



Vorlage		Drucksachen-Nr: V/2015/341								
Erstellt durch: Gleichstellungsbeauftragte		Status: öffentlich								
Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath hier: Fortschreibung und Bericht										
Beratungsfolge:		TOP:								
Datum	Gremium	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Einst.</th> <th>Ja</th> <th>Nein</th> <th>Enth.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Einst.	Ja	Nein	Enth.				
Einst.	Ja	Nein	Enth.							
01.12.2015	Haupt- und Finanzausschuss									
15.12.2015	Rat der Stadt Herzogenrath									

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat nimmt den Bericht zum Frauenförderplan zustimmend zur Kenntnis und beschließt nach Vorberatung im Haupt- und Finanzausschusses die Fortschreibung des Frauenförderplans bis 2018.

Sachverhalt:

Mit Wirkung vom 20.11.1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz NW in Kraft. Gem. § 5a Abs. 1 dieses Gesetzes wird jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, für den Zeitraum von 3 Jahren im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten einen Frauenförderplan (FFP) unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Gem. § 5a Abs. 4 LGG NW hat die Vertretung der kommunalen Körperschaft in den Gemeinden und Gemeindeverbänden den FFP zu beschließen.

Im März 2012 wurde der Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath für die Dauer von drei Jahren fortgeschrieben. Allerdings bleibt der bestehende Frauenförderplan bis zum neuen Beschluss in Kraft.

Der Bericht zum letzten Frauenförderplan mit dem Vergleich der Beschäftigungsstatistik von 2011 und 2015 sowie die Fortschreibung für die nächsten drei Jahre bis 2018 werden nun jetzt vorgelegt.

Rechtliche Grundlagen:

- § 5a Abs. 1, 4, 6 LGG
- § 6 LGG

Anlage:

Entwurf des Frauenförderplanes für die Jahre 2015 bis 2018

**3. Frauenförderplan
der Stadt Herzogenrath
2015 - 2018
mit Bericht 2011-2015**



IMPRESSUM

Herausgegeben von: Stadt Herzogenrath
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

In Zusammenarbeit mit: Bereich EDV, Eveline Kordewiner
Bereich Personal

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Birgit Kuballa

Druck Hausdruckerei

Bericht zum Frauenförderplan

Der Rat der Stadt Herzogenrath hat am 27.03.2012 den Frauenförderplan fortgeschrieben und beschlossen. Dieser enthielt eine Personalstatistik, einen Bericht und einen Maßnahmenkatalog.

Dazu erfolgt nun die Fortschreibung. In dem Frauenförderplan wird die Personalstatistik des Jahres 2011 (Stichtag 01.06.2011) der von 2015 (Stichtag 01.05.2015) gegenüber gestellt. Er folgt eine Bewertung der Entwicklung, ein Maßnahmenkatalog für die nächsten drei Jahre sowie konkrete Zielvorgaben.

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den dritten Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath vorzustellen.

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

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

Trotz der Bemühungen in den letzten Jahren, sind nach wie vor Frauen in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung sind immer noch überwiegend Frauensache.

Der Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath 2015–2018 gliedert sich daher in drei Bereiche:

- eine Bestandsaufnahme und Analyse wichtiger Daten,
- eine Prognose über Stellenveränderungen in den nächsten drei Jahren mit Zielvorgaben zur paritätischen Verteilung in den entsprechenden Bereichen,
- einen Maßnahmenkatalog, der auf der Basis der erhobenen Daten Vorschläge zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, der besseren Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthält.

Für die Zukunft gilt es, die Erkenntnisse des nun vorliegenden Frauenförderplans angemessen zu berücksichtigen und an deren Umsetzung mitzuarbeiten. Dies erfordert von allen Beteiligten Flexibilität, visionäre Vorstellungskraft, Durchsetzungsvermögen und Ausdauer. Letztendlich wird die Bereitschaft, konkrete Schritte zu ermöglichen und zu tun, ausschlaggebend sein für die Umsetzung dieser Ziele. Die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung und die Realisierung der formulierten Ziele tragen die Führungskräfte gemeinsam mit dem Bereiche Personal. Doch ist es gleichzeitig eine Herausforderung für alle Beschäftigten in unserem Hause. So sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an der Umsetzung der Ziele aktiv mitzuarbeiten.

Wir hoffen auf Ihre Unterstützung und aktive Mitarbeit.

Christoph von den Driesch
Bürgermeister

Birgit Kuballa
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsübersicht

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2011 – 2015)

1	Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik	S. 7
1.1	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht	S. 7
1.2	Gesamtzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente umgerechnet	S. 7
1.3	Beschäftigte nach Gruppen	S. 8
2	BeamtInnen nach Besoldungs- und Laufbahngruppen	S. 9
2.1	BeamtInnen – Gliederung nach Laufbahngruppen	S. 9
2.2	BeamtInnen – Gliederung nach Besoldungsgruppen	S. 10
3	Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen	S. 11
3.1	Gliederung vergleichbar den Laufbahngruppen	S. 11
3.2	Gliederung nach Entgeltgruppen	S. 12
3.3	Sozial- und Erziehungsdienst gegliedert nach Entgeltgruppen im S-Tarif	S. 13
4	Auszubildende und AnwärterInnen	S. 14
4.1	Gliederung nach Geschlecht	S. 14
4.2	Verteilung nach Gruppen	S. 14
5	Arbeitszeitregelungen	S. 15
5.1.	Teilzeit bei BeamtInnen	S. 15
5.2.	Teilzeit bei Tariflich Beschäftigten	S. 15
5.3.	Teilzeit insgesamt	S. 16
5.4.	Elternzeit/ Beurlaubte Kräfte	S. 17
5.5.	Altersteilzeit	S. 18
5.6.	Erwerbsminderungsrente/Aussteuerung	S. 19
6	Stellen mit Leitungsfunktion	S. 20
7	Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen	S. 23
7.1.	Stellenbesetzung	S. 23
7.2.	Fortbildung	S. 23
7.3.	Angestelltenlehrgang I und II	S. 24
7.4.	Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/für Frauen	S. 24
7.5.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege	S. 24
7.6.	Übergreifende Maßnahmen	S. 25
8	Zusammenfassung	S. 25

B Prognose und Zielvorgaben (2015-2018)

1	Datengrundlage	S. 26
2	Prognose und Zielvorgaben bis 2018	S. 26
2.1.	Prognose der zu besetzenden Stellen	S. 27
2.2.	Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre	S. 27

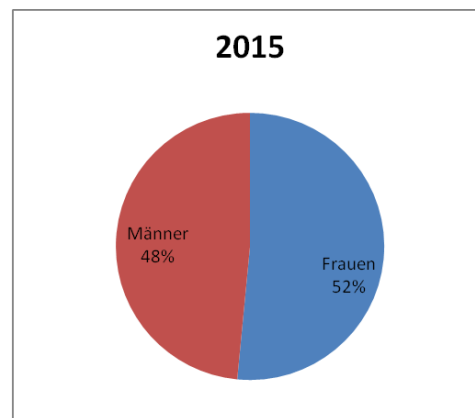
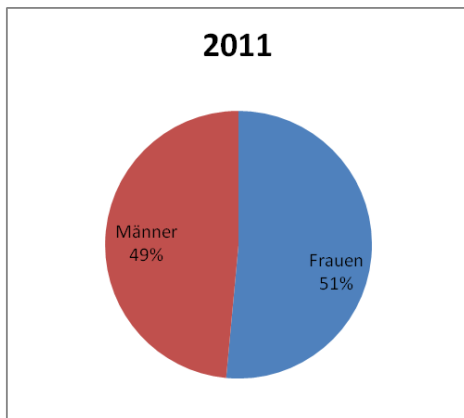
C Maßnahmenkatalog

1	Präambel	S. 29
2	Geltungsbereich	S. 29
3	Übergreifende und flankierende Maßnahmen	S. 30
4	Stellenausschreibung	S. 31
5	Stellenbesetzung	S. 32
6	Ausbildung	S. 33
7	Fortbildung	S. 34
8	Vereinbarkeit/ Pflege von Familie und Beruf für Frauen und Männer	S. 35
9	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	S. 37
10	Mobbing am Arbeitsplatz	S. 37
11	Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans	S. 38
12	Schlussbestimmung	S. 39

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2011 – 2015)

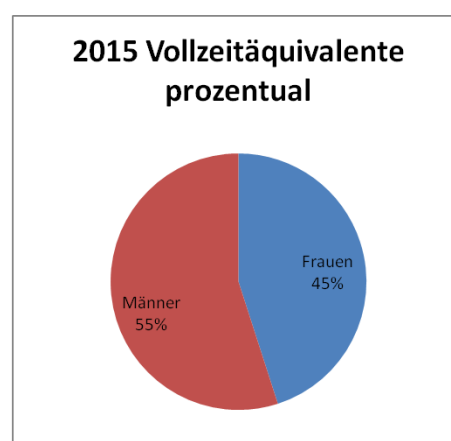
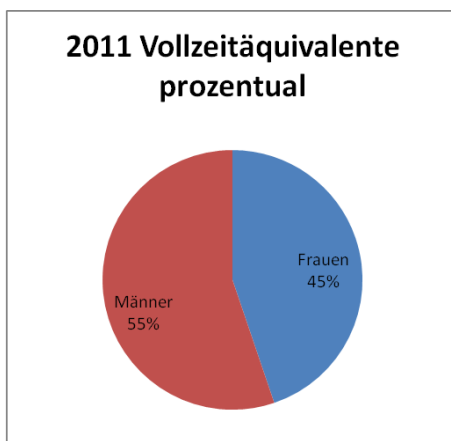
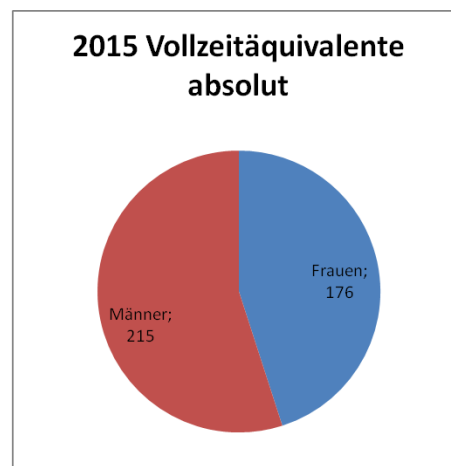
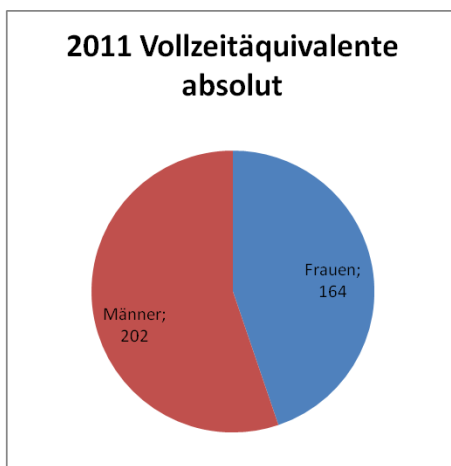
1. Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik

1.1. Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht



Der prozentuale Anteil der Frauen lag 2011 mit einem Prozent über der 50 % Marke und ist 2015 um ein weiteres Prozent gestiegen. Es kann somit immer noch von einer ausgeglichenen Beschäftigungsstruktur gesprochen werden.

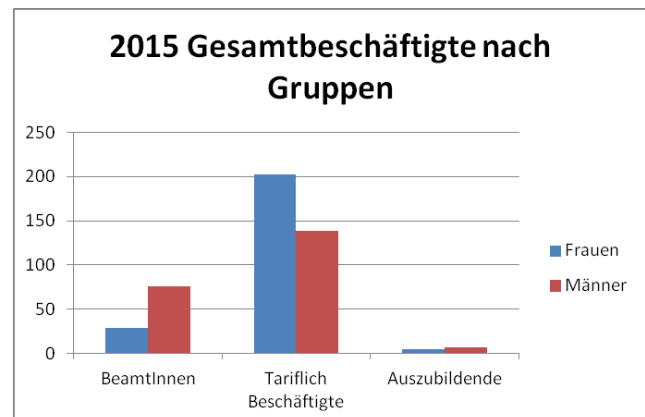
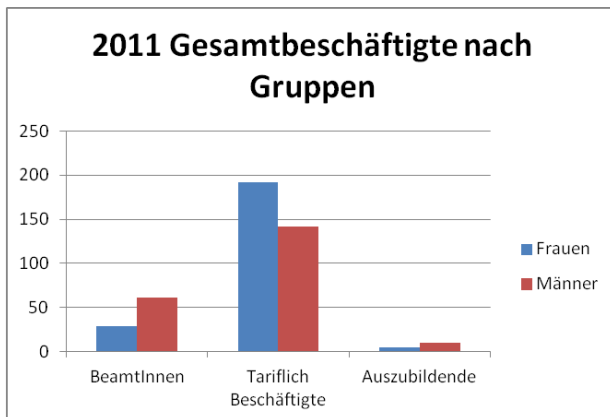
1.2. Gesamtzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente umgerechnet



Bei der Ermittlung des prozentualen Frauenanteils wurde Bezug genommen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Wird der Frauenanteil bzw. Männeranteil jedoch auf

Vollzeitstellen (tariflich Beschäftigte 39 WoStd. / BeamtInnen 41 WoStd.; unberücksichtigt bleiben die Stundenkürzung ab dem 55. Lebensjahr) umgerechnet, ergibt sich ein anderes Bild. So liegen der Frauenanteil nur bei 45 % und der Männeranteil bei 55 %. Damit relativiert sich der erste Eindruck. Im Vergleich zu 2011 ist dieses ungünstigere Verhältnis geblieben, obwohl sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten absolut leicht erhöht hat. In absoluten Zahlen bedeutet das, dass die 236 bei der Stadt beschäftigten Frauen umgerechnet in Vollzeitäquivalente lediglich 176 Stellen besetzen. Die 222 beschäftigten Männer besetzten umgerechnet 215 Vollzeitstellen.

1.3. Beschäftigte nach Gruppen



2011 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BeamtInnen	29	61	90	32,22%
Tariflich Beschäftigte	192	142	334	57,49%
Auszubildende	5	10	15	33,33%
Gesamt	226	213	439	51,48%
Sonstige			17	
RettungsschwimmerInnen				
PauschallohneempfängerInnen, z. B. Schließdienst, Minigolfplatz		5		
SchülerlotsInnen		12		
1:1 Betreuung				
Leiharbeiter z.B. Hausmeistergehilfe, BuP				

2015 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BeamtInnen	29	76	105	27,62%
Tariflich Beschäftigte	202	139	341	59,24%
Auszubildende	5	7	12	41,67%
Gesamt	236	222	458	51,53%
Sonstige			25	
RettungsschwimmerInnen	1	3	4	
PauschallohneempfängerInnen, z. B. Schließdienst, Minigolfplatz	2	3	5	
SchülerlotsInnen	5	7	12	
1:1 Betreuung	4		4	
Leiharbeiter z.B. Hausmeistergehilfe, BuP			2	

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich um 19 Personen erhöht, sodass fast wieder das Niveau von 2003 erreicht wird. Schaut man auf die Geschlechterverteilung, so ist bei den weiblichen Beschäftigten eine Zunahme um 10 Personen und bei den männlichen Beschäftigten um 9 Personen zu verzeichnen, d.h. insgesamt eine ausgeglichene Zunahme.

In den einzelnen Beschäftigtengruppen lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. Auf der Seite der weiblichen Beschäftigten gibt es bei den Beamtinnen keine Veränderung. Der Stellenzuwachs liegt allein im Tarifbereich. Auf der Seite der männlichen Beschäftigten wurden dagegen 15 Beamte neu eingestellt. Drei Stellen im Tarifbereich wurden dafür abgebaut sowie drei männliche AZUBIS weniger eingestellt.

Die Gesamtentwicklung ist hauptsächlich auf den Zuwachs an Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Aufstockung im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes zurück zu führen. Dies sind jeweils immer noch klassische Frauen- bzw. Männerberufe.

Neben der Gesamtbeschäftigungszahl ist auch die Anzahl der „Sonstigen Beschäftigten“ erhöht. Dies ist auf zwei Gründe zurück zu führen. Seit der Einführung des KIBIZ erhalten bestimmte Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf während der Kita-Zeit eine 1:1 Betreuung. Diese werden nach TVÖD vergütet, erhalten jedoch aufgrund der Bewilligungsbescheide nur Zeitverträge.

Zudem sind dieses Jahr wieder die RettungsschwimmerInnen aufgeführt. Sie fehlten im 2011er Plan. Hierbei gibt diese Zahl nicht die tatsächliche Anzahl der zum Einsatz gekommenen KollegInnen wieder, da sich alle Angaben nur auf den Stichtag beziehen können. Zum Pool der RettungsschwimmerInnen gehören 17 Personen. Davon lediglich drei Frauen. Sie werden während der Freibadsaison eingesetzt. Die Bezahlung erfolgt nach tatsächlich geleisteten Stunden.

Die Schüler-LotsInnen, auch als Bürger-LotsInnen bezeichnet, wurden in den vergangenen Jahren immer separat geführt. Zur besseren Vergleichbarkeit wird dies nun beibehalten. Sie werden mittlerweile nach Tarif und nicht mehr pauschal bezahlt.

2. BeamtInnen nach Besoldungs- und Laufbahngruppen

2.1. BeamtInnen – Gliederung nach Laufbahngruppen

2011 BeamtInnen nach Laufbahngruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Höherer Dienst	3	9	12	25,00%
Gehobener Dienst	17	21	38	44,74%
Mittlerer Dienst	9	31	40	22,50%
Gesamt	29	61	90	32,22%

2015 BeamtInnen nach Laufbahngruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Höherer Dienst	3	9	12	25,00%
Gehobener Dienst	17	22	39	43,59%
Mittlerer Dienst	9	45	54	16,67%
Gesamt	29	76	105	27,62%

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes stagniert der Frauenanteil bei 25 %. Im gehobenen Dienst gibt es absolut einen Mann mehr. Damit ist der Frauenanteil fast gleich geblieben bei erfreulichen 44 %. Die 50-Prozentmarke ist jedoch weiterhin anzustreben. Im mittleren Dienst ist ein deutlicher Zuwachs von 14 männlichen Kollegen zu verzeichnen. Dadurch ist der Frauenanteil von 23 % auf 17 % gesunken. Es handelt sich

ausschließlich um männliche Kollegen der Feuerwehr. Insgesamt ist der BeamtInnenbereich deutlich mit Frauen unterrepräsentiert und nun auf 28 % gefallen. Würde der Bereich Feuerwehr/Rettungswache raus gerechnet, läge der Frauenanteil bei 46 %. Dies würde aber im gehobenen und höheren Dienst keine erheblichen Veränderungen hervorrufen.

2.2. BeamtInnen – Gliederung nach Besoldungsgruppen

2011				2015				Veränderungen-Beförderungen		2015 Frauenanteil in %
	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
B06		1	1	B06		1	1			0%
B02		1	1	B02	1		1	1	-1	100%
A16	1		1	A16		1	1	1	1	0%
A15		1	1	A15		5	5		4	0%
A14	1	6	7	A14	1	2	3		-4	33%
A13hD	1		1	A13hD	1		1			100%
A13gD	3	3	6	A13gD	3	5	8		2	38%
A12	2	8	10	A12	4	9	13	2	1	31%
A11	5	6	11	A11	5	6	11			45%
A10	6	3	9	A10	5	2	7	-1	-1	71%
A09gD	1	1	2	A09gD	1	1	2			50%
A09mD	3	12	15	A09mD	5	12	14	2		29%
A08	5	8	13	A08	3	19	22	-2	11	14%
A07	1	11	12	A07		13	13	-1	2	0%
Gesamt	29	61	90	Gesamt	29	76	105	15	0	28%

Der Verwaltungsvorstand ist bei den Statistiken mit erfasst worden, auch wenn der Bürgermeister direkt gewählt wird und damit dem FFP nicht unterliegt.

Ebenso sind die beiden Beigeordneten erfasst. Als WahlbeamtInnen unterliegen sie der Wahl des Stadtrates und werden so auch im FFP berücksichtigt.

Bei den Besoldungsgruppen B2 und A 16 hat es eine erfreuliche Entwicklung gegeben. 2011 gab es eine Frau auf A 16 und einen Mann auf B2. Dieses Verhältnis hat sich in 2015 umgekehrt.

In den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 hat es eine deutliche Verschiebung gegeben. Von den sieben Personen in A 14 sind ausschließlich vier Männer nach A 15 aufgestiegen. Dort liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0 % und in der Besoldungsgruppe A 14 nur bei 33 %. In der untersten Gruppe des höheren Dienstes ist weiterhin mit einer Frau der 100ige Frauenanteil gegeben. Die absolute Anzahl der Personen ist konstant. Es gab im Vergleichszeitraum Beförderungen/pos. Veränderungen bei sechs Personen, davon eine Frau und 5 Männer!

In den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sind folgende Änderungen zu verzeichnen. Die oberste Laufbahngruppe ist von 50 % Frauenanteil auf 38 % gefallen. In der Laufbahngruppe A 12 ist der Anteil um 10 % auf 31 % gestiegen. In der Laufbahngruppe A 11 ist der Frauenanteil unverändert stabil. In A 10 ist er nochmals leicht gestiegen und bei A 9 zeigt sich keine Veränderung.

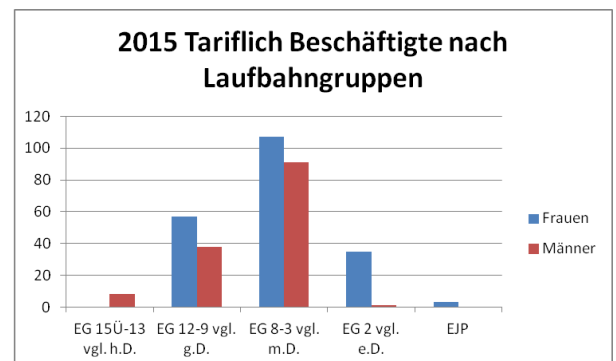
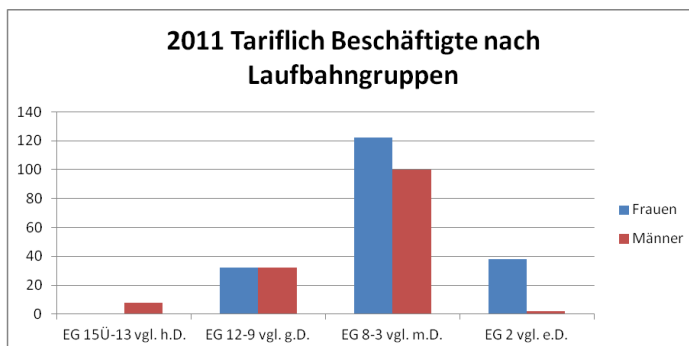
In den unteren Laufbahngruppen sind die Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

3. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen

3.1. Gliederung vergleichbar den Laufbahngruppen

2011 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen					
	EG 15Ü-13 vgl. h.D.	EG 12-9 vgl. g.D.	EG 8-3 vgl. m.D.	EG 2 vgl. e.D.	Gesamt
Frauen		32	122	38	192
Männer	8	32	100	2	142
Gesamt	8	64	222	40	334
Frauenanteil	0,00%	50,00%	54,95%	95,00%	57,49%

2015 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen						
	EG 15Ü-13 vgl. h.D.	EG 12-9 vgl. g.D.	EG 8-3 vgl. m.D.	EG 2 vgl. e.D.	EAP	Gesamt
Frauen		57	107	35	3	202
Männer	8	38	91	1		138
Gesamt	8	95	198	36	3	340
Frauenanteil	0,00%	60,00%	54,04%	97,22%	100,00%	59,41%



Werden die Laufbahngruppen bei den tariflich Beschäftigten mit denen der BeamtInnen verglichen, so ist der prozentuale Frauenanteil sehr verschieden. Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 15ü-13 (vergleichbar dem h.D.) liegt unverändert bei 0 %.

In den Entgeltgruppen 12-9 (vergl. dem g.D.) ist der Frauenanteil um 10 % auf 60 % gestiegen. Hier ist ein Stellenzuwachs von 25 Frauen und sechs Männern erfolgt.

Im Vergleich der Entgeltgruppen 8-3 (vergl. dem m.D.) ist der Frauenanteil insgesamt fast gleich geblieben bei jetzt 51,04 %. Hier sind allerdings 24 Personalstellen abgebaut worden. Diesmal mehr Frauen als Männer.

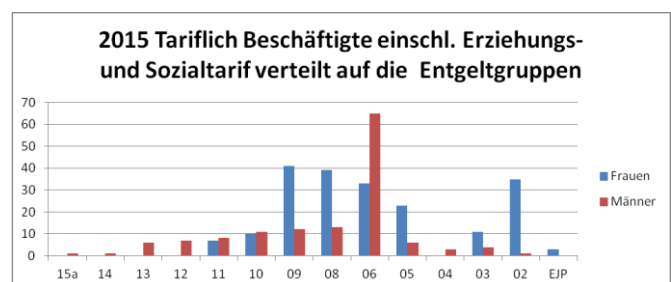
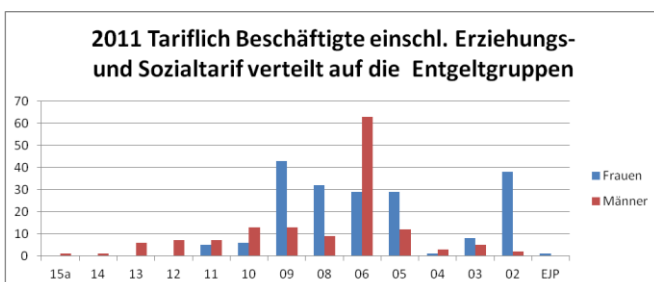
Ähnlich sieht es bei dem prozentualen Frauenanteil in der Entgeltgruppe 2 (vergl. dem e.D.). Hier liegt der Frauenanteil bei mittlerweile 97,22 %. Diese niedrige Entgeltgruppe wird vornehmlich im Reinigungsberiech gezahlt und in diesem sind ausschließlich Frauen beschäftigt.

Beim diesjährigen FFP werden erstmals die Erzieherinnen im Anerkennungsjahr extra ausgewiesen. Sie erhalten eine Ausbildungsvergütung.

3.2. Gliederung nach Entgeltgruppen

2011				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
15a		1	1	0,00%
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12		7	7	0,00%
11	5	7	12	41,67%
10	6	13	19	31,58%
09	43	13	56	76,79%
08	32	9	41	78,05%
06	29	63	92	31,52%
05	29	12	41	70,73%
04	1	3	4	25,00%
03	8	5	13	61,54%
02	38	2	40	95,00%
EJP	1		1	100,00%
Gesamt	192	142	334	57,49%

2015				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
15a		1	1	0,00%
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12		7	7	0,00%
11	7	8	15	46,67%
10	10	11	21	47,62%
09	41	12	53	77,36%
08	39	13	52	75,00%
06	33	65	98	33,67%
05	23	6	29	79,31%
04		3	3	0,00%
03	11	4	15	73,33%
02	35	1	36	97,22%
EJP	3		3	100,00%
Gesamt	202	138	340	59,41%



Insgesamt ist der Frauenanteil fast gleich geblieben. Die absolute Zahl ist um 10 Personen gestiegen. Der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltgruppen ist differenziert zu betrachten. In den höchsten vier EG liegt er weiterhin bei null Prozent. In den EG 11 und 10 ist er um 5 % bzw. erfreulicherweise um 16 % gestiegen. So ist in diesen beiden Entgeltgruppen fast die Parität erreicht.

Erst ab EG 9 kippt das Verhältnis von Frauen und Männern. Ausnahme ist die EG 6. Hier liegt das Verhältnis bei 1/3 zu 2/3. Prozentual hat es sich in den letzten Jahren ganz leicht um 2 % verbessert. In dieser Entgeltgruppe sind vor allem Hausmeister und Kollegen aus dem gewerblichen Bereich sowie Erzieherinnen und Schulsekretärinnen eingruppiert.

In den Entgeltgruppen 5, 3 und 2, die einen sehr hohen bis absoluten Frauenanteil aufweisen sind Verwaltungskräfte der inneren Verwaltung zu finden sowie Schulsekretärinnen, Kolleginnen der Stadtbücherei, OGS-Betreuungskräfte, Küchenkräfte und Reinigungskräfte. Männer in diesen Entgeltgruppen arbeiten im gewerblichen Bereich oder als Hausmeister.

In der Entgeltgruppe EG 5 sind am stärksten Stellen abgebaut worden. Die EG 8 weist im gleichen Maße einen Stellenzuwachs auf. Der Stellenabbau hat vor allem damit zu tun, dass Stellen durch Beförderung aufgewertet wurden oder die StelleninhaberInnen ausgeschieden sind. In der Regel wurden diese Stellen nachbesetzt. Der Zuwachs findet sich bei Verwaltungskräften in der inneren Verwaltung und ErzieherInnen.

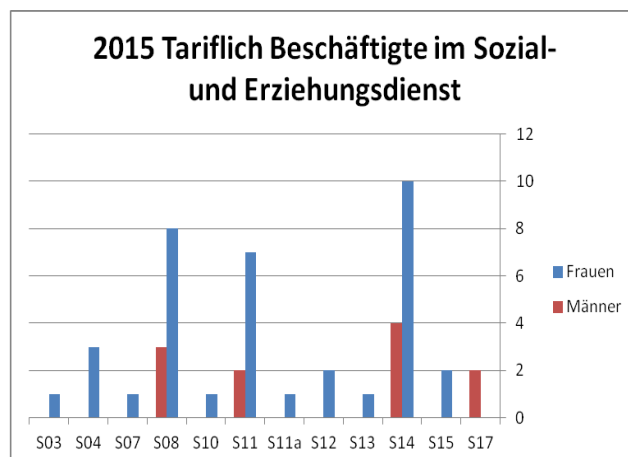
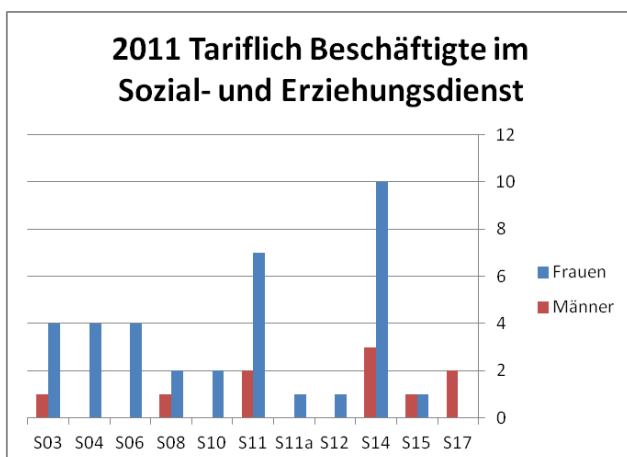
3.3. Sozial- und Erziehungsdienst gegliedert nach Entgeltgruppen im S-Tarif

Im Jahr 2009 wurde der sogenannte Sozial- und Erziehungsdienst durch die Tarifparteien eingeführt. Hier sind SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen bzw. Soziale Arbeit B.A./M.A. und ErzieherInnen zu finden.

Sie gehören dem TVÖD an und werden somit auch unter tariflich Beschäftigte geführt. Unter Punkt 3.3. werden sie jedoch auch nachrichtlich separat aufgeführt und kommentiert.

2011 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen anteil
S17		2	2	0,00%
S15	1	1	2	50,00%
S14	10	3	13	76,92%
S13				
S12	1		1	100,00%
S11a	1		1	100,00%
S11	7	2	9	77,78%
S10	2		2	100,00%
S08	2	1	3	66,67%
S06	4		4	100,00%
S04	4		4	100,00%
S03	4	1	5	80,00%
S02				
Gesamt	36	10	46	78,26%

2015 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen anteil
S17		2	2	0,00%
S15	2		2	100,00%
S14	10	4	14	71,43%
S13	1		1	100,00%
S12	2		2	100,00%
S11a	1		1	100,00%
S11	7	2	9	77,78%
S10	1		1	100,00%
S08	8	3	11	72,73%
S07	1		1	100,00%
S06	13		13	100,00%
S04	3		3	100,00%
S02	2		2	100,00%
Gesamt	51	11	62	82,26%



Im S-Tarif ist der Frauenanteil leicht gestiegen und liegt mittlerweile bei 82 %. Die Ausnahme bildet der höchste S-Tarif. Beide S17 Stellen sind männlich besetzt. Eine davon ist eine Leitungsstelle. Die beiden S15 Stellen waren ebenfalls eine Teamleitungsstelle (Stelleninhaberin war in Elternzeit und ist heute nicht mehr hier beschäftigt; Vertretung war männlich; heute ist die Stelle in EG umgewandelt. Sie wurde in

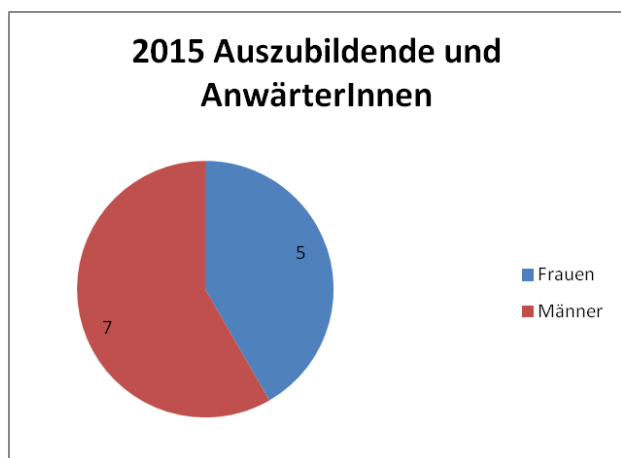
eine EG 11 Stelle aufgewertet und erscheint hier nun nicht mehr). Die beiden jetzigen S 15-Stellen sind durch die Schaffung einer neuen Stelle sowie einer Aufwertung einer Leitungsstelle entstanden.

Im S-Tarif befinden sich in der Regel MitarbeiterInnen in den Bereichen ASD (S 14), den Bereichen Jugendgerichtshilfe/Schulsozialarbeit/Jugendarbeit (S11/S 12) und im Bereich der Jugendarbeit/Kitas/Tagespflege/OGS (S 8 – S 2).

Wird der Blick weiter auf die Eingruppierungen der männlichen Kollegen gerichtet, ist festzustellen, dass vier Kollegen in dem S-Tarif 14, Bereich ASD, zwei Kollegen im S-Tarif 11, Bereich Jugendtreffs und drei Kollegen im S-Tarif 8, Bereich Kita zu finden sind. In den Tarifgruppen S7 bis S2 ist kein Mann tätig.

4. Auszubildende und AnwärterInnen

4.1. Gliederung nach Geschlecht



Die Gesamtzahl der Auszubildenden und AnwärterInnen bei der Stadt Herzogenrath ist gefallen, nachdem er 2011 angestiegen war. Dabei ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden prozentual auf 42 % gestiegen. Vergleicht man den Anteil der weiblichen Auszubildenden mit dem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl, so sind die weiblichen Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert.

4.2. Verteilung nach Gruppen

		2011			2015		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
BeamtInnen	InspektoranwärterIn gehobener nichttechn. Dienst	1	1	2	2	1	3
	Brandmeister Anwärter/in		3	3	1	2	3
Tariflich Beschäftigte	Verwaltungsfachangestellte/r	4	1	5	2	2	4
	Auszubildende LAGA		4	4		2	2
	Fachangestellte/r für Bäderbetrieb		1	1			
Gesamt		5	10	15	5	7	12

Von den fünf Ausbildungsberufen wurden Frauen nur in drei eingestellt. Dies hat sich seit 2011 nicht verbessert. Erstmals wurde eine Brandmeisteranwärterin eingestellt. Damit der 28 %ige Anteil bei den BeamtInnen endlich erhöht wird, müssten gerade hier mehr Frauen als Männer eingestellt werden.

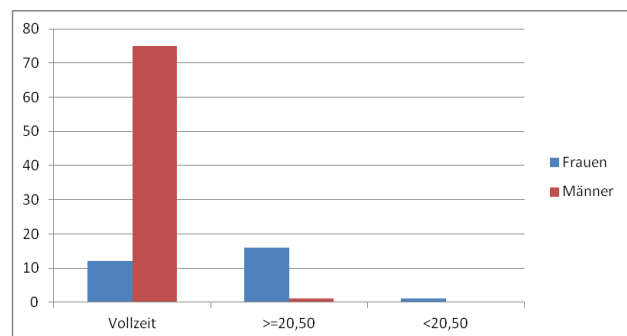
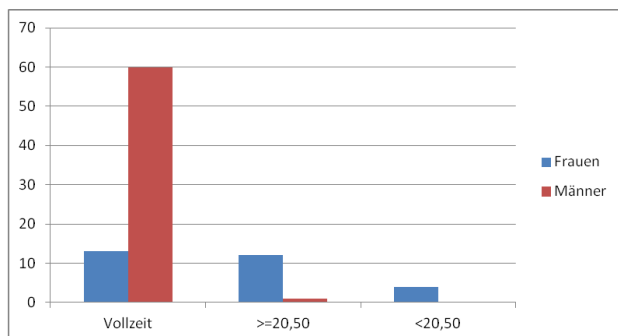
5. Arbeitszeitregelungen

5.1. Teilzeit bei BeamtInnen

Bei den tariflich Beschäftigten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft 39 Stunden. Bei den BeamtInnen hingegen 41 Stunden. Diese Wochenzeiten reduzieren sich ab dem 55. Lebensjahr und noch einmal ab dem 60. Lebensjahr. Diese Reduzierungen sind jedoch nicht berücksichtigt worden.

2011 BeamtInnen Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	13	60	73
>=20,50	12	1	13
<20,50	4		4
Gesamt	29	61	90

2015 BeamtInnen Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	12	75	87
>=20,50	16	1	17
<20,50	1		1
Gesamt	29	76	105



Im Jahr 2015 arbeiten von den Beamten unverändert fast 100 % Vollzeit. Das hat sich auch nicht geändert, obwohl seit 2011 fünfzehn neue Beamte dazu gekommen sind. Bei den Beamtinnen sieht das Verhältnis ganz anders aus. Die Anzahl der Beamtinnen ist geblieben. Der Prozentanteil der in Vollzeit Beschäftigten ist leicht auf 41 % gesunken, sodass 59 % der Beamtinnen in Teilzeit arbeiten. Hier ist wohl ein Trend weg von der unterhältigen Beschäftigung. Hier findet sich nur noch eine Beamtin.

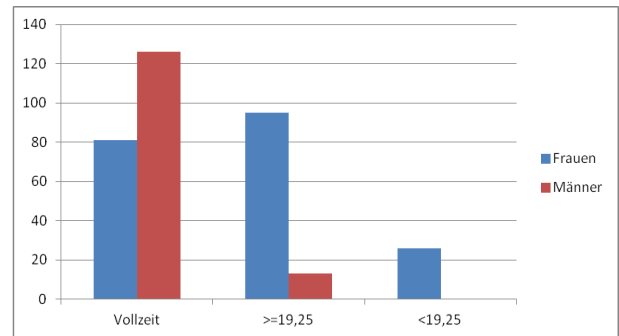
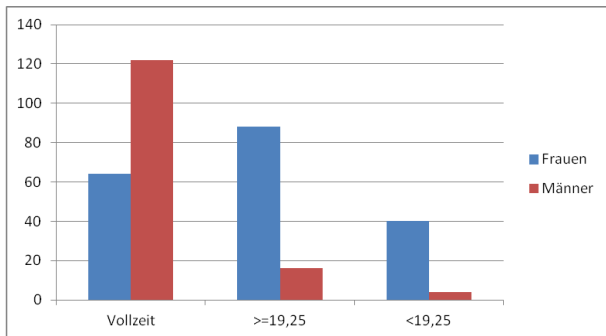
5.2. Teilzeit bei Tariflich Beschäftigten

2011 Tariflich Beschäftigte Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	64	122	186
>=19,25	88	16	104
<19,25	40	4	44
Gesamt	192	142	334

14 %

2015 Tariflich Beschäftigte Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	81	126	207
>=19,25	95	13	108
<19,25	26		26
Gesamt	202	139	341

9 %TZ



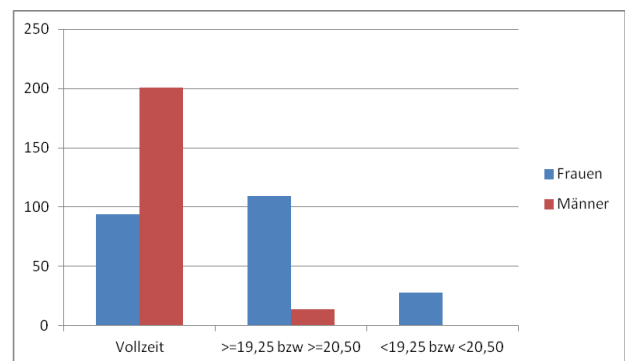
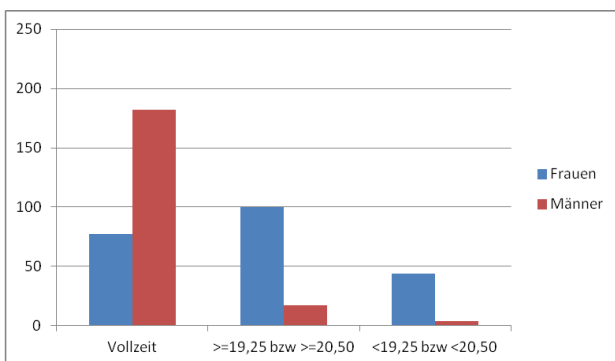
Die Gesamtanzahl der weiblichen tariflich Beschäftigten ist gestiegen, die der männlichen leicht gefallen. Der Stundenumfang hat sich bei den Frauen verändert. Der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen ist wieder gestiegen und liegt nun bei 40 %. Es gibt auch eine erfreuliche Entwicklung zu weniger unterhäftig Beschäftigten. Diese Beschäftigungsform ist auf 13 Prozent gefallen. Dennoch arbeiten fast 50 Prozent der tariflich beschäftigten Frauen zwischen 19,25 und 39 Stunden. Der Hauptgrund für diese Stundenreduzierung ist die familiäre Situation. Familienaufgaben werden immer noch hauptsächlich von den Müttern wahrgenommen, die dafür teilweise langfristig ihre Stunden reduzieren.

Frauen

Die Männer arbeiten zu 91 % in Vollzeit. Gesunken ist die Teilzeitquote von 13 % auf 9 %. Unterhäftig ist kein Mann mehr beschäftigt.

5.3. Teilzeit insgesamt

2011 insgesamt Teilzeit				2015 insgesamt Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	77	182	259	Vollzeit	94	201	295
>=19,25 bzw. >=20,50	100	17	117	>=19,25 bzw. >=20,50	109	14	123
<19,25 bzw. <20,50	44	4	48	<19,25 bzw. <20,50	28	0	28
Gesamt	221	203	424	Gesamt	231	215	446



Die Teilzeitarbeit bei der Stadt Herzogenrath insgesamt etwas gefallen. Die Teilzeitquote bei den Männern liegt bei 7 %, die der Frauen bei 60 %. In absoluten Zahlen ist gibt es 17 neue Vollzeitarbeitsplätze bei den Frauen und 19 neue bei den Männern. Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse teilen sich wie folgt bei den Frauen auf: 12 % der Frauen weniger als die Hälfte der regulären Arbeitszeit. Dies waren 2011 noch 20 %. Dafür arbeitet fast jede zweite Frau, nämlich 47 % (2011 waren es 45 %) die Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit oder mehr.

Die Stadt ermöglicht allen KollegInnen, die Beruf und Familie durch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, dies auch zu realisieren.

Innerhalb des Vergleichszeitraumes ist die Teilzeitquote der Frauen, bezogen auf alle Beschäftigten, auf 34 % gestiegen. Die Teilzeitquote der Männer ist fast konstant bei 2 % geblieben. Dies bedeutet, dass die hohe Teilzeitquote bei der Stadt Herzogenrath fast ausschließlich in den in Teilzeit arbeitenden Frauen begründet liegt. Es manifestiert sich die traditionelle Rollenverteilung und zeigt somit, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege immer noch fast ausschließlich ein Thema von Frauen ist.

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

2011			2015	
Anzahl Stellen	Nachbesetzung/ Befristet besetzt unbesetzt	(vergl.) Laufbahn- Gruppen	Anzahl Stellen	Nachbesetzung/ Befristet besetzt/ unbesetzt
		h.D.		
1	Nachbesetzung	g.D.	1	Nachbesetzung
4	Neueinstellung befristet		2	Neueinstellung befristet
			1	Nachbesetzung befristet
		m.D.	2	Neueinstellung befristet
5			6	

Die beurlaubten Kräfte sind ausschließlich Frauen. In der Regel werden die durch Beurlaubung frei werdenden Stellen wiederbesetzt. Oft durch befristete Neueinstellungen oder befristete Nachbesetzungen. Allerdings im Beamtinnenbereich nur durch unbefristete Nachbesetzungen. Eine beamtete Kollegin hat somit keine Chance, auf ihren alten Arbeitsplatz zurück zu kehren. Waren es 2003 noch acht Frauen, so waren es 2011 nur fünf und 2015 sind es sechs Frauen.

Waren früher Beurlaubungen vor allem im mittleren Dienst zu verzeichnen, so ist zeigen sie sich jetzt vor allem im gehobenen Dienst.

5.5. Altersteilzeit

2011						2015						
(vergl.) Laufbahn- gruppen	Stellen	Frau	Mann	Frei- stellung/ Arbeits- phase	Folge	(vergl.) Laufbahn- gruppen	Stellen	Frau	Mann	Frei- stellung/ Arbeits- phase	Folge	
h.D.	1		X	A		h.D.	1		X	F	Neu- einstellung	
g.D.	1		X	F	Nachbesetzt	g.D.	1		X	F	Neu- einstellung	
	3	X		A			1	X		F	nachbeset zt	
	1		X	A			2	X		F	Neu- Einstellung , unbefr.	
mD	1	X		F	Neu- einstellung	m.D.	1	X		F	Neu- einstellung befr.	
	1	X		F	unbesetzt		2	X		F	nachbeset zt	
	3	X		A			2		X	F	Neu- einstellung unbefr.	
	3		X	A				2		X	F	Nachbeset zt
	2		X	F	nachbesetzt		eD	1	X		F	unbesetzt/ Aufgabe gestrichen
	1		X	F	unbesetzt			1	X		F	Fremd- leistung
eD	1	X		F	unbesetzt		14	8	6			
	3	X		A								
	21	12	9									

Bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeit hat sich eine Veränderung ergeben. Wurde diese 2000 noch ausschließlich von Männern wahrgenommen, so veränderte sich das Verhältnis von Männern zu Frauen in 2003 auf 4 zu 2. In 2011 nahmen mehr Frauen als Männer Altersteilzeit in Anspruch.

In der Regel wird das Blockmodell mit Arbeitsphase und Freistellungsphase gewählt. Sind die Beschäftigten in der Freistellungsphase, so bestand bis einschließlich 2014 die Vorgabe der Verwaltung laut Personalkonzept als Anlage zum HSK, dass zumindest Stellenanteile im Bereich eingespart werden müssen.

In 2015 hat sich die Anzahl der Altersteilzeitstellen um ein Drittel verringert. Es nehmen weiterhin mehr Frauen als Männer wahr. Der Umgang mit den frei werdenden Stellen hat sich zuungunsten der Frauen verändert. Bei den Männern wurden alle Stellen wiederbesetzt. Bei den Frauen wurden lediglich 75 % nachbesetzt und 25 % der Stellen wurden gestrichen bzw. in Fremdleistung gegeben.

5.6. Erwerbsminderungsrente/ Aussteuerung

2011			
	Frauen	Männer	Folge
Erwerbsminderungsrente auf Zeit	4	1	Stellen unbesetzt (davon 1 Aufgabe fremdvergeben)
	1	1	Stelle nachbesetzt
Ausgesteuert	1		Unbesetzt
	1		befristet nachbesetzt
	7	2	

2015			
	Frauen	Männer	Folge
Volle Erwerbsminderungsrente	1		Fremdleistung
Befristete Rente	1		Unbesetzt
Dauerhaft erkrankt	1		Befristete Neueinstellung Annelie
Befristete Rente		1	Nachbesetzt
	3	1	

Einige Beschäftigte erhalten eine Erwerbsminderungsrente oder sind sogar aus dem Krankengeld ausgesteuert bzw. bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Sie stehen der Stadt für eine begrenzte Zeit, womöglich auch dauerhaft, nicht mehr zu Verfügung. Hier ist der Frauenanteil immer noch größer als der der Männer, wenngleich die absoluten Zahlen zurück gegangen sind. Das Verhältnis von Nachbesetzungen zu freibleibenden Stellen ist bei den Frauen ungünstiger als bei den Männern: keine Stelle wurde nachbesetzt.

6. Stellen mit Leitungsfunktion

Funktion/ Besoldung/ Vergütung	2011				2015			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil
Erste/r Beigeordnete/r		1	1	0,00%	1		1	100,00 %
B 2		1	1		1		1	
Technischer (Dezernent) Beigeordneter		1	1	0,00%		1	1	0,00 %
A 16						1	1	
15Ü		1	1					
Fachbereichs- leitung		5	5	0,00%		5	5	0,00%
A 15						5	5	
A 14		5	5					
ÖRP	1		1	100,00%	1		1	100,00%
A 14	1		1		1		1	
Bereichsleitung	3	7	10	30,00%	1	11	12	8,33 %
A 15		1	1					
A 14						1		
A 13 g.D.	3	2	5		1	2		
EG 14		1	1			1		
EG 13		3	3			4		
A 12						3		
Leiterin Kita	2		2	100,00%	3		3	100,00%
S 15 (EG 10)					1		1	
S 13 (EG 9)					1		1	
S 10 (EG 09)	2		2		1		1	
Stadtbücherei	1		1	100,00%	1		1	100,00%
10	1		1		1		1	
Teamleitung	2	5	7	28,57%	1	5	6	16,67%
A 13 h.D.	1		1		1		1	
A 13 g.D.						1	1	
EG 13		1	1					
A 12		2	2			2	2	
EG 11						1	1	
S 17 (EG 11)		1	1			1	1	
S 15 (EG 10)		1	1					
EG 09	1		1					
Badebetriebs- leitung		1	1	0,00%		1	1	0,00%
EG 10		1	1					

EG 08						1	1	
Wachleitung		1	1	0,00%				
A 12		1	1					
Gesamt ergebnis	9	20	29	31,03%	7	23	30	23,3

In dieser Übersicht sind alle MitarbeiterInnen aufgeführt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung übernehmen. Diese definiert sich durch die Verantwortung für nachgeordnete MitarbeiterInnen und die Durchführung von Beurteilungen sowie MitarbeiterInnengesprächen.

Die Ebene der WahlbeamtlInnen blieb in der Vergangenheit unberücksichtigt. In 2011 gab es die Stelle eines technischen Dezernenten, die heute eine technische Beigeordnetenstelle ist. In der vergleichenden Liste wurde dies berücksichtigt und die Beigeordnetenstelle nachrichtlich mit aufgeführt, jedoch nicht gezählt. Zukünftig werden die Beigeordnetenstellen komplett aufgenommen. Die Bürgermeisterstelle bleibt hier außen vor, da der Stadtrat drauf keinen Einfluss hat.

Auf dieser Ebene zeigt sich ein Verhältnis von 1:1 Frauen/Männer: erste Beigeordnete, technischer Beigeordneter. Aus Gleichstellungssicht sehr erfreulich, dass hier die Gehaltsunterschiede zugunsten der Frau ausfallen.

Bei der Betrachtung der Leitungsstellen zeigt sich eine kontinuierliche Verschlechterung zuungunsten der Frauen.

Die Zahl der Führungskräfte insgesamt ist gestiegen, die Zahl der weiblichen Führungskräfte hat abgenommen. 2011 gibt es 29 Führungskräfte im Gegensatz zu 25 im Jahr 2003. 2003 gab es 25 Führungskräfte, in 2011 bereits 29 und 2015 ist die Zahl auf 30 gestiegen. Der prozentuale Anteil der Frauen ist leider von 40 %, über 31 % auf 23 % in 2015 gefallen. Das bedeutet in Zahlen ausgedrückt: von den 30 Führungskräften sind lediglich sieben mit Frauen besetzt. Die Führungsebene Fachbereichsleitung hat gleichbleibend null Prozent Frauenanteil, bei der Bereichsleitung liegt er nur bei acht Prozent und bei den Teamleitungen dann bei 17 Prozent. Beides ist jeweils mehr als das doppelte gesunken. Lediglich bei den Kita-Leitungen ist ein 100%tiger Frauenanteil zu verzeichnen.

Bei der Betrachtung der Besoldung/Vergütung ist festzustellen, dass diese zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt ist. Männer haben durchweg die höher vergüteten/besoldeten Stellen. Nicht nachvollziehbar erscheinen die Gehaltsunterschiede innerhalb der Teamleitungsebene, aber auch im Vergleich Teamleitung mit Kita-Leitung, Stadtbücherei-Leitung und Badebetriebs-Leitung. Hier variieren die Gehälter zwischen A 13 g.D. und EG 8.

Wird ein Vergleich der Laufbahngruppen gemacht, zeigt sich folgendes Bild (nachrichtlich auch im Vergleich mit 2003):

Laufbahngruppe	2003		2011		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
h.D. absolut	2	6	2	12	3	13
h.D. Frauenanteil	25 %		14 %		19 %	
g.D. absolut	7	9	7	8	5	6
g.D. prozentual	44 %		47 %		46 %	
m.D. absolut	1	0			0	1
m.D. prozentual	100 %				0 %	

Leitungsstellen im höheren Dienst besetzen zu gut 80 % Männer. Die Leitungsstellen im gehobenen Dienst sind fast kontinuierlich um die 45 % mit Frauen besetzt und somit fast ausgeglichen. Jedoch wie oben bereits erwähnt ist hier eine große Gehaltsspanne.

7 Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen

Der Frauenförderplan sieht zum einen Maßnahmen vor, die der Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen dienen sollen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zum anderen sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Pflege enthalten. Im Folgenden wird auf einzelne Maßnahmen im Frauenförderplan eingegangen.

7.1. Stellenbesetzung

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

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit 52 % mehr als ausgeglichen. Allerdings sinkt mit steigender Entgelt- und Besoldungsgruppe der Frauenanteil rapide. D.h. insgesamt sind häftig Frauen und Männer bei der Stadt Herzogenrath beschäftigt, aber eine geschlechtergerechte Verteilung auf Gehaltsstufen und Führungspositionen ist nicht gegeben.

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

Die Stellenbesetzungsverfahren sollten strukturiert, transparent und vergleichbar durchgeführt werden. Die Bewertungsmaßstäbe ergeben sich aus den jeweiligen Stellenausschreibungen. Eine Gewichtung bei den geforderten Fähigkeiten und Voraussetzungen sind im Vorfeld im Bewertungsgremium festzulegen.

7.2. Fortbildung

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

Bei der Stadt Herzogenrath wird unterschieden zwischen fachlicher und überfachlicher Fortbildung sowie Führungskräftefortbildung. Die fachliche Schulung obliegt den einzelnen Bereichen. Dies ist eine besondere Aufgabe der Führungsverantwortlichen hier im Sinne der Frauenförderung anzuregen und Mitarbeiterinnen gezielt zu einer Weiterqualifizierung zu motivieren.

Die überfachliche Fortbildung und die Nachwuchskräftefortbildung ist in den letzten Jahren deutlich zurück gefahren worden. Das Seminarangebot im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms ist massiv kleiner geworden. Gab es 2011 und 2012 noch ein Programmheft, so wurde 2013 nichts angeboten und 2014/2015 nur vereinzelt Seminare.

Dies ist ein Manko und sollte strukturiert wieder aufgenommen werden. Auch in Zeiten finanzieller Schwierigkeiten darf die Fortbildung und Förderung der Beschäftigten, immer unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung, nicht völlig vernachlässigt werden.

7.3. Angestelltenlehrgang I und II

In den letzten Jahren wurden der Angestelltenlehrgang I und II sowie der Aufstieg in den höheren Dienst angeboten. Für die Lehrgänge konnte sich jede/r Beschäftigte/r melden. Mit dem Einverständnis der jeweiligen Führungskraft wurden die Betroffenen zu einem Testverfahren geschickt. Bisher konnten ein bis zwei Beschäftigte mit den besten Noten den Lehrgang besuchen. Es wurde aber deutlich, dass es rechtliche Verpflichtungen für einen Lehrgang gibt. Besetzt eine Person neu eine Stelle, deren Voraussetzungen sie nicht erfüllt, so muss sie den entsprechenden Lehrgang besuchen. Die Teilnahme in den Jahren 2011 – 2015 sieht wie folgt aus und die Teilnahme in den Jahren 2015 – 2018 ist wie folgt geplant: Zwei Frauen und ein Mann besuchen seit 2014 den AL I bis 2016. Seit 2015 besuchen zwei Kolleginnen den AL II. Eine Kollegin wollte den AL I wegen Mutterschutz und Elternzeit nicht antreten. Ihr wird der Platz jedoch freigehalten. Die vier Kolleginnen sitzen auf höherwertigen Stellen.

7.4. Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/für Frauen

Im Sinne der Frauenförderung wurden wie in der Vergangenheit im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms sowohl speziell Seminare zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ als auch zur Frauenförderung angeboten.

An diesen Angeboten können auch die Kolleginnen teilnehmen, die sich ganz in Elternzeit befinden. Das Programm wird ihnen nach Hause gesandt. Es bestand bis einschließlich 2014 eine Kooperation mit der Stadt Würselen, gemeinsam jährlich zwei Seminare speziell für Frauen anzubieten. Themen waren beispielsweise „Das Kesser-Besser-Modell-Erfolgreich reden und überzeugen“, „Zwischen Elan und Erschöpfung - Verwaltung, Haushalt, Familie“, „Strategien für den beruflichen Erfolg - Der Zieletag“, „Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Aus finanziellen Gründen würde die Kooperation Ende 2014 beendet und demzufolge keine entsprechenden Seminare mehr geboten. Diese Seminare sollten schnellst möglich wieder aufgenommen werden.

7.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege

Alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen wurden genehmigt.

Zur Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zeigt sich, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nicht mehr gleichbedeutend mit der hälftigen Arbeitszeit ist. Zunehmend besteht auch Interesse in der Elternzeit oder direkt nach der Elternzeit, die dann nur ein oder zwei Jahre genommen wird, tageweise erwerbstätig zu sein. Dies erleichtert den Wiedereinstieg mit sehr kleinen Kindern. Ein Problem für den Arbeitgeber ist sicher, dass der Wunsch der Kolleginnen vor allem nach Vormittagstätigkeit besteht. Das ist für die Abläufe in den einzelnen Bereichen nicht immer einfach. Zudem bleiben viele Mitarbeiterinnen bei einer Teilzeittätigkeit, auch wenn die Kinder größer werden bzw. wenn sie bereits aus dem Haus sind. Deshalb liegt die Teilzeitquote der Frauen in Herzogenrath bei 60 %. Mit zunehmendem Alter der Kinder sollte hier ein Umdenken auf beiden Seiten passieren.

Elternzeit wurde im Berichtszeitraum fast ausschließlich von Frauen genommen. Lediglich einige wenige Kollegen haben zeitgleich mit ihren Frauen zwei Monate Elternzeit

genommen. Die klassische Rollenverteilung wurde somit beibehalten. Es bleibt abzuwarten, wie sich das neue Elterngeld plus auf das Verhalten der Beschäftigten auswirken wird. Ein strukturiertes System zur Begleitung der Beschäftigten, wenn sie Eltern werden, ist dringend anzustreben.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit alternierende Telearbeit zu machen. Hiervon wird weiterhin kaum Gebrauch gemacht.

7.6. Übergreifende Maßnahmen

Viele Jahre wurde bei der Stadt in einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe Personalentwicklung vorangetrieben. Diese Arbeit ist in den letzten Jahren, zum einen durch eine Verschiebung der Schwerpunkte im Personalbereich und dann durch die zahlreichen personellen Wechsel im Personalbereich fast zum Erliegen gekommen. Dieser Prozess sollte wieder neu aufgegriffen und belebt werden.

8. Zusammenfassung

Die Analyse der Personaldaten der letzten Jahre zeigt auf, dass fast gleich viele Frauen wie Männer bei der Stadt Herzogenrath beschäftigt sind, diese sich aber nicht paritätisch auf alle Gehaltsstufen und Funktionsebenen verteilen. Daher muss es nach wie vor erklärtes Ziel sein, da wo Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen zu fördern.

Der Bericht veranschaulicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor fast ausschließlich Frauensache ist. Hierzu gilt es, Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit weiter auszugestalten. Dies wird bereits jetzt in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen und alternierender Telearbeit praktiziert. Im Bereich der Arbeitszeiten sollten noch mehr Modelle ausgeschöpft werden, die auch außerhalb der Kernarbeitszeiten liegen können. Hier ist Kreativität gefragt, die eben für eine begrenzte Zeit sowohl den familiären Bedürfnissen gerecht wird, als auch die dienstlichen Belange berücksichtigt. Alternierende Telearbeit ist durch eine umfassende Dienstvereinbarung geregelt.

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

Die Altersstruktur bei der Stadt Herzogenrath war im Vergleich zu anderen Kommunen relativ ausgeglichen. Dennoch werden in den nächsten drei Jahren 19 Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden.

Hier sollte sowohl bei der Nachbesetzung innerhalb des Hauses als auch bei Neueinstellung besonderer Wert auf die Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit gelegt werden.

Dies gilt auch für den Nachwuchs. Bei den Ausbildungsplätzen sollte genau darauf geachtet werden, dass sich das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Laufbahngruppen angleicht, zumal die Qualität der jungen Frauen in der Regel sehr gut ist. Im BeamtInnenbereich sind Frauen noch weit unterrepräsentiert. In einzelnen Berufsfeldern fehlen ebenso Frauen, beispielsweise Landschafts- und Gartenbau, Fachangestellte/r für Bäderbetrieb, Brandschutz.

B Prognose und Zielvorgaben

1 Datengrundlage

Als Datengrundlage können zum einen die kalkulierbaren Personalveränderungen genommen werden. Zum anderen gibt es eine gewisse Anzahl von freiwerdenden Stellen, deren Gründe nicht vorhersehbar sind und durch Veränderungen im Haus, z.B. frei werdende Stellen, die intern nachbesetzt werden. Dadurch machen nachrückende KollegInnen wiederum Stellen frei, die ggf. nachbesetzt werden. Für die planbar frei werdenden Stellen können konkrete Zielvorgaben gemacht werden. Für alle anderen Fälle frei werdender Stellen können grundsätzliche Aussagen getroffen werden.

2014 konnten so 26 Beschäftigte erfasst werden. 2018 sind das 15 Beschäftigte. Dazu müssten vollständigshalber auch die ATZ-Stellen hinzugerechnet werden. Da die Beschäftigten, die bereits in Altersteilzeit sind, separat erfasst wurden und bereits Regelungen zur Nachbesetzung getroffen wurden, erübrigt sich das hier. Zudem ist davon auszugehen, dass zukünftig relativ wenige Beschäftigte von ATZ Gebrauch machen werden. Für die tariflich Beschäftigten ist es finanziell sehr unattraktiv geworden und im Bereich der BeamtInnen kann nur noch bis 11/2015 ATZ beantragt werden.

BesGr/ EG		01.05.2015 – 01.07.2018 (3 Jahre)		2018			Heutiger Anteil Frauen in %	Ziel- vor- gabe Anteil Frauen in %
		fester Renten- eintritt	mögl. Renten- eintritt	Frauen	Männer	Ge- samt		
h.D.	A 15	1			1	1	0 %	20 %
	EG 13		1		1	1	0 %	17 %
m.D.	A 9	1			1	1	50%	50 %
	EG 8	1	1	1	1	2	75%	Quote erfüllt
	EG 6	5	1		6	6	33%	37 %
	EG 5	1	2	3		3	79,31%	Quote erfüllt
	EG 4		1		1	1	0,00 %	34 %
e.D.	EG 3		2	2	1	1	73,33 %	Quote erfüllt
	EG 2	1	3	3	1	4	97,22	Quote erfüllt
						19		

2. Prognosen und Zielvorgaben bis 2018

2.1 Prognose der zu besetzenden Stellen

Unter Berücksichtigung der vorne aufgeführten Bestandsaufnahme fallen bei der Analyse der Beschäftigungsstruktur unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten drei Aspekte auf:

- Der geringe Anteil von Mitarbeiterinnen im höheren Dienst bzw. von tariflich Beschäftigten der entsprechenden Entgeltgruppen
- Der geringe Anteil von Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen
- Der überproportionale Anteil von Mitarbeiterinnen an Teilzeitbeschäftigung
- Der geringe Anteil von Frauen in bestimmten Berufsgruppen

Eine Prognose der zu besetzenden Stellen für die Geltungsdauer der nächsten 3 Jahre ist nur schwer zu erstellen.

Dennoch liegt die grundsätzliche Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen durch Ausscheiden bei Erreichung der Altersgrenze vor. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle zwingend in Altersteilzeit gehen, weil bei einigen ein Zeitkorridor besteht. Ebenso ist festzustellen, dass in den letzten Jahren durchschnittlich ca. fünf Personen jährlich aus der Verwaltung ausgeschieden sind, ohne dass dies planbar war (Versetzung, Elternzeit, Kündigung, vorzeitiger Ruhestand, Tod).

Ebenso ist aufgrund des Fachkräftemangels damit zu rechnen, dass Beschäftigte zu anderen Verwaltungen abwandern.

2.2 Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre

Im Rahmen der Personalentwicklung einschl. Fortbildung wird Frauenförderung in der Stadtverwaltung Herzogenrath für die nächsten drei Jahre als Gemeinschaftsaufgabe festgeschrieben.

In den nächsten drei Jahren werden alle frei werdenden Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Altersteilzeit, durch Umsetzung/Versetzung oder unvorhergesehenes Ausscheiden von Beschäftigten, die zur Wiederbesetzung anstehen und die bezogen auf den Bereich (Berufsgruppe, Besoldungs-, Entgeltgruppen) einen Frauenanteil von weniger als 50 % aufweisen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt insbesondere für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sind. Zudem sind die konkreten Zielvorgaben einzuhalten.

Sollte dies nicht geschehen, so ist seitens der Personalverwaltung schriftlich zu begründen und in einer Statistik jährlich dem Rat vorzulegen.

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

Alle wieder zu besetzenden Stellen in Bereichen, die einen Frauenanteil von derzeit unter 20 % aufweisen, sind auch extern auszuschreiben, wenn keine internen Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte fachliche Qualifikation erfüllen und keine haushaltsrechtlichen Bestimmungen eine externe Besetzung ausschließen. Zudem sind

besondere Maßnahmen zu ergreifen, die über das übliche Maß einer Ausschreibung hinaus gehen, um verstärkt (junge) Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Bei frei werdenden Stellen in Bereichen, die zur Zeit einen Frauenanteil von 0 % aufweisen, sind zusätzliche Maßnahmen zu treffen wie z.B. die Überprüfung der Gründe, warum sich keine Frau in diesem Bereich befindet und die Erarbeitung von Vorschlägen, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen wie beispielsweise das Anbieten spezieller Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen.

Darüber hinaus ist eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme, kleine Leitungsfunktionen für Frauen zu schaffen, damit sie auch grundsätzlich mit Führungsaufgaben in Berührung kommen und sich so weiter qualifizieren und vorbereiten können. Über diese Maßnahmen ist jährlich zu berichten.

Um die Veränderungen innerhalb des Besoldungs- und Entgeltgefüges besser bewerten zu können, wird zukünftig eine Statistik der Höhergruppierungen und Beförderungen geführt. Dies getrennt nach Geschlecht, Entgelt- und Besoldungsgruppen, Wartezeit und Häufigkeit der Beförderung/Höhergruppierung.

Zudem ist eine Statistik über die Stellenbesetzungen (intern und extern) zu führen. Hierbei werden erfasst: Anzahl der Bewerbungen differenziert nach Geschlecht, Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen sowie das Ergebnis der Stellenbesetzung. Dies ist für den Bereich der Auszubildenden separat auszuweisen. Da sich deutlich die Tendenz zeigt, dass sich in den beiden Bereichen Feuerwehr sowie Garten- und Landschaftsbau kaum junge Frauen bewerben, sind hier frühzeitig geeignete Maßnahmen zu ergreifen und dann entsprechend zu dokumentieren, junge Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. Darüber hinaus sind bei der Feuerwehr die Einstellungsvoraussetzungen zu überdenken, damit die strukturellen Hindernisse für Frauen abgebaut werden können.

C Maßnahmenkatalog

1 Präambel

Mehr als 50 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 GG „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ haben gezeigt, dass eine faktische Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere im Arbeitsleben nicht erreicht werden konnte. Dies trifft auch für die Stadtverwaltung Herzogenrath zu. Immer noch befinden sich Frauen überproportional in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen und sind in Führungspositionen viel zu wenig vertreten.

Die Stadtverwaltung Herzogenrath setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien.

Die Herstellung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere eine Aufgabe der Führungsverantwortlichen. Sie tragen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die formulierten Ziele realisiert und die konkreten Maßnahmen des Frauenförderplanes umgesetzt werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Frauenförderung ist Teil der Führungsverantwortung.

Mitarbeit bedeutet für die unmittelbar zuständigen Stellen, die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplanes, d.h. dessen praktische Umsetzung. Darüber hinaus bedeutet Mitarbeit auch, Vorschläge einzubringen und Anregungen zu geben. Insbesondere jedoch durch das eigene Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Herzogenrath verstärkt und gefestigt wird.

Der Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath soll ein Instrument sein, um die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW nach Gleichstellung zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit von Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Ziel ist, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind und die Vereinbarkeit von Beruf/Pflege und Familie für Frauen und Männer verbessert wird.

2 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadt Herzogenrath und für die Eigenbetriebe bzw. Gesellschaften, an denen die Stadt mehrheitlich beteiligt ist.

Entsprechend dem § 2 Absatz 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Herzogenrath allein oder

gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet und festgeschrieben werden.

3 Übergreifende und flankierende Maßnahmen

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Im Rahmen vom Haushaltskonzept, der vorläufigen Haushaltsführung und anderen Personalsparmaßnahmen der Haushaltskonsolidierung ist darauf zu achten, dass Maßnahmen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sind Maßnahmen zu ergreifen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.

Der Bereich Personal wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Zielsetzungen des Frauenförderplans und deren Umsetzung begleiten. Es wird jährlich ein kurzer Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen und die Veränderung in der Beschäftigungsstruktur vorgelegt. So können Vorschläge zu weitergehenden Maßnahmen erfolgen und die Zielerreichung kontinuierlich überprüft werden.

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

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

Stellen, die wegen Mutterschutz/Erziehungszeiten/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Absatz 6 LGG bzw. § 14 Absatz 4 LGG von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.

Die Stadt Herzogenrath ist bestrebt, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV einzugehen. Bei der Vertragsvergabe an private Firmen wird in gleicher Weise verfahren. Die Einhaltung von tariflichen Mindestlöhnen ist bei Vertragsvergabe Voraussetzung und zu überprüfen. Mit Blick auf eine sich verändernde Unternehmenskultur der öffentlichen Verwaltung wird bei der Darstellung der Verwaltung sowohl nach innen als auch nach außen

auf die Sichtbarmachung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an diesen Leistungen geachtet.

Bei internen Gremien sind weibliche Beschäftigte zu beteiligen und eine Geschlechtergerechtigkeit ist anzustreben. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen, einschließlich der Übernahme von Führungspositionen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege gewährleistet wird. Grundlage sind die Bestimmungen des Frauenförderplans und des Landesgleichstellungsgesetzes.

Bei den Produkten der Stadt Herzogenrath ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen.

Alle Statistiken, Berichte, Erhebungen und Analysen, die von der Verwaltung für den internen Gebrauch und für den Rat erstellt werden und personenbezogene Daten enthalten, sind, soweit zielführend, geschlechtsspezifisch und anonymisiert zu erstellen. Hierauf haben bereits die einzelnen Bereiche bei der Erstellung von Statistiken zu achten.

Im internen und externen dienstlichen Schriftverkehr, inklusive Email-Verkehr, ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Dies gilt ebenso für Formulare, Statistiken und Berichte, die von der Stadt Herzogenrath erstellt werden sowie für Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen.

4 Stellenausschreibung

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

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

4.2 In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil unter 50 % gilt, dass die Personalverantwortlichen Frauen mit der geforderten Qualifikation verstärkt zur Bewerbung motivieren und sie unterstützen.

4.3 Liegt der Frauenanteil unter 20 %, wird grundsätzlich auch extern ausgeschrieben sofern haushaltrechtliche Bestimmungen einer externen Besetzung nicht entgegen stehen. Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

4.4 In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn auszuschreiben. In den internen und externen Ausschreibungen wird in diesen Fällen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht

sind und sie bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Es erfolgt der Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW bevorzugt berücksichtigt.“

- 4.5 Alle Stellen im Ausbildungsbereich, ausgenommen Praktikantinnen und Praktikanten, sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil an einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Zudem sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die Bewerbung von Frauen erhöhen können. Diese sind zu dokumentieren.
- 4.6 Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung in der Stelle möglich sind. Unter Berücksichtigung des § 8 Absatz 6 LGG sind alle Stellen, einschließlich der Stellen mit Leitungsfunktion auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollten zwingende dienstliche Gründe dagegenstehen, sind die Gründe schriftlich darzulegen und der Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig zuzugehen, dass sie gegenüber der Verwaltungsleitung ihr Widerspruchsrecht geltend machen kann. Das kann beispielsweise die gezielte Werbung in Schulen sein oder das Anbieten von Praktika.
- 4.7 Die Ausschreibung hat sich grundsätzlich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Anforderungsprofile sind vor der Ausschreibung zu erstellen.
- 4.8 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist bei den sozialen Kompetenzen zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann. Ist dies der Fall, erhalten Ausschreibungen den Zusatz: „Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“
- 4.9 Zu den Schlüsselqualifikationen bei Stellen mit Leitungsaufgaben gehören auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierungen sowie Vorbeugung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

5 Stellenbesetzungen

- 5.1 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Sofern es für die zu übertragende Stelle von Bedeutung ist, sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen als Auswahlkriterium mit einzubeziehen.
- 5.2 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert

sind, sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen oder alle Bewerbungen von Frauen zum Auswahlverfahren einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

- 5.3 Die jeweilige Auswahlkommission für die Personalauswahl soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, sind die Gründe durch den Dienstherrn aktenkundig zu machen. An der Auswahlkommission ist die Gleichstellungsbeauftragte oder in Urlaubs- und Krankenvertretung eine bestellte Vertreterin zu beteiligen.
- 5.4 Hält die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag der Kommission für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan der Stadtverwaltung Herzogenrath, kann sie innerhalb einer Woche dem Personalvorschlag der Kommission widersprechen. Der Bürgermeister/die Bürgermeisterin entscheidet dann erneut über die Maßnahme. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.
- 5.5 Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, ist anzustreben, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 5.6 Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 1 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Stellungnahme noch einbezogen werden kann. Diese ist dem Personalrat mit vorzulegen.
- 6 Ausbildung
- 6.1 Die Stadt Herzogenrath setzt sich zum Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern.
- 6.2 Bei der Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
- 6.3 Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Weitergehende rechtliche Bestimmungen und Tarifvereinbarungen bleiben davon unberührt.
- 6.4. Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, vergleiche § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

- 6.5 Die Ausbildungsleitung entwickelt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept mit dem Ziel, Mädchen und junge Frauen für Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich besonders anzusprechen und ist bemüht, das Ausbildungsangebot um innovative Berufe, die für Mädchen attraktiv sind (z. B. Ausbildung zur Informationskauffrau, Systemkauffrau) zu erweitern.

Praktikumsstellen im Rahmen des Betriebspraktikums für SchülerInnen werden in diesem Bereich bevorzugt an Mädchen vergeben. Die Schulen im Stadtgebiet werden jeweils über dieses besondere Angebot insbesondere für Mädchen unterrichtet.

7 Fortbildung

- 7.1 Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern in den einzelnen Bereichen sowie Fort- und Ausbildungsbeauftragten, wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms.

- 7.2. In Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u. a. folgende Themenstellungen zu behandeln:

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung/Gender Mainstreaming
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungsverantwortlichen verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin/des Bewerbers nicht möglich, ist sie schnellstmöglich nachzuholen.

- 7.3 An den Fortbildungen des internen Fortbildungsprogramms dürfen Teilzeitbeschäftigte bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

- 7.4 Führungsverantwortliche haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. entsprechend § 11 Abs. 3 des LGG die notwendigen Kosten erstattet. Gleiches gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Beschäftigten sind angemessen darüber zu informieren.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten, wie z. B. Rhetorik für Frauen, Selbstbehauptung und spezielle Seminare, die sie motivieren und unterstützen, sich beruflich weiterzuentwickeln.

- 7.5 Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden, werden entsprechende Fortbildungen angeboten, welche die berufliche Wiedereingliederung erleichtern.

Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ist grundsätzlich auch während der Elternzeit/der Beurlaubung möglich.

- 7.6 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten dienen, solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis die Zielquote hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter gem. LGG erreicht ist. Für Beschäftigte in den unteren Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt. Hierdurch soll ihre berufliche Qualifikation verbessert und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Einstieg in andere Berufsfelder ermöglicht werden.

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

- 8.1 Die Stadtverwaltung Herzogenrath ermöglicht ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege erleichtern und schafft hierfür die entsprechenden Voraussetzungen durch eine schriftliche Vereinbarung. Parallel dazu wird mit den Betroffenen frühzeitig überlegt, wie eine Aufstockung und Veränderung der Arbeitszeiten mit zunehmendem Alter der Kinder bzw. dem Wegfall der Pflegetätigkeit erreicht werden kann. Die Reduzierung der Arbeitszeiten sollte solange erfolgen, wie es für die Vereinbarkeit zwingend erforderlich ist.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Herzogenrath ermöglicht. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Herzogenrath männliche Beschäftigte, welche die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Verwaltung begrüßt das Engagement von Vätern, die sich um die Familienarbeit kümmern. Alle Beschäftigten werden durch den Bereich Personal ausführlich über die gesetzlichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung oder flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert. Hierbei wird auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie ausdrücklich hingewiesen.

- 8.2 Für Frauen und Männer, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden Maßnahmen, z.B. Fortbildung, initiiert, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation zum Ziel haben.

Frauen, die im Anschluss an den Mutterschutz bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, wird auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit mit mindestens einem BU von 50 %. Bei längerer Beurlaubung/Elternzeit oder anderen Formen der Elternzeit wird eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Beschäftigten in Elternzeit oder in Beurlaubung werden von den Führungsverantwortlichen regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich informiert. Ebenso erhalten diese Beschäftigten zeitnah Informationen über grundlegende Veränderungen innerhalb der Verwaltung durch die Bereiche Personal und Organisation.

Bei Stellen, die aus Gründen der Elternzeit/der Beurlaubung vakant sind, ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Dies gilt ebenfalls für frei werdende Stellenanteile bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

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

In der Regel werden Teilzeitwünsche aufgrund von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege befristet beantragt. Um sowohl für die KollegInnen selbst als auch für die gesamte Planung des Personalbedarfs sicher organisieren zu können, ist ein fester jährlicher Termin anzustreben.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Stelleninhaberinnen/Stelleninhabern, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit gehen, sind wichtige Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

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

- 8.3 Die Stadtverwaltung Herzogenrath unterstützt die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten, alternierender Telearbeit und anderen Maßnahmen wie z. B. Jahresarbeitszeitkonten.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern und von Beschäftigten, die Pflegeverpflichtungen haben, vorrangig berücksichtigt. Im Einzelfall erhalten Väter und Mütter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Ebenfalls erhalten Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige haben, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Praxiszeiten von Ärzten abzustimmen. Die Verwaltung schafft hierfür die entsprechenden Voraussetzungen.

Darüber hinaus ist Vätern und Müttern von schulpflichtigen Kindern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit den Schulferien anzupassen. Hierzu ist mit den unmittelbaren Führungsverantwortlichen und den direkten KollegInnen (Vertretungsregelung) Einvernehmen herbeizuführen.

9 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

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

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

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

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

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

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

Der Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, ebenso wie die u.a. Thematik Mobbing am Arbeitsplatz, sollte dezidiert in einer Dienstanweisung oder einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

10 Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing hat in den letzten Jahren zugenommen. Mobbing lässt sich u. a. festmachen an:

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen

- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand der Beschäftigten.

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

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

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

Die von Mobbing betroffenen Beschäftigten können sich direkt an die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Führungsverantwortlichen wenden. Der Dienstweg braucht nicht eingehalten zu werden. Durch ihre Beschwerde dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen wie z.B. Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Führungsverantwortliche, die nachweisbar trotz Kenntnis von Mobbing nicht eingreifen oder selbst beteiligt sind, sind für weitere Beförderungen wegen Zweifel an ihrer sozialen Kompetenz bzgl. ihrer MitarbeiterInnenführung und ihrer Vertrauenswürdigkeit nicht geeignet und können an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.

11 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hatte eine Geltungsdauer von 3 Jahren. Die Fortschreibung erfolgt jedoch mit einer Verzögerung von einem Jahr. Daher behält er bis zur Verabschiedung der erneuten Fortschreibung seine Gültigkeit. Im Hinblick auf die Wahrnehmung der Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe entwickeln die Fachbereiche/Bereiche jeweils eigene konkrete Ziele und planen für die Umsetzung in ihrem Aufgabenbereich Maßnahmen in Orientierung an den Zielen und Maßnahmen des Frauenförderplans unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Fachbereiche/Bereiche.

Mit Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplans werden dem Rat der Stadt Herzogenrath ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans und ein Entwurf zur Fortschreibung des Frauenförderplans als Beschlussvorlage vorgelegt.

12 Schlussbestimmung

Die Fortschreibung des Frauenförderplan erfolgt mit Beschluss des Rates vom 15.12.2015 und gilt für weitere drei Jahre. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Herzogenrath werden über seine Bestimmungen ausführlich informiert.

**3. Frauenförderplan
der Stadt Herzogenrath
2015 - 2018
mit Bericht 2011-2015**



IMPRESSUM

Herausgegeben von: Stadt Herzogenrath
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

In Zusammenarbeit mit: Bereich EDV, Eveline Kordewiner
Bereich Personal

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Birgit Kuballa

Druck Hausdruckerei

Bericht zum Frauenförderplan

Der Rat der Stadt Herzogenrath hat am 27.03.2012 den Frauenförderplan fortgeschrieben und beschlossen. Dieser enthielt eine Personalstatistik, einen Bericht und einen Maßnahmenkatalog.

Dazu erfolgt nun die Fortschreibung. In dem Frauenförderplan wird die Personalstatistik des Jahres 2011 (Stichtag 01.06.2011) der von 2015 (Stichtag 01.05.2015) gegenüber gestellt. Er folgt eine Bewertung der Entwicklung, ein Maßnahmenkatalog für die nächsten drei Jahre sowie konkrete Zielvorgaben.

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den dritten Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath vorzustellen.

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

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

Trotz der Bemühungen in den letzten Jahren, sind nach wie vor Frauen in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung sind immer noch überwiegend Frauensache.

Der Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath 2015–2018 gliedert sich daher in drei Bereiche:

- eine Bestandsaufnahme und Analyse wichtiger Daten,
- eine Prognose über Stellenveränderungen in den nächsten drei Jahren mit Zielvorgaben zur paritätischen Verteilung in den entsprechenden Bereichen,
- einen Maßnahmenkatalog, der auf der Basis der erhobenen Daten Vorschläge zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, der besseren Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthält.

Für die Zukunft gilt es, die Erkenntnisse des nun vorliegenden Frauenförderplans angemessen zu berücksichtigen und an deren Umsetzung mitzuarbeiten. Dies erfordert von allen Beteiligten Flexibilität, visionäre Vorstellungskraft, Durchsetzungsvermögen und Ausdauer. Letztendlich wird die Bereitschaft, konkrete Schritte zu ermöglichen und zu tun, ausschlaggebend sein für die Umsetzung dieser Ziele. Die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung und die Realisierung der formulierten Ziele tragen die Führungskräfte gemeinsam mit dem Bereich Personal. Doch ist es gleichzeitig eine Herausforderung für alle Beschäftigten in unserem Hause. So sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an der Umsetzung der Ziele aktiv mitzuarbeiten.

Wir hoffen auf Ihre Unterstützung und aktive Mitarbeit.

Christoph von den Driesch
Bürgermeister

Birgit Kuballa
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsübersicht

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2011 – 2015)

1	Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik	S. 7
1.1	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht	S. 7
1.2	Gesamtzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente umgerechnet	S. 7
1.3	Beschäftigte nach Gruppen	S. 8
2	BeamtInnen nach Besoldungs- und Laufbahngruppen	S. 9
2.1	BeamtInnen – Gliederung nach Laufbahngruppen	S. 9
2.2	BeamtInnen – Gliederung nach Besoldungsgruppen	S. 10
3	Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen	S. 11
3.1	Gliederung vergleichbar den Laufbahngruppen	S. 11
3.2	Gliederung nach Entgeltgruppen	S. 12
3.3	Sozial- und Erziehungsdienst gegliedert nach Entgeltgruppen im S-Tarif	S. 13
4	Auszubildende und AnwärterInnen	S. 14
4.1	Gliederung nach Geschlecht	S. 14
4.2	Verteilung nach Gruppen	S. 14
5	Arbeitszeitregelungen	S. 15
5.1.	Teilzeit bei BeamtenInnen	S. 15
5.2.	Teilzeit bei Tariflich Beschäftigten	S. 15
5.3.	Teilzeit insgesamt	S. 16
5.4.	Elternzeit/ Beurlaubte Kräfte	S. 17
5.5.	Altersteilzeit	S. 18
5.6.	Erwerbsminderungsrente/Aussteuerung	S. 19
6	Stellen mit Leitungsfunktion	S. 20
7	Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen	S. 23
7.1.	Stellenbesetzung	S. 23
7.2.	Fortbildung	S. 23
7.3.	Angestelltenlehrgang I und II	S. 24
7.4.	Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/für Frauen	S. 24
7.5.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege	S. 24
7.6.	Übergreifende Maßnahmen	S. 25
8	Zusammenfassung	S. 25

B Prognose und Zielvorgaben (2015-2018)

1	Datengrundlage	S. 26
2	Prognose und Zielvorgaben bis 2018	S. 26
2.1.	Prognose der zu besetzenden Stellen	S. 27
2.2.	Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre	S. 27

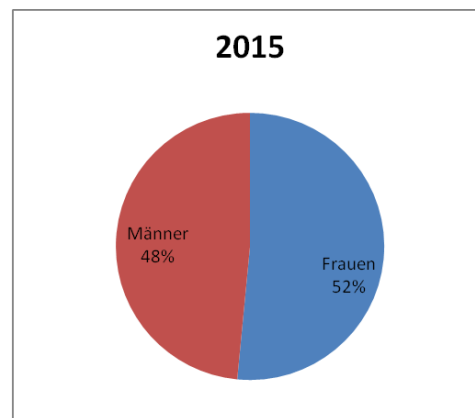
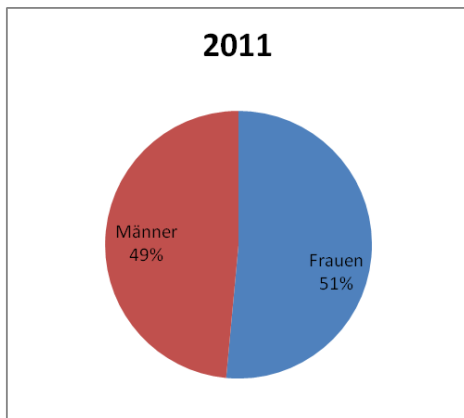
C Maßnahmenkatalog

1	Präambel	S. 29
2	Geltungsbereich	S. 29
3	Übergreifende und flankierende Maßnahmen	S. 30
4	Stellenausschreibung	S. 31
5	Stellenbesetzung	S. 32
6	Ausbildung	S. 33
7	Fortbildung	S. 34
8	Vereinbarkeit/ Pflege von Familie und Beruf für Frauen und Männer	S. 35
9	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	S. 37
10	Mobbing am Arbeitsplatz	S. 38
11	Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans	S. 38
12	Schlussbestimmung	S. 39

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2011 – 2015)

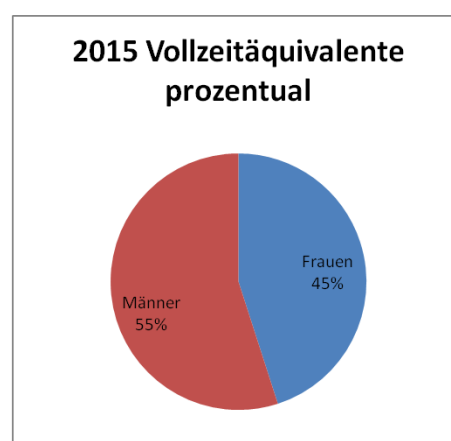
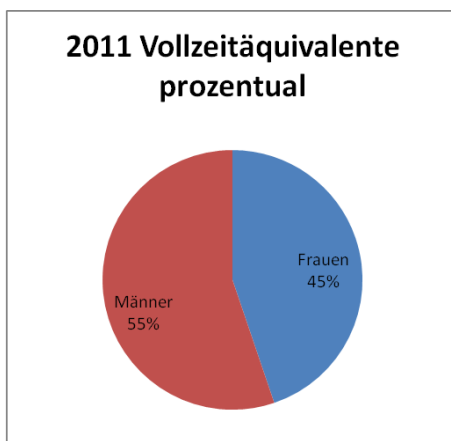
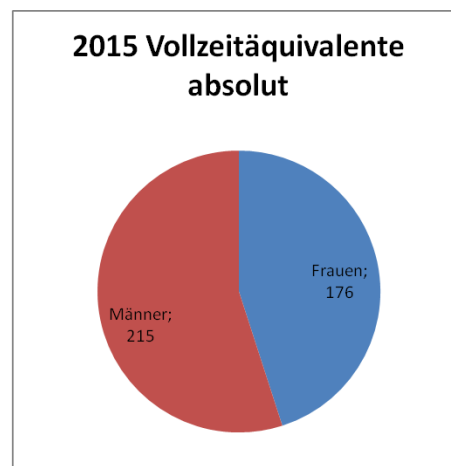
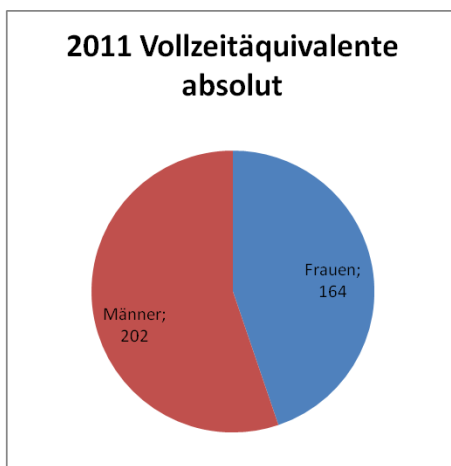
1. Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik

1.1. Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht



Der prozentuale Anteil der Frauen lag 2011 mit einem Prozent über der 50 % Marke und ist 2015 um ein weiteres Prozent gestiegen. Es kann somit immer noch von einer ausgeglichenen Gesamtbeschäftigungszahl gesprochen werden.

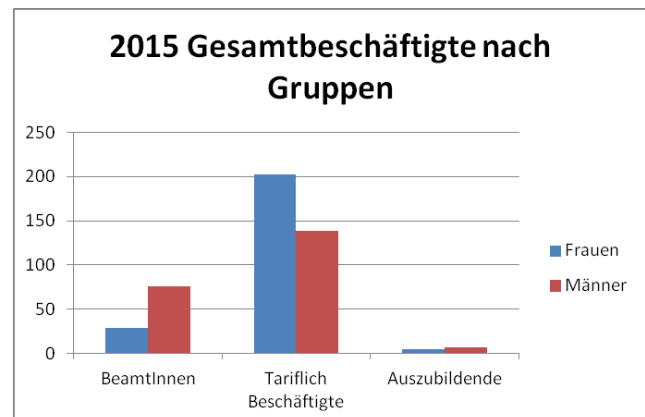
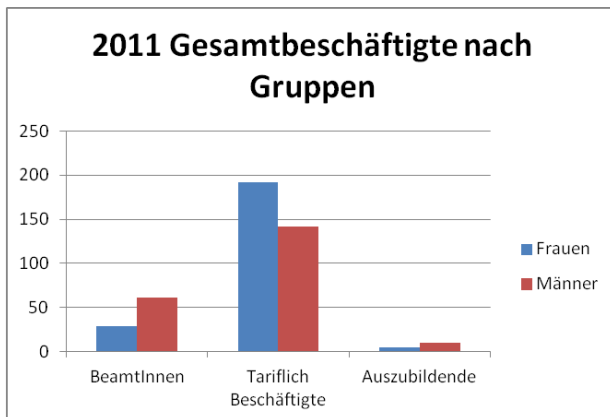
1.2. Gesamtzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente umgerechnet



Bei der Ermittlung des prozentualen Frauenanteils wurde Bezug genommen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Wird der Frauenanteil bzw. Männeranteil jedoch auf

Vollzeitstellen (tariflich Beschäftigte 39 WoStd. / BeamtInnen 41 WoStd.; unberücksichtigt bleiben die Stundenkürzung ab dem 55. Lebensjahr) umgerechnet, ergibt sich ein anderes Bild. So liegen der Frauenanteil nur bei 45 % und der Männeranteil bei 55 %. Damit relativiert sich der erste Eindruck. Im Vergleich zu 2011 ist dieses ungünstigere Verhältnis geblieben, obwohl sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten absolut leicht erhöht hat. In absoluten Zahlen bedeutet das, dass die 236 bei der Stadt beschäftigten Frauen umgerechnet in Vollzeitäquivalente lediglich 176 Stellen besetzen. Die 222 beschäftigten Männer besetzten umgerechnet 215 Vollzeitstellen.

1.3. Beschäftigte nach Gruppen



2011 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BeamtInnen	29	61	90	32,22%
Tariflich Beschäftigte	192	142	334	57,49%
Auszubildende	5	10	15	33,33%
Gesamt	226	213	439	51,48%
Sonstige			17	
<i>RettungsschwimmerInnen</i>				
<i>PauschallohneempfängerInnen, z. B. Schließdienst, Minigolfplatz</i>		5		
<i>SchülerlotsInnen</i>		12		
<i>1:1 Betreuung</i>				
<i>Leiharbeiter z. B. Hausmeistergehilfe, BuP</i>				

2015 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BeamtInnen	29	76	105	27,62%
Tariflich Beschäftigte	202	139	341	59,24%
Auszubildende	5	7	12	41,67%
Gesamt	236	222	458	51,53%
Sonstige			25	
<i>RettungsschwimmerInnen</i>	1	3	4	
<i>PauschallohneempfängerInnen, z. B. Schließdienst, Minigolfplatz</i>	2	3	5	
<i>SchülerlotsInnen</i>	5	7	12	
<i>1:1 Betreuung</i>	4		4	
<i>Leiharbeiter z. B. Hausmeistergehilfe, BuP</i>			2	

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich um 19 Personen erhöht, sodass fast wieder das Niveau von 2003 erreicht wird. Schaut man auf die Geschlechterverteilung, so ist bei den weiblichen Beschäftigten eine Zunahme um 10 Personen und bei den männlichen Beschäftigten um 9 Personen zu verzeichnen, d.h. insgesamt eine ausgeglichene Zunahme.

In den einzelnen Beschäftigtengruppen lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. Auf der Seite der weiblichen Beschäftigten gibt es bei den Beamtinnen keine Veränderung. Der Stellenzuwachs liegt allein im Tarifbereich. Auf der Seite der männlichen Beschäftigten wurden dagegen 15 Beamte neu eingestellt. Drei Stellen im Tarifbereich wurden dafür abgebaut sowie drei männliche AZUBIS weniger eingestellt.

Die Gesamtentwicklung ist hauptsächlich auf den Zuwachs an Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Aufstockung im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes zurück zu führen. Dies sind jeweils immer noch klassische Frauen- bzw. Männerberufe.

Neben der Gesamtbeschäftigungszahl ist auch die Anzahl der „Sonstigen Beschäftigten“ erhöht. Dies ist auf zwei Gründe zurück zu führen. Seit der Einführung des KIBIZ erhalten bestimmte Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf während der Kita-Zeit eine 1:1 Betreuung. Diese werden nach TVÖD vergütet, erhalten jedoch aufgrund der Bewilligungsbescheide nur Zeitverträge.

Zudem sind dieses Jahr wieder die RettungsschwimmerInnen aufgeführt. Sie fehlten im 2011er Plan. Hierbei gibt diese Zahl nicht die tatsächliche Anzahl der zum Einsatz gekommenen KollegInnen wieder, da sich alle Angaben nur auf den Stichtag 01.05.2015 beziehen können. Zum Pool der RettungsschwimmerInnen gehören 17 Personen. Davon lediglich drei Frauen. Sie werden während der Freibadsaison eingesetzt. Die Bezahlung erfolgt nach tatsächlich geleisteten Stunden.

Die Schüler-LotsInnen, auch als Bürger-LotsInnen bezeichnet, wurden in den vergangenen Jahren immer separat geführt. Zur besseren Vergleichbarkeit wird dies nun beibehalten. Sie werden mittlerweile nach Tarif und nicht mehr pauschal bezahlt.

2. BeamtInnen nach Besoldungs- und Laufbahngruppen

2.1. BeamtInnen – Gliederung nach Laufbahngruppen

2011 BeamtInnen nach Laufbahngruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil i.d. Laufbahngruppen
Höherer Dienst	3	9	12	25,00%
Gehobener Dienst	17	21	38	44,74%
Mittlerer Dienst	9	31	40	22,50%
Gesamt	29	61	90	32,22%

2015 BeamtInnen nach Laufbahngruppen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil i.d. Laufbahngruppe
Höherer Dienst	3	9	12	25,00%
Gehobener Dienst	17	22	39	43,59%
Mittlerer Dienst	9	45	54	16,67%
Gesamt	29	76	105	27,62%

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes stagniert der ohnehin insgesamt geringe Frauenanteil im verbeamteten Bereich bei 25 %. Im gehobenen Dienst gibt es absolut einen Mann mehr. Damit ist der Frauenanteil fast gleich geblieben bei erfreulichen 44 %. Die 50-Prozentmarke ist jedoch weiterhin anzustreben. Im mittleren Dienst ist ein deutlicher Zuwachs von 14 männlichen Kollegen zu verzeichnen. Dadurch ist der

Frauenanteil von 23 % auf 17 % gesunken. Es handelt sich ausschließlich um männliche Kollegen der Feuerwehr. Insgesamt ist der BeamtInnenbereich deutlich mit Frauen unterrepräsentiert und nun auf 28 % gefallen.

Würde der Bereich Feuerwehr/Rettungswache raus gerechnet, läge der Frauenanteil bei 46 %. Dies würde aber im gehobenen und höheren Dienst keine erheblichen Veränderungen hervorrufen.

2.2. BeamtInnen – Gliederung nach Besoldungsgruppen

2011				2015				Veränderungen-Beförderungen		2015 Frauenanteil in %
	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
B06		1	1	B06		1	1			0%
B02		1	1	B02	1		1	1	-1	100%
A16	1		1	A16		1	1	1	1	0%
A15		1	1	A15		5	5		4	0%
A14	1	6	7	A14	1	2	3		-4	33%
A13hD	1		1	A13hD	1		1			100%
A13gD	3	3	6	A13gD	3	5	8		2	38%
A12	2	8	10	A12	4	9	13	2	1	31%
A11	5	6	11	A11	5	6	11			45%
A10	6	3	9	A10	5	2	7	-1	-1	71%
A09gD	1	1	2	A09gD	1	1	2			50%
A09mD	3	12	15	A09mD	5	12	14	2		29%
A08	5	8	13	A08	3	19	22	-2	11	14%
A07	1	11	12	A07		13	13	-1	2	0%
Gesamt	29	61	90	Gesamt	29	76	105	15	0	28%

Der Verwaltungsvorstand ist bei den Statistiken mit erfasst worden, auch wenn der Bürgermeister direkt gewählt wird und damit dem FFP nicht unterliegt. Ebenso sind die beiden Beigeordneten erfasst. Als WahlbeamtInnen unterliegen sie der Wahl des Stadtrates und werden so auch im FFP berücksichtigt.

Bei den Besoldungsgruppen B2 und A 16 hat es eine erfreuliche Entwicklung gegeben. 2011 gab es eine Frau auf A 16 und einen Mann auf B2. Dieses Verhältnis hat sich in 2015 umgekehrt.

In den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 hat es eine deutliche Verschiebung gegeben. Von den sieben Personen in A 14 sind ausschließlich vier Männer nach A 15 aufgestiegen. Dort liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0 % und in der Besoldungsgruppe A 14 nur bei 33 %. In der untersten Gruppe des höheren Dienstes ist weiterhin mit einer Frau der 100ige Frauenanteil gegeben. Die absolute Anzahl der Personen ist konstant. Es gab im Vergleichszeitraum Beförderungen/pos. Veränderungen bei sechs Personen, davon eine Frau und 5 Männer!

In den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sind folgende Änderungen zu verzeichnen. Die oberste Laufbahngruppe ist von 50 % Frauenanteil auf 38 % gefallen. In der Laufbahngruppe A 12 ist der Anteil um 10 % auf 31 % gestiegen. In der Laufbahngruppe A 11 ist der Frauenanteil unverändert stabil. In A 10 ist er nochmals leicht gestiegen und bei A 9 zeigt sich keine Veränderung.

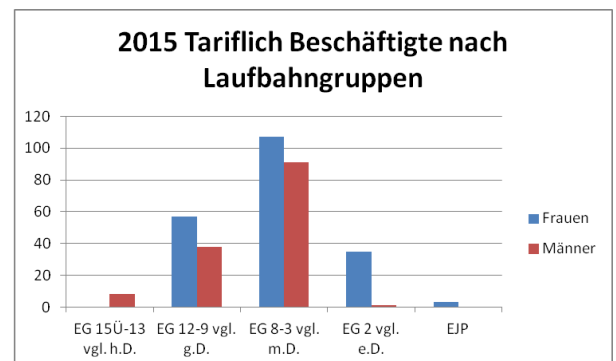
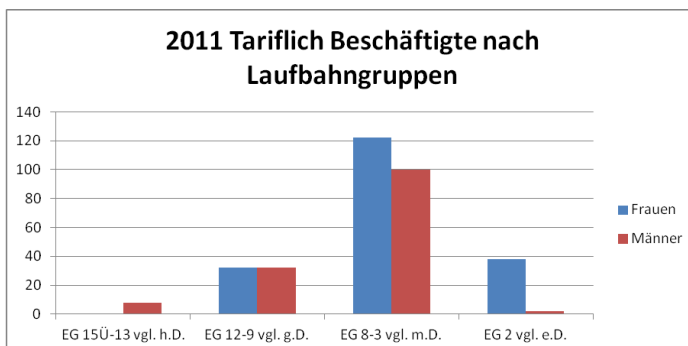
In den unteren Laufbahngruppen sind die Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

3. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen

3.1. Gliederung vergleichbar den Laufbahngruppen

2011 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen					
	EG 15Ü-13 vgl. h.D.	EG 12-9 vgl. g.D.	EG 8-3 vgl. m.D.	EG 2 vgl. e.D.	Gesamt
Frauen		32	122	38	192
Männer	8	32	100	2	142
Gesamt	8	64	222	40	334
Frauenanteil	0,00%	50,00%	54,95%	95,00%	57,49%

2015 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen						
	EG 15Ü-13 vgl. h.D.	EG 12-9 vgl. g.D.	EG 8-3 vgl. m.D.	EG 2 vgl. e.D.	EAP	Gesamt
Frauen		57	107	35	3	202
Männer	8	38	91	1		138
Gesamt	8	95	198	36	3	340
Frauenanteil	0,00%	60,00%	54,04%	97,22%	100,00%	59,41%



Werden die Laufbahngruppen bei den tariflich Beschäftigten mit denen der BeamtInnen verglichen, so ist der prozentuale Frauenanteil sehr verschieden. Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 15ü-13 (vergleichbar dem h.D.) liegt unverändert bei 0 %.

In den Entgeltgruppen 12-9 (vergl. dem g.D.) ist der Frauenanteil um 10 % auf 60 % gestiegen. Hier ist ein Stellenzuwachs von 25 Frauen und sechs Männern erfolgt.

Im Vergleich der Entgeltgruppen 8-3 (vergl. dem m.D.) ist der Frauenanteil insgesamt fast gleich geblieben bei jetzt 51,04 %. Hier sind allerdings 24 Personalstellen abgebaut worden. Diesmal mehr Frauen als Männer.

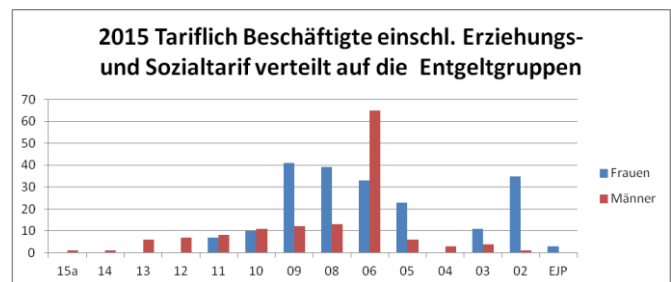
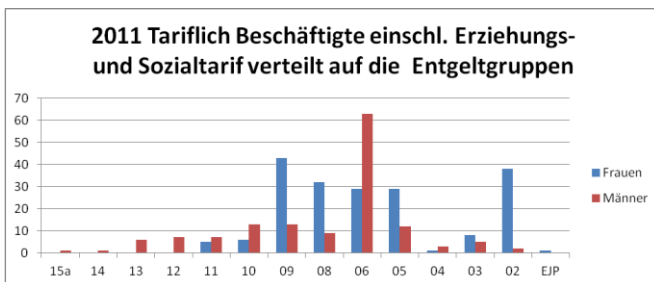
Ähnlich sieht es bei dem prozentualen Frauenanteil in der Entgeltgruppe 2 (vergl. dem e.D.) aus. Hier liegt der Frauenanteil bei mittlerweile 97,22 %. Diese niedrige Entgeltgruppe wird vornehmlich im Reinigungsberiech gezahlt und in diesem sind ausschließlich Frauen beschäftigt.

Beim diesjährigen FFP werden erstmals die Erzieherinnen im Anerkennungsjaar extra ausgewiesen. Sie erhalten eine Ausbildungsvergütung.

3.2. Gliederung nach Entgeltgruppen

2011				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
15a		1	1	0,00%
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12		7	7	0,00%
11	5	7	12	41,67%
10	6	13	19	31,58%
09	43	13	56	76,79%
08	32	9	41	78,05%
06	29	63	92	31,52%
05	29	12	41	70,73%
04	1	3	4	25,00%
03	8	5	13	61,54%
02	38	2	40	95,00%
EJP	1		1	100,00%
Gesamt	192	142	334	57,49%

2015				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
15a		1	1	0,00%
14		1	1	0,00%
13		6	6	0,00%
12		7	7	0,00%
11	7	8	15	46,67%
10	10	11	21	47,62%
09	41	12	53	77,36%
08	39	13	52	75,00%
06	33	65	98	33,67%
05	23	6	29	79,31%
04		3	3	0,00%
03	11	4	15	73,33%
02	35	1	36	97,22%
EJP	3		3	100,00%
Gesamt	202	138	340	59,41%



Insgesamt ist der Frauenanteil fast gleich geblieben. Die absolute Zahl ist um 10 Personen gestiegen. Der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltgruppen ist differenziert zu betrachten. In den höchsten vier EG liegt er weiterhin bei null Prozent. In den EG 11 und 10 ist er um 5 % bzw. erfreulicherweise um 16 % gestiegen. So ist in diesen beiden Entgeltgruppen fast die Parität erreicht.

Erst ab EG 9 kippt das Verhältnis von Frauen und Männern. Ausnahme ist die EG 6. Hier liegt das Verhältnis bei 1/3 zu 2/3. Prozentual hat es sich in den letzten Jahren ganz leicht um 2 % verbessert. In dieser Entgeltgruppe sind vor allem Hausmeister und Kollegen aus dem gewerblichen Bereich sowie Erzieherinnen und Schulsekretärinnen eingruppiert.

In den Entgeltgruppen 5, 3 und 2, die einen sehr hohen bis absoluten Frauenanteil aufweisen sind Verwaltungskräfte der inneren Verwaltung zu finden sowie Schulsekretärinnen, Kolleginnen der Stadtbücherei, OGS-Betreuungskräfte, Küchenkräfte und Reinigungskräfte. Männer in diesen Entgeltgruppen arbeiten im gewerblichen Bereich oder als Hausmeister.

In der Entgeltgruppe EG 5 sind am stärksten Stellen abgebaut worden. Die EG 8 weist im gleichen Maße einen Stellenzuwachs auf. Der Stellenabbau hat vor allem damit zu tun, dass Stellen durch Beförderung aufgewertet wurden oder die StelleninhaberInnen ausgeschieden sind. In der Regel wurden diese Stellen nachbesetzt. Der Zuwachs findet sich bei Verwaltungskräften in der inneren Verwaltung und ErzieherInnen.

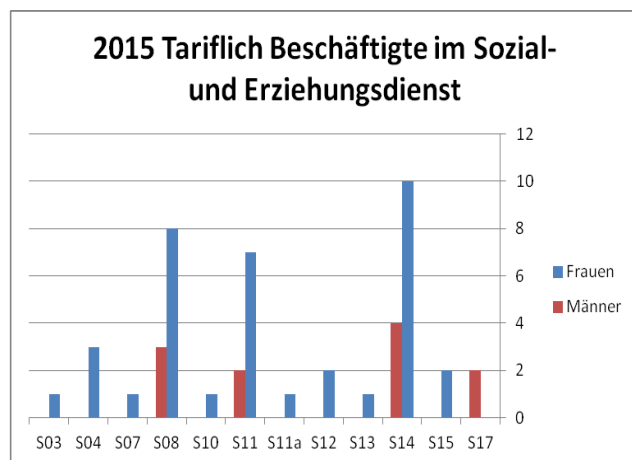
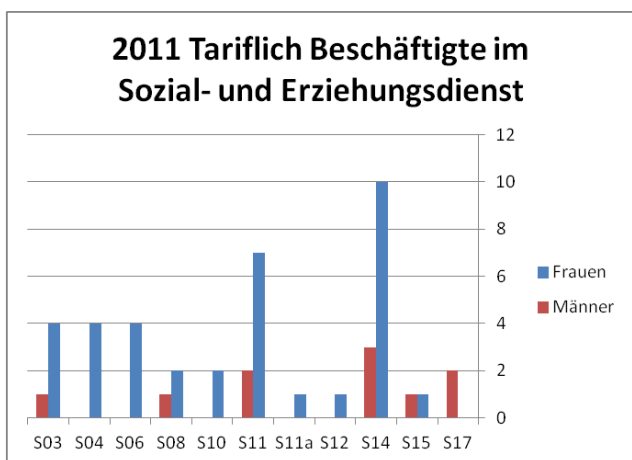
3.3. Sozial- und Erziehungsdienst gegliedert nach Entgeltgruppen im S-Tarif

Im Jahr 2009 wurde der sogenannte Sozial- und Erziehungsdienst durch die Tarifparteien eingeführt. Hier sind SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen bzw. Soziale Arbeit B.A./M.A. und ErzieherInnen zu finden.

Sie gehören dem TVÖD an und werden somit auch unter tariflich Beschäftigte geführt. Unter Punkt 3.3. werden sie jedoch auch nachrichtlich separat aufgeführt und kommentiert.

2011 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen anteil
S17		2	2	0,00%
S15	1	1	2	50,00%
S14	10	3	13	76,92%
S13				
S12	1		1	100,00%
S11a	1		1	100,00%
S11	7	2	9	77,78%
S10	2		2	100,00%
S08	2	1	3	66,67%
S06	4		4	100,00%
S04	4		4	100,00%
S03	4	1	5	80,00%
S02				
Gesamt	36	10	46	78,26%

2015 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen anteil
S17		2	2	0,00%
S15	2		2	100,00%
S14	10	4	14	71,43%
S13	1		1	100,00%
S12	2		2	100,00%
S11a	1		1	100,00%
S11	7	2	9	77,78%
S10	1		1	100,00%
S08	8	3	11	72,73%
S07	1		1	100,00%
S06	13		13	100,00%
S04	3		3	100,00%
S02	2		2	100,00%
Gesamt	51	11	62	82,26%



Im S-Tarif ist der Frauenanteil leicht gestiegen und liegt mittlerweile bei 82 %. Die Ausnahme bildet der höchste S-Tarif. Beide S17 Stellen sind männlich besetzt. Eine davon ist eine Leitungsstelle. Die beiden S15 Stellen waren ebenfalls eine Teamleitungsstelle (Stelleninhaberin war in Elternzeit und ist heute nicht mehr hier beschäftigt; Vertretung war männlich; heute ist die Stelle in EG umgewandelt. Sie wurde in

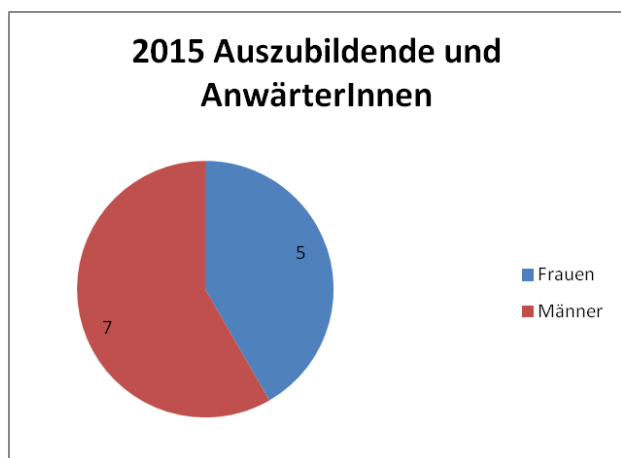
eine EG 11 Stelle aufgewertet und erscheint hier nun nicht mehr). Die beiden jetzigen S 15-Stellen sind durch die Schaffung einer neuen Stelle sowie einer Aufwertung einer Leitungsstelle entstanden.

Im S-Tarif befinden sich in der Regel MitarbeiterInnen in den Bereichen ASD (S 14), den Bereichen Jugendgerichtshilfe/Schulsozialarbeit/Jugendarbeit (S11/S 12) und im Bereich der Jugendarbeit/Kitas/Tagespflege/OGS (S 8 – S 2).

Wird der Blick weiter auf die Eingruppierungen der männlichen Kollegen gerichtet, ist festzustellen, dass vier Kollegen in dem S-Tarif 14, Bereich ASD, zwei Kollegen im S-Tarif 11, Bereich Jugendtreffs und drei Kollegen im S-Tarif 8, Bereich Kita zu finden sind. In den Tarifgruppen S7 bis S2 ist kein Mann tätig.

4. Auszubildende und AnwärterInnen

4.1. Gliederung nach Geschlecht



Die Gesamtzahl der Auszubildenden und AnwärterInnen bei der Stadt Herzogenrath ist gefallen, nachdem er 2011 angestiegen war. Dabei ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden prozentual auf 42 % gestiegen. Vergleicht man den Anteil der weiblichen Auszubildenden mit dem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl, so sind die weiblichen Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert.

4.2. Verteilung nach Gruppen

		2011			2015		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
BeamtInnen	InspektoranwärterIn gehobener nichttechn. Dienst	1	1	2	2	1	3
	Brandmeister Anwärter/in		3	3	1	2	3
Tariflich Beschäftigte	Verwaltungsfachangestellte/r	4	1	5	2	2	4
	Auszubildende LAGA		4	4		2	2
	Fachangestellte/r für Bäderbetrieb		1	1			
Gesamt		5	10	15	5	7	12

Von den fünf Ausbildungsberufen wurden Frauen nur in drei eingestellt. Dies hat sich seit 2011 nicht verbessert. Erstmals wurde eine Brandmeisteranwärterin eingestellt. Damit der 28 %ige Anteil bei den BeamtInnen endlich erhöht wird, müssten gerade hier mehr Frauen als Männer eingestellt werden.

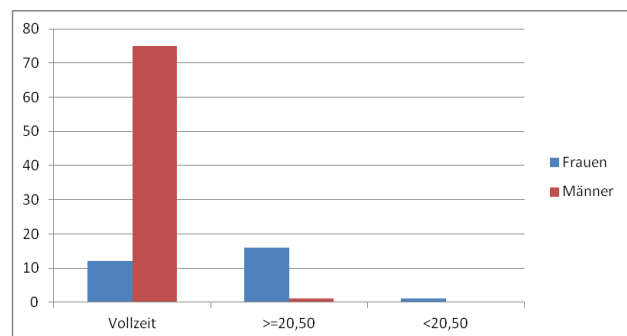
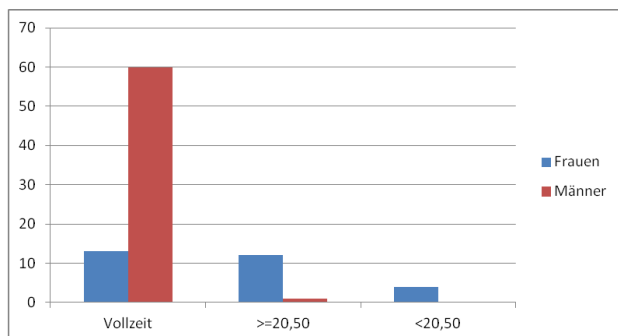
5. Arbeitszeitregelungen

5.1. Teilzeit bei BeamtInnen

Bei den tariflich Beschäftigten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft 39 Stunden. Bei den BeamtInnen hingegen 41 Stunden. Diese Wochenzeiten reduzieren sich ab dem 55. Lebensjahr und noch einmal ab dem 60. Lebensjahr. Diese Reduzierungen sind jedoch nicht berücksichtigt worden.

2011 BeamtInnen Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	13	60	73
>=20,50	12	1	13
<20,50	4		4
Gesamt	29	61	90

2015 BeamtInnen Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	12	75	87
>=20,50	16	1	17
<20,50	1		1
Gesamt	29	76	105



Im Jahr 2015 arbeiten von den Beamten unverändert fast 100 % Vollzeit. Das hat sich auch nicht geändert, obwohl seit 2011 fünfzehn neue Beamte dazu gekommen sind. Bei den Beamtinnen sieht das Verhältnis ganz anders aus. Die Anzahl der Beamtinnen ist geblieben. Der Prozentanteil der in Vollzeit Beschäftigten ist leicht auf 41 % gesunken, sodass 59 % der Beamtinnen in Teilzeit arbeiten. Hier ist wohl ein Trend weg von der unterhältigen Beschäftigung. Hier findet sich nur noch eine Beamtin.

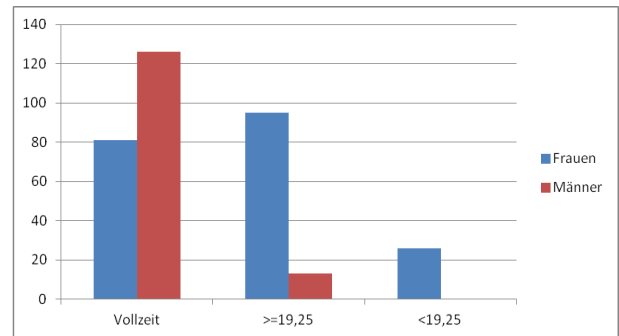
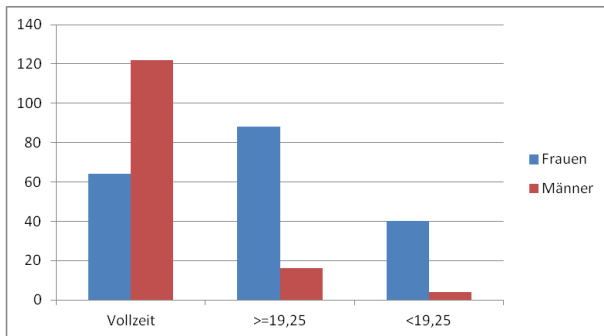
5.2. Teilzeit bei Tariflich Beschäftigten

2011 Tariflich Beschäftigte Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	64	122	186
>=19,25	88	16	104
<19,25	40	4	44
Gesamt	192	142	334

14 %

2015 Tariflich Beschäftigte Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	81	126	207
>=19,25	95	13	108
<19,25	26		26
Gesamt	202	139	341

9 %TZ

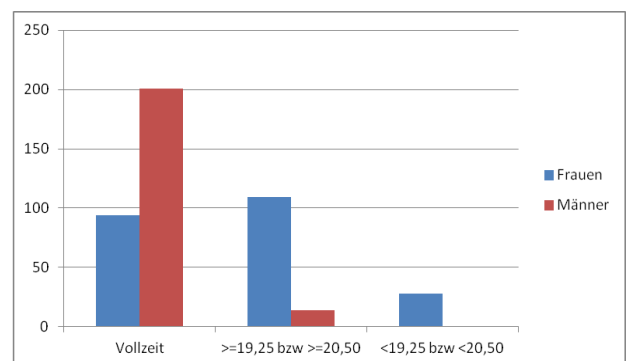
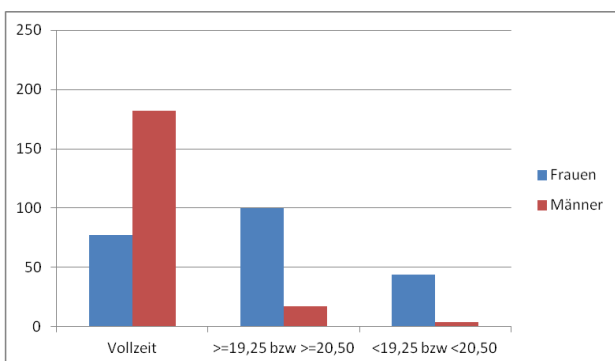


Die Gesamtanzahl der weiblichen tariflich Beschäftigten ist gestiegen, die der männlichen leicht gefallen. Der Stundenumfang hat sich bei den Frauen verändert. Der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen ist wieder gestiegen und liegt nun bei 40 %. Es gibt auch eine erfreuliche Entwicklung zu weniger unterhältig Beschäftigten. Aus frauenpolitischer Sicht ist der Abbau einer auf Dauer angelegten unterhältigen Beschäftigung anzustreben. Diese Beschäftigungsform ist auf 13 Prozent gefallen. Dennoch arbeiten fast 50 Prozent der tariflich beschäftigten Frauen zwischen 19,25 und 39 Stunden. Der Hauptgrund für diese Stundenreduzierung ist die familiäre Situation. Familienaufgaben werden immer noch hauptsächlich von den Müttern wahrgenommen, die dafür teilweise langfristig ihre Stunden reduzieren.

Die Männer arbeiten zu 91 % in Vollzeit. Gesunken ist die Teilzeitquote von 13 % auf 9 %. Unterhältig ist kein Mann mehr beschäftigt.

5.3. Teilzeit insgesamt

2011 insgesamt Teilzeit				2015 insgesamt Teilzeit			
	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	77	182	259	Vollzeit	94	201	295
>=19,25 bzw. >=20,50	100	17	117	>=19,25 bzw. >=20,50	109	14	123
<19,25 bzw. <20,50	44	4	48	<19,25 bzw. <20,50	28		28
Gesamt	221	203	424	Gesamt	231	215	446



Die Teilzeitarbeit bei der Stadt Herzogenrath insgesamt etwas gefallen. Die Teilzeitquote bei den Männern liegt bei 7 %, die der Frauen bei 60 %. In absoluten Zahlen gibt es 17 neue Vollzeitarbeitsplätze bei den Frauen und 19 neue bei den Männern. Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse teilen sich wie folgt bei den Frauen auf: 12 % der Frauen weniger als die Hälfte der regulären Arbeitszeit. Dies waren 2011 noch 20 %. Dafür arbeitet fast jede zweite Frau, nämlich 47 % (2011 waren es 45 %) die Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit oder mehr.

Die Stadt ermöglicht allen KollegInnen, die Beruf und Familie durch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, dies auch zu realisieren. Innerhalb des Vergleichszeitraumes ist die Teilzeitquote der Frauen, bezogen auf alle Beschäftigten, auf von 34 % leicht auf 31 % gefallen. Die Teilzeitquote der Männer ist fast konstant bei 2 % geblieben. Dies bedeutet, dass die hohe Teilzeitquote bei der Stadt Herzogenrath fast ausschließlich in den in Teilzeit arbeitenden Frauen begründet liegt. Es manifestiert sich die traditionelle Rollenverteilung und zeigt somit, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege immer noch fast ausschließlich ein Thema von Frauen ist.

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

2011			2015	
Anzahl Stellen	Nachbesetzung/ Befristet besetzt unbesetzt	(vergl.) Laufbahn- Gruppen	Anzahl Stellen	Nachbesetzung/ Befristet besetzt/ unbesetzt
		h.D.		
1	Nachbesetzung	g.D.	1	Nachbesetzung
4	Neueinstellung befristet		2	Neueinstellung befristet
			1	Nachbesetzung befristet
		m.D.	2	Neueinstellung befristet
5			6	

Die beurlaubten Kräfte sind ausschließlich Frauen. In der Regel werden die durch Beurlaubung frei werdenden Stellen wiederbesetzt. Oft durch befristete Neueinstellungen oder befristete Nachbesetzungen. Allerdings im Beamtinnenbereich nur durch unbefristete Nachbesetzungen. Eine beamtete Kollegin hat somit keine Chance, auf ihren alten Arbeitsplatz zurück zu kehren. Waren es 2003 noch acht Frauen, so waren es 2011 nur fünf und 2015 sind es sechs Frauen.

Waren früher Beurlaubungen vor allem im mittleren Dienst zu verzeichnen, so zeigen sie sich jetzt vor allem im gehobenen Dienst.

5.5. Altersteilzeit

2011						2015						
(vergl.) Laufbahn- gruppen	Stellen	Frau	Mann	Frei- stellung/ Arbeits- phase	Folge	(vergl.) Laufbahn- gruppen	Stellen	Frau	Mann	Frei- stellung/ Arbeits- phase	Folge	
h.D.	1		X	A		h.D.	1		X	F	Neu- einstellung	
g.D.	1		X	F	Nachbesetzt	g.D.	1		X	F	Neu- einstellung	
	3	X		A			1	X		F	nachbeset zt	
	1		X	A			2	X		F	Neu- Einstellung , unbefr.	
mD	1	X		F	Neu- einstellung	m.D.	1	X		F	Neu- einstellung befr.	
	1	X		F	unbesetzt		2	X		F	nachbeset zt	
	3	X		A			2		X	F	Neu- einstellung unbefr.	
	3		X	A				2		X	F	Nachbeset zt
	2		X	F	nachbesetzt		eD	1	X		F	unbesetzt/ Aufgabe gestrichen
	1		X	F	unbesetzt			1	X		F	Fremd- leistung
eD	1	X		F	unbesetzt		14	8	6			
	3	X		A								
	21	12	9									

Bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeit hat sich eine Veränderung ergeben. Wurde diese 2000 noch ausschließlich von Männern wahrgenommen, so veränderte sich das Verhältnis von Männern zu Frauen in 2003 auf 4 zu 2. In 2011 nahmen mehr Frauen als Männer Altersteilzeit in Anspruch.

In der Regel wird das Blockmodell mit Arbeitsphase und Freistellungsphase gewählt. Sind die Beschäftigten in der Freistellungsphase, so bestand bis einschließlich 2014 die Vorgabe der Verwaltung laut Personalkonzept als Anlage zum HSK, dass zumindest Stellenanteile im Bereich eingespart werden müssen.

In 2015 hat sich die Anzahl der Altersteilzeitstellen um ein Drittel verringert. Es nehmen weiterhin mehr Frauen als Männer wahr. Der Umgang mit den frei werdenden Stellen hat sich zuungunsten der Frauen verändert. Bei den Männern wurden alle Stellen wiederbesetzt. Bei den Frauen wurden lediglich 75 % nachbesetzt und 25 % der Stellen wurden gestrichen bzw. in Fremdleistung gegeben.

5.6. Erwerbsminderungsrente/ Aussteuerung

2011			
	Frauen	Männer	Folge
Erwerbsminderungsrente auf Zeit	4	1	Stellen unbesetzt (davon 1 Aufgabe fremdvergeben)
	1	1	Stelle nachbesetzt
Ausgesteuert	1		Unbesetzt
	1		befristet nachbesetzt
	7	2	

2015			
	Frauen	Männer	Folge
Volle Erwerbsminderungsrente	1		Fremdleistung
Befristete Rente	1		Unbesetzt
Dauerhaft erkrankt	1		Befristete Neueinstellung
Befristete Rente		1	Nachbesetzt
	3	1	

Einige Beschäftigte erhalten eine Erwerbsminderungsrente oder sind sogar aus dem Krankengeld ausgesteuert bzw. bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Sie stehen der Stadt für eine begrenzte Zeit, womöglich auch dauerhaft, nicht mehr zu Verfügung. Hier ist der Frauenanteil immer noch größer als der der Männer, wenngleich die absoluten Zahlen zurück gegangen sind. Das Verhältnis von Nachbesetzungen zu freibleibenden Stellen ist bei den Frauen ungünstiger als bei den Männern: keine Stelle wurde nachbesetzt.

6. Stellen mit Leitungsfunktion

Funktion/ Besoldung/ Vergütung	2011				2015			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil
Erste/r Beigeordnete/r		1	1	0,00%	1		1	100,00 %
B 2		1	1		1		1	
Technischer (Dezernent) Beigeordneter		1	1	0,00%		1	1	0,00 %
A 16						1	1	
15Ü		1	1					
Fachbereichs- leitung		5	5	0,00%		5	5	0,00%
A 15						5	5	
A 14		5	5					
ÖRP	1		1	100,00%	1		1	100,00%
A 14	1		1		1		1	
Bereichsleitung	3	7	10	30,00%	1	11	12	8,33 %
A 15		1	1					
A 14						1		
A 13 g.D.	3	2	5		1	2		
EG 14		1	1			1		
EG 13		3	3			4		
A 12						3		
Leiterin Kita	2		2	100,00%	3		3	100,00%
S 15 (EG 10)					1		1	
S 13 (EG 9)					1		1	
S 10 (EG 09)	2		2		1		1	
Stadtbücherei	1		1	100,00%	1		1	100,00%
10	1		1		1		1	
Teamleitung	2	5	7	28,57%	1	5	6	16,67%
A 13 h.D.	1		1		1		1	
A 13 g.D.						1	1	
EG 13		1	1					
A 12		2	2			2	2	
EG 11						1	1	
S 17 (EG 11)		1	1			1	1	
S 15 (EG 10)		1	1					
EG 09	1		1					
Badebetriebs- leitung		1	1	0,00%		1	1	0,00%
EG 10		1	1					

EG 08						1	1	
Wachleitung		1	1	0,00%				
A 12		1	1					
Gesamt ergebnis	9	20	29	31,03%	7	23	30	23,3

In dieser Übersicht sind alle MitarbeiterInnen aufgeführt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung übernehmen. Diese definiert sich durch die Verantwortung für nachgeordnete MitarbeiterInnen und die Durchführung von Beurteilungen sowie MitarbeiterInnengesprächen.

Die Ebene der WahlbeamtlInnen blieb in der Vergangenheit unberücksichtigt. In 2011 gab es die Stelle eines technischen Dezernenten, die heute eine technische Beigeordnetenstelle ist. In der vergleichenden Liste wurde dies berücksichtigt und die Beigeordnetenstelle nachrichtlich mit aufgeführt, jedoch nicht gezählt. Zukünftig werden die Beigeordnetenstellen komplett aufgenommen. Die Bürgermeisterstelle bleibt hier außen vor, da der Stadtrat darauf keinen Einfluss hat.

Auf dieser Ebene zeigt sich ein Verhältnis von 1:1 Frauen/Männer: erste Beigeordnete, technischer Beigeordneter. Aus Gleichstellungssicht sehr erfreulich, dass hier die Gehaltsunterschiede zugunsten der Frau ausfallen.

Bei der Betrachtung der Leitungsstellen zeigt sich eine kontinuierliche Verschlechterung zuungunsten der Frauen.

Die Zahl der Führungskräfte insgesamt ist gestiegen, die Zahl der weiblichen Führungskräfte hat abgenommen. 2011 gibt es 29 Führungskräfte im Gegensatz zu 25 im Jahr 2003. 2003 gab es 25 Führungskräfte, in 2011 bereits 29 und 2015 ist die Zahl auf 30 gestiegen. Der prozentuale Anteil der Frauen ist leider von 40 %, über 31 % auf 23 % in 2015 gefallen. Das bedeutet in Zahlen ausgedrückt: von den 30 Führungskräften sind lediglich sieben mit Frauen besetzt. Die Führungsebene Fachbereichsleitung hat gleichbleibend null Prozent Frauenanteil, bei der Bereichsleitung liegt er nur bei acht Prozent und bei den Teamleitungen dann bei 17 Prozent. Beides ist jeweils mehr als das doppelte gesunken. Lediglich bei den Kita-Leitungen ist ein 100%tiger Frauenanteil zu verzeichnen.

Bei der Betrachtung der Besoldung/Vergütung ist festzustellen, dass diese zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt ist. Männer haben durchweg die höher vergüteten/besoldeten Stellen. Nicht nachvollziehbar erscheinen die Gehaltsunterschiede innerhalb der Teamleitungsebene, aber auch im Vergleich Teamleitung mit Kita-Leitung, Stadtbücherei-Leitung und Badebetriebs-Leitung. Hier variieren die Gehälter zwischen A 13 g.D. und EG 8.

Wird ein Vergleich der Laufbahngruppen gemacht, zeigt sich folgendes Bild (nachrichtlich auch im Vergleich mit 2003):

Laufbahngruppe	2003		2011		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
h.D. absolut	2	6	2	12	3	13
h.D. Frauenanteil	25 %		14 %		19 %	
g.D. absolut	7	9	7	8	5	6
g.D. prozentual	44 %		47 %		46 %	
m.D. absolut	1	0			0	1
m.D. prozentual	100 %				0 %	

Leitungsstellen im höheren Dienst besetzen zu gut 80 % Männer. Die Leitungsstellen im gehobenen Dienst sind fast kontinuierlich um die 45 % mit Frauen besetzt und somit fast ausgeglichen. Jedoch wie oben bereits erwähnt ist hier eine große Gehaltsspanne.

7 Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen

Der Frauenförderplan sieht zum einen Maßnahmen vor, die der Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen dienen sollen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zum anderen sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Pflege enthalten. Im Folgenden wird auf einzelne Maßnahmen im Frauenförderplan eingegangen.

7.1. Stellenbesetzung

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

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit 52 % mehr als ausgeglichen. Allerdings sinkt mit steigender Entgelt- und Besoldungsgruppe der Frauenanteil rapide. D.h. insgesamt sind häftig Frauen und Männer bei der Stadt Herzogenrath beschäftigt, aber eine geschlechtergerechte Verteilung auf Gehaltsstufen und Führungspositionen ist nicht gegeben.

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

Die Stellenbesetzungsverfahren sollten strukturiert, transparent und vergleichbar durchgeführt werden. Die Bewertungsmaßstäbe ergeben sich aus den jeweiligen Stellenausschreibungen. Eine Gewichtung bei den geforderten Fähigkeiten und Voraussetzungen sind im Vorfeld im Bewertungsgremium festzulegen.

7.2. Fortbildung

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

Bei der Stadt Herzogenrath wird unterschieden zwischen fachlicher und überfachlicher Fortbildung sowie Führungskräftefortbildung. Die fachliche Schulung obliegt den einzelnen Bereichen. Dies ist eine besondere Aufgabe der Führungsverantwortlichen hier im Sinne der Frauenförderung anzuregen und Mitarbeiterinnen gezielt zu einer Weiterqualifizierung zu motivieren.

Die überfachliche Fortbildung und die Nachwuchskräftefortbildung ist in den letzten Jahren deutlich zurück gefahren worden. Das Seminarangebot im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms ist massiv kleiner geworden. Gab es 2011 und 2012 noch ein Programmheft, so wurde 2013 nichts angeboten und 2014/2015 nur vereinzelt Seminare. Dies ist ein Manko und sollte strukturiert wieder aufgenommen werden. Auch in Zeiten finanzieller Schwierigkeiten darf die Fortbildung und Förderung der Beschäftigten, immer

unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung, nicht völlig vernachlässigt werden.

7.3. Angestelltenlehrgang I und II

In den letzten Jahren wurden der Angestelltenlehrgang I und II sowie der Aufstieg in den höheren Dienst angeboten. Für die Lehrgänge konnte sich jede/r Beschäftigte/r melden. Mit dem Einverständnis der jeweiligen Führungskraft wurden die Betroffenen zu einem Testverfahren geschickt. Bisher konnten ein bis zwei Beschäftigte mit den besten Noten den Lehrgang besuchen. Es wurde aber deutlich, dass es rechtliche Verpflichtungen für einen Lehrgang gibt. Besetzt eine Person neu eine Stelle, deren Voraussetzungen sie nicht erfüllt, so muss sie den entsprechenden Lehrgang besuchen. Die Teilnahme in den Jahren 2011 – 2015 sieht wie folgt aus und die Teilnahme in den Jahren 2015 – 2018 ist wie folgt geplant: Zwei Frauen und ein Mann besuchen seit 2014 den AL I bis 2016. Seit 2015 besuchen zwei Kolleginnen den AL II. Eine Kollegin wollte den AL I wegen Mutterschutz und Elternzeit nicht antreten. Ihr wird der Platz jedoch freigehalten. Die vier Kolleginnen sitzen auf höherwertigen Stellen.

7.4. Fortbildungsangebote zur Gleichstellung/für Frauen

Im Sinne der Frauenförderung wurden wie in der Vergangenheit im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms sowohl speziell Seminare zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ als auch zur Frauenförderung angeboten.

An diesen Angeboten können auch die Kolleginnen teilnehmen, die sich ganz in Elternzeit befinden. Das Programm wird ihnen nach Hause gesandt. Es bestand bis einschließlich 2014 eine Kooperation mit der Stadt Würselen, gemeinsam jährlich zwei Seminare speziell für Frauen anzubieten. Themen waren beispielsweise „Das Kesser-Besser-Modell-Erfolgreich reden und überzeugen“, „Zwischen Elan und Erschöpfung - Verwaltung, Haushalt, Familie“, „Strategien für den beruflichen Erfolg - Der Zieletag“, „Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Aus finanziellen Gründen wurde die Kooperation Ende 2014 beendet und demzufolge keine entsprechenden Seminare mehr geboten. Diese Seminare sollten schnellst möglich wieder aufgenommen werden.

7.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen wurden genehmigt. Zur Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zeigt sich, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nicht mehr gleichbedeutend mit der hälftigen Arbeitszeit ist. Zunehmend besteht auch Interesse in der Elternzeit oder direkt nach der Elternzeit, die dann nur ein oder zwei Jahre genommen wird, tageweise erwerbstätig zu sein. Dies erleichtert den Wiedereinstieg mit sehr kleinen Kindern. Ein Problem für den Arbeitgeber ist sicher, dass der Wunsch der Kolleginnen vor allem nach Vormittagstätigkeit besteht. Das ist für die Abläufe in den einzelnen Bereichen nicht immer einfach. Zudem bleiben viele Mitarbeiterinnen bei einer Teilzeittätigkeit, auch wenn die Kinder größer werden bzw. wenn sie bereits aus dem Haus sind. Deshalb liegt die Teilzeitquote der Frauen in Herzogenrath bei 60 %. Mit zunehmendem Alter der Kinder sollte hier ein Umdenken auf beiden Seiten passieren. Einerseits muss das Bestreben des Arbeitgebers sein, die Kolleginnen von Anfang an zu unterstützen, den Wiedereinstieg gemeinsam zu gestalten und sie bei der Personalplanung fest im Blick zu haben. Andererseits wird auch von den Kolleginnen eine Flexibilität erwartet, die neben den persönlich-familiären Notwendigkeiten die Erfordernisse eines funktionierenden Arbeitsablaufes berücksichtigen. Elternzeit wurde im Berichtszeitraum fast ausschließlich von Frauen genommen. Lediglich

einige wenige Kollegen haben zeitgleich mit ihren Frauen zwei Monate Elternzeit genommen. Die klassische Rollenverteilung wurde somit beibehalten. Es bleibt abzuwarten, wie sich das neue Elterngeld plus auf das Verhalten der Beschäftigten auswirken wird. Ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement, so wie es interkommunal in dem Projekt Netzwerk W -Wiedereinstieg in den Beruf: familienbewusste Personalpolitik in öffentlichen Verwaltungen- erarbeitet wurde, ist dringend anzustreben. Damit werden Beschäftigten, die Eltern werden, von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zur Durchführung des Wiedereinstiegs strukturiert und engmaschig begleitet. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit alternierende Telearbeit zu machen. Hiervon wird weiterhin kaum Gebrauch gemacht.

7.6. Übergreifende Maßnahmen

Viele Jahre wurde bei der Stadt in einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe Personalentwicklung vorangetrieben. Diese Arbeit ist in den letzten Jahren, zum einen durch eine Verschiebung der Schwerpunkte im Personalbereich und dann durch die zahlreichen personellen Wechsel im Personalbereich fast zum Erliegen gekommen. Dieser Prozess sollte wieder neu aufgegriffen und belebt werden.

8. Zusammenfassung

Die Analyse der Personaldaten der letzten Jahre zeigt auf, dass fast gleich viele Frauen wie Männer bei der Stadt Herzogenrath beschäftigt sind, diese sich aber nicht paritätisch auf alle Gehaltsstufen und Funktionsebenen verteilen. Daher muss es nach wie vor erklärtes Ziel sein, da wo Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen zu fördern.

Der Bericht veranschaulicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor fast ausschließlich Frauensache ist. Hierzu gilt es, Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit weiter auszugestalten. Dies wird bereits jetzt in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen und alternierender Telearbeit praktiziert. Im Bereich der Arbeitszeiten sollten noch mehr Modelle ausgeschöpft werden, die auch außerhalb der Kernarbeitszeiten liegen können. Hier ist Kreativität gefragt, die eben für eine begrenzte Zeit sowohl den familiären Bedürfnissen gerecht wird, als auch die dienstlichen Belange berücksichtigt. Alternierende Telearbeit ist durch eine umfassende Dienstvereinbarung geregelt.

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

Die Altersstruktur bei der Stadt Herzogenrath war im Vergleich zu anderen Kommunen relativ ausgeglichen. Dennoch werden in den nächsten drei Jahren 19 Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden. Hier sollte sowohl bei der Nachbesetzung innerhalb des Hauses als auch bei Neueinstellung besonderer Wert auf die Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit gelegt werden.

Dies gilt auch für den Nachwuchs. Bei den Ausbildungsplätzen sollte genau darauf geachtet werden, dass sich das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Laufbahngruppen angleicht, zumal die Qualität der jungen Frauen in der Regel sehr gut ist. Im BeamtenInnenbereich sind Frauen noch weit unterrepräsentiert. In einzelnen Berufsfeldern fehlen ebenso Frauen, beispielsweise Landschafts- und Gartenbau, Fachangestellte/r für Bäderbetrieb, Brandschutz.

B Prognose und Zielvorgaben

1 Datengrundlage

Als Datengrundlage können zum einen die kalkulierbaren Personalveränderungen genommen werden. Zum anderen gibt es eine gewisse Anzahl von freiwerdenden Stellen, deren Gründe nicht vorhersehbar sind und durch Veränderungen im Haus, z.B. frei werdende Stellen, die intern nachbesetzt werden. Dadurch machen nachrückende KollegInnen wiederum Stellen frei, die ggf. nachbesetzt werden. Für die planbar frei werdenden Stellen können konkrete Zielvorgaben gemacht werden. Für alle anderen Fälle frei werdender Stellen können grundsätzliche Aussagen getroffen werden.

2014 konnten so 26 Beschäftigte erfasst werden. 2018 sind das 15 Beschäftigte. Dazu müssten vollständigshalber auch die ATZ-Stellen hinzugerechnet werden. Da die Beschäftigten, die bereits in Altersteilzeit sind, separat erfasst wurden und bereits Regelungen zur Nachbesetzung getroffen wurden, erübrigt sich das hier. Zudem ist davon auszugehen, dass zukünftig relativ wenige Beschäftigte von ATZ Gebrauch machen werden. Für die tariflich Beschäftigten ist es finanziell sehr unattraktiv geworden und im Bereich der BeamtInnen kann nur noch bis 11/2015 ATZ beantragt werden.

BesGr/ EG		01.05.2015 – 01.07.2018 (3 Jahre)		2018			Heutiger Anteil Frauen in %	Ziel- vor- gabe Anteil Frauen in %
		fester Renten- eintritt	mögl. Renten- eintritt	Frauen	Männer	Ge- samt		
h.D.	A 15	1			1	1	0 %	20 %
	EG 13		1		1	1	0 %	17 %
m.D.	A 9	1			1	1	50%	50 %
	EG 8	1	1	1	1	2	75%	Quote erfüllt
	EG 6	5	1		6	6	33%	37 %
	EG 5	1	2	3		3	79,31%	Quote erfüllt
	EG 4		1		1	1	0,00 %	34 %
e.D.	EG 3		2	2	1	1	73,33 %	Quote erfüllt
	EG 2	1	3	3	1	4	97,22	Quote erfüllt
						19		

2. Prognosen und Zielvorgaben bis 2018

2.1 Prognose der zu besetzenden Stellen

Unter Berücksichtigung der vorne aufgeführten Bestandsaufnahme fallen bei der Analyse der Beschäftigungsstruktur unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten drei Aspekte auf:

- Der geringe Anteil von Mitarbeiterinnen im höheren Dienst bzw. von tariflich Beschäftigten der entsprechenden Entgeltgruppen
- Der geringe Anteil von Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen
- Der überproportionale Anteil von Mitarbeiterinnen an Teilzeitbeschäftigung
- Der geringe Anteil von Frauen in bestimmten Berufsgruppen wie Feuerwehr, Garten- und Landschaftsbau

Eine Prognose der zu besetzenden Stellen für die Geltungsdauer der nächsten 3 Jahre ist nur schwer zu erstellen.

Dennoch liegt die grundsätzliche Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen durch Ausscheiden bei Erreichung der Altersgrenze vor. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle zwingend in Altersteilzeit gehen, weil bei einigen ein Zeitkorridor besteht. Ebenso ist festzustellen, dass in den letzten Jahren durchschnittlich ca. fünf Personen jährlich aus der Verwaltung ausgeschieden sind, ohne dass dies planbar war (Versetzung, Elternzeit, Kündigung, vorzeitiger Ruhestand, Tod).

Ebenso ist aufgrund des Fachkräftemangels damit zu rechnen, dass Beschäftigte zu anderen Verwaltungen abwandern.

2.2 Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre

Im Rahmen der Personalentwicklung einschl. Fortbildung wird Frauenförderung in der Stadtverwaltung Herzogenrath für die nächsten drei Jahre als Gemeinschaftsaufgabe festgeschrieben.

In den nächsten drei Jahren werden alle frei werdenden Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Altersteilzeit, durch Umsetzung/Versetzung oder unvorhergesehenes Ausscheiden von Beschäftigten, die zur Wiederbesetzung anstehen und die bezogen auf den Bereich (Berufsgruppe, Besoldungs-, Entgeltgruppen) einen Frauenanteil von weniger als 50 % aufweisen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt insbesondere für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sind. Zudem sind die konkreten Zielvorgaben einzuhalten.

Sollte dies nicht geschehen, so ist seitens der Personalverwaltung schriftlich zu begründen und in einer Statistik jährlich dem Rat vorzulegen.

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

Alle wieder zu besetzenden Stellen in Bereichen, die einen Frauenanteil von derzeit unter 20 % aufweisen, sind auch extern auszuschreiben, wenn keine internen Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte fachliche Qualifikation erfüllen und keine

haushaltsrechtlichen Bestimmungen eine externe Besetzung ausschließen. Zudem sind besondere Maßnahmen zu ergreifen, die über das übliche Maß einer Ausschreibung hinaus gehen, um verstärkt (junge) Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Bei frei werdenden Stellen in Bereichen, die zur Zeit einen Frauenanteil von 0 % aufweisen, sind zusätzliche Maßnahmen zu treffen wie z.B. die Überprüfung der Gründe, warum sich keine Frau in diesem Bereich befindet und die Erarbeitung von Vorschlägen, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen wie beispielsweise das Anbieten spezieller Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen.

Darüber hinaus ist eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme, kleine Leitungsfunktionen für Frauen zu schaffen, damit sie auch grundsätzlich mit Führungsaufgaben in Berührung kommen und sich so weiter qualifizieren und vorbereiten können. Über diese Maßnahmen ist jährlich zu berichten.

Um die Veränderungen innerhalb des Besoldungs- und Entgeltgefüges besser bewerten zu können, wird zukünftig eine Statistik der Höhergruppierungen und Beförderungen geführt. Dies getrennt nach Geschlecht, Entgelt- und Besoldungsgruppen, Wartezeit und Häufigkeit der Beförderung/Höhergruppierung.

Zudem ist eine Statistik über die Stellenbesetzungen (intern und extern) zu führen. Hierbei werden erfasst: Anzahl der Bewerbungen differenziert nach Geschlecht, Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen sowie das Ergebnis der Stellenbesetzung. Dies ist für den Bereich der Auszubildenden separat auszuweisen. Da sich deutlich die Tendenz zeigt, dass sich in den beiden Bereichen Feuerwehr sowie Garten- und Landschaftsbau kaum junge Frauen bewerben, sind hier frühzeitig geeignete Maßnahmen zu ergreifen und dann entsprechend zu dokumentieren, junge Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. Darüber hinaus sind bei der Feuerwehr die Einstellungsvoraussetzungen zu überdenken, damit die strukturellen Hindernisse für Frauen abgebaut werden können.

C Maßnahmenkatalog

1 Präambel

Mehr als 50 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 GG „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ haben gezeigt, dass eine faktische Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere im Arbeitsleben nicht erreicht werden konnte. Dies trifft auch für die Stadtverwaltung Herzogenrath zu. Immer noch befinden sich Frauen überproportional in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen und sind in Führungspositionen viel zu wenig vertreten.

Die Stadtverwaltung Herzogenrath setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien.

Die Herstellung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere eine Aufgabe der Führungsverantwortlichen. Sie tragen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die formulierten Ziele realisiert und die konkreten Maßnahmen des Frauenförderplanes umgesetzt werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Frauenförderung ist Teil der Führungsverantwortung.

Mitarbeit bedeutet für die unmittelbar zuständigen Stellen, die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplanes, d.h. dessen praktische Umsetzung. Darüber hinaus bedeutet Mitarbeit auch, Vorschläge einzubringen und Anregungen zu geben. Insbesondere jedoch durch das eigene Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Herzogenrath verstärkt und gefestigt wird.

Der Frauenförderplan der Stadt Herzogenrath soll ein Instrument sein, um die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW nach Gleichstellung zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit von Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Ziel ist, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind und die Vereinbarkeit von Beruf/Pflege und Familie für Frauen und Männer verbessert wird.

2 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadt Herzogenrath und für die Eigenbetriebe bzw. Gesellschaften, an denen die Stadt mehrheitlich beteiligt ist.

Entsprechend dem § 2 Absatz 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Herzogenrath allein oder

gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet und festgeschrieben werden.

3 Übergreifende und flankierende Maßnahmen

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Im Rahmen vom Haushalts sicherungskonzept, der vorläufigen Haushaltsführung und anderen Personalsparmaßnahmen der Haushaltskonsolidierung ist darauf zu achten, dass Maßnahmen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sind Maßnahmen zu ergreifen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen.

Der Bereich Personal wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Zielsetzungen des Frauenförderplans und deren Umsetzung begleiten. Es wird jährlich ein kurzer Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen und die Veränderung in der Beschäftigungsstruktur vorgelegt. So können Vorschläge zu weitergehenden Maßnahmen erfolgen und die Zielerreichung kontinuierlich überprüft werden.

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

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

Stellen, die wegen Mutterschutz/Erziehungszeiten/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Absatz 6 LGG bzw. § 14 Absatz 4 LGG von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.

Die Stadt Herzogenrath ist bestrebt, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV einzugehen. Bei der Vertragsvergabe an private Firmen wird in gleicher Weise verfahren. Die Einhaltung von tariflichen Mindestlöhnen ist bei Vertragsvergabe Voraussetzung und zu überprüfen.

Mit Blick auf eine sich verändernde Unternehmenskultur der öffentlichen Verwaltung wird bei der Darstellung der Verwaltung sowohl nach innen als auch nach außen

auf die Sichtbarmachung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an diesen Leistungen geachtet.

Bei internen Gremien sind weibliche Beschäftigte zu beteiligen und eine Geschlechtergerechtigkeit ist anzustreben. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen, einschließlich der Übernahme von Führungspositionen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege gewährleistet wird. Grundlage sind die Bestimmungen des Frauenförderplans und des Landesgleichstellungsgesetzes.

Bei den Produkten der Stadt Herzogenrath ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen.

Alle Statistiken, Berichte, Erhebungen und Analysen, die von der Verwaltung für den internen Gebrauch und für den Rat erstellt werden und personenbezogene Daten enthalten, sind, soweit zielführend, geschlechtsspezifisch und anonymisiert zu erstellen. Hierauf haben bereits die einzelnen Bereiche bei der Erstellung von Statistiken zu achten.

Im internen und externen dienstlichen Schriftverkehr, inklusive Email-Verkehr, ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Dies gilt ebenso für Formulare, Statistiken und Berichte, die von der Stadt Herzogenrath erstellt werden sowie für Dienstvereinbarungen und Dienstweisungen.

4 Stellenausschreibung

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

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

- 4.2 In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil unter 50 % gilt, dass die Personalverantwortlichen Frauen mit der geforderten Qualifikation verstärkt zur Bewerbung motivieren und sie unterstützen.
- 4.3 Liegt der Frauenanteil unter 20 %, wird grundsätzlich auch extern ausgeschrieben sofern haushaltrechtliche Bestimmungen einer externen Besetzung nicht entgegen stehen. Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.
- 4.4 In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn auszuschreiben. In den internen und externen Ausschreibungen wird in diesen Fällen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht

sind und sie bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Es erfolgt der Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW bevorzugt berücksichtigt.“

- 4.5 Alle Stellen im Ausbildungsbereich, ausgenommen Praktikantinnen und Praktikanten, sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil an einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Zudem sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die Bewerbung von Frauen erhöhen können. Diese sind zu dokumentieren.
- 4.6 Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, sind grundsätzlich dahingehend zu überprüfen, ob und welche Formen von Teilzeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung in der Stelle möglich sind. Unter Berücksichtigung des § 8 Absatz 6 LGG sind alle Stellen, einschließlich der Stellen mit Leitungsfunktion auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollten zwingende dienstliche Gründe dagegenstehen, sind die Gründe schriftlich darzulegen und der Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig zuzugehen, dass sie gegenüber der Verwaltungsleitung ihr Widerspruchsrecht geltend machen kann. Das kann beispielsweise die gezielte Werbung in Schulen sein oder das Anbieten von Praktika.
- 4.7 Die Ausschreibung hat sich grundsätzlich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Anforderungsprofile sind vor der Ausschreibung zu erstellen.
- 4.8 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist bei den sozialen Kompetenzen zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann. Ist dies der Fall, erhalten Ausschreibungen den Zusatz: „Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“
- 4.9 Zu den Schlüsselqualifikationen bei Stellen mit Leitungsaufgaben gehören auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierungen sowie Vorbeugung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

5 Stellenbesetzungen

- 5.1 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Sofern es für die zu übertragende Stelle von Bedeutung ist, sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen als Auswahlkriterium mit einzubeziehen.
- 5.2 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert

sind, sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen oder alle Bewerbungen von Frauen zum Auswahlverfahren einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

- 5.3 Die jeweilige Auswahlkommission für die Personalauswahl soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, sind die Gründe durch den Dienstherrn aktenkundig zu machen. An der Auswahlkommission ist die Gleichstellungsbeauftragte oder in Urlaubs- und Krankenvertretung eine bestellte Vertreterin zu beteiligen.
 - 5.4 Hält die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag der Kommission für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan der Stadtverwaltung Herzogenrath, kann sie innerhalb einer Woche dem Personalvorschlag der Kommission widersprechen. Der Bürgermeister/die Bürgermeisterin entscheidet dann erneut über die Maßnahme. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.
 - 5.5 Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, ist anzustreben, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
 - 5.6 Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 1 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Stellungnahme noch einbezogen werden kann. Diese ist dem Personalrat mit vorzulegen.
- ## 6 Ausbildung
- 6.1 Die Stadt Herzogenrath setzt sich zum Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern.
 - 6.2 Bei der Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
 - 6.3 Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Weitergehende rechtliche Bestimmungen und Tarifvereinbarungen bleiben davon unberührt.
 - 6.4. Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, vergleiche § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

- 6.5 Die Ausbildungsleitung entwickelt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den nächsten drei Jahren ein Konzept mit dem Ziel, Mädchen und junge Frauen für Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich besonders anzusprechen und ist bemüht, das Ausbildungsangebot um innovative Berufe, die für Mädchen attraktiv sind (z. B. Ausbildung zur Informationskauffrau, Systemkauffrau) zu erweitern.

Praktikumsstellen im Rahmen des Betriebspraktikums für SchülerInnen werden in diesem Bereich bevorzugt an Mädchen vergeben. Die Schulen im Stadtgebiet werden jeweils über dieses besondere Angebot insbesondere für Mädchen unterrichtet.

7 Fortbildung

- 7.1 Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern in den einzelnen Bereichen sowie Fort- und Ausbildungsbeauftragten, wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms.

- 7.2. In Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u. a. folgende Themenstellungen zu behandeln:

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung/Gender Mainstreaming
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungsverantwortlichen verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin/des Bewerbers nicht möglich, ist sie schnellstmöglich nachzuholen.

- 7.3 An den Fortbildungen des internen Fortbildungsprogramms dürfen Teilzeitbeschäftigte bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

- 7.4 Führungsverantwortliche haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. entsprechend § 11 Abs. 3 des LGG die notwendigen Kosten erstattet. Gleiches gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Beschäftigten sind angemessen darüber zu informieren.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten, wie z. B. Rhetorik für Frauen, Selbstbehauptung und spezielle Seminare, die sie motivieren und unterstützen, sich beruflich weiterzuentwickeln.

- 7.5 Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden, werden entsprechende Fortbildungen angeboten, welche die berufliche Wiedereingliederung erleichtern.

Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ist grundsätzlich auch während der Elternzeit/der Beurlaubung möglich.

- 7.6 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten dienen, solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis die Zielquote hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter gem. LGG erreicht ist. Für Beschäftigte in den unteren Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt. Hierdurch soll ihre berufliche Qualifikation verbessert und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Einstieg in andere Berufsfelder ermöglicht werden.

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

- 8.1 Die Stadtverwaltung Herzogenrath ermöglicht ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege erleichtern und schafft hierfür die entsprechenden Voraussetzungen durch eine schriftliche Vereinbarung. Parallel dazu wird mit den Betroffenen frühzeitig überlegt, wie eine Aufstockung und Veränderung der Arbeitszeiten mit zunehmendem Alter der Kinder bzw. dem Wegfall der Pflegetätigkeit erreicht werden kann. Die Reduzierung der Arbeitszeiten sollte solange erfolgen, wie es für die Vereinbarkeit zwingend erforderlich ist.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Herzogenrath ermöglicht. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Herzogenrath männliche Beschäftigte, welche die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Verwaltung begrüßt das Engagement von Vätern, die sich um die Familienarbeit kümmern. Alle Beschäftigten werden durch den Bereich Personal ausführlich über die gesetzlichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung oder flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert. Hierbei wird auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie ausdrücklich hingewiesen.

- 8.2 Für Frauen und Männer, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden Maßnahmen, z.B. Fortbildung, initiiert, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation zum Ziel haben.

Frauen, die im Anschluss an den Mutterschutz bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, wird auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit mit mindestens einem BU von 50 %. Bei längerer Beurlaubung/Elternzeit oder anderen Formen der Elternzeit wird eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Beschäftigten in Elternzeit oder in Beurlaubung werden von den Führungsverantwortlichen regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich informiert. Ebenso erhalten diese Beschäftigten zeitnah Informationen über grundlegende Veränderungen innerhalb der Verwaltung durch die Bereiche Personal und Organisation.

Bei Stellen, die aus Gründen der Elternzeit/der Beurlaubung vakant sind, ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Dies gilt ebenfalls für frei werdende Stellenanteile bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

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

In der Regel werden Teilzeitwünsche aufgrund von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege befristet beantragt. Um sowohl für die KollegInnen selbst als auch für die gesamte Planung des Personalbedarfs sicher organisieren zu können, ist ein fester jährlicher Termin anzustreben.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Stelleninhaberinnen/Stelleninhabern, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit gehen, sind wichtige Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

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

- 8.3 Die Stadtverwaltung Herzogenrath unterstützt die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten, alternierender Telearbeit und anderen Maßnahmen wie z. B. Jahresarbeitszeitkonten im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

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

Darüber hinaus ist Vätern und Müttern von schulpflichtigen Kindern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit den Schulferien anzupassen. Hierzu ist mit den unmittelbaren Führungsverantwortlichen und den direkten KollegInnen (Vertretungsregelung) Einvernehmen herbeizuführen.

9 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

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

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

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

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

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

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

Der Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, ebenso wie die u.a. Thematik Mobbing am Arbeitsplatz, sollte dezidiert in einer Dienstanweisung oder einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

10 Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing hat in den letzten Jahren zugenommen. Mobbing lässt sich u. a. festmachen an:

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand der Beschäftigten.

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

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

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

Die von Mobbing betroffenen Beschäftigten können sich direkt an die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Führungsverantwortlichen wenden. Der Dienstweg braucht nicht eingehalten zu werden. Durch ihre Beschwerde dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen wie z.B. Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Führungsverantwortliche, die nachweisbar trotz Kenntnis von Mobbing nicht eingreifen oder selbst beteiligt sind, sind für weitere Beförderungen wegen Zweifel an ihrer sozialen Kompetenz bzgl. ihrer MitarbeiterInnenführung und ihrer Vertrauenswürdigkeit nicht geeignet und können an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.

11 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat jeweils eine Geltungsdauer von 3 Jahren. Die aktuelle Fortschreibung erfolgt jedoch mit einer Verzögerung von einem Jahr. Der Frauenförderplan behält bis zur Verabschiedung der erneuten Fortschreibung seine Gültigkeit. Im Hinblick auf die Wahrnehmung der Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe entwickeln die Fachbereiche/Bereiche jeweils eigene konkrete Ziele und planen für die Umsetzung in ihrem Aufgabenbereich

Maßnahmen in Orientierung an den Zielen und Maßnahmen des Frauenförderplans unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Fachbereiche/Bereiche.

Mit Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplans werden dem Rat der Stadt Herzogenrath ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans und ein Entwurf zur Fortschreibung des Frauenförderplans als Beschlussvorlage vorgelegt.

12 Schlussbestimmung

Die Fortschreibung des Frauenförderplan erfolgt mit Beschluss des Rates vom 15.12.2015 und gilt für weitere drei Jahre. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Herzogenrath werden über seine Bestimmungen ausführlich informiert.