

Gleichstellungsplan der Stadt Wülfrath

für die Jahre 2019 - 2024

Stadt Wülfrath



Stand 30.April 2019



Inhalt

- a) Vorwort der Bürgermeisterin
- b) Gesetzliche Grundlagen
- c) Geltungsbereich
- d) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- e) Daten, Bestandsaufnahme, Personal der Stadt Wülfrath
- f) Maßnahmen und Detailinformationen
- g) Schlussbestimmungen und Geltungsdauer

Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips
- 1.4 Förderung eines guten Arbeitsklimas

Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen
- 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 2.3 Kinderbetreuung
- 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen bringen



a) Vorwort der Bürgermeisterin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der vorliegende Gleichstellungsplan ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen erarbeitet worden und berücksichtigt zugleich die Struktur der Stadtverwaltung Wülfrath. In diesem Plan verpflichtet sich die Verwaltung, die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern kontinuierlich umzusetzen.

Nach wie vor ist die Lücke zwischen dem Verfassungsanspruch auf Gleichberechtigung und der sozialen Wirklichkeit für Frauen noch nicht ganz geschlossen.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Berücksichtigung von Frauen und Männern in Beruf, Karriere, Familie und einer fairen Verteilung aller Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten, beitragen.

Frauenförderung, Karriereförderungskonzepte und familiengerechte Personalpolitik sind in Zeiten akuten Fachkräftemangels wichtige Instrumente, um qualifizierte Frauen anzuwerben und an die Stadt Wülfrath zu binden. Eine leistungsorientierte und zukunftsfähige Verwaltung wird schon aus wirtschaftlichen Gründen auf qualifizierte Frauen nicht verzichten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten herzustellen, erfordert die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern entsprechend zu berücksichtigen. Flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle sind Voraussetzung und mittlerweile gelebte Wirklichkeit.

Eine individuelle und qualifizierte Wiedereingliederung nach der Familienphase ist wirkungsvolle Gleichstellungsförderung und steigert die Leistungsfähigkeit.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt der gesamten Dienststelle. Eine Herausforderung, der wir uns alle stellen! Insbesondere sind Führungskräfte und Personalverantwortliche gefordert Verantwortung für die Umsetzung zu übernehmen und in ihrem Bewusstsein zu verankern.

Unterrepräsentanzen, zum Beispiel von Männern auf Stellen im Sozialdienst und von Frauen auf Stellen mit Führungsverantwortung, können nur ausgeglichen werden, wenn die Zielsetzung von allen Personen, die Personalverantwortung tragen, verfolgt wird und sich in konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung niederschlägt.

Es ist mir ein besonderes Anliegen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in bestimmten Bereichen zu unterstützen und Frauen innerhalb unserer Verwaltung Aufstiegs- und Fördermöglichkeiten zu eröffnen.

Dr. Claudia Panke
Bürgermeisterin



b) Gesetzliche Grundlagen

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt“. (Artikel 3, Absatz 2 des **Grundgesetzes**). Der Staat fördert die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Kernstück des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verpflichtung für die Kommunen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen.

Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Mit ihm wurde das Landesgleichstellungsgesetz NRW novelliert.

Mit der Überarbeitung wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Zentrale Ziele des neuen LGG sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand. Wesentliche Änderungen:

Gleichstellungsplan

- Der Gleichstellungsplan kann für fünf (statt drei) Jahre erstellt werden. Er ist verpflichtend fortzuschreiben (§ 5 Abs. 1 LGG)
- Der Gleichstellungsplan nimmt stärkeren Einfluss auf organisatorische und personelle Prozesse. Insbesondere sind „Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten [eines gültigen] Gleichstellungsplans auszusetzen“ (§ 5 Abs. 8 LGG).
- Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung (§ 5 Abs. 10 LGG).
- Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine besondere Verpflichtung nicht nur für die Dienststelle, sondern auch für alle Führungskräfte (§ 5 Abs. 10 LGG).

Frauenförderung / Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).

Rechte und Rechtsschutzmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

- Soweit eine erforderliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unterbleibt, ist eine getroffene Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG). Zudem ist der Gleichstellungsbeauftragten eine Klagemöglichkeit eröffnet worden, soweit die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder einen den Bestimmungen des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (§ 19a Abs. 1 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewertungskommission (§17 Abs. 1 LGG).
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren (§ 18 Abs. 2 LGG)

Sonstiges

- Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist eine für die Leistungsbeurteilung Relevante Aufgabe aller Führungskräfte (§ 1 Abs. 3 LGG).
- In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten (§ 4 LGG).



Das Allgemeine **Gleichbehandlungsgesetz** (AGG), das z.B. jede Art der Diskriminierung von Frauen und Männern verbietet.

Gemeindeordnung § 5, Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinde gem. § 13 der Hauptsatzung der Stadt Wülfrath.

Gleichstellungsplan

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind unter anderem Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten zu schaffen. Die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Berufsgruppenbereichen der Verwaltung abzubauen und Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen. Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Der Gleichstellungsplan ist Handlungsrahmen für Rat, Verwaltungsvorstand, Führungskräfte, Personalrat, Gleichstellungsstelle und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt der gesamten Dienststelle. Die Gleichstellungsstelle überwacht die Durch- und Umsetzung des Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Dienststelle und wirkt bei der Ausführung aller Vorschriften und Maßnahmen mit, die gleichstellungsrelevant sind (§17 LGG). Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. (§ 18 LGG).

Ihr steht gemäß § 19 LGG ein Widerspruchsrecht zu, wenn eine Maßnahme nicht mit dem Landesgleichstellungsgesetz oder dem Gleichstellungsplan in Einklang stehen.

Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

c) Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Wülfrath.

d) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Laut § 20 LGG können die Beschäftigten sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt bei der Ausführung aller Vorschriften und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dazu gehört insbesondere die Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung. Als Ansprechpartnerin für Fragen zum Gleichstellungsplan, für Anregungen etc. steht die Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung zur Verfügung.



Die Gleichstellungsbeauftragte hat u. a. folgende Wirkungsfelder:

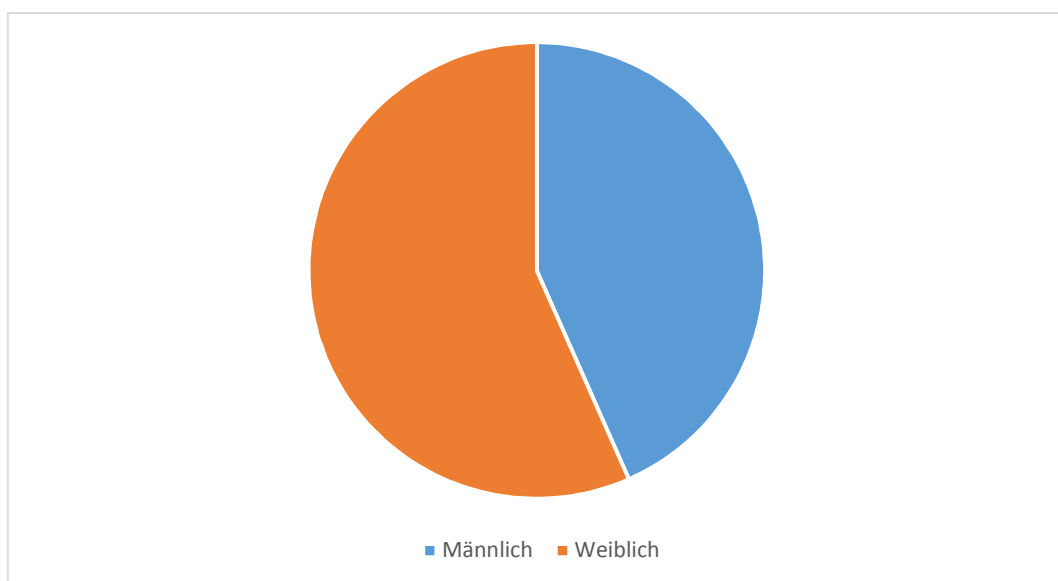
- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Verwaltung
- Teilnahme an Projekt- und Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Rates der Stadt und ihrer Ausschüsse

e) Daten, Bestandsaufnahme, Personal der Stadt Wülfrath

Gesamtbelegschaft inklusive Auszubildende und Anwärter/-innen

Im Gleichstellungsbericht der Stadt Wülfrath werden ab dem Stichtag 30.04.2019 fortlaufend bei der Gesamtbelegschaft ebenfalls die beurlaubten und die in der sogenannten Freizeitphase (Altersteilzeit) befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erfasst.

Bei der Stadt Wülfrath sind von insgesamt 249 Mitarbeiter/-innen 141 Frauen und 108 Männer beschäftigt, wobei hierin auch sämtliche Teilzeitbeschäftigte und in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten sind und so zunächst keine Aussagen zu dem Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen getroffen werden können, weshalb die Gesamtquote von 51,78% keine qualitative Aussage darstellt (Gesamtübersicht Anlage 1).



Beamte und Beamtinnen

Von den 14 verbeamteten Beschäftigten sind 7 Frauen und 7 Männer.

Tarifbeschäftigte

Von den 235 Tarifbeschäftigten sind 134 Frauen und 101 Männer.



Übersicht der Geschlechterverteilung in den einzelnen Produkten

Dezernatsleitungen und Amtsleitungen sind zugleich Produktverantwortliche. Die Sicht auf die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Produkten ist, zur Steigerung bzw. Erhalt der Frauenquote, sinnvoll. Bei Stellenbesetzungen können die aktuellen Daten in Bezug auf die Verteilung nach Geschlechtern unmittelbar berücksichtigt werden. Ziele des Handlungsfeldes 3: Abbau der Unterrepräsentanz werden umgesetzt. Eine genaue Darstellung der Verteilung ist jedoch insoweit erschwert, als das einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsstunden in mehreren Produkten besetzen. Insofern bezieht sich die Darstellung auf Stellenanteile. Neben der Darstellung der Produkte werden auch einzelne Unterbereiche der Produkte dargestellt, wenn bereits heute erkennbar ist, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern vorliegt. In dem Fall sind zu den Produkten Detailinformationen eingefügt.

01 Innere Verwaltung

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0101		0,9	0,9	0,00%	100,00%
0102	2	5,35	7,35	27,21%	72,79%
0103		0,5	0,5	0,00%	100,00%
0104	0,9	0,66	1,56	57,69%	42,31%
0112	5,68	5,76	11,44	49,65%	50,35%
0113	5,8	7,57	13,37	43,38%	56,62%
0115	3,1	1,5	4,6	67,39%	32,61%
0117	0,9	1,05	1,95	46,15%	53,85%

Detailinformationen zum Produkt 01 Innere Verwaltung

0103 Gleichstellung von Mann und Frau

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0103		0,5	0,5	0%	100%

Die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten an personellen Angelegenheiten ist an festgelegte Fristen gebunden. Innerhalb der Verwaltung wurde, nach einem Bewerbungsverfahren, eine Stellvertreterin benannt. Dies muss zur Sicherstellung der Beteiligung für eine Abwesenheitsvertretung der Gleichstellungsbeauftragten auch zukünftig erfolgen.

0109 Baubetriebshof

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0109	21,73	1,15	22,88	94,97%	5,03%

In diesem nach wie vor klassisch männlich besetzten Bereich des Bauhofes gibt es häufig wenige ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf frei werdende Stellen im Bauhof. Somit liegt die Frauenquote beim Bauhof weiter nur bei 5,03 %.



Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Baubetriebshof werden umgesetzt:

- Gezielte Werbung für mehr Frauen im Tätigkeitsbereich Baubetriebshof durch spezielle Werbekampagnen
- Regelmäßige Beteiligung des Baubetriebshofes in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls' Day mit einem attraktiven Programm unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen im Baubetriebshof durch die Führungs- und Leitungskräfte, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen weiter abzubauen.
- Überprüfung der Möglichkeiten zur Schaffung von Ausbildungsplätzen mit dem Ziel weibliche Auszubildende für den Bereich zu gewinnen

0115 Zentrale Dienste EDV

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0115	3,1	1,5	4,6	67,39%	32,61%

Um den Anteil der Frauen im Bereich der IT-Ausbildung zu erhöhen, werden im Rahmen der Ausbildungsakquise gezielt und aktiv besondere Maßnahmen ergriffen, um junge Frauen für den IT Bereich zu gewinnen.

0119 Technisches Gebäudemanagement

0110 Technischer Gebäudedienst/ integriert in 0119

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0119	13,5	1,76	15,26	88,47%	11,53%

In diesem traditionell eher männlich besetzten Bereich liegt die Frauenquote immer noch erst bei 11,53 %. Um die Frauenquote langfristig zu erhöhen wird weiter angeregt zu prüfen, ob eine Ausbildungskooperation mit ortsansässigen Handwerksbetrieben möglich ist. Die Handwerksbetriebe sollen für die Stadt Wülfrath bei gleicher Eignung vorrangig weibliche Auszubildende ausbilden. Ein Teil der Ausbildungskosten sollen von der Stadt getragen werden, ebenso wie Teile der betrieblichen Ausbildung, z.B. an einem Tag der Woche wäre der Ausbildungsort die Stadtverwaltung.

Ziel der Kooperation soll nach Abschluss der Ausbildung die Übernahme in die Bereiche 0119 und 0110 sein.

02 Sicherheit und Ordnung

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0201	2,3	3,23	5,53	41,59%	58,41%
0204	1,1	4,71	5,81	18,93%	81,07%
0206	0,1	0,25	0,35	28,57%	71,43%
0207	7,7	0,3	8	96,25%	3,75%
0208	11,3	0,7	12	94,17%	5,83%



Detailinformationen zum Produkt 02 Sicherheit und Ordnung

0207 Brandschutz 0208 Rettungsdienst

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0207	7,7	0,3	8	96,25%	3,75%
0208	11,3	0,7	12	94,17%	5,83%

Die sinkende Zahl von weiblichen Beschäftigten im Brandschutz und Rettungsdienst erfordern weitere Anstrengungen. Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Brandschutz und im Rettungsdienst werden kontinuierlich fortgesetzt:

- Gezielte Ansprache von geeigneten Frauen bei den Stellenausschreibungen
- Gezielte Werbung für mehr Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst durch spezielle Werbekampagnen
- Regelmäßige Beteiligung der Feuerwehr und des Rettungsdienstes in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls' Day mit einem attraktiven Programm unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder
- Werbung für mehr Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr/Jugendfeuerwehr und positive Unterstützung der Mädchen, die bereits Mitglied der Jugendfeuerwehr sind
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst durch die Führungs- und Leitungskräfte, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst bei den Mitarbeitenden weiter abzubauen.

03 Schulträgeraufgaben inkl. Schulsekretariate

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0301		0,81	0,81	0,00%	100,00%
0304	1	1,02	2,02	49,50%	50,50%
0305		0,8	0,8	0,00%	100,00%
0307	0,6	0,54	1,14	52,63%	47,37%

Detailinformationen zum Produkt 03 Schulträgeraufgaben

In den Schulsekretariaten ist die Frauenquote mit 100 % mehr als erfüllt. Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz zur Attraktivierung des Arbeitsbereichs für beide Geschlechter in den Schulsekretariaten werden umgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung der Schulsekretariate in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Boy's Day mit einem attraktiven Programm
- Prüfung der Kombination mit anderen Aufgabenbereichen um die Verdienstmöglichkeiten und die Attraktivität des Arbeitsfeldes zu steigern



04 Kultur und Wissenschaft

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0401		0,09	0,09	0,00%	100,00%
0403	0,05	1,45	1,5	3,33%	96,67%
0405		2,23	2,23	0,00%	100,00%

Detailinformationen zum Produkt 04 Kultur und Wissenschaft

0403 Zeittunnel

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0403		0,59	0,59	0%	100%

0405 Wülfrather Medien Welt

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0405		3,29	3,29	0%	100%

In den genannten Einrichtungen ist die Frauenquote mit 100 % mehr als erfüllt.

Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern im Bereich Kultur und Wissenschaft werden umgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung des Bereiches in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Boy's Day mit einem attraktiven Programm
- Prüfung der Möglichkeit Praktikumsplätze in der Wülfrather Medien Welt anzubieten mit dem Ziel männliche Interessenten für den Bereich zu gewinnen
- Die Schaffung von Ausbildungsplätzen im Produkt 0405 wird angeregt

05 Soziale Leistungen

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0501	0,1	0,18	0,28	35,71%	64,29%
0502	0,1	1,52	1,62	6,17%	93,83%
0503	1,3	1,76	3,06	42,48%	57,52%
0504	2,7	0,46	3,16	85,44%	14,56%
0506		0,58	0,58	0,00%	100,00%
0509		0,14	0,14	0,00%	100,00%

06 Kinder,- Jugend,- und Familienhilfe

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0601		1,84	1,84	0,00%	100,00%
0602	2,23	2,77	5	44,60%	55,40%
0605	3	35,06	38,06	7,88%	92,12%
0606	0,1	0,91	1,01	9,90%	90,10%
0607	0,66	1,55	2,21	29,86%	70,14%
0608	2	4,05	6,05	33,06%	66,94%
0609	1,96	3	4,96	39,52%	60,48%



Detailinformationen zum Produkt 06 Kinder,- Jugend,- und Familienhilfe

0602 Kinder- und Jugendförderung/ incl. 0604 Einrichtungen der Jugendarbeit integriert in 0602

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0602	2,23	2,77	5	44,60%	55,40%

Der Bereich Kinder- und Jugendförderung war in Hinblick auf die Verteilung der Geschlechter lange paritätisch besetzt. Ziel muss hier sein, dass dies zukünftig weiter sichergestellt wird.

0605 Tagesbetreuung für Kinder

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0605	3	35,06	38,06	7,88%	92,12%

Da in dem sozialpädagogischen Bereich traditionell und in erster Linie die sogenannten „typischen Frauenberufe“ vertreten sind, ist die Frauenquote mit 92,12 % in 2019 weiterhin dementsprechend hoch.

Aus Gleichstellungssicht und aus Genderperspektive wäre es begrüßenswert, wenn sich mehr Männer für den Beruf eines Erziehers oder eines Sozialarbeiters entscheiden würden, um so z.B. auch als männliches Vorbild für die Jungen in den Kindertageseinrichtungen und in der Ganztagsbetreuung zu fungieren.

Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst werden kontinuierlich fortgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung der kommunalen Tageseinrichtungen für Kinder in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Boy's Day mit einem attraktiven Programm unter Einbeziehung männlicher Vorbilder
Zukunftsberuf Erzieher
Jungen können sich auf der Internetseite www.zukunftsberuf-erzieher.de über den Beruf des Erziehers informieren. Entwickelt wurde das Angebot von den Initiatoren des Boys' Day in Zusammenarbeit mit weiteren Partnern. Neben Erfahrungsberichten männlicher Erzieher und Informationen zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten sind auf der Internetseite Konzepte und Ideen aus dem abgeschlossenen ESF-Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas" aufrufbar
- Kontaktaufnahme mit der Koordinationsstelle Männer in Kitas mit dem Ziel konkrete Möglichkeiten zu erarbeiten die zur Steigerung des Männeranteils in den Kitas führen. Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ setzt sich dafür ein, die Perspektiven von männlichen Fachkräften in Kitas nachhaltig zu verbessern und ihren Anteil weiter zu steigern
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Männern in den Tageseinrichtungen durch die Führungs- und Leitungskräfte, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Männern im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Mitarbeitenden weiter abzubauen.



0606 Hilfen für junge Menschen und Familien

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0606	0,1	0,91	1,01	9,90%	90,10%

0609 Kinderschutz und andere Aufgaben der Jugendhilfe

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0609 Kinderschutz	2,01	2,05	4,06	50%	50%

08 Sportförderung 0801 – 0804 Bereitstellung Anlagen und Sportförderung

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0801	0,1	1,76	1,86	5,38%	94,62%
0802	1,1		1,1	100,00%	0,00%
0803	2,72	3,29	6,01	45,26%	54,74%
0804	0,1		0,1	100,00%	0,00%

- Die Schaffung von Ausbildungsplätzen im Produkt 0804 wird angeregt

09 Räumliche Planung und Entwicklung

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0901	2,1	1,87	3,97	52,90%	47,10%
0902		0,69	0,69	0,00%	100,00%

Die Frauenquote ist sehr positiv in einem häufig eher männlich besetzten Bereich.

10 Bauen und Wohnen

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1001	0,6	1,78	2,38	25,21%	74,79%
1003	0,4	0,25	0,65	61,54%	38,46%
1004	0,74	1,29	2,03	36,45%	63,55%
1005	0,1	1	1,1	9,09%	90,91%

11 Ver- und Entsorgung

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1101	0,1	1,15	1,25	8,00%	92,00%
1102	1,2	0,58	1,78	67,42%	32,58%

12 Verkehrsflächen und –anlagen, ÖPNV

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1201	1,15	0,37	1,52	75,66%	24,34%
1202		0,05	0,05	0,00%	100,00%
1203	0,25		0,25	100,00%	0,00%
1204	0,1	0,05	0,15	66,67%	33,33%
1205	0,1		0,1	100,00%	0,00%



13 Natur- und Landschaftspflege

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1301	0,2	0,05	0,25	80,00%	20,00%
1302	0,1	0,57	0,67	14,93%	85,07%

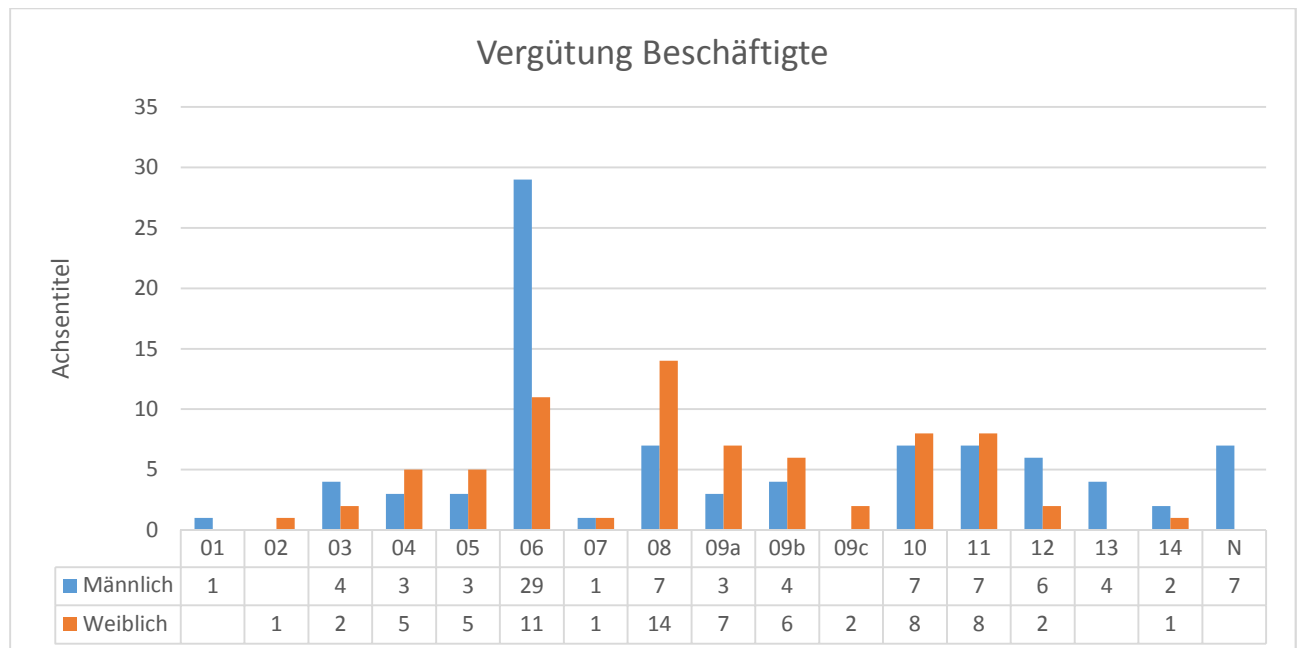
14 Umweltschutz

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1401	0,65	0,5	1,15	56,52%	43,48%

15 Wirtschaft und Tourismus

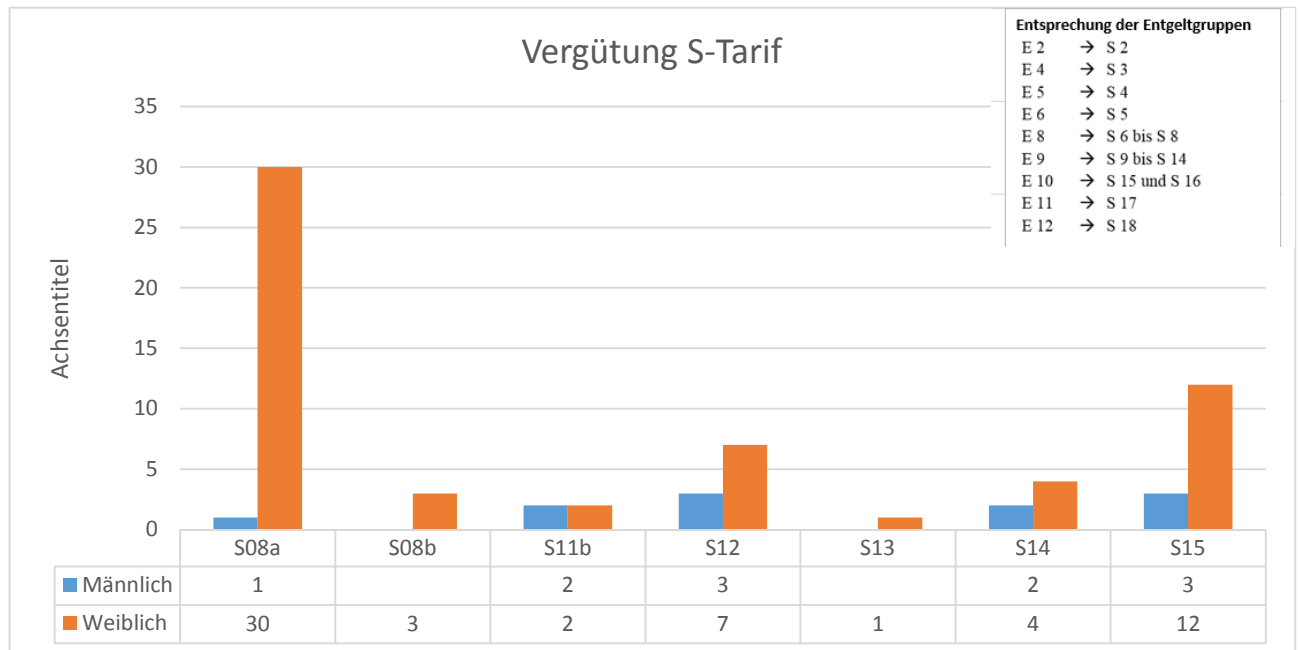
Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1501	0,95	1	1,95	48,72%	51,28%

Übersicht Eingruppierung Beschäftigte

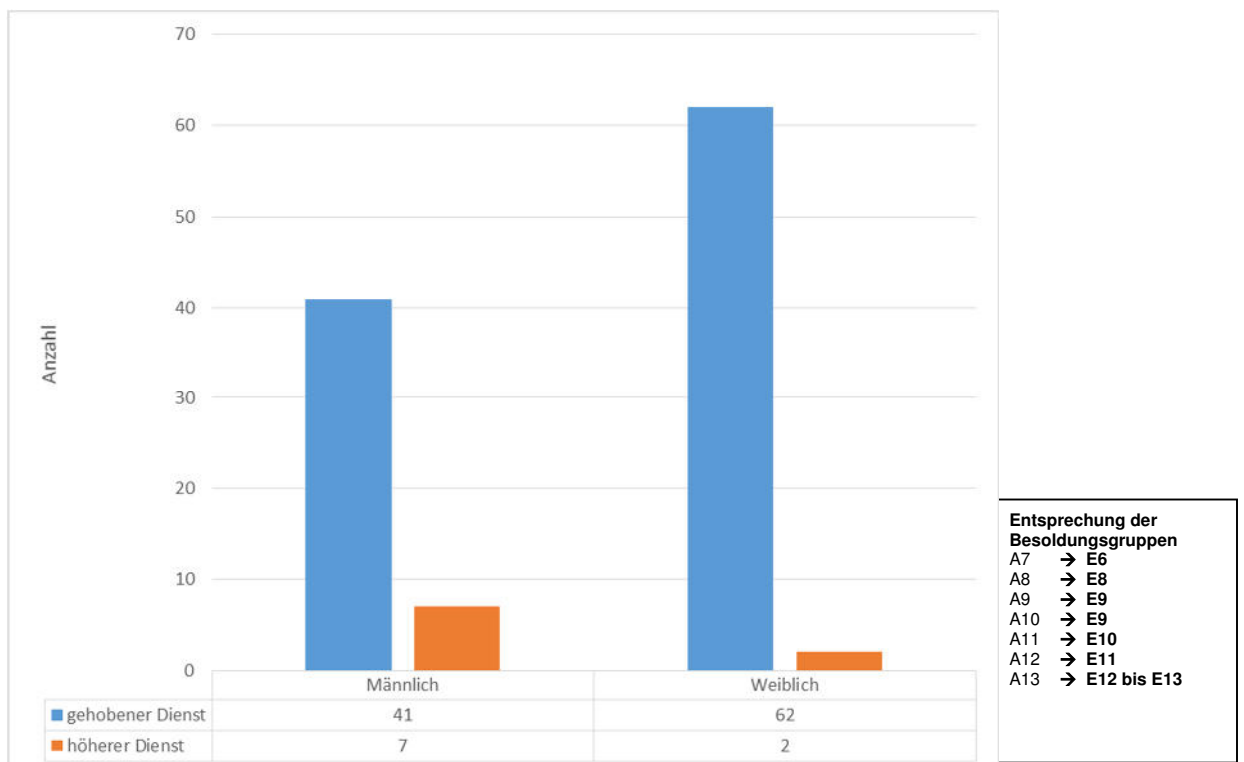




Übersicht Eingruppierung S Tarife

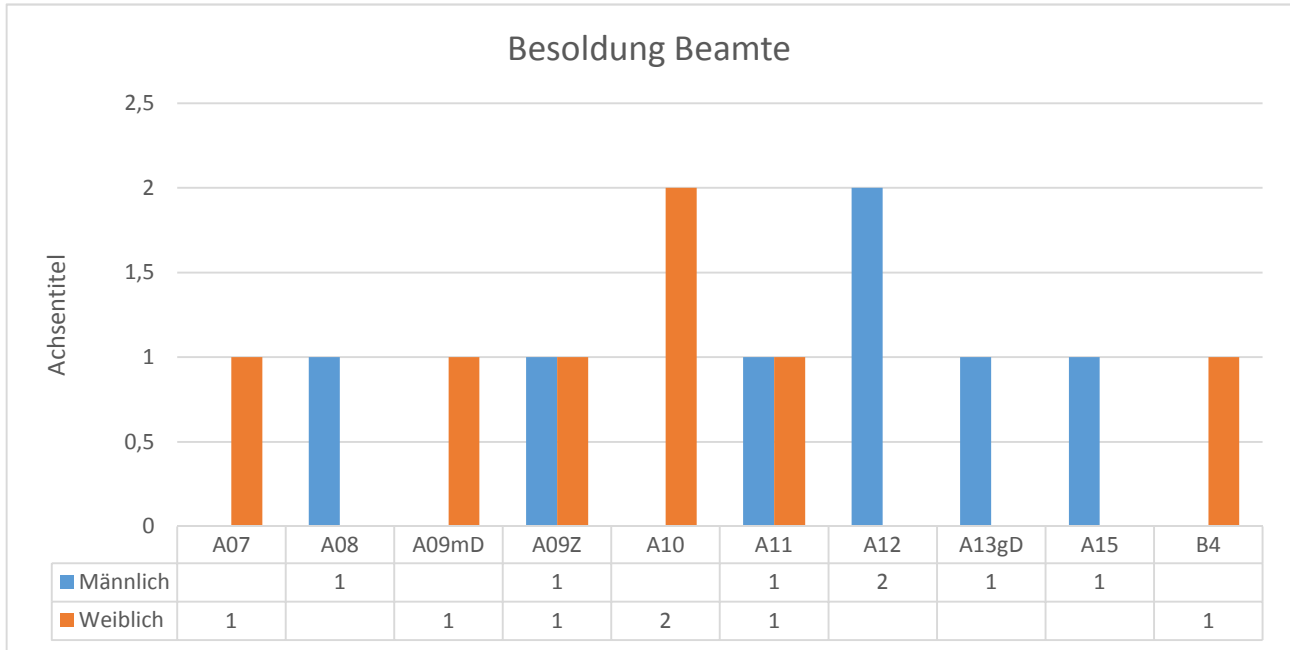


Übersicht Angestellte im gehobenen und mittleren Dienst



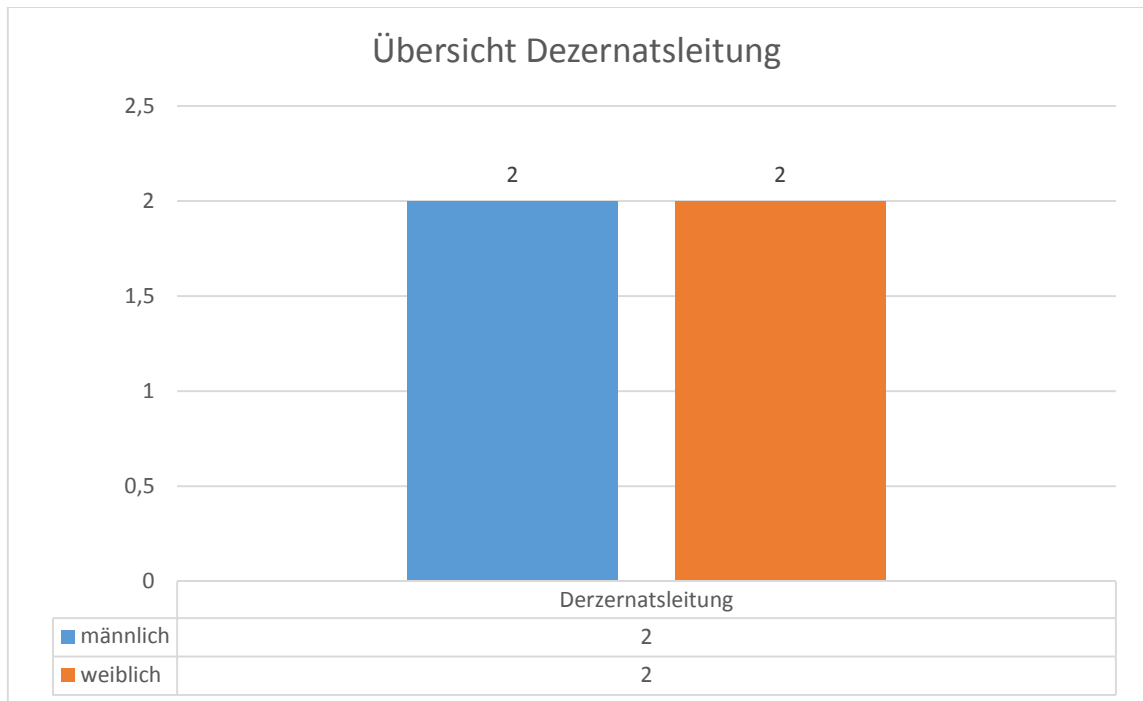


Übersicht Besoldung Beamte



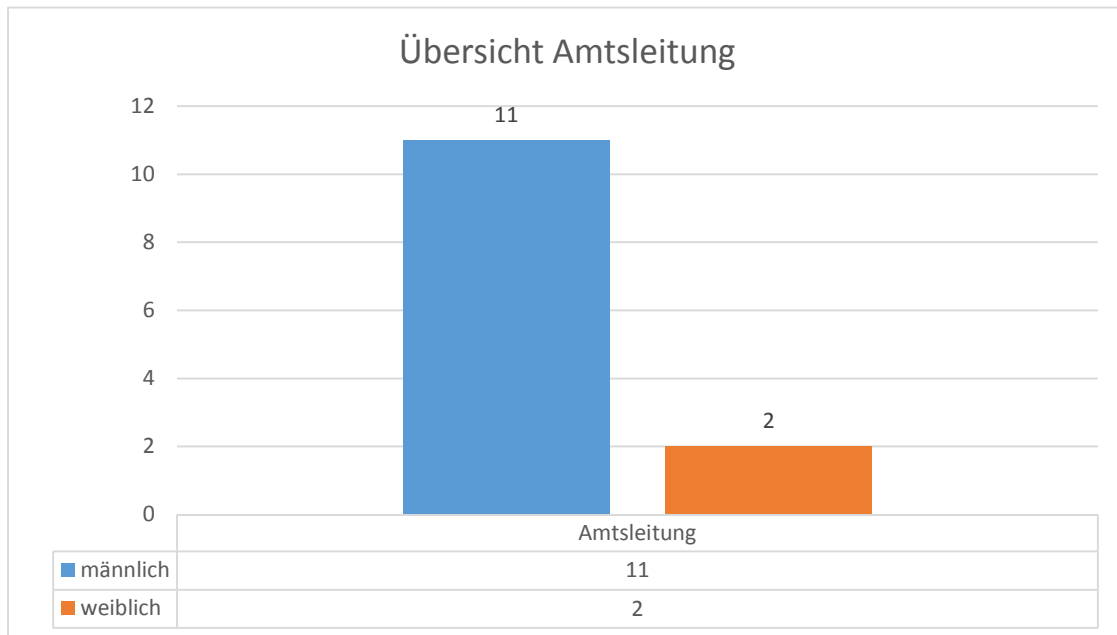
Führungskräfte

Dezernatsleitungen





Übersicht Amtsleitung



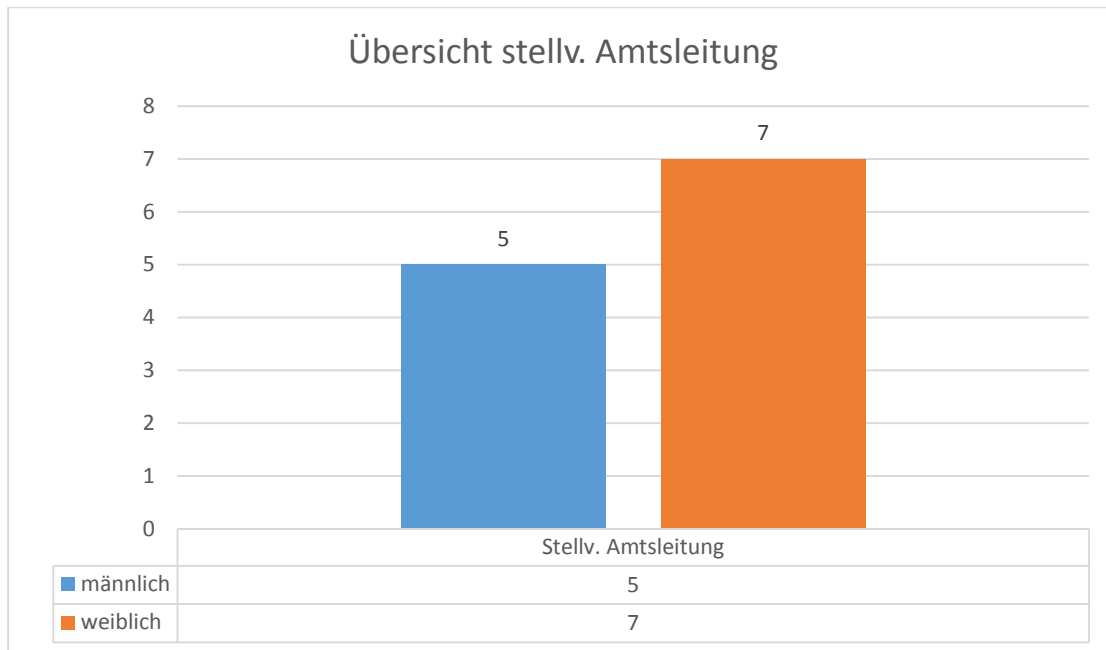
Wie in der Abbildung erkennbar, ist der Frauenanteil in Amtsleitungspositionen deutlich geringer. Die Stadtverwaltung Wülfrath verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen, indem bei tatsächlich wiederzubesetzenden Stellen vorrangig Frauen zur Bewerbung aufgefordert und konkret angesprochen werden.

Im Vordergrund steht hierbei die Eignung der in Frage kommenden Kandidatin im Hinblick auf das Befähigungsprofil der zu besetzenden Stelle. Mitarbeiter/innen mit geeigneten fachlichen und persönlichen Kompetenzen, denen es für Führungspositionen an Erfahrung fehlt, werden durch geeignete Personalförderungsmaßnahmen auf Führungsaufgaben vorbereitet.

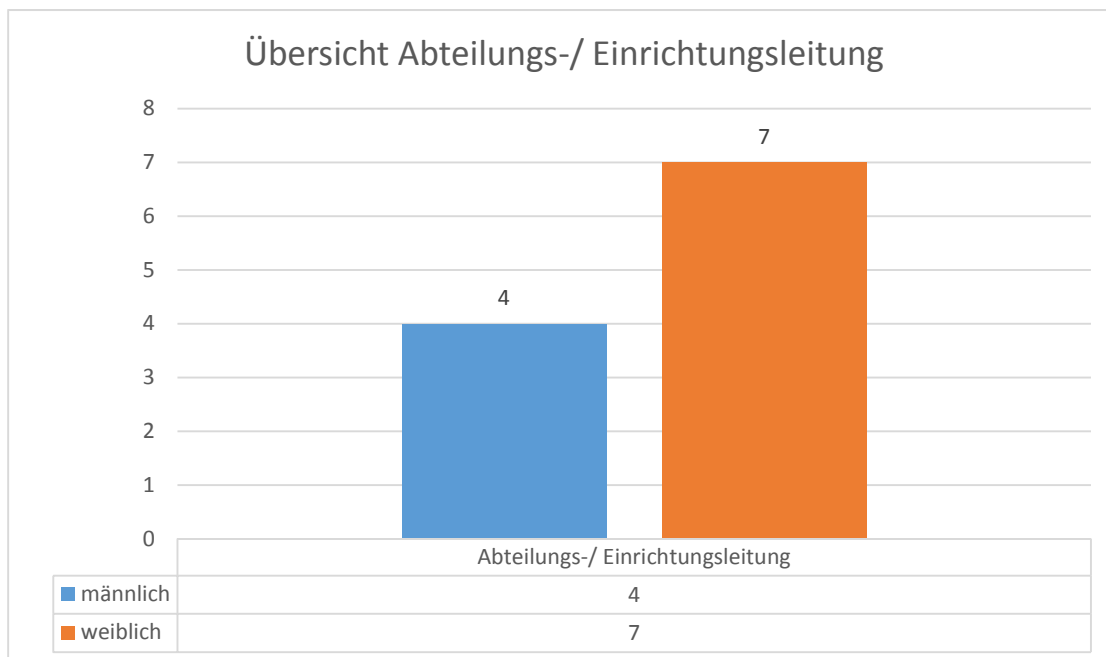
Chancen und Möglichkeiten der internen Personalförderung sollen konkreter beschrieben sein, z.B. Einführung eines Mentoring Verfahrens. Eine Kooperation zu Qualifizierungsangeboten wird mit umliegenden Kommunen angestrebt. Ebenso sollen die im Mitarbeitergespräch festgestellten Potentiale von Mitarbeitenden berücksichtigt werden.



Stellvertretende Amtsleitung



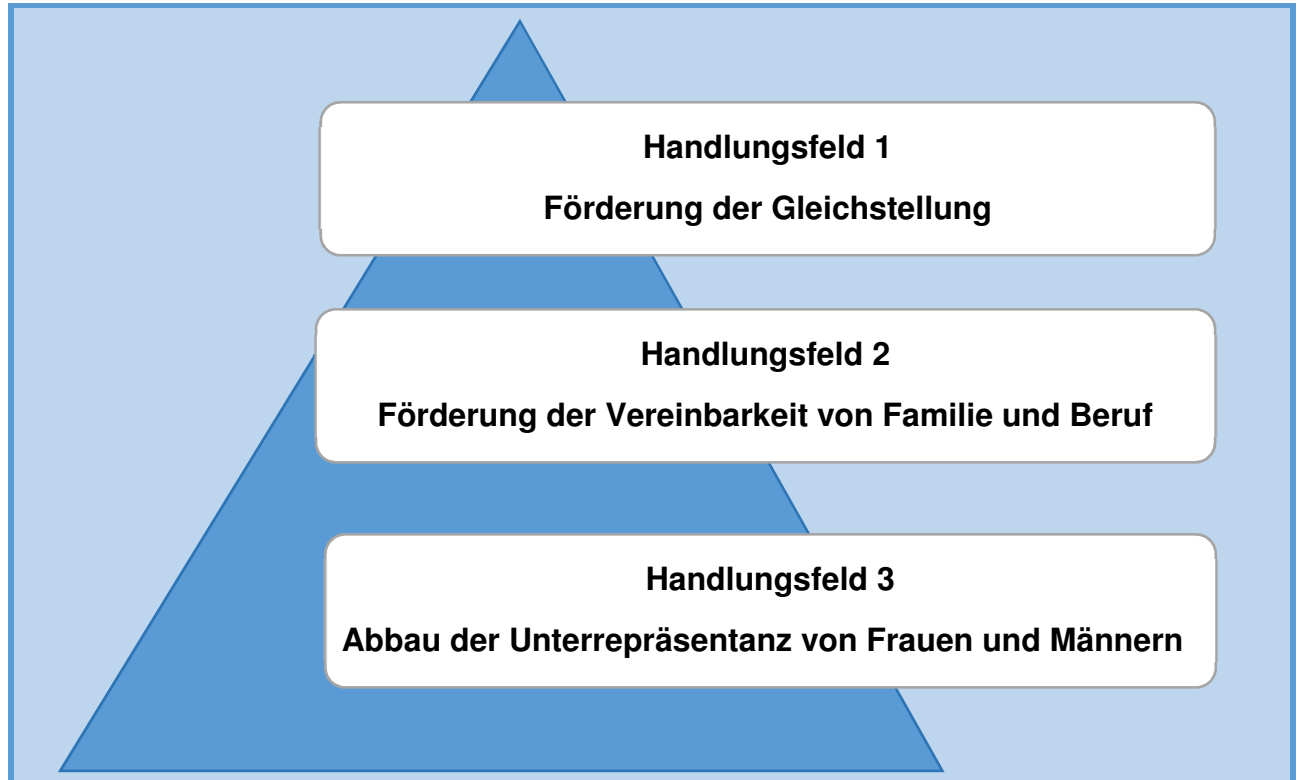
Abteilungs-/ Einrichtungsleitung





f) Maßnahmen und Detailinformationen

Dieser Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen und Detailinformationen zu drei Handlungsfeldern, die gleichberechtigt nebeneinander stehen, aber nur in Kombination die ganze Wirkung entfalten können.



Handlungsfeld 1 Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips
- 1.4 Förderung eines guten Arbeitsklimas

1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

- gezielte Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- Berücksichtigung der spezifischen Situation von schwerbehinderten Frauen
- Frauen sollen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen von den Personalverantwortlichen motiviert werden

Gemäß § 11 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen. Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungswünsche von Frauen und Männern gleichermaßen und motivieren Frauen ausdrücklich zur beruflichen Weiterentwicklung. In Führungs- und



Führungsnachwuchskräfte Seminaren werden u.a. auch Themenstellungen des Gleichstellungsplanes behandelt. Für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte werden jährlich zwei Fortbildungsveranstaltungen vorgeschlagen und bekannt gemacht. Für Beschäftigte in den untersten Entgeltgruppen werden ebenfalls zwei Fortbildungsmaßnahmen vorgeschlagen, die ihre berufliche Qualifikation verbessern und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie den Einstieg in andere Berufsfelder ermöglichen können. Dies beinhaltet auch die Weiterqualifizierung zu fachspezifischen Themen sowie die Möglichkeit der Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II.

Generell sind Leitungen und Referenten für Fortbildungsmaßnahmen Geschlechter paritätisch einzusetzen. Bei der Benennung von Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt.

Fortbildung während Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung

Alle Beschäftigten (auch Beurlaubte) sind regelmäßig durch das Personalamt über angebotene Fortbildungsangebote zu informieren. Diese dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden. Hausinterne Seminare sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte, die beurlaubt sind und/oder in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können, z.B. durch die Verlagerung auf Vormittage. Die Teilnahme an Seminaren gilt als Dienstzeit. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren. (Dienstvereinbarung GLAZ) Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. es werden die notwendigen Kosten entsprechend § 11 Abs. 3 LGG erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Spezielle Weiterbildungen für Beurlaubte sollen deren berufliche Perspektiven erweitern.

1.2 Geschlechtergerechtigkeit

Stellenbeschreibungen werden sowohl in weiblicher als auch in männlicher Form abgefasst. Sie werden auf die Zielsetzung des Gleichstellungsplans hin überprüft und sollen folgenden Zusatz enthalten: Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des LGG NRW bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zu Vorstellungsgesprächen werden nach Möglichkeit ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.

- Die Auswahlkommission soll nach Möglichkeit paritätisch besetzt sein.
- Bei Ausschreibungen höherwertiger Stellen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Personalverantwortlichen aufgefordert, qualifizierte Frauen gezielt zu Bewerbungen zu motivieren.
- Die Gerechtigkeit bezogen auf eine geschlechtsneutrale Bewertung bezieht sich auf alle Handlungsfelder der Verwaltung. Insbesondere bei systematischen Leistungsbeurteilungen, bei Stellenbewertungen, der Zahlung von Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Regelung zu achten.
- Darüber hinaus sollten alle Dokumente in gegenderter Sprache verfasst werden und bei der Erfassung von statistischen Daten auf die Differenzierung nach Geschlecht geachtet werden.



- Die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes in Hinblick auf die demographische Entwicklung innerhalb der Stadtverwaltung wird als dringend erforderlich angesehen. Mitarbeitende könnten sich frühzeitig für freiwerdende Stellen qualifizieren.

1.3 Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

- Schülerpraktikumsplätze im gewerblich-technischen Bereich sollten bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen-hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben werden.
- Auszubildende sollen über die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Mitverantwortung der Männer für Kindererziehung und Haushaltsführung informiert werden.
- In allen Bereichen ist der Abbau von stereotypen Denkweisen anzustreben und auf die paritätische Besetzung von Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen ist zu achten. Die Prüfung erfolgt durch die Produktverantwortlichen
- Bei Stellenausschreibungen ist auf eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen durch Amt 10/11 hinzuweisen und Frauen sind gezielt anzusprechen
- Die Besetzung der Auswahlkommission zur Stellenbesetzung erfolgt möglichst geschlechterparitätisch.

1.4 Förderung eines guten Arbeitsklimas

- Zur Förderung des Arbeitsklimas ist insbesondere die Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing unerlässlich
- Im Bereich der Gesundheitsförderung sind Maßnahmen zu entwickeln und Konzepte zu erarbeiten

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.:

- ☞ unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- ☞ Anstößige Bemerkungen
- ☞ unangemessene Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- ☞ Zeigen oder Verwenden pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- ☞ Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- ☞ Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar. Hierzu gelten z.B. unerwünschte Körperkontakte und Übergriffe, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, unangemessene Kommentare über Äußerlichkeiten der Beschäftigten, anstößige Bemerkungen usw. Zur Vermeidung sexueller Belästigungen und deren Ahndung ist ein Leitfaden zu entwickeln. Personalverantwortlichen sind gezielte Fortbildungen anzubieten.



Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsstelle, das Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die Verursacher.

Was ist Mobbing?

- 👉 Ein gezieltes, über einen längeren Zeitraum gesteuertes, systematisches Vorgehen mit dem Ziel der Ausgrenzung
- 👉 Intrigen, bewusste Ausgrenzung
- 👉 Übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- 👉 Vorenthalten wichtiger Informationen oder von Arbeit
- 👉 Diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise von Beschäftigten u. ä.

Mobbing ist nicht tolerierbar, zu vermeiden und zu ahnden. Zum Mobbing gehören z.B. gezielte Ausgrenzungen, übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit, das Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierende Äußerungen über Beschäftigte. Zur Vermeidung von Mobbing und dessen Ahndung ist ein Leitfaden zu entwickeln. Personalverantwortlichen sind gezielte Fortbildungen anzubieten.

Die Stadt Wülfrath verpflichtet sich, Mobbing entschieden entgegenzutreten. Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, sind die Führungskräfte verpflichtet, frühzeitig geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen. Hierzu sind den Personalverantwortlichen gezielte Fortbildungen anzubieten. Die von Mobbing Betroffenen können sich an die Gleichstellungsstelle, das Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat wenden. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen die Mobbenden zu richten.

Gesundheitsförderung

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können durch außergewöhnliche familiäre Belastungen, z.B. bei der Pflege von Angehörigen entstehen. Auch hiervon sind überwiegend Frauen betroffen. Führungskräfte sollen für das Thema „Gesundheitsförderung“ und hier speziell für die möglichen spezifischen gesundheitlichen Probleme und Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden.

Für die Stadt kostenfreie Seminare bietet die Unfallkasse NRW an. Neben fachbezogenen Schulungen gibt es hier auch Seminare zum Thema Psychische Gefährdungen.

**Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- 2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen
- 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 2.3 Kinderbetreuung
- 2.4. Pflege von Angehörigen
- 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen

- In der Regel können Arbeitsplätze geteilt oder in Teilzeit ausgeübt werden. Bei Führungspositionen wird dies im Einzelfall geprüft.
- Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dies zu begründen.

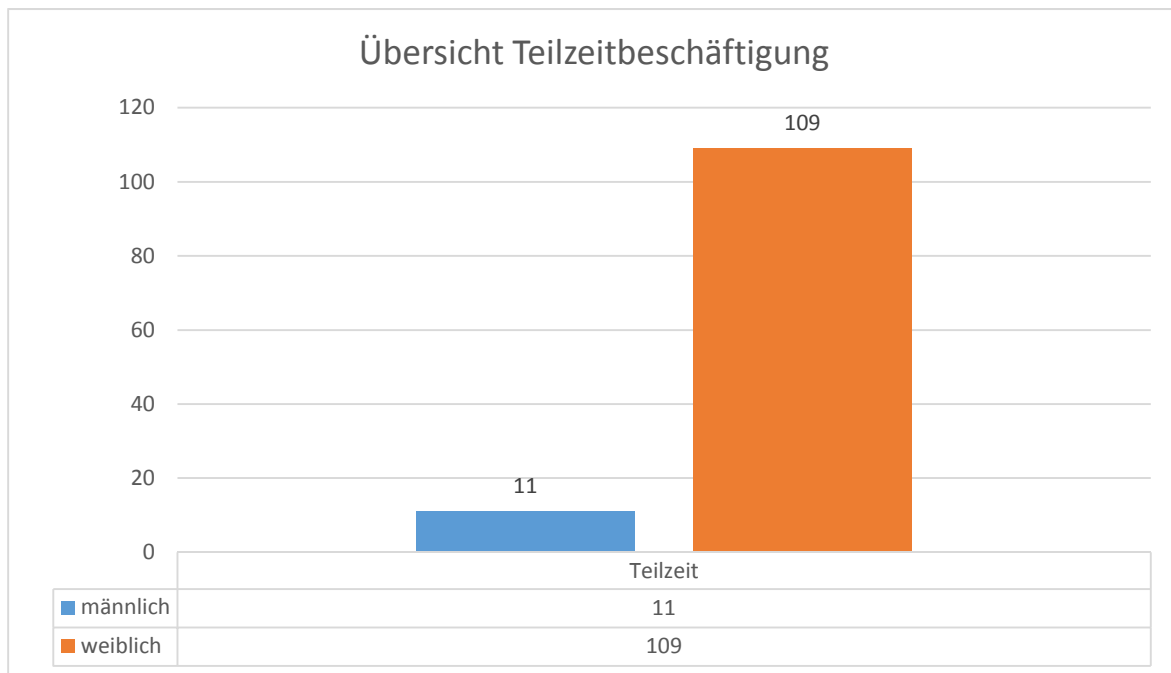
Die Stadt Wülfrath unterstützt alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dabei, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren. Bisher sind die gebotenen Möglichkeiten, wie z.B. die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen worden. Daher ist das Ziel, Männer ausdrücklich auf die vorhandenen Möglichkeiten aufmerksam zu machen.

Die Beschäftigten, die eine Teilzeit, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, sind grundsätzlich immer durch Amt 10/11 unter Hinzuziehung des Personalrates über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, insbesondere die arbeits-, beamten-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen aufzuklären.

Auch finanzielle und persönliche Konsequenzen sind zu benennen. Ziel ist es, die familienbedingten Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Die Stadt Wülfrath unterstützt und fördert gerade auch Väter, die sich in Teilzeitbeschäftigung um ihre Familienpflichten kümmern möchten. Eine Angleichung in der Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen und Männern führt insbesondere zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung insgesamt. Betrachtet man die gesamte Teilzeitbeschäftigung in der Verwaltung, so sind bislang nur ca. 10% der Teilzeitbeschäftigten Männer.



Teilzeitbeschäftigte



2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

- Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten genehmigt.
- Anträge auf verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung, z.B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche, sind einzelfallbezogen zu prüfen.
- Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des §13 Abs. 3 LGG (Anlage) zu befristen.
- Ist eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 TVöD).
- Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 9 TzBfG). Die Umsetzung erfolgt unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets, d.h. unter Umständen werden die Mehrstunden in einer anderen Tätigkeit wahrzunehmen sein.
- Es wird empfohlen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat ein Verfahrensschema zu entwickeln für den Fall, dass Beschäftigte wegen der plötzlichen Pflege eines Angehörigen oder notwendiger Kinderbetreuung bei Erkrankung des Kindes nicht anwesend sein können. („Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen“ Leitfaden für Unternehmen in Düsseldorf und dem Kreis Mettmann, April 2015)
- Die Möglichkeiten der Stundenerhöhung nach Teilzeitbeschäftigung sind festzulegen
- Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung sind zu entwickeln



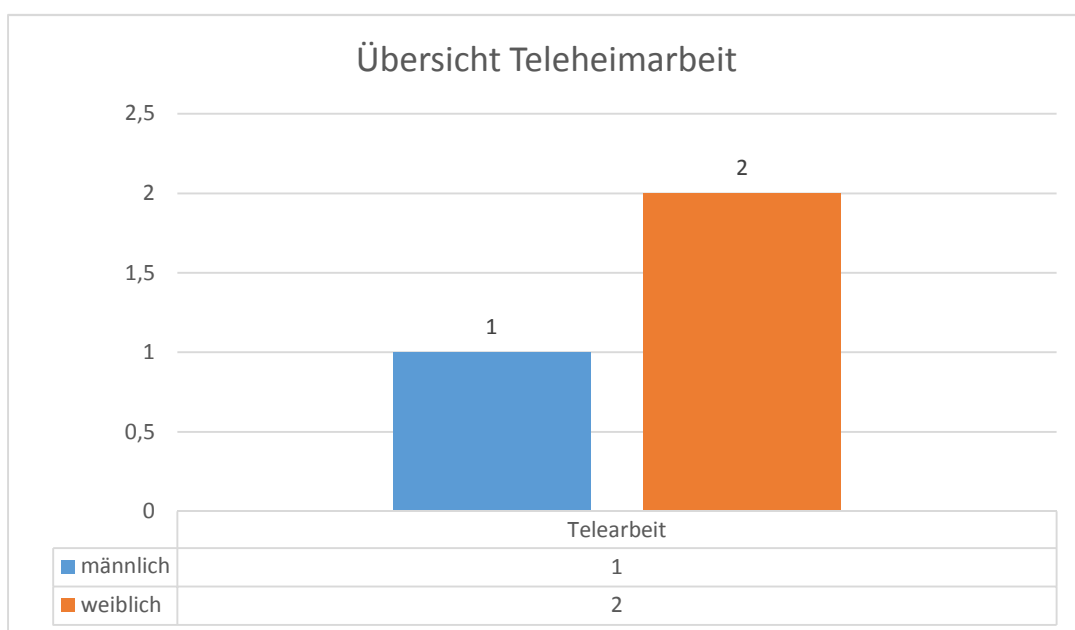
Dienstvereinbarung Gleitzeit

Die Regelungen der Gleitzeit eröffnen vielen Beschäftigten, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit generell an die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten oder Schulen anzupassen. Darüber hinaus werden bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen soweit möglich die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Telearbeit

Die Telearbeit ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit Familie und Beruf (oft verbunden mit der erheblichen Einsparung von Fahrtzeiten) und ermöglicht es Beschäftigten, trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder weiterhin berufstätig zu bleiben und die Beurlaubungszeiten zu verkürzen. Sie erleichtert darüber hinaus den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit höherer Stundenzahl.

Derzeit gibt es 3 eingerichtete Teleheimarbeitsplätze.



Kurzinformation zur Telearbeit – Ausführliche Dienstvereinbarung vom 01.06.2017

- 👉 Dienstvereinbarung über die Einführung von alternierender Telearbeit wurde am 01.06.2017 in Kraft gesetzt
- 👉 Die Dauer der Nutzung des Telearbeitsplatzes wird auf mindestens 1 Jahr, längstens auf 3 Jahre festgesetzt
- 👉 Die Tätigkeit muss telearbeitsfähig sein
- 👉 Über den Antrag entscheidet nach Zustimmung des/ der unmittelbaren Vorgesetzten das Haupt- und Personalamt unter Beteiligung des Personrates und der entsprechenden Interessenvertretung



2.3 Kinderbetreuung

- Der Kinderbetreuung kommt beim Wiedereinstieg und in der Planung der Familienphase für Frauen und Männer eine zentrale Bedeutung zu. Die Stadt Wülfrath hat derzeit keine Belegungsplätze in Tageseinrichtungen für Kinder. Sollte ein Bedarf dauerhaft erkennbar sein, könnte die Stadt Wülfrath Belegplätze in Kindertagesstätten finanzieren. Hier wäre eine generelle Vereinbarung zu schließen die als Qualitätsmerkmal zur Gewinnung von qualifiziertem Personal im Rahmen der demographischen Entwicklung sinnvoll erscheint.
- Die Prüfung ob ein Betriebskindergarten oder andere Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten erfolgt über eine jährliche Bedarfsbefragung
- Es wird empfohlen die Angebote zur Telearbeit auszubauen

2.4. Pflege von Angehörigen

- Arbeitszeitflexibilisierung z.B. kurzfristig disponible Arbeitszeit
- Nutzung der gesetzlichen Freistellung
- Informationsveranstaltung zu den seit dem 01.01.2015 geltenden gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner innerhalb der Verwaltung festlegen
- Es wird empfohlen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat ein Verfahrensschema zu entwickeln für den Fall, dass Beschäftigte wegen der plötzlichen Pflege eines Angehörigen oder notwendiger Kinderbetreuung bei Erkrankung des Kindes nicht anwesend sein können. („Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen“ Leitfaden für Unternehmen in Düsseldorf und dem Kreis Mettmann, April 2015)
- Es wird empfohlen die Angebote zur Telearbeit auszubauen

2.5 Situation der beurlaubten Beschäftigten

- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubungen
- Information von Beurlaubten über wichtige Neuerungen und Änderungen
- Infos während Abwesenheit bei Pflege oder Elternzeit (auch postalisch)
- Fortbildung während Pflege oder Elternzeit
- Interne Stellenausschreibungen auch an Mitarbeitende während Pflege- oder Elternzeit versenden
- Rückkehrgespräch vor Rückkehr nach Elternzeit oder Pflege, initiiert durch Amt 10/11 unter Hinzuziehung des PR
- Transparentes, frühzeitiges Verfahren zum Wiedereinstieg nach Pflege und Elternzeit



Weiterhin deutlich ist, dass klassische und umfängliche Arbeitszeitreduzierungen auch in der Stadtverwaltung Wülfrath nach wie vor von Frauen in Anspruch genommen werden. Teilzeit und Beurlaubung stoßen gelegentlich auf Unverständnis im Arbeitsumfeld. Diese Vorurteile, die sehr unterschiedlich motiviert sind, können durch die gleichmäßigere Verteilung auf die Geschlechter abgebaut werden. Hier sind insbesondere die Führungskräfte in ihrer Beratungsfunktion gefordert. Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, sollen bei Bedarf zügig wiederbesetzt werden. Diese Maßnahme erhöht die Akzeptanz für Elternzeit und Beurlaubung im Arbeitsumfeld. Bei dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung, wird bei entsprechender Stellenvakanz ein Arbeitseinsatz auf einer zur Qualifikation passenden Stelle vorgenommen. Bei Besetzung freier Planstellen sind diese Beschäftigten externen Bewerber/innen vorzuziehen.

Vor der Beendigung der Elternzeit oder Beurlaubung wird geprüft, ob ein Einsatz an dem ursprünglichen Dienort realisierbar ist. Im Falle einer Rückkehr der beurlaubten Stelleninhaberin bzw. des beurlaubten Stelleninhabers mit Teilzeitbeschäftigung ist der Vertretungskraft bei entsprechender Eignung, die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig und insbesondere vor ihrer Rückkehr über neue Entwicklungen innerhalb der Verwaltung informiert. Weitere Maßnahmen, um den Kontakt zu halten sind denkbar und werden von der Verwaltung geprüft.

Frauen, die die Anforderungskriterien erfüllen, sind in diesen Bereichen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen bei der Vorauswahl zu berücksichtigen. Teilzeit- und Beurlaubungswünsche dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Dies gilt auch für bisherige Teilzeitbeschäftigte oder Beurlaubte, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut haben.

Geleistete Familienarbeit wird mit sozialem und ehrenamtlichem Engagement gleichgesetzt. Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsneutral gestaltet. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten. Durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind folgende Bereiche als solche mit Handlungsbedarf definiert:

Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen bringen
- 3.5 Stellenbesetzungen, Abordnungen, Umsetzungen und Übertragung von besonderen Aufgaben



3.1 Definition der Bereiche

Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Bereiche mit Unterrepräsentanz in der Stadtverwaltung:

- Stellen des höheren Dienstes im Verwaltungsbereich
- höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ab A12/EG11
- Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Teamleitungen
- technischer und juristischer Bereich (auch in der Ausbildung)

3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen

- Stellen werden in der Regel hausintern ausgeschrieben. Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn Beschäftigte Wiedereinsteiger/innen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind, bzw. im Rahmen eines BEM Verfahrens.
- In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil von weniger als 20 % soll gem. § 8 LGG in Absprache mit der Gleichstellungsstelle neben der internen auch eine externe Ausschreibung in Erwägung gezogen werden, um potenziell mehr Bewerberinnen zu erreichen. Der Text der Ausschreibung wird geschlechtsneutral formuliert und enthält bei Unterrepräsentanz von Frauen einen Hinweis auf den geltenden Gleichstellungsplan.

3.3 Nachwuchs fördern

Frauen sind bei gleicher Eignung:

- bevorzugt zum Aufstieg zuzulassen und weibliche Nachwuchskräfte sind bevorzugt zu übernehmen. Kommt aus haushaltsrechtlichen Erwägungen die leistungsbezogene Auswahl (Prüfungsnote) im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung zum Tragen, ist die Gleichstellungsstelle einzubeziehen. Die Stadtverwaltung bildet junge Leute als Beamte und Beamtinnen im gehobenen Verwaltungsdienst aus.
- Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Führungskompetenz zu erlangen, sind Frauen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, zu bevorzugen, wenn Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
- Prüfung ob weitere Ausbildungsmöglichkeiten der Stadt Wülfrath angeboten werden können, speziell in Bereichen in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.



3.4 Frauen in Führungspositionen bringen

- Teilbarkeit von Vollzeitstellen, auch in Führungspositionen, macht diese für Beschäftigte mit Familienpflichten attraktiver
- Frauen gezielt motivieren
- Stellenbesetzungen, Abordnungen und Umsetzungen
- Aufbau eines Coachings junger Kolleginnen zur Übernahme von Führungsaufgaben

Alle Stellen sind auch als Teilzeitstellen anzubieten, für Leitungsfunktionen wird dies im Einzelfall geprüft. Eine Teilbarkeit kann nur abgelehnt werden, wenn nachvollziehbar schwerwiegende organisatorische und nicht kompensierbare Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Stelle zu erwarten sind. Die Prüfung der Teilbarkeit erfolgt durch das Haupt- und Personalamt in Abstimmung mit dem Fachamt. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. In die Stellenausschreibung ist in jedem Fall ein Hinweis einzufügen, ob und mit welchen Einschränkungen, die Stelle teilbar oder teilzeitfähig ist. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsplatzteilung ist, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

Gemäß §§ 6 und 7 LGG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen. Bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz sind bei Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen sowie in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Dies gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist durch das Haupt- und Personalamt zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist.

Der für die Auswahl von Bewerber/innen zuständige Kreis von Beschäftigten soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Zur Qualifikation gehören neben der fachlichen Kompetenz auch soziale Kompetenzen. Insbesondere wenn diese im Befähigungsprofil genannt werden, ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend gewertet werden kann. Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungskräften gehören auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie der Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



g) Schlussbestimmungen und Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan zielt darauf ab, Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken. Nur ein ganzheitliches Konzept mit allen Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan aufgeführt sind kann Erfolge verzeichnen. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen wird von den Personalverantwortlichen überprüft. Aktuelle Zahlen werden nach Anforderung durch die Produktverantwortlichen vom Haupt- und Personalamt erstellt. Wird aufgrund der durchzuführenden Kontrolle festgestellt, dass der gewünschte Erfolg nicht erreicht wird, sind weitere Maßnahmen einzuleiten.

Nach Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans 2019 - 2024 wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erstellt. Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung der Vorgaben des § 5a Abs. 6 LGG fortzuschreiben. Die nächste Fortschreibung erfolgt im Sommer 2024. Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten und insbesondere den Führungskräften zur Verfügung gestellt und im Intranet und Internet veröffentlicht.

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschluss des Rates der Stadt vom 09.07.2019 in Kraft. Die Gültigkeit beträgt fünf Jahre. Sollten das Landesgleichstellungsgesetz novelliert werden, sind die sich ergebenden Änderungen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen.

Wülfrath, den 09.07.2019

Dr. Claudia Panke
Bürgermeisterin

Gudula Kohn
Gleichstellungsbeauftragte

