwiegend oder ausschließlich Frauen beschäftigt sind

4.7.1 Überwachungskräfte für den ruhenden Straßenverkehr

In diesem Bereich sind 11 Frauen und 4 Männer tätig. Der Anteil der Männer hat sich in den letzten Jahren erhöht. Für alle Überwachungskräfte des ruhenden Straßenverkehrs werden Schulungen, besonders im Hinblick auf deeskalierendes Verhalten, in unregelmäßigen Abständen angeboten und durchgeführt. Neues Personal wird immer eingearbeitet und vorrangig zeitnah zum Thema „Deeskalation“ geschult. „Gewaltprävention“ hat verwaltungsweit einen sehr hohen Stellenwert. Eingebettet in eine „Null-Toleranz-Strategie“ bei Gewalt und Bedrohung werden im Rahmen der Personalentwicklung für Mitarbeiter*innen mit dichtem Kundenkontakt Seminare angeboten. Ergänzt wird dies durch einen im Intranet abrufbaren „Notfallkoffer“ und durch eine detaillierte Broschüre zum Thema.

Alle Überwachungskräfte sind mit Smartphones ausgestattet, über die Hilfe zügig abgerufen werden kann. Kommt es doch mal zu einem ernsten Zwischenfall, können die Mitarbeiter*innen bei Bedarf psychologisch betreut werden. Es gibt Kontakte zu entsprechenden Psycholog*innen, die dann angefragt werden. Die Regelungen der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und zur doppelten Besetzung (Verbesserung des Schutzes der Überwachungskräfte) werden beachtet: Die vereinbarten Arbeitszeiten werden

eingehalten. Doppelstreifen sind in der Dienstvereinbarung geregelt; nur in absoluten Ausnahmefällen wird davon abgesehen.

4.7.2 Reinigungskräfte

Wie bisher werden für die Reinigungskräfte jährliche Unterweisungen zu den Themen Reinigungstechniken, Arbeitsabläufe, Gesundheitsvorsorge, Arbeitssicherheit und Teamarbeit durchgeführt. Die Unterweisungen erfolgen durch den Gebäudereinigermeister sowie durch eine Fachkraft aus dem Bereich Arbeitssicherheit. Schulungen für den Themenbereich „Desinfizierende Reinigung“ (erforderlich zum Beispiel in den Rettungswachen) erfolgen separat.

Der speziell auf die gewerblich Beschäftigten abgestimmte und im Jahr 2016 durchgeführte Gesundheitstag erzielte nicht das erhoffte Interesse. Daher wurde auf die weitere Durchführung eines separaten Gesundheitstages verzichtet. Die Reinigungskräfte haben die Möglichkeit, den alle drei Jahre stattfindenden Gesundheitstag der Stadt Hagen (nach 2018 ist der nächste für das Jahr 2021 geplant) zu besuchen und sich hier über für sie interessante Themenbereiche zu informieren und an dortigen Angeboten teilzunehmen. Auch werden den gewerblich Beschäftigten die Bereiche des betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Eingliederungsmanagements angeboten. Darüber hinaus konnten und wurden in der Entlohnung Verbesserungen vorgenommen. Reinigungskräfte werden nunmehr in EG 2 TVöD eingruppiert.

4.7.3 Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen

Bedingt durch den hohen Frauenanteil und durch das Vorliegen von Sachgründen für befristete Beschäftigungen wie z.B. Elternzeitvertretungen, haben einige Personen über mehrere Jahre befristete Arbeitsverträge. Um diese Personen durch die Schaffung einer Arbeitsplatzsicherheit zu entlasten und auch als qualifizierte Fachkräfte an die Stadt Hagen zu binden, wird versucht, jedes Jahr so viele Arbeitsverträge wie möglich zu entfristen. Voraussetzung dafür ist, dass freie Planstellen zur Verfügung stehen.

Auswahlkriterien für die Entfristung sind die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, die Beurteilungen und die Betreuungskontinuität. Die **Anzahl der vorgenommenen Entfristungen** geht aus folgender Tabelle hervor:

Jahr	Fachkräfte (Erzieher*innen)	Ergänzungskräfte (Kinderpfleger*innen)	Hauswirtschaftskräfte	Gesamt:
2016	26	7	0	33
2017	9	2	19	30
2018	8	10	2	20
2019	22	5	1	28
Gesamt:	65	24	22	111

Daneben wurde das Fachpersonal in den Kindertagesstätten (KiTa) durch verschiedene Maßnahmen unterstützt, die helfen sollen, die besonderen Belastungen dieser Tätigkeiten zu kompensieren.

Die Personalentwicklungsmaßnahmen für diese Berufsgruppe haben sich bewährt und werden weiter angeboten wie z.B.:

- Einzelcoachings/Individuelle Supervisionen für alle Mitarbeitenden sowie für alle Leitungen und deren Vertretungen als offenes Angebot
- Teamcoachings/Teamsupervision für alle Kitas auf Anfrage (offenes Angebot)

- Supervisionsgruppen (4 - 6 Personen) für Mitarbeitende der KiTas (gemischte Gruppen mit TN aus unterschiedlichen KiTas) als auch für KiTa-Leitungen als offenes Angebot
- „Offene Sprechstunde“ in einer KiTa als Supervision und zur Problemlösung etc.
- Ganz oder halbtägige Teamtage für Personal in KiTas
- Themenzentrierte Kurzseminare 3 - 4 Stunden auf Anfrage
- Konfliktmoderationen bei teaminternen Konflikten
- Belegung von Fachseminaren, z.B. an der KiTa-Akademie.

Unter dem Stichwort „Sommerakademie“ werden zentral Personalentwicklungsmaßnahmen für KiTa-Leitungen und ständige Vertretungen angeboten. Das Angebot berücksichtigt insbesondere Themenfelder im KiTa-Alltag. Jährlich ist eine 2-tägige Veranstaltung in der Zeit der Sommerferien geplant.

Anlage 1 – Bericht der Personalentwicklung

<u>EINZEL-/GRUPPENBERATUNGEN</u>	17
PERSONAENTWICKLUNG FÜR DIE FÜHRUNGSEBENEN 1, 2 UND 3	17
FÜHRUNGSKULTURENTWICKLUNG	17
COME TOGETHER	17
MODULARE QUALIFIZIERUNG	17
PERSONAENTWICKLUNG FÜR DIE FÜHRUNGSEBENE 4	18
FERNSTUDIENGANG – MANAGEMENT BASICS	18
KOLLEGIALE BERATUNGSGRUPPEN	18
INDIVIDUELLE PERSONAENTWICKLUNG	19
FÜHRUNGSEBENEN 3 UND 4	19
PERSONAENTWICKLUNG FÜR DIE FÜHRUNGSEBENEN 5 UND 6	19
BAUSTEINPROGRAMM 1	19
FOLLOW UP TAG ZUM BAUSTEINPROGRAMM 1	19
PRAXIS-WORKSHOP ZUM BAUSTEINPROGRAMM 1	19
BAUSTEINPROGRAMM 2 – GESUNDES FÜHREN	20
EXZELLENZPROGRAMM	21
WEITERE MAßNAHMEN	21
NETZWERK FÜR FRAUEN IN FÜHRUNGSPositionEN	21

Einzelberatungen und Gruppenberatungen

Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Thema mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen oder Moderation oder Workshops in Anspruch zu nehmen.

- Einzelberatungen für ratsuchende Mitarbeitende (Psychosoziale Einzelberatungen bei Konflikten, persönlicher Unzufriedenheit, Überlastung, Supervisionsanliegen, zur Kompetenzerweiterung / **Führungscoaching**): In 2019 wurden 308 interne Einzelberatungen mit 77 Personen (47 w/30 m) durchgeführt.
- Gruppenberatungen für ratsuchende Gruppen/Teams (Moderationsservice, Workshops bei Konflikten, Supervisionsanliegen für gemischte Gruppen, Teamentwicklung für bestehende oder neue Teams, zur Kompetenzerweiterung): In 2019 fanden 101 Gruppenberatungen mit 310 Teilnehmer*innen statt. Auch hier gibt es einen leichten Überhang von Frauen.
- Externes Führungscoaching beim Psychologischen Beratungszentrum Iserlohn (Angebot seit 9/2019).

Von den weiblichen Führungskräften haben im Zeitraum 2016 - 2019 insgesamt 16 Frauen eine Supervision oder ein Führungscoaching im Rahmen der individuellen Personalentwicklung in Anspruch genommen.

Personalentwicklung für die Führungsebenen 1, 2 und 3

Führungskulturentwicklung – Werteprozess „Gemeinsam geht gut“ durch den Fachbereich OB

Die in 2011 begonnene Führungskulturentwicklung wurde erfolgreich fortgesetzt. Dem Prinzip „von oben nach unten“ folgend fanden weitere intern geleitete Moderationen mit dem Oberbürgermeister, den Beigeordneten und den Fachbereichs-, Amts- und Abteilungsleitungen statt. Ziel ist die Verankerung eines von Respekt und Wertschätzung getragenen Kommunikationsstils aller Führungsebenen unter dem Motto „Gemeinsam geht gut“. Den Hintergrund bildet dabei ein gemeinsamer Wertekanon. Ergebnisse aus diesen Prozessen finden ihren Niederschlag auch in Angeboten der Personalentwicklung.

Come together Führungsforum für die Führungsebenen 1,2 und 3

Das „Come together Führungsforum“ ist eine Plattform für die Führungsebenen 1 bis 3 und richtet sich gezielt an die Entscheidungsträger*innen der Stadt Hagen: An den Oberbürgermeister, die Beigeordneten sowie die Fachbereichsleitungen.

Hier wird in regelmäßigen Abständen durch eingeladene Expert*innen ein Mehrwert an Wissen und Austausch zu Themen im Führungsalltag quer durch alle Vorstandsbereiche ermöglicht.

Modulare Qualifizierung zum Aufstieg in den Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes

Mit Inkrafttreten der neuen Laufbahnverordnung (LVO) ist nach § 38 LVO der Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst an Qualifizierungsbedingungen gebunden:

- erfolgreiche Absolvierung einer „modularen Qualifizierung“ (MQ)
- erfolgreicher Abschluss eines geeigneten Masterstudiums
- nachgewiesener Studienabschluss („Aufstieg durch Spezialisierung“).

Die modulare Qualifizierung (MQ) ist die Variante, über die künftig in den häufigsten Fällen die Befähigung für den höheren Dienst erlangt werden wird, wobei der Dienstherr entscheidet, ob

und in welchem Umfang die Möglichkeit eines Aufstieges durch MQ eröffnet wird. Bei der Stadt Hagen erfolgt die MQ berufsbegleitend in einem Zeitraum von 18 Monaten (ab 2020 24 Monate) mit bis zu 40 Präsenztagen und umfasst vier Kompetenzfelder. Das Anforderungsprofil der vier Kompetenzfelder orientiert sich an den Anforderungen zum höheren allgemeinen Verwaltungsdienst und umfasst dementsprechend die Bereiche Recht, Finanzen, persönliche Kompetenzen und Organisation. Digitalisierung wird in allen vier Feldern begleitend vermittelt. Ausschreibungen zur MQ erfolgen bedarfsorientiert.

Zukünftig sollen weiterhin - nach Ausschreibung und Auswahl von an der MQ interessierten Personen - diese vorqualifiziert werden, bevor sie sich auf eine konkret ausgeschriebene Stelle des höheren Dienstes bewerben. Auf dieser Basis wurden nach erfolgtem Auswahlverfahren mit 17 Bewerbungen 13 Personen (davon neun männlich, vier weiblich) zur MQ zugelassen.

Darüber hinaus wurden vier Frauen und drei Männer aufgrund von Ergebnissen von Stellenbesetzungen zur MQ zugelassen, so dass bald 20 Personen (12 männlich/ 8 weiblich) modular qualifiziert sind. Fünf Frauen und acht Männer haben (Stand November 2020) die Qualifizierung bereits abgeschlossen.

Personalentwicklung für die Führungsebene 4 (Abteilungsleitungen und vergleichbare Positionen)

Fernstudiengang „Management Basics“

In 2019 wurde erstmalig für Abteilungsleitungen und Führungskräfte in vergleichbaren Positionen die Möglichkeit zur Teilnahme am Fernstudienmodul „Management Basics“ des Instituts für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH der Fernuniversität Hagen gegeben. Der Studiengang vermittelt einen kompakten Überblick über das betriebswirtschaftliche Grundlagenwissen, das zugleich ein erstes Verständnis für die Praxis der Planung, Organisation und Analyse von Managementprozessen in Unternehmungen und Verwaltungen erschließt. Durch das Studium werden die Teilnehmenden befähigt, die ökonomischen Konsequenzen ihres Handelns in Grundzügen zu beurteilen und betriebswirtschaftliche Denkkonzepte auf praktische Probleme des eigenen beruflichen Umfeldes anzuwenden.

2019 haben zwei Frauen die Qualifizierung begonnen; weitere interessierte Personen gab es nicht.

Kollegiale Beratungsgruppen

Seit der ersten gelungenen Auftaktveranstaltung in 2012 bestehen inzwischen unter Begleitung der Personalentwicklung fünf Gruppen „kollegiale Beratung“. Die Besonderheit dieser Beratungsform liegt darin, dass sich die teilnehmenden Führungskräfte an einer einfachen und klaren Struktur orientieren und sich wechselseitig beraten. Kennzeichnend sind darüber hinaus die Selbststeuerung der Gruppe, die Transparenz der Methodik und die Fokussierung auf berufliche und arbeitsbezogene Themen.

Kollegiale Beratung bietet eine lebendige Möglichkeit, konkrete Praxisprobleme des Berufsalltags in einer festen Gruppe zu reflektieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Alle profitieren dabei von der Erfahrung der anderen.

Voraussetzung ist die Teilnahme an einer extern geleiteten zweitägigen Impulsveranstaltung, in der das Instrument der kollegialen Beratung vorgestellt und eingeübt wird. Diese Impulsveranstaltung wird einmal jährlich angeboten bis der Bedarf der Zielgruppe gedeckt ist. Auch in 2017 und 2018 hat eine Gruppe der Führungsebene 4 an einer Impulsveranstaltung teilgenommen. Der Bedarf der Zielgruppe ist damit zunächst gedeckt, so dass in 2019 dieses Format nicht erneut ausgeschrieben wurde.

Für die entstandenen kollegialen Arbeitsgruppen wird regelhaft nach ca. einem Jahr oder auf Anfrage im Rahmen eines Feedbacks der Bedarf nach einem weiteren fachlichem Input ermittelt. Ziel dieses Unterstützungsangebotes ist die dauerhaft ergebnisreiche Problembearbeitung aus eigener Gruppenkraft mit nur wenigen kostenverursachenden Settings.

Individuelle Personalentwicklung

Führungsebenen 3 und 4

(Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleitungen und vergleichbare Positionen)

Das Nachbesetzungsverfahren von frei werdenden Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleitungsstellen soll ein Jahr vor dem Ausscheiden der Führungskraft erfolgen, so dass die für die Nachbesetzung ausgewählte Person die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Grundlage ist ein Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidat*innenprofil. Während der Begleitung für die Dauer von zwei Jahren werden nach Abstimmung externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe und interne Coachings, Vermittlung von internem Fachwissen etc. durchgeführt. Bei dieser individuell konzipierten Personalentwicklung wird bei Bedarf insbesondere auch auf den Gender-Aspekt bzw. daraus resultierende Herausforderungen/Bedürfnisse eingegangen.

Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die kompensierenden Personalentwicklungsmaßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungscoachings, die in 5-10 Einzelterminen praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln.

Ca. 19 Personen werden hier jährlich unterstützt.

Von diesen nahmen in 2017 sieben (davon vier weibliche), in 2018 sechs (davon drei weibliche) und in 2019 sieben (davon drei weibliche) Führungskräfte internes Führungscoaching in Anspruch.

Personalentwicklung für die Führungsebenen 5 und 6

(Gruppenleitungen und vergleichbare Positionen)

Bausteinprogramm 1

Leitungskräfte von Sachgruppen und Teams, Gruppensachbearbeiter*innen und Leitungen von Kindertagesstätten können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm bewerben. Diese Zielgruppe nimmt bereits Personalverantwortung wahr und kommt als Nachfolge für Abteilungsleitungen und vergleichbare Positionen in Frage. Das Bausteinprogramm vermittelt in 4 x 2 Tagen mit externer Referentin und zwei Tagen mit internen Referent*innen Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement sowie spezifisch in Hagener Führungsthemen wie Datenschutz, arbeitsrechtliche Fragen, Leistungsentgelt etc..

Alle fünf Jahre wurde das Bausteinprogramm auch für die Zielgruppe der Abteilungsleitungen angeboten. Seit 2019 wird es alle zwei Jahre für die Führungsebene 4 angeboten, um auch für neue Abteilungsleitungen einen zeitnahen Besuch zu ermöglichen.

Follow-up Tag zum Bausteinprogramm 1

Seit dem Jahrgang 2010 gibt es darüber hinaus einen „follow-up“-Tag zur Reflexion der Erkenntnisse nach Ablauf eines Jahres.

Praxis-Workshops zum Bausteinprogramm 1

Seit 2018 werden zusätzlich 2x jährlich eintägige Praxis-Workshops zum Bausteinprogramm angeboten. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Stadt Hagen und zur nachhaltigen Wissenssicherung nimmt hieran jeweils eine gemischte Gruppe von 18 Personen teil. Die gemischte Gruppe entsteht durch die Abweichung vom Jahrgangsprinzip. Das heißt: Jede Person, die seit 2010 am Bausteinprogramm teilgenommen hat, ist teilnahmeberechtigt. Die Auswahl erfolgt bei Überbuchung per Losverfahren.

Das Bausteinprogramm 1 haben folgende Personen absolviert:

Jahr	Frauen	Männer	gesamt	% Frauen
2008	4	3	7	57
2009	4	5	9	44
2010	8	10	18	44
2011	9	9	18	50
2012	6	12	18	33
2013	12	6	18	67
2014	13	5	18	72
2015	9	8	17	53
2016	14	3	17	82
2017	14	3	17	82
2018	13	5	18	72
2019	13	5	18	72
gesamt	119	74	193	62

Von 2008 - 2019 haben von den ehemals sich in Führungsebene 5 befindlichen Teilnehmer*innen 34 Personen (19 w/15 m) die Führungsebene 4 erreicht.

Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“

Das zur Qualifizierung von Führungskräften in 2017 geplante Bausteinprogramm 2 zielt auf eine Erweiterung und Vertiefung der erworbenen Kenntnisse unter dem Schwerpunkt „Gesundheit“. Daher ist die vorherige Teilnahme am Bausteinprogramm 1 auch Voraussetzung. Es werden an 3 x 2 Tagen theoretische und praktische Kenntnisse zu folgenden Themen vermittelt:

- Eigene Gesundheit und Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten: Hier geht es um gesunde Führungsverhaltensweisen und gesunde organisatorische Aspekte.
- Psychische Belastungen erkennen und ansprechen: Hier wird Wissen zu den wichtigsten psychischen Störungsformen vermittelt. Es werden Hilfestellungen zum Umgang und zu Gesprächen mit betroffenen Mitarbeitenden gegeben.
- Eigene Widerstandskraft aktivieren und stärken: Hier werden persönliche Reaktionsmuster in Belastungssituationen reflektiert und Resilienzfaktoren beleuchtet.

Dadurch, dass hier nicht nur die Führungsaufgabe im Fokus steht, sondern auch die eigene Gesundheit Thema ist, bietet dieses Format die Möglichkeit auch auf Belastungsfaktoren einzugehen. Dies können auch Faktoren sein, die geschlechterbedingt verschieden sein können, wie z.B. Doppelbelastungen durch Beruf und Familie (Kinder/Pflege) oder andere Aspekte.

In 2018 hat dieses Programm zum ersten Mal mit 14 teilnehmenden Personen erfolgreich stattgefunden. Auf Wunsch dieser wurde im Anschluss noch eine halbtägige Veranstaltung mit internen Expert*innen ergänzt. Für 2018 gingen 24 Bewerbungen (12m/12w) für 14 zur

Verfügung stehende Plätze ein. Zusagen erhielten 7m/7w. Für 2019 gingen 20 Bewerbungen (12w/8m) für 14 zur Verfügung stehende Plätze ein. Zusagen erhielten 7m/7w.

Exzellenzprogramm als Teil der Personalentwicklung für Dienstkräfte mit engem Kunden- und Bürgerkontakt

Um als Träger eines positiven Images nach Außen wirken zu können, bedarf es einfühl-samen und selbstbewussten Auftretens. Hierzu sind Strategien zur Aggressionsreduktion in Konfliktsituationen sowie Gesprächsführung mit besonders schwieriger Klientel im Außen- wie im Innenbereich notwendig. Unter diesem Fokus wurde das **Exzellenzprogramm** entwickelt, welches Kompetenzen vermittelt, deren Erwerb auch für die Übernahme von Führungspositionen wichtig ist. Personen, die als **stellvertretende Leitung** oder als Ausbilder*innen tätig sind, erhalten im Rahmen der Auswahl bei Überbuchung der Veranstaltungsreihe bevorzugt einen Platz.

Seit 2016 wurden für je 18 Personen in der Reihe „Exzellenzprogramm - persönliche Kompetenz“ in 3 x 2 Tagen Inhalte zu den Themen Gesprächskompetenz, Medienkompetenz und Moderationskompetenz vermittelt.

Nach einem Jahr findet ein zweitägiger Reflexionsworkshop statt, um so die dauerhafte praktische Anwendung der Erkenntnisse zu gewährleisten.

An diesen Fortbildungsveranstaltungen nahmen bisher wesentlich mehr Frauen als Männer teil. Die Anzahl kann folgender Tabelle entnommen werden:

Jahr	Frauen	Männer
2016	14	2
2017	14	4
2018	16	2
2019	13	6

Weitere Maßnahmen

Netzwerk für Frauen in Führungspositionen

Darüber hinaus wird durch die Gleichstellungsbeauftragte die **Gruppe der Führungsfrauen** begleitet, die sich austauscht und untereinander besondere Problemlagen besprechen kann. Bedingt auch durch die Neubesetzung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und durch das oben beschriebene vielfältige geschlechterübergreifende Angebot zum Austausch wurde dieses Format während der Gültigkeitsdauer der Fortschreibung kaum nachgefragt.

Anlage 2 – Übersicht der Ausbildungszahlen 2016 - 2019

Ausbildungsberuf	2016		2016		ges.	% w	2017		2017		ges.	% w	2018		2018		ges.	% w	2019		2019		ges.	% w
	m	w	m	w			m	w	m	w			m	w	m	w			m	w	m	w		
Verwaltungsbereich																								
Verwaltungsfachangestellte*r + (Umschüler*in)	0	9	9	100			5	7	12	58			4	6	10	60			3	5	8	63		
Bachelor of Arts / Laws	3	4	7	57			3	4	7	57			0	9	9	100			4	4	8	50		
Aufstiegsbeamter*in	1	0	1	0			1	1	2	50			0	0	0				0	0	0	0		
Fachangestellte*r Medien- u. Informationsdienste	1	0	1	0			0	0	0				1	0	1	0			0	0	0	0		
Volontär*in	0	0	0				0	1	1	100			0	1	1	100			2	1	3	33		
Summe	5	13	18				9	13	22				5	16	21				9	10	19			
Feuerwehr																								
Brandmeisteranwärter*in	1	0	1	0			7	1	8	13			13	0	13	0			15	0	15	0		
Brandoberinspektoranwärter*in	0	0	0				0	0	0				1	0	1	0			2	0	2	0		
Aufstiegsbeamter*in	1	0	1	0			0	0	0				0	0	0				0	0	0	0		
Summe	2	0	2				7	1	8				14	0	14				17	0	17			
Gewerblich-technischer Bereich																								
Kraftfahrzeugmechatroniker*in	0	1	1	100			1	0	1	0			0	0	0				1	0	1	0		
Elektroniker*in	0	0	0				0	0	0				0	0	0				1	0	1	0		
Bauzeichner*in	0	1	1	100			0	0	0				0	0	0				0	0	0	0		
Bauoberinspektoranwärter*in	0	0	0				0	0	0				0	1	1	100			0	0	0	0		
Vermessungstechniker*in	0	0	0				1	1	2	50			0	0	0				2	0	2	0		
Vermessungsoboberinspektoranwärter*in	0	0	0				1	0	1	0			0	0	0				0	0	0	0		
Hygienekontrolleur*in	1	0	1	0			0	1	1	100			0	0	0				0	0	0	0		
Tierpfleger*in	0	0	0				0	0	0				0	0	0				0	1	1	100		
Summe	1	2	3				3	2	5				0	1	1				4	1	5			
Informationstechnologie																								
Informatiker*in (Systemintegration)	2	0	2	0			1	0	1	0			1	0	1	0			0	1	1	100		
Informatiker*in (Anwendungsentwicklung)	2	0	2	0			1	0	1	0			1	0	1	0			1	0	1	0		
Summe	4	0	4				2	0	2				2	0	2				1	1	2			
Sozialer Bereich																								
Duales Studium - Soziale Arbeit	0	0	0				0	0	0				0	0	0				1	2	3	67		
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in	0	0	0				2	1	3	33			0	5	5	100			0	4	4	100		
Summe	0	0	0				2	1	3				0	5	5				1	6	7			
Gesamtsumme	12	15	27				23	17	40				21	22	43				32	18	50			

Bericht zur Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Hagen von 2016

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Wo stehen wir?

Der Frauenförderplan der Stadt Hagen hatte das Ziel, dem gesetzlichen Anspruch auf Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern gerecht zu werden.

Rein zahlenmäßig sind die Frauen bei der Stadtverwaltung Hagen längst in der Überzahl vertreten. Zum Stichtag (31.12.2019) liegt der Frauenanteil aller Dienstkräfte insgesamt immer noch bei über 60%. Im Tarifbereich erreichen die Frauen eine Quote von über 70%, im Beamt*innenbereich 36,04%. Das ist darauf zurückzuführen, dass bei der Berufsfeuerwehr, einem Bereich, in dem regelmäßig Verbeamungen vorgenommen werden, fast ausschließlich Männer tätig sind.

Bei näherer Betrachtung des insgesamt hohen Frauenanteils fällt auf, dass die Frauen bei der Stadt Hagen vorwiegend in den mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen beschäftigt sind. Erfreulicherweise konnte die Fluktuation in dem Bereich der Abteilungs-, Ressort-, Fach- und Geschäftsbereichsleitungen (Ebene 4) dazu genutzt werden, den Frauenanteil wesentlich zu erhöhen. Hingegen hat sich in den Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen der Ebene 3 die Frauenquote zum Stichtag von 24% (2015) auf 26% (2019) nur unwesentlich erhöht, so dass sich in dieser Ebene, wie auch allgemein im gewerblichen und technischen Bereich, weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt.

Beim genaueren Hinsehen auf die insgesamt zahlenmäßig hohe Quote der weiblichen Dienstkräfte wird deutlich, dass diese mit weniger Wochenstunden als ihre männlichen Kollegen bei der Stadt Hagen vertreten sind. Über 92% der weiblichen Dienstkräfte sind zum Stichtag in Teilzeit beschäftigt. Das führt zu geringeren Einkommen und Rentenansprüchen bei vermutlich umso mehr Pflege- und Betreuungsarbeit zuhause. Wenn es um Sorge-Arbeit geht, also Kinderbetreuung oder die Unterstützung älterer bzw. pflegebedürftiger Angehöriger, dann scheinen immer noch zuerst die Frauen zuständig zu sein.

Die Stadt Hagen hat ihren Vorsatz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei allen Mitarbeitenden - und nicht nur bei den Teilzeitbeschäftigen - zu unterstützen, in den letzten Jahren entscheidend durch zwei weitere Maßnahmen gestärkt:

Zum einen ist durch die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinien und die damit verbundene Aufhebung der Kernarbeitszeit im Rahmen der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit vom 01. Mai 2018 eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung möglich.

Zum anderen wird mit dem Ausbau der alternierenden Teleheimarbeitsplätze ein weiterer wichtiger Beitrag zur flexibleren Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation der Mitarbeitenden geschaffen, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Im Zuge der Ausbreitung des Coronavirus und der damit verbundenen Kontakt einschränkungen im ersten Quartal des Jahres 2020 werden zum Schutz aller Mitarbeitenden und auch zur Ermöglichung der Kinderbetreuung ad hoc Möglichkeiten von weiteren 500 Teleheimarbeitsplätzen geschaffen. Eine Aufgabenerledigung im Homeoffice ist seitens der Stadt Hagen ausdrücklich vorgesehen, sofern dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das Angebot soll auch in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden.

Um die städtischen Dienstkräfte verstärkt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und berufstätigen Eltern eine frühzeitige Rückkehr in den Beruf zu erleichtern, besteht seit kurzem das Angebot einer Großtagespflege. Die im August 2020 eröffnete Großtagespflege „Rathausmäuse“ befindet sich in unmittelbarer Nähe des Rathauses I und hält ein Betreuungsangebot für bis zu neun U-3-Kinder von städtischen Mitarbeitenden bereit. Das Angebot wird gut angenommen. Die zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze werden sukzessive im Jahr 2021 belegt. Darüber hinausgehende Bedarfe von Kinderbetreuung müssen erhoben werden.

Mit dem Anstieg der Geburten hat sich die Zahl der Anträge auf Elternzeit in den letzten Jahren erhöht. Dabei bleibt festzuhalten, dass es weiterhin die Mütter sind, die sich für eine Inanspruchnahme von Elternzeit entscheiden. Bei den Vätern ist es immer noch so, dass diese überwiegend lediglich zwei Monate Elternzeit beantragen, die zum Elterngeldbezug berechtigen.

Es ist erfreulich, dass sich die Stadt Hagen seit 2016 wieder verstärkt im Bereich Ausbildung engagiert und versucht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist besonders hervorzuheben, dass die Stadt Hagen auch Teilzeitausbildungen ermöglicht. Hinsichtlich der unterschiedlichen Ausbildungsberufe ist erwähnenswert, dass es bis auf den Verwaltungsbereich und den sozialen Bereich nur teilweise gelingt, die Frauenquote von mindestens 50% zu erreichen.

Allgemein hat sich nichts daran geändert, dass in den folgenden Ausbildungsbereichen kaum eine Verbesserung der Quote erzielt werden konnte: Feuerwehr, Technische Berufe im handwerklichen Bereich als auch Berufe im Bereich der Informationstechnik. Das macht noch einmal deutlich, wie wichtig es ist, stereotype Rollenbilder aufzubrechen und einerseits Frauen für technische und handwerkliche Berufe, andererseits aber auch Männer für soziale Berufe, insbesondere für den Einsatz in Kitas, zu gewinnen.

Wo müssen wir hin? Und was brauchen wir?

Insgesamt ist bei der Stadt Hagen in den letzten Jahren einiges in puncto Gleichstellung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bewegung gekommen. Vieles wurde vorangetrieben, einige wichtige Ziele wurden weiterverfolgt und durch entsprechende Maßnahmen erreicht. An einigen Stellschrauben muss aber noch wesentlich gedreht werden.

Werden Themen wie Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit gesamtgesellschaftlich betrachtet, ist festzustellen, dass auch im 21. Jahrhundert die Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht ist. Außer Acht gelassen dürfen hierbei nicht Vereinbarkeitsprobleme und die gesellschaftlich ungleiche Verteilung von Sorge-Arbeit, die oft zur Unterbrechung oder gar Hinderung von Karrierewegen führt.

Die Corona-Krise zeigt einmal mehr, wo unsere Gesellschaft tatsächlich in Sachen Gleichberechtigung steht. Frauen trifft die Krise ungleich härter. Alleinerziehende, Geringverdienerinnen mit weniger oder auch gar keinen Ansprüchen auf Kurzarbeitergeld, als Sorgende in den Familien und als in der Isolation von häuslicher Gewalt Betroffene. Die Frauen sind es, die in den Krankenhäusern, Pflegeheimen und an den Kassen im Supermarkt unter stressigen Arbeitsbedingungen die Krise auffangen, im Vergleich zu „Männerberufen“ schlechter oder unterbezahlt sind und dabei besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt sind. Gleichzeitig haben sie schon vor der Corona-Krise einen Großteil der Betreuungs- und Familienarbeit geleistet und finden sich in der Krise unfreiwillig in Arbeitsteilungen wieder, die ihre Kräfte zuhause binden und noch stärker von gleichberechtigten Einkommen und Mitbestimmungsmöglichkeiten in Politik und Gesellschaft entfernen. Mit Beginn der Corona-Krise schlug die Stunde der Männer. Als Experten, Wissenschaftler, selbst ernannte Krisenmanager erklären sie die Welt und das Virus. Die Frauen - abgesehen von der Kanzlerin - verschwinden weitestgehend oder werden als Leidtragende der

Corona-Folgen auf die Bühne geholt: die systemrelevante Krankenschwester oder die gestresste Mutter.

Erleben wir eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, eine Rolle rückwärts in die 50er? Der Mann als Macher, die Frau zwischen Herd und Hausaufgaben?

Die Corona-Krise benachteiligt die Frauen doppelt: auf dem Arbeitsmarkt und in der Krise. Gerade deswegen brauchen wir eine konsequente Gleichstellungsperspektive im Krisenmanagement und bei den politischen Weichenstellungen. Die sogenannten „Frauenberufe“ müssen aufgewertet werden. Und zwar nicht mit Applaus und guten Worten, sondern mit mehr Geld. Wir brauchen mehr Fachkräfte in Kitas, Ganztagschulen und in der Pflege.

Auch bei der Stadt Hagen geht es jetzt mehr denn je darum, Gleichstellungsdefizite sichtbar zu machen und die Chancen von Frauen und Männern, gleichberechtigt am Leben teilhaben zu können, in die Wirklichkeit umzusetzen.

So kann die Corona-Krise auch als Chance gesehen und genutzt werden. Wenn nicht nur Prämien und Held*innentitel verteilt werden, sondern die Gelegenheit genutzt wird, unsere Gesundheits-, Sozial- und Wohlfahrtssysteme und somit die Gesamtheit von Sorge-Arbeit gesellschaftlich solidarischer zu organisieren und geschlechtergerecht zu finanzieren. Erwerbs- und Sorgearbeit gleich zu verteilen ist Voraussetzung dafür, Ungleichheiten in unserer Gesellschaft abzubauen, um allen Menschen - unabhängig vom Geschlecht - ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Um bei der Stadt Hagen eine zukunftsfähige Geschlechtergerechtigkeit in der täglichen Arbeitswelt verwirklichen zu können, ist es zunächst notwendig, die Mitarbeitenden und vor allem die Führungskräfte für die Themen zu sensibilisieren und Formate zu schaffen, die einen stetigen Austausch ermöglichen.

Der Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen ist aus Gleichstellungssicht absolut notwendig. Die Zuweisungen „typisch Frau/typisch Mann“ sind indirekt mit dafür verantwortlich, dass die Gleichstellung der Geschlechter auch heute noch nicht erreicht ist, da Rollenerwartungen vielfach am Geschlecht festgemacht werden. Dazu zählen auch charakteristische Anforderungen an Führungspersonen - gerade auf höheren Hierarchieebenen. Hierzu ist es erforderlich, das Thema Genderkompetenz in das Fortbildungsangebot der Personalentwicklung aufzunehmen und insbesondere Dienstkräften mit Führungs- und Leitungsverantwortung entsprechende Schulungen anzubieten.

Die Herausforderungen der Corona-Pandemie haben - nicht nur bei der Stadt Hagen - einen Digitalisierungsschub ausgelöst. Gleichzeitig wird der geringe Anteil von Frauen in der Digitalbranche umso sichtbarer.

Die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat 2019 begonnen, sich mit der Frage zu beschäftigen, wie Digitalisierung die Gleichstellung der Geschlechter fördern kann bzw. welche Weichenstellungen erforderlich sind, um die Entwicklungen in der Digitalbranche so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben.

So ist es gerade im Bereich von Ausbildung und Qualifizierung weiterhin dringend notwendig, stereotype Rollenbilder abzubauen. Die Akquise von Ausbildungskräften nimmt einen immer höheren Stellenwert ein. Die Werbung für die Ausbildung bei der Stadt Hagen, verbunden mit einem Angebot an Praktika und Berufsfelderkundungen, ist daher der wesentliche Bereich, in dem eine Einflussnahme auf die Berufswahl erfolgen kann. Ziel war und bleibt, in den Ausbildungsberufen, die eine Frauenquote unter 50% aufweisen, in den nächsten Jahren den Frauenanteil zu erhöhen und die Unterrepräsentanz zu verringern bzw. abzubauen. Dazu ist es notwendig, Werbemaßnahmen attraktiv zu präsentieren und auch den Bereich Social Media mit einzubeziehen. Ziel bleibt,

insbesondere für die Bereiche Feuerwehr und Informationstechnologie mehr weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit gelingen nur, wenn die Menschen in der Stadtverwaltung hinter diesen Zielen stehen. Wichtig ist hierbei die Partizipation aller Mitarbeitenden, um gemeinsam mit ihnen die Wahrnehmung, Bedarfe und Wünsche der Belegschaft hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter zu ermitteln und dementsprechend Zielsetzungen für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu erarbeiten.

So gilt es u.a. zu prüfen, ob seitens der Stadt Hagen weitere Formate von Betreuungsangeboten für Kinder oder auch - aufgrund des demografischen Wandels - für pflegebedürftige Angehörige notwendig sind, um so einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten.

Die Erhöhung der Frauenquote in den Fachbereichs-, Amts- und Betriebsleitungen muss weiter vorangetrieben werden. Dazu ist es zum einen notwendig, die Frauen in der Stadtverwaltung stärker zu fördern, zu ermutigen und zu motivieren, zielgerichtet ihre berufliche Karriere zu gestalten. Eine familiäre Einbindung darf nicht zu Lasten der beruflichen Entwicklung gehen.

Zum anderen ist es an dieser Stelle dringend erforderlich, die Akzeptanz von Wünschen nach Teilzeit und/oder Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten zu erhöhen und die damit verbundene „Präsenzkultur“ zu hinterfragen, um neue Arbeitszeitmodelle entstehen lassen zu können. Insbesondere die Akzeptanz für Führen in Teilzeit muss innerhalb der Stadtverwaltung erhöht werden, um (angehende) Führungskräfte in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen und ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Dies ist auch relevant unter demografischen Gesichtspunkten und mit Blick auf die Mitarbeitenden, die in die Pflege von Angehörigen eingebunden sind.

Bei allen Vorteilen, die städtische Dienstkräfte mit der Möglichkeit auf Teilzeit erhalten, ist es dringend erforderlich, auch auf die Konsequenzen von Teilzeit aufmerksam zu machen. Im Hinblick auf Altersarmut ist es notwendig, dass die Stadtverwaltung aus fürsorgerechtlichen Aspekten die sozial- und versorgungsrechtlichen Folgen von Teilzeittätigkeit und die damit verbundenen niedrigeren Rentenansprüche für Teilzeitkräfte frühzeitig sichtbar macht.

Gleichstellung bedeutet einerseits für Frauen, nicht nur mutig und zuversichtlich das eigene berufliche Vorankommen in den Vordergrund stellen zu können, sondern andererseits auch, den Männern zuzutrauen, zum Beispiel aktive Vaterschaft auch in ihrem Berufsalltag zu leben.

Für Männer bedeutet gelebte Gleichstellung, den Mut und die innere Einstellung zu entwickeln, auch selbst Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen. Hier gilt es für die Stadt Hagen verstärkt Maßnahmen zu schaffen, um werdende Mütter und Väter gleichermaßen über allgemeine Regelungen zur Elternzeit, zum Elterngeld, zum beruflichen Wiedereinstieg und zu Teilzeitmöglichkeiten zu informieren und sie zu unterstützen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es an dieser Stelle außerdem notwendig, Eltern - Mütter wie Väter - im aktiven Dienst zu halten, zu binden und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen bzw. auszubauen.

Grundsätzlich ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben mittlerweile zu einem wichtigen Bestandteil in jeder Phase des Berufslebens geworden. Während bisher Frauen mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für die Betreuung der Kinder einforderten, betrifft dies zunehmend alle Geschlechter. Bei Betrachtung der Altersstruktur der städtischen Dienstkräfte wird deutlich, dass die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen für viele Mitarbeitende in den nächsten Jahren Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie mit sich bringen wird. Bislang engagieren sich Männer deutlich weniger in der Pflege. Durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf könnten auch mehr Männer zur Aufnahme informeller Pflege animiert werden. Es wird eine zukünftige Aufgabe sein, ein Instrument zu entwickeln, das die Stadtverwaltung in die Lage versetzt,

strategisch in der Situation der auftretenden Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, Dienstkräfte sowohl zu unterstützen als auch die Arbeitsabläufe sicherzustellen.

Aber auch jüngere Dienstkräfte sowie Nachwuchskräfte legen einen höheren Wert auf örtliche und zeitliche Flexibilisierung im Berufsleben. Neben Kindererziehung und -betreuung sowie Pflege von Angehörigen, können weitere private Verpflichtungen, ehrenamtliches Engagement oder ein zeitintensives Hobby mehr Flexibilität erfordern. Hier gilt es, dass sich die Stadtverwaltung als eine attraktive Arbeitgeberin zukunftsorientiert aufstellt, um in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Dienstkräfte zu gewinnen und zu halten. Und dazu gehört auch - nicht nur coronabedingt - die Digitalisierung innerhalb der Stadtverwaltung weiter voranzutreiben und alle Mitarbeitenden gleichberechtigt daran teilhaben zu lassen.

Es muss weiterhin das Ziel der Stadt Hagen sein, durch eine flexiblere Gestaltung des Berufslebens und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, alle Dienstkräfte in ihrer individuellen Work-Life-Balance zu unterstützen und gleichzeitig die Arbeitsabläufe sicherzustellen. Der Schlüssel liegt in zeitgemäßen Arbeitsbedingungen, die Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe für alle Geschlechter schaffen.

Dies ist die letzte Stellungnahme zum Frauenförderplan der Stadt Hagen. Mit der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) im Jahr 2016 ist jetzt nicht mehr die Rede von „Frauenförderplan“, sondern von „Gleichstellungsplan“. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument des LGG und stellt einen wichtigen Baustein auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit dar.

Sabine Michel