

Gleichstellungsplan

„Gleiche Chancen“

Bericht zur Umsetzung

7. Fortschreibung bis 31.12.2026



IMPRESSIONUM

Herausgeberin:

Universitätsstadt Siegen - Der Bürgermeister -
Markt 2, 57072 Siegen

Postanschrift: Postfach 10 03 52 57003 Siegen

Internet: www.siegen.de

Projektgruppe „Gleichstellungsplan“:

Beate Jakob	AG 1/1-2	b.jakob@siegen.de
Michaela Welticke	AG 1/1-2	m.welticke@siegen.de
Sandra Dziopa	Azubi AG 1/1-2	s.dziopa@siegen.de
Martina Kratzel	Gleichstellungsstelle	m.kratzel@siegen.de
Regina Dickel	Gleichstellungsstelle	re.dickel@siegen.de
Christine Vomhof	Personalrat	c.vomhof@siegen.de
Vanessa Dancker	Personalrat	v.dancker@siegen.de

Siegen, Dezember 2022

Impressum	2
1 Einleitung	5
1.2 Rechtliche Grundlagen	6
1.2.1 Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag	6
1.2.2 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen	6
1.2.3 Gleichstellungsbeauftragte	6
1.2.4 Gleichstellungspläne	7
2 Sechster Bericht für den Zeitraum 2019 – 2022 und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Siegen bis 31.12.2026	8
2.1 Erläuterung	8
2.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Beschäftigungsverhältnissen	9
2.2.1 Ziele und Maßnahmen in den verschiedenen Berufsgruppen	10
Allgemeine Verwaltung	10
Technischer Dienst	11
Feuerwehr und Rettungsdienst	12
Gewerblicher Bereich	13
Hausmeister/-innen	14
Lehrdienst (Musikschule / Volkshochschule)	15
2.2.2 Berufsgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen	16
Geschlechtergerechte Sprache	17
Formulierung im Ausschreibungstext	18
Aufstiegsförderung	19
Anwendung der Richtlinien zur Stellenbesetzung	20
Leitungsfunktionen	21
Ausbildung	22
Paritätische Besetzung von Gremien	23
2.3 Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf für Frauen und Männer	24
Rückkehr aus Elternzeit/familienbedingter Beurlaubung	25
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	27
Heimarbeit/Mobiles Arbeiten	28
Verbesserung des Teilzeitangebotes	29
Arbeitszeitänderungen	30

2.4	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen	31
	Schulsekretariate	32
	Beteiligungsrecht der Gleichstellungsstelle	33
	Fortbildung von Führungskräften zum Thema Gender Mainstreaming	34
	Fortbildungsangebote zu den Themen:	35
	Mobbing und Sexuelle Belästigung	35
2.5	Fazit und Ausblick	36
3	Datenteil	41
3.1	Entwicklungen der Gesamtbeschäftigung	42
	Gesamtbeschäftigte	42
	Teilzeitbeschäftigte	43
	Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen	44
	Ruhende Arbeitsverhältnisse	45
3.2	Entwicklungen der Berufsgruppen	45
	Gesamtbeschäftigte nach Berufsgruppen	45
	Teilzeitbeschäftigte nach Berufsgruppen	46
	Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen nach Berufsgruppen	47
	Ausbildungsbewerberzahlen	48
3.3	Entgelt- und Besoldungsstruktur nach Berufsgruppen	51
	Berufsgruppe Allgemeine Verwaltung	51
	Berufsgruppe Technischer Dienst	51
	Berufsgruppe Feuerwehr und Rettungsdienst	52
	Berufsgruppe Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	52
	Berufsgruppe Gebäudeservice	53
	Berufsgruppe Gewerblicher Bereich	53
	Berufsgruppe Hausmeister/-innen	53
	Berufsgruppe Lehrdienst	54
	Berufsgruppe Schwimmaufsicht	54
	Berufsgruppe Bibliotheksdienst	54
	Berufsgruppe Sonderdienst	55
4	Geltungsbereich	55
5	Controlling	55
6	Inkrafttreten	55
7	Bekanntmachung	55

1.1 Vorwort

**Liebe Leserin, lieber Leser,
liebe Kollegin, lieber Kollege,**

wir freuen uns, Ihnen die siebte Fortschreibung des Gleichstellungsplanes der Universitätsstadt Siegen für die Jahre 2023 bis 2026 vorstellen zu können.

Unsere Personalpolitik orientiert sich an den Zielen Chancengleichheit und Gleichstellung. Chancengleichheit zu leben ist für uns als Verwaltung ein wichtiger Vorteil gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel und daraus resultierendem steigendem Fachkräftemangel. Wichtig ist dabei das Werben um qualifizierte und loyale neue Beschäftigte, die mit großer Verbundenheit zum Unternehmen stehen. Die Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin entsteht aber nur selten einfach so – es muss einiges dafür getan werden, um wertvolle Beschäftigte zu halten.

Wir verstehen uns als familienfreundliches Dienstleistungsunternehmen, welches den Beschäftigten die verschiedensten Arbeitszeitmodelle, einen eigenen KiTS-Standort, Gesundheitsmanagement und ein umfangreiches Fortbildungsprogramm anbietet. Dabei sind beispielsweise mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit von Beruf/Familie und Pflege und die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden jeweils wichtige Kriterien der Modernen Personal- und Organisationspolitik. Das mobile Arbeiten hat durch die Corona-Pandemie enorm an Fahrt aufgenommen und den Umgestaltungsprozess beschleunigt. Die Stadtverwaltung hat es in kürzester Zeit geschafft, zahlreiche Beschäftigte mit Endgeräten auszustatten. Stand Dezember 2022 arbeiten 378 Kolleginnen und Kollegen mobil.

Weiterhin gilt es, bewährte Standards zu erhalten und zu optimieren, damit alle Beschäftigte gleichermaßen qualifiziert und repräsentiert sind – unabhängig von Bereichen oder Positionen. Als Strategie sollten die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter bei sämtlichen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen berücksichtigt werden, um so die Gleichstellung zu garantieren.

Ein wichtiges Controlling-Instrument moderner Personalpolitik stellt der Ihnen vorliegende Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit von vier Jahren dar. Das Landesgleichstellungsgesetz bildet dafür eine rechtliche Grundlage, damit alle Menschen gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben.

Die gemeinsame Herausgabe des Gleichstellungsplanes durch die Abteilung Personal und Organisation, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte zeigt die enge Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung in diesem Handlungsfeld. Bei allen Optimierungsprozessen liegt es in der Verantwortung aller Beschäftigten, insbesondere der Führungskräfte, an dem Gelingen dieser Aufgaben mitzuwirken. Wir freuen uns über eine aktive Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte sowie politischer Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplanes.



Steffen Mues
Bürgermeister



Martina Kratzel
Gleichstellungsbeauftragte

1.2.1 Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Diesen Verfassungsauftrag unterstützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches 2006 in Kraft getreten ist.

Mit dem AGG sollen u.a. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität verhindert beziehungsweise beseitigt werden. Dabei beinhaltet das AGG insbesondere Bestimmungen über den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie zu Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen. Hierbei wird insbesondere fokussiert auf Regelungen

- vor der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Stellenausschreibungen, Auswahl und Ablehnung von Bewerbungen)
- während des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. sexuelle und andere Belästigungen, beruflicher Aufstieg, individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen wie Arbeitsvertrag und Dienstvereinbarung)
- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Altersgrenzen, Altersteilzeit).

1.2.2 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen

Eine konkrete Grundlage stellt das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NW) in der Neufassung vom 14.12.2016 dar. Dieses Gesetz richtet sich an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und unterstützt die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Hierbei sind drei Schwerpunkte gebildet:

- Maßnahmen zur Frauenförderung
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten.

1.2.3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständ hinzu ziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

1.2.4 Gleichstellungspläne

Ein zentrales Instrument zur Verwirklichung der Zielsetzungen ist die in §§ 5 ff. LGG NW normierte Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten müssen im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen, der kontinuierlich fortzuschreiben ist. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

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

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen.

Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Zentrale Grundlagen sind dabei u.a. eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen.

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Ebenso ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die konkreten Zielvorgaben erreicht werden sollen. Sofern abzusehen ist, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

2.1 Erläuterungen

Bericht und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes werden wie bei der letzten Fortschreibung in kompakter Form vorgelegt. Die einzelnen Zielsetzungen des Gleichstellungsplans werden dabei hinsichtlich ihrer Entwicklung betrachtet und analysiert und zeigen zukünftige, teils neue Ziel- und Maßnahmenplanungen auf.

Die ergänzende Darstellung des aktuellen Zielerreichungsgrades mittels Ampelsymbolen wurde beibehalten.



Ampelsignal auf rot:

Maßnahme nicht umgesetzt
oder nicht, nicht mehr oder zurzeit nicht umsetzbar



Ampelsignal auf gelb:

In Arbeit, im Anpassungsprozess, Zielvorgaben noch nicht bzw.
nicht vollständig erreicht

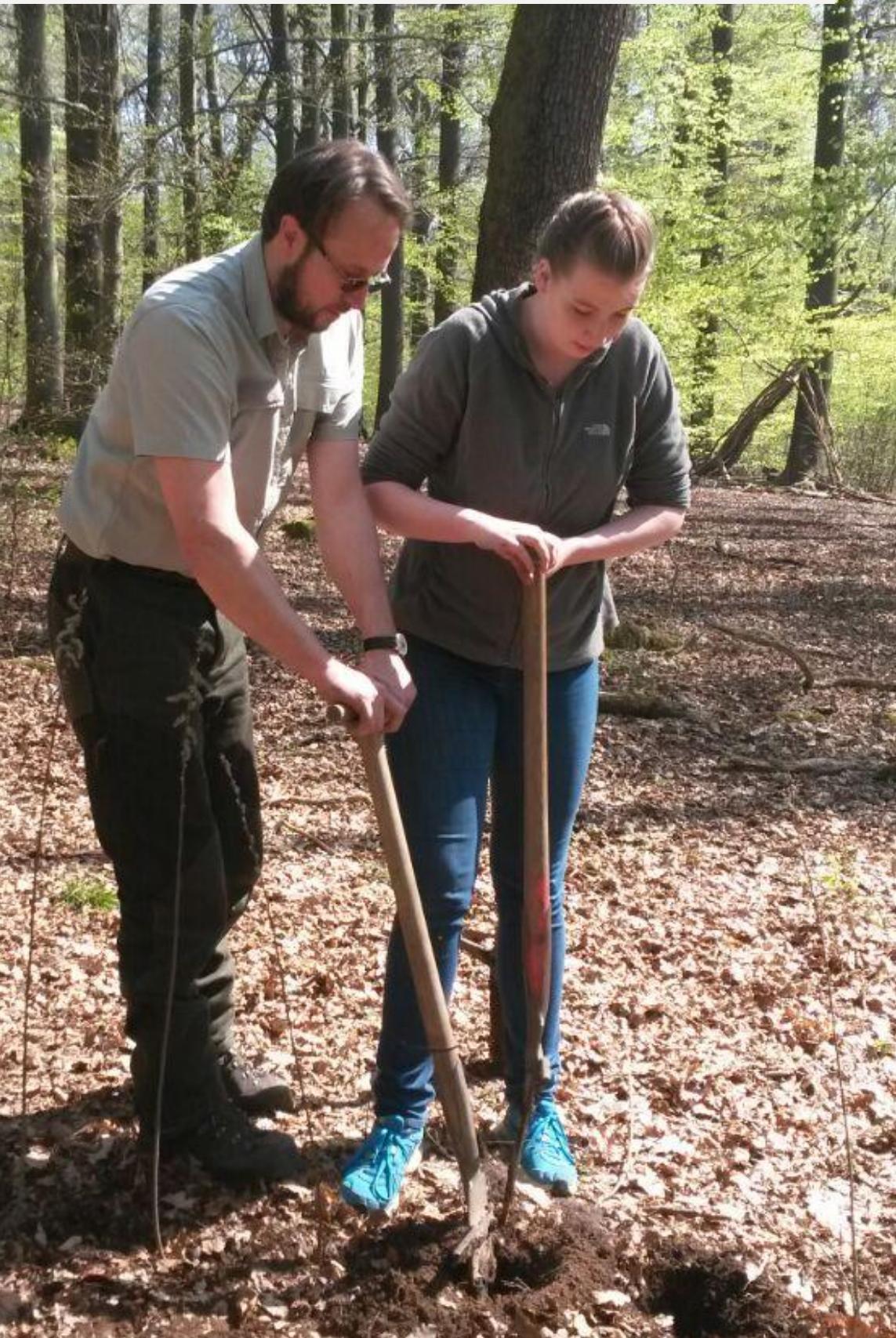


Ampelsignal auf grün:

Maßnahme umgesetzt
Zielvorgabe erreicht

Im Anschluss wird die weitere Ziel- und Maßnahmenplanung für die folgende Laufzeit des Gleichstellungsplanes von 2023 – 2026 fortgeschrieben.

2.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Beschäftigungsverhältnissen



Allgemeine Verwaltung

Zielplanung 2018:

Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung auch von höherwertigen Stellen. Die Quote weiblicher Beschäftigter soll bis 2022 ab Besoldungsgruppe A 10 LBesG aufwärts bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD aufwärts von 42,54 % auf 45 % erhöht werden.



Entwicklung:

Der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe hat sich seit dem ersten abgebildeten Jahr konstant erhöht. Im Jahr 2007 waren 29 Frauen in Stellen ab A 10 LBesG bzw. IV b BAT zu finden, was einer Quote von 23,20% entsprach.

Zum 31.12.2022 wurde mit 53,96 % erstmals eine Quote von über 50 % seit dem ersten abgebildeten Jahr erreicht (139 Personen in den genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, davon 75 Frauen).



Zahlen in Säulen = Anzahl weiblicher Beschäftigter in den genannten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

Neue Zielplanung:

Die paritätische Besetzung ist erreicht bzw. zugunsten der weiblichen Beschäftigten sogar leicht übertroffen. Eine neue Zielplanung entfällt deswegen. Die Darstellung der Besetzung wird weiterhin im Gleichstellungsplan aufgenommen, um die Entwicklung weiter zu beobachten und gegebenenfalls wieder Maßnahmen ergreifen zu können.

Maßnahmen:

Maßnahmen können zukünftig aufgrund des erreichten (und übertroffenen) Ziels der paritätischen Besetzung entfallen.

Technischer Dienst

Zielplanung 2018:

Langfristiges Ziel ist, entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz, eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % in den einzelnen Funktions- / Besoldungs- und Entgeltgruppen.

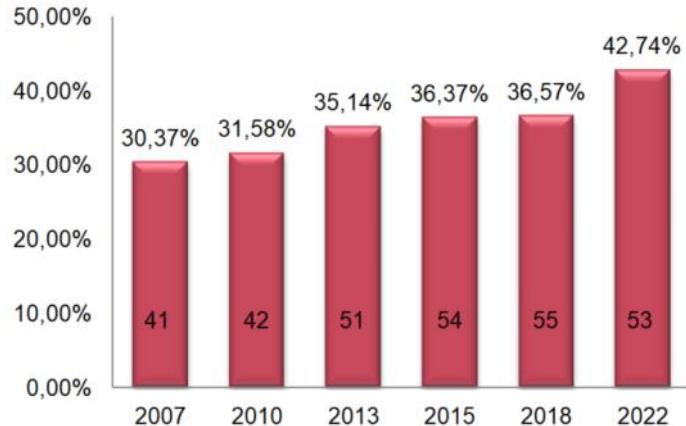
Unter Berücksichtigung voraussichtlicher Personalabgänge und Rückkehrerinnen aus „ruhenden“ Arbeitsverhältnissen im Fortschreibungszeitraum soll der Frauenanteil in der Berufsgruppe Technischer Dienst auf 39 % (52 Frauen) bis 2022 erhöht werden.



Entwicklung:

Der Frauenanteil in der Berufsgruppe Technischer Dienst ist seit 2007 stetig gestiegen.

Die Zielplanung des letzten Gleichstellungsplanes, den Frauenanteil von 36,57% auf 39 % zu erhöhen, ist mit 42,74 % nicht nur erreicht, sondern auch deutlich übertroffen worden.



Neue Zielplanung:

Unter Berücksichtigung voraussichtlicher Personalabgänge und Rückkehrerinnen aus „ruhenden“ Arbeitsverhältnissen im Fortschreibungszeitraum soll der Frauenanteil in der Berufsgruppe Technischer Dienst auf 45 % bis 2026 erhöht werden.

Maßnahmen:

Freiwerdende Stellen sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt werden.

Feuerwehr und Rettungsdienst

Zielplanung 2018:

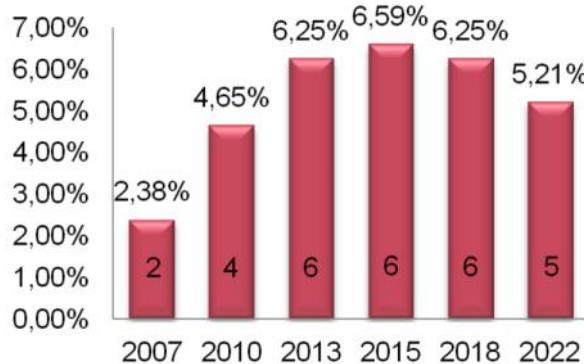
Der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe soll auf mindestens 7 Frauen ausgeweitet werden.



Entwicklung:

Durch den Personalabgang einer Frau sank der Frauenanteil in 2007 auf lediglich 2,38 % (2 Frauen).

Auf externe Ausschreibungen erfolgten weiterhin keine bzw. wenige Bewerbungen von Frauen.



Bis zum Jahr 2015 stieg der Frauenanteil etwas an, sank dann bis 2018 aufgrund gestiegener Beschäftigungszahlen wieder leicht, trotz unveränderter Anzahl der weiblichen Beschäftigten. Aufgrund eines altersbedingten Abganges im letzten Betrachtungszeitraum sank die Quote noch weiter auf 5,21 %, sodass wieder die Zielplanung nicht erreicht werden konnte. Ebenso ist das Ziel einer paritätischen Zusammensetzung in dieser Berufsgruppe weiterhin nicht ansatzweise in Sicht.

Wie in den Vorjahren waren auch bei den letzten Ausschreibungen von Brandmeisteranwärter/-innen nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen zu verzeichnen. Ein Hindernis bildet häufig die für den Feuerwehrdienst dienliche Ausbildung (Handwerk, Rettungsassistent/in oder Notfallsanitäter/in), welche eine Voraussetzung für die Ausbildung als Brandmeisteranwärter/in ist.

Zielplanung weiterhin:

Der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe soll auf mindestens 7 Frauen ausgeweitet werden.

Maßnahmen:

Im Fortschreibungszeitraum sind 7 altersbedingte Personalabgänge zu verzeichnen. Bei Wiederbesetzung der Stellen sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Stellen bevorzugt mit Frauen besetzt werden. Bei eigener Ausbildung sollen bevorzugt Frauen angesprochen werden. Das spezielle Angebot der Gleichstellungsstelle „Girls Day“ erfolgt weiterhin auch im Bereich der Feuerwehr. Außerdem führt die Feuerwehr weiterhin entsprechende Marketingmaßnahmen durch.

Gewerblicher Bereich

Zielplanung 2018:

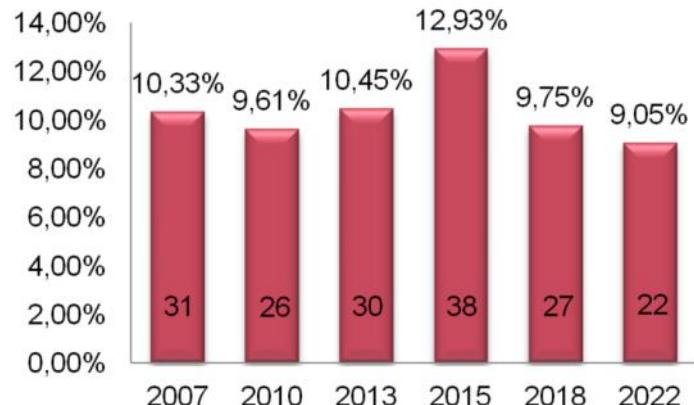
Unter Berücksichtigung voraussichtlicher altersbedingter Personalabgänge und Rückkehrerinnen / Rückkehrer aus „ruhenden“ Arbeitsverhältnissen soll der Frauenanteil in der Berufsgruppe auf 11 % (jetzt 27, dann mindestens 30 Frauen) angehoben werden.



Entwicklung:

Bis zum Jahr 2015 zeigte die Frauenquote eine positive Entwicklung auf. Leider setzte sich der Trend ab dem Jahr 2018 nicht mehr fort und sank bis 2022 auf 9,05 %.

Die Zielplanung für 2022 wurde somit nicht erreicht.



Neue Zielplanung:

Unter Berücksichtigung voraussichtlicher altersbedingter Personalabgänge und Rückkehrerinnen / Rückkehrer aus „ruhenden“ Arbeitsverhältnissen soll der Frauenanteil in der Berufsgruppe auf 11 % angehoben werden.

Maßnahmen:

Im Fortschreibungszeitraum sind aufgrund altersbedingter Personalabgänge voraussichtlich 15 Stellen nach zu besetzen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen bevorzugt Stellen mit Frauen besetzt werden. Für die Berufsgruppe „Gewerblicher Bereich“ werden auch in Zukunft wieder Angebote im Rahmen des „Girls Day“ im Bereich Straßenunterhaltung angeboten.

Hausmeister/-innen

Zielplanung 2018:

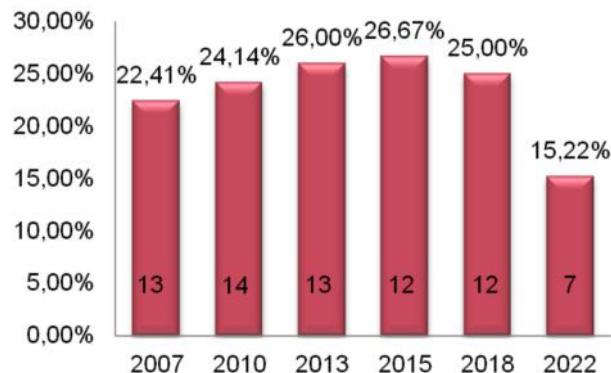
Unter Berücksichtigung voraussichtlicher altersbedingter Personalabgänge und Rückkehrerinnen / Rückkehrer aus „ruhenden“ Arbeitsverhältnissen soll der Frauenanteil in der Berufsgruppe auf 11 % (jetzt 27, dann mindestens 30 Frauen) angehoben werden.



Entwicklung:

Der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe ist bis zum Jahr 2015 infolge von Einsparstellen kontinuierlich angestiegen.

Im Jahr 2018 ist die Quote aufgrund gestiegener Beschäftigungszahlen, jedoch bei gleichbleibender Anzahl von 12 weiblichen Beschäftigten auf 25 % gesunken.



Im Fortschreibungszeitraum sind 5 weibliche Beschäftigte altersbedingt ausgeschieden. Weiterhin ist die Gesamtzahl der beschäftigten Hausmeister/-innen von 48 Personen (2018) auf 46 Personen in 2022 gesunken. Aus diesem Grund ist die Quote der weiblichen Beschäftigten auf 15,22 % gesunken.

Die Zielplanung konnte angesichts der skizzierten Entwicklung hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten nicht erreicht werden.

Neue Zielplanung:

Die Quote weiblicher Beschäftigter in der Berufsgruppe soll bis 2026 auf 18 % ausgeweitet werden.

Maßnahmen:

Im Fortschreibungszeitraum sind aufgrund altersbedingter Personalabgänge sowie sonstiger Gründe vorbehaltlich weiterer Standortaufgaben bzw. -konzentrationen voraussichtlich 5 Stellen nach zu besetzen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen die Stellen bevorzugt mit Frauen besetzt werden.

Voraussetzung für eine Einstellung als Hausmeister/-in ist in der Regel eine Ausbildung im Handwerk. Deshalb wird verstärkt die handwerkliche Ausbildung von weiblichen Kräften bei der Stadt Siegen beworben.

Lehrdienst (Musikschule/Volkshochschule)

Zielplanung 2018:

Die paritätische Zusammensetzung soll beibehalten werden.

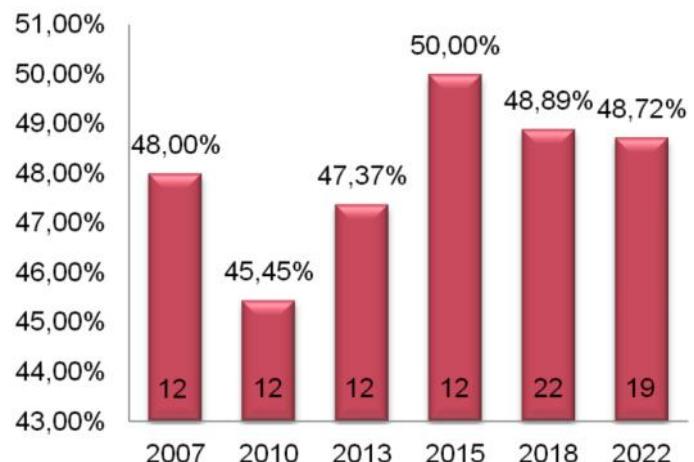


Entwicklung:

Das Diagramm zeigt den grundsätzlich positiven Trend bei der Entwicklung der Frauenquote in dieser Berufsgruppe auf.

2015 wurde erstmals eine paritätische Zusammensetzung (insgesamt 48 Beschäftigte) der Berufsgruppe erreicht.

Die Quote ist im Fortschreibungszeitraum weiterhin leicht auf 48,72% gesunken.



Neue Zielplanung:

Die Darstellung der Besetzung wird weiterhin im Gleichstellungsplan aufgenommen, um die Entwicklung weiter zu beobachten und gegebenenfalls wieder Maßnahmen ergreifen zu können.

Maßnahmen:

Maßnahmen können zukünftig aufgrund des erreichten (und übertroffenen) Ziels der paritätischen Besetzung entfallen.

2.2.2 Berufsgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen



Geschlechtergerechte Sprache

Zielplanung 2018:

Kontinuierliche Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in allen internen und externen Publikationen.



Entwicklung:

Eine geschlechtergerechte Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen und ansprechen soll, vermittelt Respekt und Höflichkeit. Eine solche Sprache gehört zum Standard einer modernen Verwaltung und ist in § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW verankert. Die Formulierung „Frauen sind mitgemeint“ ist nicht mehr zu verwenden. Das bei männlichen Formulierungen (Bürger, Kollegen, Politiker, Ärzte ...) „Mitgemeinte“ macht Frauen nicht sichtbar. Spätestens bei „schwangeren Kollegen“ wird allen deutlich, dass Sprache Bilder hervorruft und im Umkehrschluss Frauen als „mitgemeint“ bei männlichen Formulierungen eben nicht immer mitgedacht werden.

Geschlechtergerechte Formulierungen sind nicht nur zeitgemäß, vielmehr erhöhen sie konkret die Chancen von Frauen, in Entscheidungsprozessen mitgedacht zu werden.

Eigens für den internen Gebrauch konzipierte die Gleichstellungsstelle 2021 eine Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache – ein Leitfaden für die praktische Anwendung in der täglichen Arbeit“. Sie wurde an alle Leitungsebenen versandt und ist im Intranet verfügbar sowie als Anhang beigefügt.

Zielplanung weiterhin:

Kontinuierliche Anwendung der geschlechtergerechten Sprache im gesamten Schriftverkehr der Verwaltung, wie zum Beispiel E-Mails, Präsentationen, Broschüren, Presseartikel, Drucksachen, Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Flyer, Briefe, Formulare usw.

Maßnahmen:

Die Gleichstellungsstelle steht für alle Rückfragen in Sachen Formulierung weiterhin beratend zur Verfügung.

Formulierung im Ausschreibungstext

Zielplanung 2018:

Die Zielplanung wird beibehalten mit der Maßgabe, dass bei Langfassungen von externen und internen Stellenausschreibungen bei Unterrepräsentanz von Frauen im jeweiligen Arbeitsbereich folgende Formulierung weiterhin Anwendung findet: „Die vorstehende Ausschreibung betrifft einen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Bewerbungen von Frauen sind deshalb ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“



Entwicklung:

Die mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat abgestimmte Formulierung im Ausschreibungstext wird, wie in der Zielplanung gefordert, bei internen und externen Stellenausschreibungen regelmäßig verwendet. In den Kurzfassungen, welche in den Zeitungen abgedruckt wird, wurde die Passage zur Frauenförderung nicht mit aufgenommen, da diese so kurz wie möglich gehalten werden sollten. Es erfolgte jedoch in jedem Fall der Hinweis, dass die gesamte Stellenausschreibung im Internet auf der Homepage der Stadt Siegen nachgelesen werden kann. Die im Internet nachzulesende komplette Stellenausschreibung enthielt dann alle geforderten Informationen, auch, sofern zutreffend, den speziellen Hinweis zur Unterrepräsentanz von Frauen im jeweiligen Bereich.

Aktuell wird ein neues Layout für die Stellenausschreibungen erarbeitet. Hierbei ist zu prüfen, ob auch für die Kurzfassungen der „Frauenpassus“ mitberücksichtigt werden kann.

In einigen Bereichen (wie z. B. Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) sowie auch Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen (A 8 – A 10/ EG 4 – EG 9b) sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Bei Ausschreibungen für Bereiche bzw. Entgelt-/Besoldungsgruppen, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind (ab 65 %), ist zur Gleichberechtigung ein spezieller Hinweis zur Unterrepräsentanz von Männern mit aufzunehmen.

Zielplanung weiterhin:

Die Zielplanung wird beibehalten. Die Formulierung wird immer dann mit in den Ausschreibungstext aufgenommen, wenn Frauen in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe oder in den Bereichen unterrepräsentiert sind. Zusätzlich wird bei Unterrepräsentanz von Männern ein entsprechender Hinweis aufgenommen.

Maßnahmen:

Die spezielle Formulierung im Ausschreibungstext bei Unterrepräsentanz von Frauen im jeweiligen Arbeitsbereich wird in der Langfassung weiterhin verwendet.

Bei Unterrepräsentanz von Männern ist folgende Formulierung zu verwenden „Die vorstehende Ausschreibung betrifft einen Bereich, in dem Männer unterrepräsentiert sind. Bewerbungen von Männern sind deshalb ausdrücklich erwünscht.“

Aufstiegsförderung

Zielplanung 2018:

Die Aufstiegsförderung ist weiterhin erforderlich, weil in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen bisher keine paritätische Besetzung von Frauen und Männern erreicht ist.



Entwicklung:

In den vergangenen drei Jahren wurden 127 Stellen ab einer Wertigkeit der Besoldungsgruppe A 11 LBesG bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD aufwärts besetzt. 53 dieser Stellen wurden mit Frauen, 58 mit Männern und 16 wurden nicht besetzt (z. B. aus Einstiegegründen). Die Stellenbesetzungen erfolgten nicht immer im Rahmen einer Ausschreibung, beispielsweise bei Umsetzungsanträgen oder wenn Auszubildende bzw. Inspektor-anwärter/innen nach abgeschlossener Ausbildung auf entsprechenden Stellen einzusetzen sind.

Speziell für die weiblichen Beschäftigten wurde am 21.03.2017 erstmalig die Veranstaltung „Charakter gefragt-Karriereförderung für Frauen“ durchgeführt. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Vitamine über Mittag“ wurde ein Vortrag zum Thema „Mit gutem Gefühl ins Vorstellungsgespräch“ angeboten. Daran haben ausschließlich Frauen teilgenommen.

Am 07.10.2021 wurde das Netzwerk „Frauen in Führung“ gegründet (30 Teilnehmerinnen). Eingeladen wurden Abteilungsleitungen und deren Vertreterinnen. Eine Folgeveranstaltung hat am 02.06.2022 stattgefunden (20 Teilnehmerinnen). Eine weitere Veranstaltung ist für den 15.06.2023 geplant.

Zielplanung weiterhin:

In den höheren Besoldungsgruppen ist eine paritätische Besetzung erreicht bzw. zugunsten der weiblichen Beschäftigten sogar leicht übertroffen. Eine weitere Zielplanung ist somit nicht mehr notwendig. Die Entwicklung wird jedoch weiterhin beobachtet.

Maßnahmen:

Auch wenn die Zielplanung erreicht wurde, werden weiterhin spezielle Schulungsmaßnahmen für Frauen zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben angeboten. Zusätzlich werden die Vertreterinnen von Führungsstellen zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu den Treffen des Netzwerkes „Frauen in Führung“ eingeladen

Anwendung der Richtlinien zur Stellenbesetzung

Zielplanung 2018:

Die Vorlage von Anforderungsprofil und Gewichtung der Anforderungskriterien erfolgt bei jeder Stellenbesetzung vor der Erstellung des Ausschreibungstextes. Auch der ggf. später vorgelegte Gesprächsleitfaden stimmt vollständig und deckungsgleich mit den in der Ausschreibung beschriebenen Anforderungen überein.



Entwicklung:

Die Vorlage von Anforderungsprofil und Gewichtung der Anforderungskriterien erfolgte oft, aber nicht immer vor der Erstellung des Ausschreibungstextes. In den Ausnahmefällen, in denen die spätere Vorlage des Anforderungsprofiles und des Gesprächsleitfadens aufgrund der oft engen Zeitschiene erfolgte, wurde konsequent von der Arbeitsgruppe 1/1-2, der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat darauf geachtet, dass die in der Ausschreibung beschriebenen Anforderungen vollständig und deckungsgleich übereinstimmten.

Neue Zielplanung:

Die Vorlage von Anforderungsprofil und Gewichtung der Anforderungskriterien erfolgt weiterhin bei jeder Stellenbesetzung vor der Erstellung des Ausschreibungstextes. Auch der ggf. später vorgelegte Gesprächsleitfaden stimmt vollständig und deckungsgleich mit dem in der Ausschreibung beschriebenen Anforderungen überein.

Maßnahmen:

Es wird von allen Beteiligten darauf geachtet, dass das Anforderungsprofil deckungsgleich mit den Anforderungen des Ausschreibungstextes ist. Das Anforderungsprofil und die Gewichtung der Anforderungskriterien werden den Beteiligten von der Arbeitsgruppe Personal im Mitbestimmungsverfahren vor der Ausschreibung, der Gesprächsleitfaden vor dem Vorstellungsgespräch, vorgelegt.

Leitungsfunktionen

Zielplanung 2018:

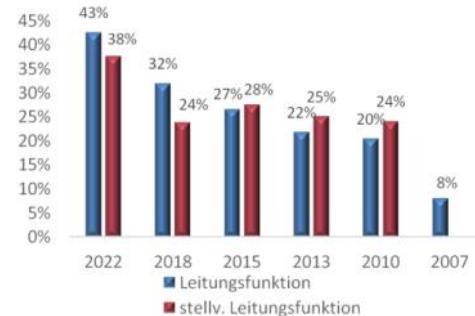
Die Frauenquote in Leitungsfunktionen soll auf den Ebenen Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitung sowie Institutsleitung mittelfristig auf mindestens 35 % und die der stellvertretenden Leitungsfunktionen auf 26 % festgesetzt werden. Grundsätzlich soll eine paritätische Besetzung bei den Leitungsfunktionen erreicht werden. Sofern mit der Übertragung einer Projektleitung bzw. einer neuen Aufgabe die Intention verbunden ist, hierdurch eine höhere Qualifizierung zu erreichen, sollen Frauen bei gleicher Eignung so lange bevorzugt berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Einsatzbereichen paritätisch repräsentiert sind.

Status Leitung:  **Status Stellv.:** 

Entwicklung:

Die Frauenquote bei Stellen mit Leitungsfunktionen auf den Ebenen Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitung sowie Institutsleitung beträgt 42,5% und ist damit erneut deutlich gestiegen (von 8% in 2006 bis 31,88% in 2018). Die Zielplanung von 2018 mit 35% wurde somit erreicht. Ein deutlicher Unterschied ist jedoch bei der einzelnen Be- trachtung von Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen zu erkennen. Während 48% der Arbeitsgruppenleitungen weiblich besetzt sind, sind es bei den Abteilungsleitungen nur 33,33%. Bei den Meisterinnen und Meistern zeigt sich ein ganz anderes Bild. Von den derzeit 10 Stellen sind alle mit Männern besetzt. Hierzu ist jedoch hinzuzufügen, dass Meister/innenstellen in den Bereichen vorhanden sind, in denen Frauen grundsätzlich unterrepräsentiert sind (Grünflächen und Stadtreinigung). Trotzdem, oder gerade deswegen, sollte in den nächsten Fortschreibungen die Entwicklung der Meisterinnen und Meister beobachtet werden.

Bei den Stellvertretungen auf den Ebenen Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitung sowie Institutsleitung ist der Frauenanteil ebenfalls deutlich gestiegen. 2022 liegt er bei 37,5 %. Die Zielplanung wurde erreicht. Anzumerken ist, dass nicht in allen Bereichen eine Stellvertretung eingerichtet ist. Von insgesamt 40 Stellen mit stellvertretender Leitungsfunktion sind derzeit 15 mit Frauen besetzt.



Neue Zielplanung

Die Frauenquote in Leitungsfunktionen soll auf den Ebenen Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitung sowie Institutsleitung mittelfristig auf mindestens 43 % und die der stellvertretenden Leitungsfunktionen auf 39 % festgesetzt werden. Grundsätzlich soll eine paritätische Besetzung bei den Leitungsfunktionen erreicht werden. Sofern mit der Übertragung einer Projektleitung bzw. einer neuen Aufgabe die Intention verbunden ist, hierdurch eine höhere Qualifizierung zu erreichen, sollen Frauen bei gleicher Eignung so lange bevorzugt berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Einsatzbereichen paritätisch repräsentiert sind.

Maßnahmen:

Bei der Vergabe von Leitungs- und stellvertretenden Leitungsfunktionen sind bevorzugt Frauen zu berücksichtigen. Alle Beteiligten haben sicherzustellen, dass die eine Funktionsübertragung vorschlagende Organisationseinheit ihren Auswahlvorschlag sowohl allgemein als auch konkret im Hinblick auf die o.g. Zielsetzung begründet. Eine weitere Veranstaltung des Netzwerkes „Frauen in Führung“ ist für den 15.06.2023 geplant

Ausbildung

Zielplanung 2018:

Deutliche Erhöhung der Frauenquote in allen Ausbildungsberufen mit Ausnahme der Berufsgruppe Allgemeine Verwaltung. Die Frauenquote im Gewerblichen Bereich soll auf mindestens 25 % und im Technischen Dienst auf 50 % erhöht werden.

Gewerblicher Bereich



Technischer Bereich:



Allg. Vw/ Sonstige:



Entwicklung:

Im Gewerblichen Bereich war die Quote von zuletzt 33,33% in 2013 auf 11,76% in 2015 eingebrochen. Neben nicht beeinflussbaren Faktoren, wie beispielsweise Ausbildungsabbrüchen war dies insbesondere durch wenig Bewerbungen (auch bei der Fachrichtung „Blumen und Zierpflanzenbau“ im Grünflächenbereich) für den Gewerblichen Bereich zu begründen. Im Jahr 2018 ist die Quote wieder auf 14,29 % gestiegen. Der positive Trend hat sich auch 2022 fortgesetzt. Nun sind 16,67 % (3 von 18 Auszubildenden) in diesem Bereich Frauen. Im Technischen Dienst ist die Frauenquote nach einer „Null-Runde“ im Jahr 2018 wieder auf 50 % gestiegen. Zahlenmäßig signifikant sind noch Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse in den Bereichen Allgemeine Verwaltung und SuE. Im Bereich Allgemeine Verwaltung sank die Quote von 2018 mit 82,76 % (24 weibliche Auszubildende von 29 Gesamt) auf 64,86% (24 von 37 Gesamt) und im Bereich SuE sank die Quote von 63,64 % (7 von 11 Gesamt) in 2018 auf 57,14 % (8 von 14 Gesamt) in 2022.

Neue Zielplanung:

Deutliche Erhöhung der Frauenquote in allen Ausbildungsberufen mit Ausnahme der Berufsgruppe Allgemeine Verwaltung. Die Frauenquote im Gewerblichen Bereich soll auf mindestens 18 % erhöht werden. Im Technischen Dienst soll die Quote von 50 % gehalten werden.

Maßnahmen:

Entsprechend der im letzten Bericht festgehaltenen Maßnahmenplanungen wurden in der zurückliegenden Zeit eine Vielzahl von Maßnahmen im Sinne einer deutlichen Erhöhung der Frauenquote im Ausbildungsbereich geplant und durchgeführt:

Flyer „Starten und Gewinnen“-Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Siegen; Stellenausschreibungen auf der städtischen Homepage und der örtlichen Tagespresse; Kurzvorstellungen der Ausbildungsberufsfelder auf der städtischen Homepage; Anschreiben an die städtischen Schulleiter/-innen mit Angeboten/Ausschreibungen der Ausbildungsplätze und Aushang von Stellenangeboten an den Schulen; Einsatz und dessen Intensivierung von Ausbildungsbotschaftern/-innen an den Schulen; Vermittlungsauftrag für die Agentur für Arbeit sowie die Veröffentlichung der Stellen über die Agentur für Arbeit; Girls-/Boys-Day, Tagespraktika im Rahmen von Berufsfelderkundungstagen; Praktikumsplätze für zwei- bis dreiwöchige Schulpraktika; Intensivierung der Vergabe von Praktikumsplätzen an Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz; Angebot der Ausbildung in Teilzeit (2019: 2 VfA, 2020: 2VfA, 2021: 1 VfA); Teilnahme an der Ausbildungsmesse in Siegen mit einer konkreten Ansprache von Frauen für gewerblich-technische Ausbildungsberufe.

Paritätische Besetzung von Gremien

Zielplanung 2018:

Entsprechend der Vorgaben des § 12 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen ist eine Verbesserung der geschlechtsparitätischen Zusammensetzung von Gremien anzustreben.



Entwicklung:

Die geschlechterparitätische Besetzung von Projekt- sowie Arbeitsgruppen stellt sich teilweise als schwierig dar. Bei neugebildeten Projekt- und Arbeitsgruppen wie z. B. der Projektgruppe Neubau Hallenbad Weidenau (keine Frauen) oder auch der Arbeitsgruppe Energie, Klimaschutz und Klimaanpassung (1 von 14 Mitgliedern weiblich) ist das Ziel nicht erreicht worden. Dies liegt oftmals daran, dass weibliches Personal themenspezifisch nicht zur Verfügung steht.

Die Arbeitsgruppe Wahlen ist hingegen fast geschlechterspezifisch besetzt. Von 18 Mitgliedern sind 8 weiblich und 10 männlich. In der Projektgruppe „Erweiterung des Siegerlandmuseums“ sind von 4 Mitgliedern 3 weiblich.

Das Verfahren zur Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen wird aktuell überarbeitet.

Neue Zielplanung:

Entsprechend der novellierten Vorgaben des § 12 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen müssen Frauen in wesentlichen Gremien mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratoren.

Nicht gemeint sind regelmäßige interne Besprechungsrunden oder interne ad-hoc Arbeits- und Projektgruppen zu Einzelvorhaben. Für diese Gremien gilt der allgemeine Grundsatz der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung gemäß § 12 Absatz 7 LGG NW. Gemäß § 12 Absatz 2 Satz 5 LGG NW sind der Rat und seine Ausschüsse von der Geltung ausgenommen. Dies trifft ebenso auf den Betriebsausschuss eines Eigenbetriebes zu, auf Personalräte, Integrationsräte, Seniorenbeiräte und ähnliche Gremien.

Maßnahmen:

Bei der Bildung von Gremien ist verstärkt auf eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung zu achten, sofern weibliches Personal themenspezifisch zur Verfügung steht.

2.3 Förderung der Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf für Frauen und Männer



Rückkehr aus Elternzeit / familienbedingter Beurlaubung

Zielplanung 2018:

Arbeitsaufnahme nach Elternzeit / familienbedingter Beurlaubung auf gleichwertige Stelle unter Verwirklichung des Wunsches nach Teilzeit. Gezielte Einbindung der Gleichstellungsstelle bei Umsetzungsschwierigkeiten.

Qualitative Verbesserung des Kontakthaltens während der Elternzeit zur Sicherung von Fachkräften. Eingehen auf Bedarfe der Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit



Entwicklung:

Informationen zur Elternzeit und zum Wiedereinstieg enthält die von der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat und der Arbeitsgruppe Personal zuletzt 2009 aktualisierte Broschüre „Infos und Tipps von Schwangerschaft bis Elternzeit“. Diese Broschüre wurde bei der Anzeige einer Schwangerschaft von der Arbeitsgruppe Personal an die Kolleginnen verschickt, muss jedoch zeitnah überarbeitet werden.

Neben der Arbeitsgruppe Personal bietet auch die Gleichstellungsstelle Beratungsgespräche an. Hiervon wurde in den letzten Jahren oft Gebrauch gemacht - vermehrt auch von Männern -, insbesondere dann, wenn der Einsatz nach längerer Beurlaubung mit dem Wunsch nach Rückkehr in Teilzeit erfolgte und dies nicht immer sofort realisiert werden konnte. Sofern ein Einsatz nicht sofort auf einer gleichwertigen Stelle möglich war, konnte doch in überschaubarer Zeit eine Lösung entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen gefunden werden. Die Arbeitsgruppe Personal informiert die Gleichstellungsstelle quartalsweise über voraussichtliche Rückkehrfälle.

Im 6. Fortschreibungszeitraum (01.01.2019 bis 31.12.2022) wurden bis Ende Dezember 20 Kolleginnen von der Gleichstellungsstelle beraten. Eine Differenzierung nach klassischer Elternzeit-Beratung bzw. Teilzeit nach Elternzeit, fand nicht statt. Anzumerken bleibt, dass Männer überwiegend lediglich 2 Monate familienbedingte Beurlaubung in Anspruch nehmen. Kolleginnen und Kollegen, die sich in Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung befinden, bekommen die Möglichkeit, von Zuhause auf das städtische Intranet/Infoportal zuzugreifen, um auch während der Abwesenheit über wichtige Änderungen, Stellenausschreibungen, usw. informiert zu werden. So soll die Bindung an die Stadt Siegen verstärkt werden.

Zielplanung weiterhin:

Die Zielplanung wird beibehalten. Gezielte Einbindung der Gleichstellungsstelle bei Umsetzungsschwierigkeiten.

Maßnahmen:

Die Arbeitsgruppe Personal unterrichtet die Gleichstellungsstelle weiterhin vierteljährlich über geplante Rückkehrer/-innen. Die Broschüre „Infos und Tipps von Schwangerschaft bis Elternzeit“ wird überarbeitet und neu herausgegeben. Weitere Angebote zu der Thematik (z.B. Zeitmanagement, Stressbewältigung) werden ggf. über die Veranstaltungsreihe „Vitamine über Mittag“ realisiert. Die themenbezogenen Angebote sollen im internen Fortbildungsprogramm weitergeführt werden. Hierüber sowie über interne Stellenausschreibungen soll während der Elternzeit und Sonderurlaubszeiten über das Infoportal informiert werden.

Männer in Elternzeit und bedarfsgerechte Personalentwicklungsangebote

Zielplanung 2018:

Die Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Siegen muss sich, wie bei anderen Städten auch, dahingehend ändern, dass Elternzeit nicht als „Karriereknick“ empfunden wird, da in dieser Zeit Kompetenzen erworben werden, die positive Effekte auf den weiteren beruflichen Lebensweg haben können. Fachveranstaltung für Männer: Aufgrund der zahlreichen Nachfragen an die Gleichstellungsstelle bezüglich männerspezifischer Personalentwicklungsangebote und der Veränderung der Männerrolle in der Gesellschaft (Abbau von Stereotypen) könnte im Hinblick auf Gender Mainstreaming ein bedarfsgerechtes Angebot erschlossen werden.



Entwicklung Männer in Elternzeit:

Mit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) haben auch Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf Elternzeit. Intention ist dabei, die Rolle der Väter bei der Erziehung der Kinder positiv zu fördern. Diese Zielsetzung unterstützt die Stadt Siegen auch weiterhin, wenn Väter von den Möglichkeiten der Beurlaubung und Teilzeit Gebrauch machen. Im maßgeblichen Zeitraum (Anfang 2019 bis Ende 2022) haben 70 männliche Beschäftigte Elternzeit beantragt, davon haben 6 eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wahrgenommen. Dies stellt ein deutliches Plus zum vorherigen Zeitraum dar, in dem nur 22 Männer Elternzeit in Anspruch genommen haben. Trotzdem ist anzumerken, dass 56 der insgesamt 70 Männer nur bis zu 2 Monate Elternzeit beantragt haben.

Fachveranstaltung für Männer:

Am 03.11.2018 fand ein Fachvortrag mit dem Titel „Der bewegte Mann“ zum ersten Mal ausschließlich für Kollegen statt. Dr. med. Till Walter, Facharzt für Kardiologie und Sportmedizin, und Michael Wörster, beide Mitarbeiter des St.-Marien-Krankenhauses Siegen, gaben hilfreiche Tipps zur gesunden Ernährung und Bewegung und berichteten über mögliche Risikofaktoren. Die Veranstaltung war als Dienstzeit deklariert. 72 Männer hatten sich angemeldet.

Neue Zielplanung:

Männer in Elternzeit: Die Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Siegen muss sich, wie bei anderen Städten auch, dahingehend ändern, dass Elternzeit nicht als „Karriereknick“ empfunden wird, da in dieser Zeit Kompetenzen erworben werden, die positive Effekte auf den weiteren beruflichen Lebensweg haben können.

Fachveranstaltung für Männer:

Aufgrund der zahlreichen Nachfragen an die Gleichstellungsstelle bezüglich männerspezifischer Personalentwicklungsangebote und der Veränderung der Männerrolle in der Gesellschaft (Abbau von Stereotypen) könnte im Hinblick auf Gender Mainstreaming ein bedarfsgerechtes Angebot erschlossen werden.

Maßnahmen:

Männer in Elternzeit: Im „Insider“ könnten „Best-Practice-Beispiele – Väter in Elternzeit“ publiziert werden. Auch über den städtischen „Podcast“ wäre die Möglichkeit gegeben, Väter zum Interview einzuladen. In Elternzeit bzw. Sonderurlaub gehende Beschäftigte wird der Zugriff auf das städtische Intranet von Zuhause aus ermöglicht.

Fachveranstaltung für Männer:

Die Gleichstellungsstelle nimmt weiterhin den Bedarf an Themen auf und organisiert dementsprechende Veranstaltungen.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Zielplanung 2018:

Um Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall bestmöglich unterstützen zu können, wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, so wie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als Säule fest in die Unternehmenskultur mit integriert. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Beschäftigten möglich machen, sowohl pflegende Angehörige zu betreuen also auch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.



Entwicklung:

Wenn ältere Menschen zum Pflegefall werden, sind es oft die Angehörigen, die ihre Versorgung in der häuslichen Pflege übernehmen. Der größte Teil von ihnen ist berufstätig und bleibt es auch während der Pflegephase. Die daraus resultierende Doppelbelastung ist nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer problematisch: Auch die Arbeitgeber können die Auswirkungen in Form von Arbeitsausfällen, vermehrten Krankheitstagen und geringerer Arbeitsleistung zu spüren bekommen.

In jedem Fall stellen sich pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vielzahl von Fragen, wie z. B. die Organisation und Finanzierung der Pflege, Leistungen der Pflegeversicherung, vorhandene Beratungs- und Entlastungsangebote und ganz wichtig: Welche Rahmenbedingungen die Arbeitgeberin zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bietet. Individuelle Lösungen führen neben einer spürbaren Entlastung auch zu einer höheren Beschäftigtenzufriedenheit und engeren Bindung an das Unternehmen. Davon profitiert letztlich auch die Arbeitgeberin.

Wirksame Vereinbarkeitslösungen werden zukünftig noch stärker gefragt sein. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird es in den kommenden Jahren nicht nur zu einem Fachkräftemangel, sondern mit der steigenden Lebenserwartung auch zu einer größeren Anzahl pflegebedürftiger Menschen kommen.

Um im Bedarfsfall die Beschäftigten bestmöglich unterstützen zu können, ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, wie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fest in die Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Siegen integriert. Entsprechend wurden die zahlenmäßig eher geringen Anträge auf Freistellung auf Grundlage des Pflegegesetzes und die etwas häufiger gewählte Variante der Arbeitszeitreduzierung auf der Basis des Familienpflegegesetzes durchweg positiv begleitet. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 10 Fälle (5 in 2020, 4 in 2021 und 1 in 2022) bearbeitet.

Nach einem Vortrag der Buchautorin Birgit Lambers am 12.12.2017 zum gleichnamigen Buchtitel „Wenn die Eltern plötzlich alt sind“ hat die Gleichstellungsstelle im Jahr 2019 im Rahmen der Vortragsreihe „Vitamine über Mittag“ die Veranstaltung zum Thema „Beim Pflegen gesund bleiben – Kinaesthetics für pflegende Angehörige“ angeboten. Zusätzlich wurde das Thema auch mit in das städtische Fortbildungsprogramm aufgenommen. 2019, 2020 und 2022 wurde das Seminar „Wenn die Eltern krank werden – Kümmern ohne krank zu werden“ von Brigitte Lambers angeboten.

Neue Zielplanung:

Um Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall bestmöglich unterstützen zu können, ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, so wie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als weitere Säule fest in die Unternehmenskultur integriert. Ziel bleibt es, weiter erfolgreich an der Umsetzung der Rahmenbedingungen zu arbeiten.

Maßnahmen:

Es werden weiterhin Fortbildungen zu dem Thema angeboten. Bei Bedarf erfolgt eine Beratung zur Möglichkeit der Freistellung bzw. Arbeitszeitreduzierung im Pflegefall.

Heimarbeit/Mobiles Arbeiten

Zielplanung 2018:

Die Einrichtung von Arbeitsplätzen für Heimarbeit wird als wertvoller Baustein zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet.



Entwicklung:

Die Einrichtung von Arbeitsplätzen für Heimarbeit ist ein Baustein zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen. Die Stadtverwaltung Siegen hat diesem Gedanken mit der gleichnamigen Dienstvereinbarung vom März 2015 Rechnung getragen. Diese spiegelt in ihrem Regelwerk die allgemein diskutierten Vor- und Nachteile für Beschäftigte wie Arbeitgeberin wider.

Für die Arbeitnehmenden werden beispielsweise als Vorteile genannt: Einfachere Verknüpfung von Beruf mit Familie bzw. Pflegesituation, Zeit-, Kosten- und Risikowegfall für An- und Rückreise. Als nachteilig wird der mögliche Verlust interner betrieblicher Informationen und die Gefahr sozialer Isolierung angeführt.

Vorteilhaft für die Arbeitgebenden ist die Steigerung der Beschäftigtenmotivation und der sog. „Arbeitgebermarke“. Als negative Aspekte werden Datenschutz und mangelnde Flexibilität bei unvorhergesehenen Tätigkeiten angeführt.

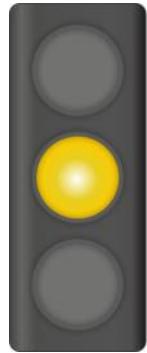
Im November 2020 wurde die neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten geschlossen. Mit der Dienstvereinbarung wird grundsätzlich allen Beschäftigten die Möglichkeit der mobilen Arbeit gegeben, insofern nicht triftige dienstliche Belange dem entgegenstehen und wenn sich die zu leistende Tätigkeit im Rahmen des mobilen Arbeitens erledigen lässt. Stand Dezember 2022 haben 413 Beschäftigte einen Antrag auf mobiles Arbeiten gestellt. 378 wurden davon genehmigt.

Zielplanung:

Durch die neue Dienstvereinbarung besteht nun grundsätzlich für alle Beschäftigte die Möglichkeit der mobilen Arbeit. Die Entwicklung der gestellten sowie genehmigten Anträge soll dargestellt werden.

Maßnahmen:

Weitere Maßnahmen entfallen.

Verbesserung des Teilzeitangebotes**Allgemein:****Funktion:****Zielplanung 2018:**

Teilzeitstellen anbieten, insbesondere auf höherwertigen Stellen.

Entwicklung:

Nach § 8 Abs.6 LGG NW sind Stellen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. In Stellenausschreibungen wird fast immer ein Hinweis auf eine Teilzeitmöglichkeit aufgenommen. Lediglich in wenigen Ausnahmefällen, immer aufgrund besonderer Begründung der Fachabteilungen, verbleibt es bei einer Ausschreibung in Vollzeit, wobei in diesen Einzelfällen eine sorgfältige Abwägung der teilweise unterschiedlichen Argumentationen der Fachabteilungen, des Personalrates und der Gleichstellungsstelle erfolgt. Bei Ausschreibung von Ausbildungsstellen erfolgt seit 2014 ein Hinweis auf die Möglichkeit von Ausbildung in Teilzeit.

Im Bereich der Stadtverwaltung Siegen ist weiterhin ein Großteil der Führungsstellen in Vollzeit besetzt. Lediglich 5 Beschäftigte üben die Leistungstätigkeit in Teilzeit aus. Dazu ist zusätzlich anzumerken, dass es sich hierbei um Teilzeitbeschäftigte mit einer hohen Stundenanzahl handelt (30 bis 37 Stunden). Es wird weiterhin die Gefahr von Informationsdefiziten bzw. -verlusten bei der Besetzung einer Stelle mit 2 Teilzeitkräften gesehen. Andererseits bietet dieses Modell die Möglichkeit besonderer Schwerpunktsetzungen, Aufgabenteilungen und Vertretungsregelungen. In Hinblick auf die wieder wachsende Anzahl von Teilzeitbeschäftigte (s. Tabelle 1 im Datenteil 3.1) ist eine Besetzung in Teilzeit bzw. eine geteilte Führung immer wichtiger, um geeignete Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten.

Passend dazu wurde im Oktober 2022 ein bisher einmaliges Projekt bei der Stadtverwaltung Siegen gestartet. Im allgemeinen Sozialdienst wurde eine Arbeitsgruppenleitung mit zwei Beschäftigten besetzt. Beide teilen sich die Führungsaufgaben zu 50 % und nehmen zusätzlich noch 50 % Sachbearbeitung wahr. Aktuell läuft das Pilotprojekt noch, sodass im nächsten Gleichstellungsplan über die Erfahrungen berichtet werden kann.

Mit einem Blick auf die grundsätzliche Teilzeitsituation bei der Stadtverwaltung Siegen ist erkennbar, dass es nahezu unendlich viele Teilzeitmodelle gibt. Der Großteil der Teilzeitbeschäftigte gehen einer Beschäftigung mit mindestens 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach. Jedoch nehmen 20 % eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung wahr, unabhängig von dem Einsatzgebiet.

Beschäftigte haben nach dem neuen Brückenteilzeitgesetz seit Januar 2019 einen Anspruch auf befristete Teilzeit. Damit verbunden ist ein Recht auf Rückkehr in den vormaligen Beschäftigungsumfang. Diese Regelung wird bei der Stadtverwaltung Siegen bei Arbeitszeitreduzierungen schon seit langer Zeit praktiziert.

Zielplanung weiterhin:

Teilzeitstellen anbieten, insbesondere auf höherwertigen Stellen

Maßnahmen:

Alle Stellen sind konsequent in Teilzeit auszuschreiben. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Funktionsstellen zu legen. Dies korrespondiert mit den Maßnahmen zur Erhöhung der Quote in Leitungsfunktionen.

Arbeitszeitänderungen

Zielplanung 2018:

Umsetzung von Anträgen auf Arbeitszeitänderung;
weiterhin sind auch Antragsablehnungen statistisch zu erfassen.



Entwicklung:

Anträge auf Arbeitszeiterhöhung oder -reduzierung werden von der Arbeitsgruppe Personal im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, TVÖD) geprüft. Diesen Anträgen wird in den meisten Fällen entsprochen. Im Berichtszeitraum wurden 427 Arbeitszeitreduzierungen (368 aus persönlichen Gründen und 59 aus organisatorischen bzw. personalwirtschaftlichen Gründen) und 375 Arbeitszeiterhöhungen (267 aus organisatorischen bzw. personalwirtschaftlichen Gründen und 108 aus persönlichen Gründen) durchgeführt.

Arbeitszeitreduzierungen weibliche Beschäftigte

- 356 (2018: 210)
- Gründe: Persönlicher und organisatorischer bzw. personalwirtschaftlicher Art, z.B. wegen Teilzeit während Elternzeit, Rückkehr aus Elternzeit, Sonderurlaub, Pflegezeit, Umsetzung

Arbeitszeitreduzierungen männliche Beschäftigte

- 71 (2018: 46)
- Gründe: Überwiegend persönlicher Art, wie z.B. wegen Pflegezeit, Teilzeit während Elternzeit

Arbeitszeiterhöhungen weibliche Beschäftigte

- 314 (2018: 323)
- Gründe: Meist organisatorische, wie Vertretung, Vergrößerung der Reinigungsfläche, Land- und Bundestagswahl einsatz, auch persönliche, wie Stellenwechsel und -tausch, Erhöhungen während Elternzeit und Rückkehr aus der Elternzeit

Arbeitszeiterhöhungen männliche Beschäftigte

- 61 (2018: 28)
- Gründe: Meist organisatorische, wie befristete Vertretungen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben

Die Zahl der Arbeitszeitreduzierungen und Arbeitszeiterhöhungen ist gegenüber 2018 deutlich gestiegen. Den Wünschen der Beschäftigten ist weitestgehend entsprochen worden.

Neue Zielplanung:

Antragsablehnungen sind gegenüber Personalrat und Gleichstellungsstelle wie bisher zu begründen.

Maßnahmen:

Information der Gleichstellungsstelle über Anträge auf Arbeitszeitänderungen bei weiblichen Beschäftigten sowie statistische Erfassung von Antragsablehnungen durch die Arbeitsgruppe Personal.



2.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen

Schulsekretariate

Zielplanung 2018:

Regelmäßig Einberufung des Arbeitskreises Schulsekretärinnen durch die Gleichstellungsstelle, um die besonderen Arbeitsbedingungen an den städtischen Schulen besser berücksichtigen zu können.



Entwicklung:

In 2008 wurde ein „Arbeitskreis Schulsekretärinnen“ installiert. Ziel war es, den Kolleginnen eine Plattform zum Austausch untereinander zu bieten und eine kontinuierliche Vernetzung zu garantieren. Es fanden immer wieder am Bedarf orientierte Treffen statt, in denen verschiedene Themen erörtert wurden. Bezuglich der Vertretungsproblematik wurde ein Ersatzpool für den Krankheitsfall eingerichtet. Die Bemessung der Arbeitszeit wird im Arbeitskreis weiterhin als nicht ausreichend angesehen. Am 05.11.2015 fand eine Vortragsveranstaltung zum Thema „Salutogenese und eigene Wertschätzung“ statt. Das zwischenzeitlich „Netzwerk Schulsekretärinnen“ benannte Gremium tagte zuletzt am 21.11.2017.

Die Gleichstellungsstelle orientiert sich am Gesprächsbedarf der Schulsekretärinnen. Im Dezember 2018 erfolgte eine erneute Themenabfrage. Ein Bedarf stellte sich zu diesem Zeitpunkt nicht dar.

Neue Zielplanung:

Regelmäßige Einberufung des Netzwerkes Schulsekretariate durch die Gleichstellungsstelle, um die besonderen Arbeitsbedingungen an den städtischen Schulen besser berücksichtigen zu können.

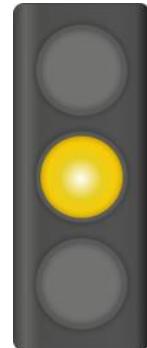
Maßnahmen:

Voraussichtlich wird nach Bedarf 2023 ein weiteres Treffen des Netzwerkes Schulsekretärinnen stattfinden.

Beteiligungsrecht der Gleichstellungsstelle

Zielplanung 2018:

Frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsstelle, wobei besonders darauf zu achten ist, dass die Gleichstellungsstelle erneut eingebunden wird, wenn beabsichtigte Maßnahmen im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens mit dem Personalrat modifiziert werden sollen.



Entwicklung:

Die Zielplanung sieht vor, die Gleichstellungsstelle gem. §18 LGG frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören, insbesondere, wenn von formalen Verfahren abgewichen wird oder beabsichtigte Maßnahmen verändert werden. Die Gleichstellungsstelle ist in die Entscheidungsgespräche mit einzubinden. Dies gilt für alle sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen. Erfolgt keine frühzeitige Beteiligung, so ist die Maßnahme rechtswidrig (§18 Abs.3 LGG).

Grundsätzlich ist im Berichtszeitraum die Gleichstellungsstelle regelmäßig mit Zuschriften über beabsichtigte Maßnahmen informiert und beteiligt worden. Insbesondere bei Verfahrensabweichungen oder der Modifizierung von Maßnahmen musste festgestellt werden, dass in einigen Fällen keine rechtzeitige Einbindung der Gleichstellungsstelle erfolgte. So wurde lediglich das abgeänderte Ergebnis mitgeteilt oder die Maßnahme stand kurz vor der Umsetzung bzw. war bereits umgesetzt, sodass für die Gleichstellungsstelle kein Handlungsspielraum mehr bestand.

Gem. § 18 Abs.2 LGG ist die Gleichstellungsstelle zeitlich vor der Personalvertretung zu beteiligen. Nach Abstimmungsgesprächen der Gleichstellungsstelle mit den Arbeitsgruppen 1/1-1 und 1/1-2 zum novellierten LGG, im speziellen zu § 18 Abs.6 LGG wurden im Frühjahr 2018 hierzu neue Absprachen getroffen. Es wurde festgelegt, zu welchem Zeitpunkt bei unterschiedlichsten personalwirtschaftlichen Maßnahmen eine Beteiligung der Gleichstellungsstelle erfolgt. Konkret wurde verifiziert, wann erst eine Beteiligung der Gleichstellungsstelle zur Bildung der Verwaltungsmeinung erfolgen muss und bei welchen Verfahren Zuschriften an Personalrat und Gleichstellungsstelle parallel gefertigt werden können.

Seit 2020 erfolgten zum frühzeitigen Informationsaustausch regelmäßige „Monatsgespräche“ mit der Personal- und Organisationsabteilung.

Neue Zielplanung:

Frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsstelle, wobei besonders darauf zu achten ist, dass die Gleichstellungsstelle erneut eingebunden wird, wenn beabsichtigte Maßnahmen im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens mit dem Personalrat modifiziert werden sollen.

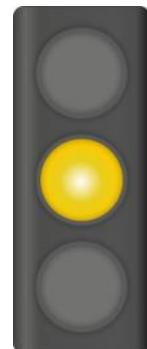
Maßnahmen:

Die Personalverantwortlichen der Abteilung 1/1 sind an die Beachtung der Zielplanung zu erinnern. Im Rahmen der Erfassung aller Beteiligungsverfahren in der Abteilung 1/1 ist regelmäßig eine Auswertung über die Einhaltung der Zielplanung vorzunehmen. Die Gleichstellungsstelle nimmt an den Vierteljahresgesprächen zwischen dem Bürgermeister und dem Personalrat teil. Die „Monatsgespräche“ mit der Verwaltung werden fortgesetzt.

Fortbildung von Führungskräften zum Thema Gender Mainstreaming

Zielplanung 2018:

Da Gender Mainstreaming (Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern) ein Thema für die gesamte Verwaltung ist, sollen insbesondere die Führungskräfte weiterhin für diese Problematik sensibilisiert werden.



Entwicklung:

Für Führungskräfte fand zuletzt 2002 eine Qualifizierung zum Thema Gender Mainstreaming statt. Weitere geplante Fortbildungsmaßnahmen, auch für alle Beschäftigten, konnten wegen fehlender Anmeldungen nicht stattfinden bzw. in den letzten 10 Jahren wurden keine Fortbildungen mehr angeboten.

In 2017 und 2018 wurden über die Thematik hinausgehende Fortbildungen für Führungskräfte angeboten, in denen allgemeine Herausforderungen und Anforderungen an die Führungskräfte thematisiert wurden. In der aktuell laufenden Führungskräftequalifizierung werden die Themen „Führungskompetenzen“, „Konfliktmanagement“, „Changenmanagement“ und „Kulturwandelaktiv gestalten“ behandelt.

Zielplanung weiterhin:

Da Gender Mainstreaming ein Thema für die gesamte Verwaltung bleibt, sollen insbesondere die Führungskräfte für diese Problematik sensibilisiert werden.

Maßnahmen:

Aufnahme der Thematik in alle zukünftigen Führungskräftequalifizierungen, um der Frage: „Wie wirken sich Maßnahmen auf Frauen, wie auch auf Männer, aus?“ nachzugehen und zu sensibilisieren. Anhand von Beispielen sollte eine Akzeptanz geschaffen werden, um den Blick zu schärfen und die verschiedenen Geschlechter gesellschaftspolitisch einzubeziehen.

Fortbildungsangebote zu den Themen Mobbing und Sexuelle Belästigung

Zielplanung 2018:

Sensibilisierung der Beschäftigten für die Themen Mobbing und Sexuelle Belästigung



Entwicklung:

Alle Berufstätigen haben das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet jede Form von Benachteiligungen am Arbeitsplatz und verpflichtet jeden Arbeitgeber vorzubeugen und einzutreten. Von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz sind überwiegend Frauen betroffen. Obwohl zu diesem Problemfeld aktuell keine Erkenntnisse vor Ort vorliegen, hat es präventiv einige Seminare und Vorträge gegeben.

Konflikte laufen auch in der Arbeitswelt oft über viele Jahre und werden irgendwann, zumindest teilweise, subjektiv auch als Mobbing empfunden. Bei einer internen Besprechung 2014 wurde aber ausdrücklich festgehalten, dass echtes „Mobbing“ (von dem Männer wie Frauen betroffen sein können) eher selten zu konstatieren ist.

Zur Konfliktvermeidung und -bewältigung (und präventiv auch im Hinblick auf Mobbing und das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“) wurden eine ganze Reihe von Veranstaltungen bzw. Fortbildungen im Berichtszeitraum durchgeführt: z.B. „Abwehr von unfairen Verbalattacken“ (04.03.2020), „Konfliktkultur entwickeln“ (01.+02.09.2021), „Resilienz - Krisen unbeschadet überstehen“ (19. + 20.10.2022) oder „Workshop „Nein-Sagen“ (21.+ 22.09.2022)

Seit 2017 werden Führungskräfte auf Anregung des Runden Tisches „Psychische Belastungen in Kommunen“ Seminare zum Thema „Gesund führen“ angeboten. An zweitägigen Basisseminaren haben bisher 10 Führungskräfte teilgenommen.

Seit einigen Jahren gibt es vom Integrationsamt ausgebildete „Betriebliche Ansprechpartner“ für Sucht- und psychische Probleme. Mit einem neugestalteten Flyer von Ende 2021 stellt sich die Arbeitsgruppe psychische Gesundheit mit den betrieblichen Ansprechpersonen vor. Schwerpunkte der Arbeitsgruppe sind u. a. Stress am Arbeitsplatz, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz. Zur Info ist der Flyer diesem Bericht beigefügt.

Zielplanung weiterhin:

Sensibilisierung der Beschäftigten für die Themen „Mobbing und Sexuelle Belästigung“

Maßnahmen:

Es sollen weiterhin regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen zu beiden Themen angeboten werden. Über das städtische Intranet sowie mit einem (neuen) Flyer sollen die Beschäftigten auf die Unterstützung durch betriebliche Ansprechpersonen hingewiesen werden.

2.5 Fazit und Ausblick



Die nachstehende Tabelle verdeutlicht den Entwicklungsstand der einzelnen Ziele aus der Fortschreibung bis 2022:

Übergeordnete Zielsetzung	Anzahl geplanter Feinziele und Maßnahmen			
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	13 Ziele insgesamt - 6 berufsbezogene - 7 übergreifende Ziele	3 1	- 1	3 8
Förderung der Vereinbarkeit Von Familie und Beruf für Frauen und Männer	6 übergreifende Ziele	-	2	5
Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen	4 übergreifende Ziele	-	2	2
Resümee		4	5	18

Erneut ist anzumerken, dass wiederum mehr Ampelsymbole vergeben wurden als Ziele vorhanden waren. Der Grund für die Vergabe von zwei Ampelsymbolen bei drei Zielen ist die Aufteilung der Zielplanung in zwei bzw. unterschiedliche Unterpunkte, z.B. für den Bereich der Ausbildung oder Leitungsfunktionen.

Bei der Vergabe eines grünen Ampelsymbols wurden die Ziele der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes erreicht. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Maßnahme damit hinfällig wird und aus dem Maßnahmenprogramm des Gleichstellungsplanes herausgenommen werden kann. Vielmehr wird die Maßnahme insbesondere dann beibehalten, wenn zwar die Zielplanung des Gleichstellungsplanes, aber noch nicht die langfristige Zielvorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen erreicht wurde. Die Zielvorgaben können in Teilbereichen auch nur durch eine „Politik der kleinen Schritte“ erfüllt werden.

Im Gegensatz zum letzten Fortschreibungsbericht ist die Anzahl grüner Ampelsymbole deutlich gestiegen und zeigt, dass die Bemühungen der Verwaltung zur Gleichberechtigung von Frau und Mann auch Wirkung zeigen. Die gelben Ampelsymbole signalisieren, dass an den Zielen gearbeitet wird, die Umsetzung aber teilweise mit Schwierigkeiten verbunden ist. Handlungsbedarf zeigen naturgemäß auch rote Ampelsymbole auf, deren Zahl gegenüber der letzten Fortschreibung unverändert geblieben ist.

Allgemein ist vorab festzustellen, dass sich die neuen Zielvorgaben bewusst an den örtlichen Gegebenheiten orientieren. Deshalb wurden sie im Sinne einer „Politik der kleinen Schritte“ wie bisher mit realistischen Zielvorgaben versehen.

Nach wie vor ist festzuhalten, dass Gleichstellung mit vielen Schwierigkeiten verbunden und Frauenförderung nicht unbegrenzt möglich ist. Frauenförderung findet nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dort seine Grenze, wo - ohne sachlichen Grund - eine Benachteiligung oder Ungleichbehandlung anderer Personengruppen die Folge wäre. Ferner hat die Personalverwaltung das Prinzip der Bestenauslese zu beachten, dass z.B. von Verwaltungsgerichten bei der Einstellung, Funktionsübertragung und Beförderung von beamteten Beschäftigten detailliert überprüft wird. Eine zielgerichtete Förderung von Frauen wird damit zumindest erschwert.

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Beschäftigungsverhältnissen

Ziele und Maßnahmen in den verschiedenen Berufsgruppen

In diesem Kapitel konnten zwei neue grüne Ampeln vergeben werden. Für die Allgemeine Verwaltung war es das Ziel, die höherwertigen Stellen (ab A 10/EG 10) paritätisch zu besetzen.

2022 wurde dieses Ziel mit 53,96 % zum ersten Mal seit Aufzeichnung erreicht und sogar übertroffen!

Auch im technischen Dienst wurde das geplante Ziel (ein Frauenanteil von 39 %) mit 42,74 % übertroffen.

In den Berufsgruppen Feuerwehr und Rettungsdienst, Gewerblicher Bereich und Hausmeister/-innen sind die Zahlen trotz der Bemühungen der Verwaltung und der Abteilungen weiter eingebrochen. Da für die Feuerwehr und den Rettungsdienst sowie für die Hausmeister/-innen eine handwerkliche Ausbildung Voraussetzung ist, sind auch für Nachbesetzungen in den Bereichen oftmals nicht genügend weibliche Bewerbungen eingegangen. Auch für den gewerblichen Bereich sind Bewerbungen von Frauen weiterhin Mangelware, sodass eine Erhöhung der Frauenquote erschwert wird.

Weitere berufsgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

Die Formulierung im Ausschreibungstext soll weiterhin Verwendung finden, wenn es Bereiche betrifft, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zusätzlich soll nun auch ein Hinweis bei der Unterrepräsentanz von Männern erfolgen.

Da bei höherwertigen Stellen eine paritätische Besetzung erreicht wurde, ist die Aufstiegsförderung in dem Maße nicht mehr notwendig. Der spezielle Hinweis an Frauen, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben, kann somit entfallen. Trotzdem sollen weiterhin Schulungsmaßnahmen für Frauen angeboten werden.

Auch das Netzwerk „Frauen in Führung“ wird weiter ausgebaut.

Bei den Leitungsfunktionen hat sich der positive Trend fortgesetzt. 42,5 % (bei den Leitungsfunktionen) bzw. 37,5 % (bei den stellvertretenden Leitungsfunktionen) sind mit Frauen besetzt. Zum ersten Mal wurden auch die Meisterinnen und Meister mitberücksichtigt. Hier zeigt sich jedoch, dass alle 10 Stellen derzeit männlich besetzt sind. Die Entwicklung sollte in den nächsten Fortschreibungen beobachtet werden

Das Verfahren mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle, unter Anwendung der Stellenbesetzungsrichtlinien, ist auch weiterhin unproblematisch. Es wird weiterhin konsequent darauf geachtet, dass das Anforderungsprofil und die gewichteten Anforderungskriterien mit dem Ausschreibungstext und dem Leitfaden für das Vorstellungsgespräch übereinstimmen.

Im Ausbildungsbereich konnte die Entwicklung im Technischen Dienst nach der „Null-Runde“ im Jahr 2018 wieder mit einer grünen Ampel versehen werden, da die Zielplanung von 50 % erreicht wurde. Im Gewerblichen Bereich konnte zwar die Zielplanung von 25 % nicht erreicht werden, der positive Trend hat sich im Jahr 2022 erfreulicherweise weiterhin fortgesetzt. Um diesen Trend zu unterstützen sollen die bereits erfolgten Maßnahmen, wie z. B. der Einsatz von Ausbildungsbotschaftern/-innen an den Schulen, Möglichkeit von Schulpraktika, Girls-/Boys-Days, Teilnahme an Ausbildungsmessen weitergeführt werden.

Alle Bereiche sind daher gehalten, ernsthaft alle Anstrengungen zu unternehmen, um Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen und die Ausbildungsleitung bei allen Maßnahmen zu unterstützen. Die Ausbildungsleitung wird an dieser Stelle erneut gebeten, über das Ergebnis dieser Anstrengungen beim Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen in vier Jahren zu berichten.

„In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“ So lautet der Gesetzestext aus dem LGG. Die Gleichstellungsstelle weist immer wieder darauf hin, die Vorschrift einzuhalten, gibt Hilfestellung und informiert. Eigens für den internen Gebrauch konzipierte die Gleichstellungsstelle 2021 eine Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache – ein Leitfaden für die praktische Anwendung in der täglichen Arbeit“. Sie wurde an alle Leitungsebenen versandt und ist im Intranet verfügbar und ebenfalls diesem Gleichstellungsplan angehängt.

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Dezember 2016 wurden auch die Regelungen für eine geschlechterparitätische Gremienzusammensetzung in § 12 LGG NW neu gefasst. Danach ist als Grundsatz nunmehr bei der Besetzung von „wesentlichen“ Gremien ein Mindestanteil von 40% Frauen verpflichtend vorgegeben. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. In Anlehnung hieran sollte grundsätzlich bei der Bildung von Gremien (z.B. Arbeitsgruppen) verstärkt auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung geachtet werden, sofern themenspezifisch weibliches Fachpersonal zur Verfügung steht.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf für Frauen und Männer

Wie bereits bei der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist festzustellen, dass alle Ampeln mit Ausnahme des Bereiches „Teilzeitbeschäftigung“ auf „gelb“ bzw. „grün“ stehen. Weiterhin wird mit Nachdruck daran gearbeitet, die Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf zu ermöglichen. Erfreulich ist der Anstieg der Männer (70), die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Es scheint sich durchzusetzen, dass Elternzeit nicht als „Karriereknick“, sondern als Zeit empfunden wird, in der Kompetenzen erworben werden, die positive Effekte auf den weiteren beruflichen Lebensweg haben können. Insbesondere für Beschäftigte vor einem Wiedereinstieg ins Berufsleben wird die zuletzt 2009 veröffentlichte Broschüre „Infos und Tipps von Schwangerschaft bis Elternzeit“ zeitnah aktualisiert.

Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung aus familiären Gründen oder flexible Arbeitszeiten spielen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege eine große Rolle, wie die bei den jeweiligen Maßnahmen dargestellten Zahlen belegen. Die meisten Arbeitszeitwünsche werden auch zukünftig weitestgehend umgesetzt werden können. Einen weiteren Baustein zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und somit der Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt die im November 2020 geschlossene Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit dar.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied in der Betrieblichen Kommission zur Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung. Unabhängig davon, dass alle Mitglieder der Betrieblichen Kommission eine Regelung zur Gleichbehandlung aller Beschäftigtengruppen im Fokus haben, achtet die Gleichstellungsbeauftragte in besonderer Weise darauf, dass durch die Anwendung und zukünftige Änderungen der Dienstvereinbarung keine Beschäftigtengruppen benachteiligt werden.

Die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist in § 18 Abs.1 Satz 1 LGG NW normiert. Sie ist im Vorfeld über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Frühzeitig bedeutet so rechtzeitig, dass sie noch Einfluss auf den Willensbildungsprozess nehmen kann. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat außerdem grundsätzlich vor der Personalvertretung zu erfolgen. Aufgrund von Absprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. S. 35) sowie in Ausnahmefällen, z. B. bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen, darf die Beteiligung zeitgleich mit der Personalvertretung erfolgen (vgl. § 18 Abs.2 Satz 3 LGG NW).

2.5 Fazit und Ausblick

Seit 2020 erfolgen regelmäßige „Monatsgespräche“ mit der Personal- und Organisationsabteilung. Zudem nimmt die Gleichstellungsstelle an den Vierteljahresgesprächen zwischen dem Bürgermeister und dem Personalrat und seit 2012 regelmäßig am Verwaltungsvorstand teil.

Die Sensibilisierung der Beschäftigten für die Thematik „Mobbing und Sexuelle Belästigung“ ist Daueraufgabe und wurde auch so verstanden, wie die zahlreichen Veranstaltungen im Berichtszeitraum dazu eindrucksvoll belegen.



3. Daten - Tabellen - Diagramme

1002.2	6.2548	125.22	30157	254587
950.45	1.2356	102.98	20258	201457
4532.1	2.3322	501.24	12478	256020
6121.0	9.6215	852.22	12002	752000
	6.2588	548.29	15919	549215



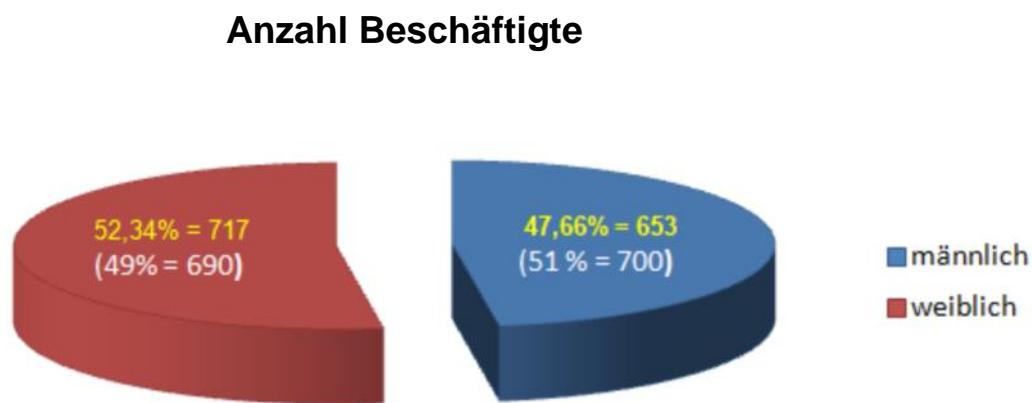
3.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigung

Gesamtbeschäftigte

(ohne Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen und bedarfsweise eingesetzte Aushilfskräfte)

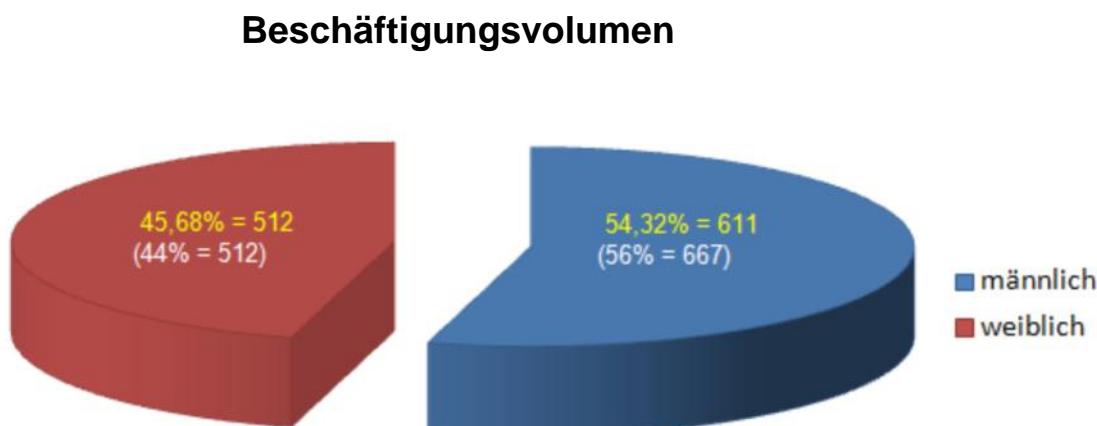
Hinweis: Die Zahlen in den Diagrammen sind in der Regel auf ganze Zahlen gerundet.

Diagramm 1: Anzahl Beschäftigte (in Klammern Ergebnisse 2018)



Anmerkung: Im Vergleich zu den Vorjahren ist eine minimale Veränderung zum Nachteil weiblicher Beschäftigter festzustellen. Prozentual war eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Beschäftigten bereits zum Stand 30.06.2009 erreicht.

Diagramm 2: Gesamtbeschäftigungsvolumen (in Klammern Ergebnisse 2018)

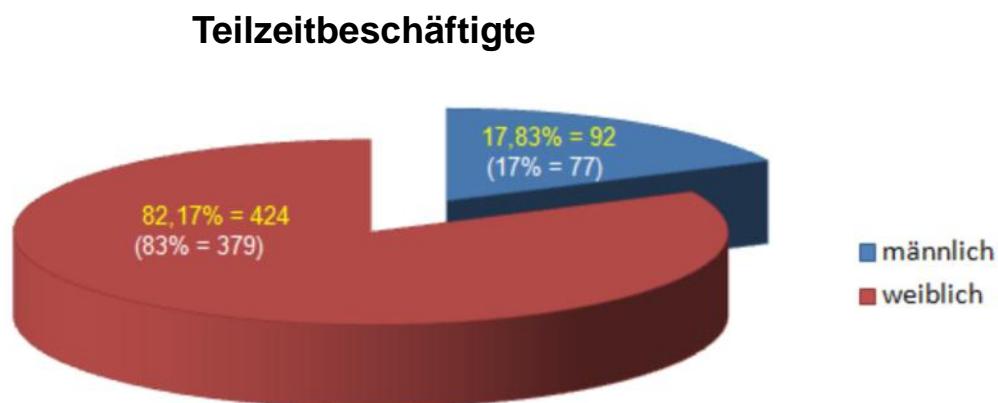


Anmerkung: Gegenüber der Fortschreibung 2018 ist eine geringfügige Veränderung bei der anteiligen Gesamtbeschäftigung zum Vorteil weiblicher Beschäftigter festzustellen.

Teilzeitbeschäftigte

(ohne Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen und bedarfsweise eingesetzte Aushilfskräfte)

Diagramm 3: Anzahl Teilzeitbeschäftigte (in Klammern Ergebnisse 2018)



Anmerkung: Von 717 beschäftigten Frauen (Diagramm 1) sind 424, mithin mehr als die Hälfte, teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern sind es nur 6,7% aller Beschäftigten, somit arbeiten 92 Männer von insgesamt 1370 Beschäftigten in Teilzeit. Im Vergleich zum den vorherigen Jahren ergab sich eine leichte Steigerung bei den männlichen Beschäftigten und eine Abnahme bei den weiblichen Beschäftigten.

Tabelle 1: Übersicht Teilzeitbeschäftigte (Anzahl)

Teilzeit- beschäftigte	Anzahl 2022	Anzahl 2018	Anzahl 2015	Anteil 2013	Anzahl 2010	Anzahl 2007	Anzahl 2004
männlich	92	77	70	68	59	67	65
weiblich	424	379	437	435	396	418	427
Gesamt	516	456	507	503	455	485	492

Diagramm 4: Teilzeitbeschäftigungsvolumen (in Klammern Ergebnisse 2018)



3.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigung

Tabelle 2: Übersicht Teilzeitbeschäftigte (Beschäftigungsvolumen)

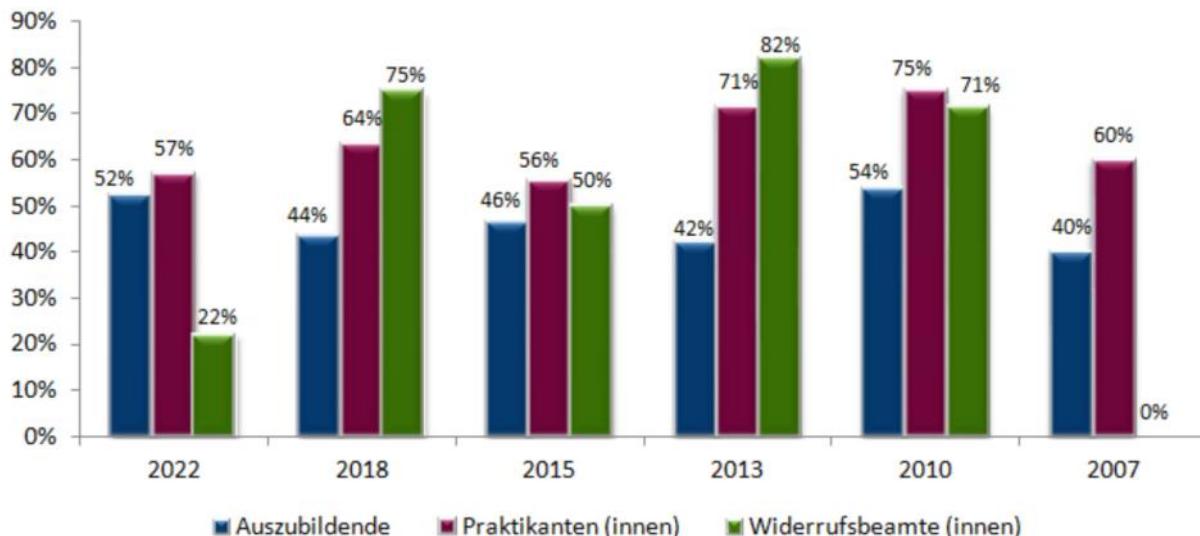
Teilzeit-beschäftigte	TZ-Vol. 2022	TZ-Vol. 2018	TZ-Vol. 2015	TZ-Vol. 2013	TZ-Vol. 2009	TZ-Vol. 2007	TZ-Vol. 2004
männlich	49,56	44,54	35,08	32,91	24,76	33,24	26,75
weiblich	238,39	220,97	237,5	234,71	199,04	219,59	217,3
Gesamt	287,95	265,51	272,62	267,62	223,8	252,83	244,05

Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen

Tabelle 3: Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen

Beschäftigungsart	Männl.	Weibl.	Gesamt	Quote 2018	Quote 2015	Quote 2013	Quote 2010	Quote 2007
Auszubildende Praktikanten/-innen	24	17	41	41,46%	46,34%	41,86%	53,66%	40,00%
Widerrufsbeamte/-innen	6	7	13	53,85%	55,56%	71,43%	75,00%	60,00%
Gesamtergebnis	33	33	66	50,00%	49,30%	56,00%	60,94%	44,00%

Diagramm 5: Ausbildungsbereiche im Vergleich 2007-2022



Ruhende Arbeitsverhältnisse

Tabelle 4: Übersicht ruhende Arbeitsverhältnisse

Grund	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022	Quote 2018	Quote 2015	Quote 2013	Quote 2009	Quote 2007
Abordnung	0	0	0	0,00 % 75,00 %	40,00%	25,00%	0,00%	66,67%	100,00%
Elternzeit	11	33	44	53,85 % 100,00 %	79,17%	63,63%	87,50%	91,11%	100,00%
Langzeiterkrankung	6	7	13	63,64% 100,00 %	53,85%	70,00%	54,55%	28,57%	
Mutterschutz	0	22	22	100,00 % 71,41 %	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Rente auf Zeit	6	15	21	50,00 % 84,62 %	50,00%	50,00%	50,00%	77,78%	100,00%
Sonderurlaub	2	11	13	95,45 % 0,00 %	98,09%	90,63%	88,67%	91,89%	
Wehrdienst	0	0	0	0,00 % 0,00 %	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamt	25	88	113	77,88 % 75,86 %	69,81%	84,00%	84,85%	74,35%	

3.2 Entwicklungen der Berufsgruppen

Gesamtbeschäftigte nach Berufsgruppen

(ohne Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen und bedarfsweise eingesetzte Aushilfskräfte)

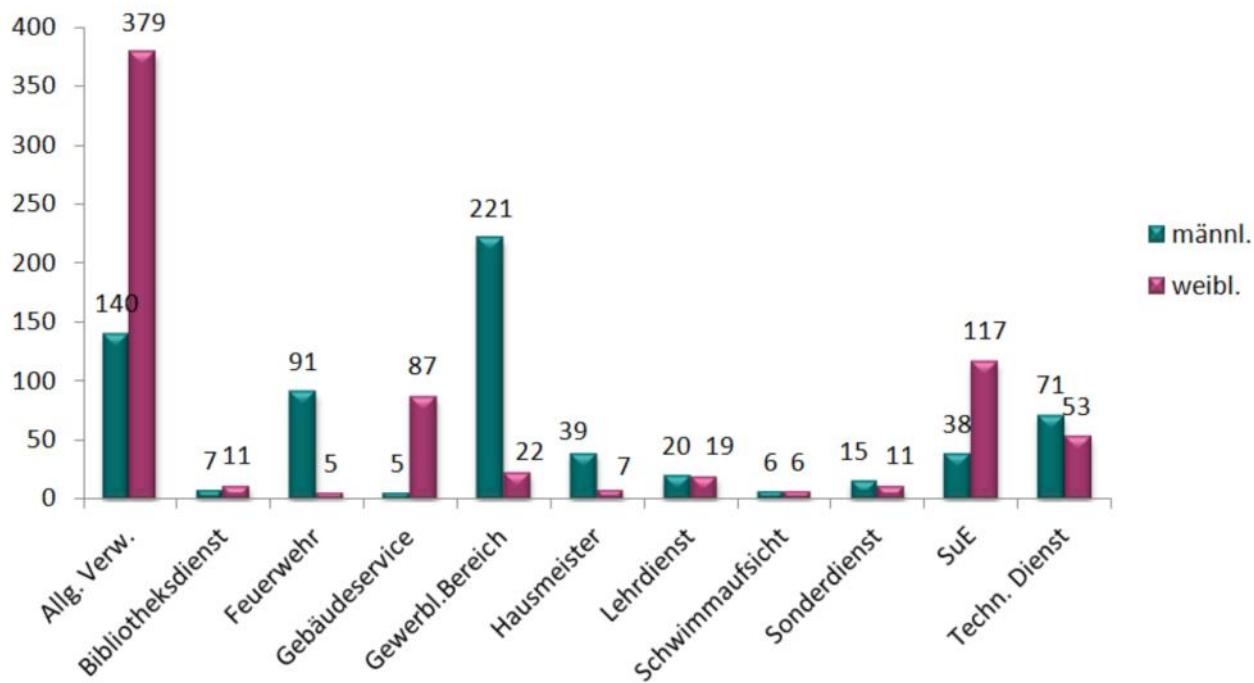
Tabelle 5: Gesamtbeschäftigte nach Berufsgruppen (Anzahl)

(einschließlich beurlaubter Beschäftigter)

Berufsgruppe	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022	Quote 2018	Quote 2015	Quote 2013
Allg. Verw.	140	379	519	73,03%	70,06%	71,12%	69,84%
Bibliotheksdienst	7	11	18	61,11%	57,89%	55,56%	52,63%
Feuerwehr	91	5	96	5,21%	6,25%	5,56%	6,25%
Gebäudeservice	5	87	92	94,57%	95,05%	90,63%	91,84%
Gewerbl. Bereich	221	22	243	9,05%	9,75%	10,88%	10,45%
Hausmeister	39	7	46	15,22%	25,00%	26,67%	26,00%
Lehrdienst	20	19	39	48,72%	48,89%	48,94%	47,73%
Schwimmaufsicht	6	6	12	50,00%	50,00%	61,54%	57,14%
Sonderdienst	15	11	26	42,31%	50,00%	47,06%	46,67%
SED	38	117	155	75,48%	73,10%	75,97%	72,86%
Techn. Dienst	71	53	124	42,74%	36,57%	36,73%	35,12%
Gesamt	653	717	1370	52,34%	49,64%	51,69%	51,24%

3.2 Entwicklung der Gesamtbeschäftigung

Diagramm 6: Gesamtbeschäftigte nach Berufsgruppen (Anzahl)



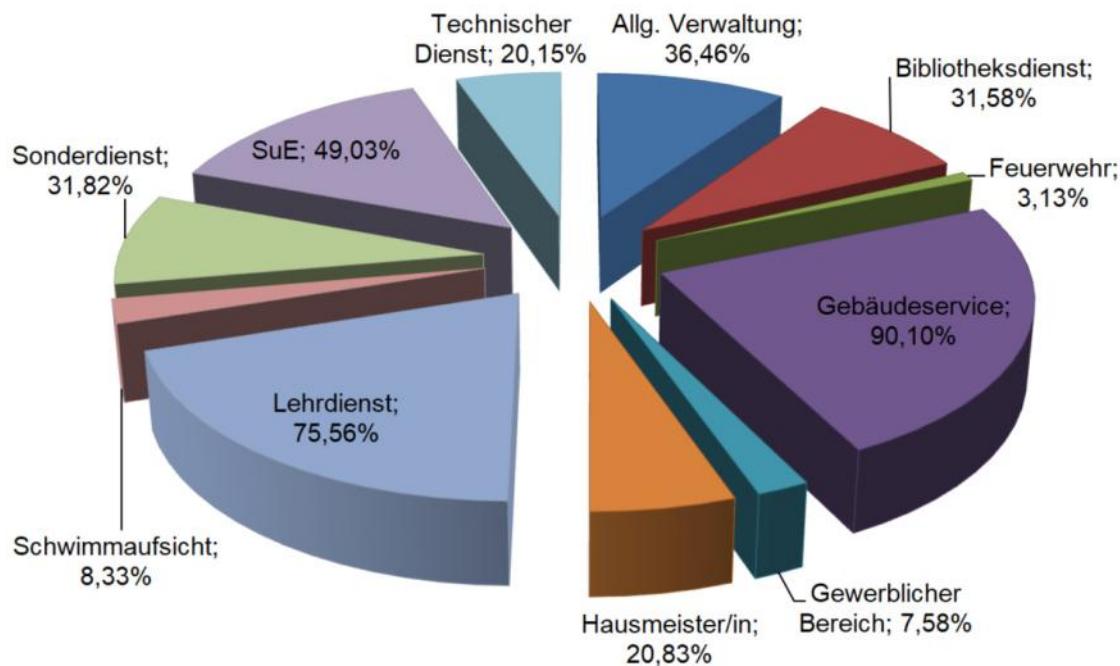
Teilzeitbeschäftigte nach Berufsgruppen

(ohne Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamten, Praktikanten bzw. Praktikantinnen und bedarfsweise eingesetzte Aushilfskräfte)

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigte nach Berufsgruppen (Anzahl)

Berufsgruppe	TZ	VZ	Beurl.	Gesamt	Anteil 2022	Anteil 2018	Anteil 2015	Anteil 2013
Allg. Verwaltung	188	305	26	519	36,22%	36,46%	34,30%	32,76%
Bibliotheksdienst	9	9	0	18	50,00%	31,58%	44,44%	42,11%
Feuerwehr	4	92	0	96	4,17%	3,13%	2,22%	0,00%
Gebäudeservice	85	5	2	92	92,39%	90,10%	92,97%	92,52%
Gewerblicher Bereich	14	228	1	243	5,76%	7,58%	7,82%	5,92%
Hausmeister/innen	7	39	0	46	15,22%	20,83%	22,22%	22,00%
Lehrdienst	29	9	1	39	74,36%	75,56%	76,60%	77,27%
Schwimmaufsicht	2	10	0	12	16,67%	8,33%	23,08%	21,43%
Sonderdienst	10	16	0	26	38,46%	31,82%	17,65%	20,00%
SuE	76	73	6	155	49,03%	53,10%	55,19%	53,57%
Technischer Dienst	32	89	3	124	25,81%	20,15%	18,37%	18,62%
Gesamt	456	875	39	1370	33,28%	32,81%	33,58%	32,79%

Diagramm 7: Teilzeitbeschäftigte nach Berufsgruppen (Anzahl)



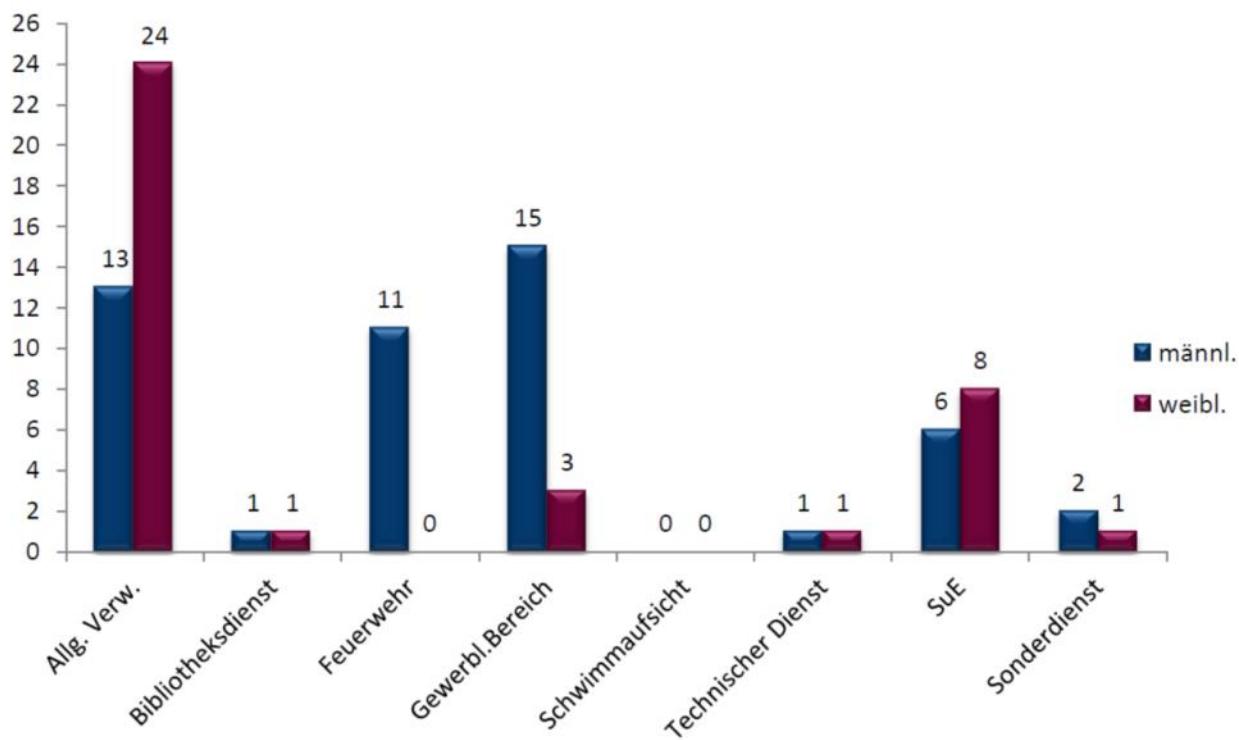
Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen nach Berufsgruppen

Tabelle 7: Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe/ Ausbildung	2022				2018			
	Männl.	Weibl.	Ge- samt	Quote	Männl.	Weibl.	Ge- samt	Quote
Allg. Verwaltung	13	24	37	64,86%	7	22	29	75,86%
Bibliotheksdienst	1	1	2	50,00%	0	1	1	100,00%
Feuerwehr	11	0	11	0,00%	0	0	0	0,00%
Gewerblicher Bereich	15	3	18	16,67%	14	3	17	17,65%
Schwimmaufsicht	0	0	0	0,00%	1	0	1	0,00%
SuE	1	1	2	50,00%	2	0	2	0,00%
Technischer Dienst	6	8	14	57,14%	4	7	11	63,64%
Sonderdienst	2	1	3	33,33%	1	0	1	0,00%
Gesamt	49	38	87	43,68%	29	33	62	53,23%

3.2 Entwicklung der Berufsgruppen

Diagramm 8: Auszubildende, Widerrufsbeamte bzw. -beamtinnen, Praktikanten bzw. Praktikantinnen nach Berufsgruppen



Ausbildungsbewerberzahlen

Tabelle 8: Gesamtbewerber/-innen nach Berufsgruppen EJ 2018

Berufsgruppe/ Ausbildung	EJ 2022				Quote EJ 2021	Quote EJ 2020	Quote EJ 2019
	männl.	weibl.	Gesamt	Quote			
Allg. Verwaltung	28	65	93	69,89%	72,00%	76,47%	64,52%
Bibliotheksdienst	7	10	17	58,82%	80,00%	0,00%	0,00%
Feuerwehr	0	0	0	0,00%	5,98%	0,00%	5,41%
Gewerbl. Bereich	9	5	14	35,71%	14,63%	0,00%	10,00%
Schwimmaufsicht	0	1	1	100,00%	25,00%	0,00%	0,00%
Technischer Dienst	1	1	2	50,00%	23,53%	0,00%	0,00%
SuE	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Sonderdienst	15	2	17	11,76%	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamt	60	84	144	58,33%	33,62%	68,42%	42,57%

Diagramm 9: Gesamt Bewerber/-innen nach Berufsgruppen EJ 2019-2022

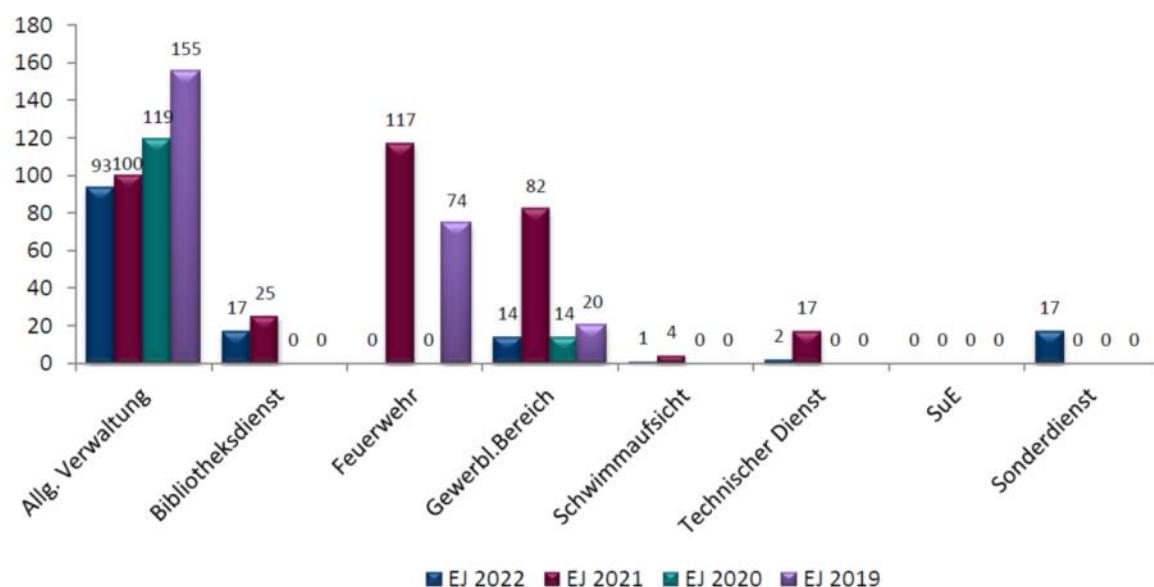
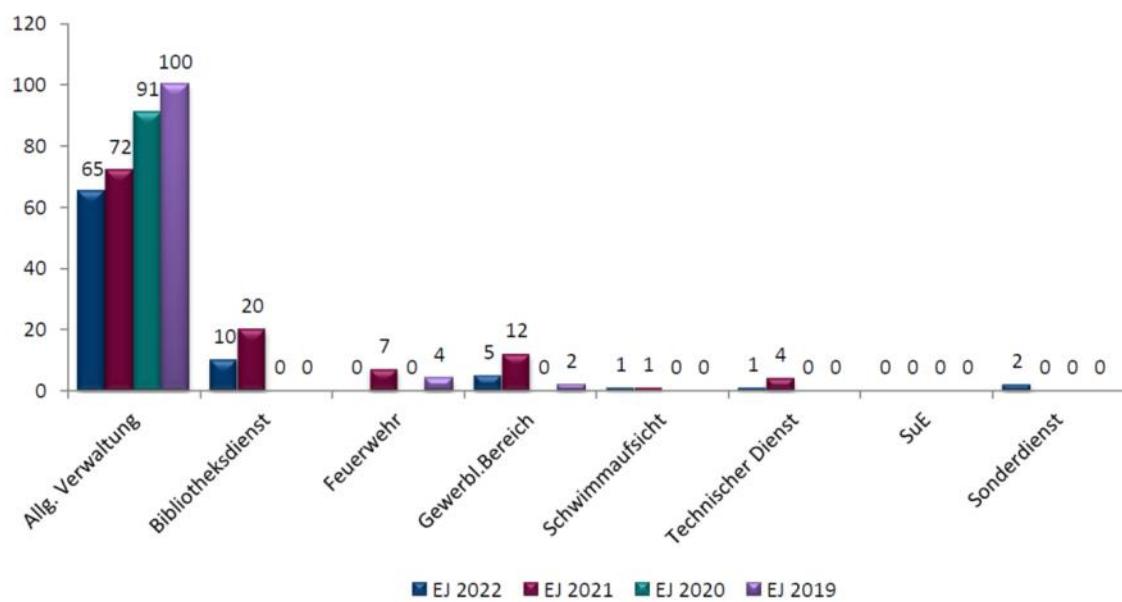


Diagramm 10: Anzahl der Bewerberinnen EJ 2019-2022



3.2 Entwicklung der Berufsgruppen

Tabelle 9: Gesamtbewerber/-innen nach Ausbildungsberufen 2022

Ausbildungsberuf	männl	weibl	Gesamt	Quote	Berufsgruppe
Inspektoranwärter/-in	15	25	40	62,50%	Allg. Verwaltung
Verwaltungsfachangestellte/-r	13	40	53	75,47%	Allg. Verwaltung
Gärtner/-in	7	5	12	41,67%	Gewerblicher Bereich
Informatikkauffrau/-mann	15	2	17	11,76%	Sonderdienst
FAMI	7	10	17	58,82%	Bibliotheksdienst
Straßenbauer/-in	2	0	2	0,00%	Gewerblicher Bereich
FA Bäderbetrieb	0	1	1	100,00%	Schwimmaufsicht
Brandmeister/-in					Feuerwehr
Veranstaltungskauffrau/-mann					Allg. Verwaltung
FK Veranstaltungstechnik					Gewerblicher Bereich
Vermessungstechniker/-in					Techn. Dienst
Kfz- Mechatroniker/-in					Gewerblicher Bereich
FK für Rohr, Kanal, Industrieservice					Gewerblicher Bereich
FK für Abwassertechnik					Techn. Dienst
Elektroniker/-in					Techn. Dienst
Forstwirt/in					Gewerblicher Bereich
Stadtbauoberinspektoranwärter/in	1	1	2	50,00%	Techn. Dienst
Brandoberinspektoranwärter/in					Feuerwehr
Gesamt	60	84	144	58,33%	

3.3 Entgelt- und Besoldungsstruktur nach Berufsgruppen

Berufsgruppe
Allgemeine Verwaltung

Tabelle 10:
Allgemeine Verwaltung
(Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte					
15		3	1	4	25,00%
14		2	0	2	0,00%
13		3	1	4	25,00%
12		3	3	6	50,00%
11		9	11	20	55,00%
10		8	6	14	42,86%
9c		15	19	34	55,88%
9b		4	28	32	87,50%
9a		12	68	80	85,00%
8		8	45	53	84,91%
7		10	47	57	82,46%
6		8	37	45	82,22%
5		13	33	46	71,74%
4		1	8	9	88,89%
3		0	0	0	0,00%
2		0	0	0	0,00%
1		0	0	0	0,00%
Gesamt		99	307	406	75,62%
Beamte/-innen					
B 8		1	0	1	0,00%
B 4		1	0	1	0,00%
B 3		1	0	1	0,00%
A 16		0	0	0	0,00%
A 15		2	0	2	0,00%
A 14		5	1	6	16,67%
A 13		5	0	5	0,00%
A 12		9	12	21	57,14%
A 11		10	20	30	66,67%
A 10		2	19	21	90,48%
A 9, LBG 2 (1. EA)		4	14	18	77,78%
A 9, LBG 1 (2. EA)		1	4	5	80,00%
A 8		0	2	2	100,00%
A 7		0	0	0	0,00%
Gesamt		41	72	113	63,72%
Gesamt Allg. Verwaltung		149	140	379	519

Berufsgruppe
Technischer Dienst

Tabelle 11:
Technischer Dienst
(Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte					
15		1	1	2	50,00%
14		3	0	3	0,00%
13		6	1	7	14,29%
12		6	4	10	40,00%
11		28	24	52	46,15%
10		3	1	4	25,00%
9c		0	0	0	0,00%
9b		4	3	7	42,86%
9a		6	3	9	33,33%
8		5	4	9	44,44%
7		1	1	2	50,00%
6		0	2	2	100,00%
5		1	1	2	50,00%
Gesamt		64	45	109	41,28%
Beamte/-innen					
B 3		1	0	1	0,00%
A 15		0	1	1	100,00%
A 14		1	0	1	0,00%
A 13		0	0	0	0,00%
A 12		2	0	2	0,00%
A 11		1	5	6	83,33%
A 10		2	2	4	50,00%
Gesamt		7	8	15	53,33%
Gesamt Technischer Dienst		71	53	124	42,74%

3.3 Entgelt- und Besoldungsstruktur nach Berufsgruppen

Berufsgruppe Feuerwehr und Rettungsdienst

Tabelle 12: Feuerwehr und Rettungsdienst (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	9a	1	0	1	0,00%
	6	0	1	1	100,00%
	5	0	0	0	0,00%
	N	7	4	11	36,36%
Gesamt		8	5	13	38,46%
Beamte/-innen	A 14	1	0	1	0,00%
	A 13	1	0	1	0,00%
	A 12	2	0	2	0,00%
	A 11	9	0	9	0,00%
	A 10	5	0	5	0,00%
	A 9, LBG 1, (2. EA)	47	0	47	0,00%
	A 8	3	0	3	0,00%
	A 7	15	0	15	0,00%
	Gesamt	83	0	83	0,00%
Gesamt Feuerwehr		91	5	96	5,21%

Berufsgruppe Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Tabelle 13: SuE (Anzahl)

Beschäftigte	S	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	17	1	4	5	80,00%
	15	6	5	11	45,45%
	14	3	32	35	91,43%
	13	0	1	1	100,00%
	12	9	15	24	62,50%
	11b	12	23	35	65,71%
	10	0	0	0	0,00%
	9	0	1	1	100,00%
	8a	0	9	9	100,00%
	8	0	0	0	0,00%
	7	0	0	0	0,00%
	6	0	0	0	0,00%
	5	0	0	0	0,00%
	4	5	23	28	82,14%
Gesamt		36	113	149	75,84%
Tarifl. Beschäftigte	B/E				
	15	2	0	2	0,00%
	14	0	0	0	0,00%
	13	0	3	3	100,00%
	12	0	0	0	0,00%
	11	0	0	0	0,00%
	10	0	0	0	0,00%
	09b	0	0	0	0,00%
Gesamt		2	4	6	66,67%
Gesamt SuE		38	117	155	75,48%

Berufsgruppe Gebäudeservice

Tabelle 14: Gebäudeservice (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	6	2	1	3	33,33%
	5	0	2	2	100,00%
	4	1	5	6	83,33%
	3	1	21	22	95,45%
	2	1	58	59	98,31%
Gesamt Gebäudeservice	5	87	92	94,57%	

Berufsgruppe Gewerblicher Bereich

Tabelle 15: Gewerblicher Bereich (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	10	1	0	1	0,00%
	9c	1	0	1	0,00%
	9b	10	0	10	0,00%
	9a	4	0	4	0,00%
	8	2	0	2	0,00%
	7	18	2	20	10,00%
	6	100	16	116	13,79%
	5	32	1	33	3,03%
	4	50	1	51	1,96%
	3	2	0	2	0,00%
	2	0	2	2	100,00%
Gesamt	220	22	242	9,09%	
Beamte/-innen	A11	1	0	1	0,00%
Gesamt		1	0	1	0,00%
Gesamt gewerbli. Bereich	221	22	243	9,05%	

Berufsgruppe Hausmeister/-innen

Tabelle 16: Hausmeister/-innen (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	8	1	0	1	0,00%
	7	6	2	8	25,00%
	6	30	1	31	3,23%
	5	0	0	0	0,00%
	4	2	3	5	60,00%
	3	0	1	1	100,00%
Gesamt Hausmeister/-innen	39	7	46	15,22%	

3.3 Entgelt- und Besoldungsstruktur nach Berufsgruppen

Berufsgruppe Lehrdienst

Tabelle 17: Lehrdienst (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	15	0	1	1	100,00%
	14	0	0	0	0,00%
	13	1	3	4	75,00%
	12	0	0	0	0,00%
	11	0	0	0	0,00%
	10	1	1	2	50,00%
	9b	14	14	28	50,00%
	9a	4	0	4	0,00%
Gesamt Lehrdienst		20	19	39	48,72%

Berufsgruppe Schwimmaufsicht

Tabelle 18: Schwimmaufsicht (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	9a	3	1	4	25,00%
	8	1	0	1	0,00%
	7	0	0	0	0,00%
	6	0	1	1	100,00%
	5	2	4	6	66,67%
Gesamt Schwimmaufsicht		6	6	12	50,00%

Berufsgruppe Bibliotheksdienst

Tabelle 19: Bibliotheksdienst (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	12	1	0	1	0,00%
	11	0	0	0	0,00%
	10	0	0	0	0,00%
	9c	0	3	3	100,00%
	9b	2	0	2	0,00%
	8	1	1	2	50,00%
	7	0	2	2	100,00%
	6	2	5	7	71,43%
	5	1	0	1	0,00%
Gesamt Bibliotheksdienst		7	11	18	61,11%

Berufsgruppe Sonderdienst

Tabelle 20: Sonderdienst (Anzahl)

Beschäftigte	B/E	männl.	weibl.	Gesamt	Quote 2022
Tarifl. Beschäftigte	14	1	3	4	75,00%
	13	2	1	3	33,33%
	12	0	0	0	0,00%
	11	3	0	3	0,00%
	10	3	4	7	57,14%
	9c	1	1	2	50,00%
	9b	4	0	4	0,00%
	9a	1	0	1	0,00%
	8	0	0	0	0,00%
	7	0	0	0	0,00%
	6	0	1	1	100,00%
Gesamt		15	10	25	40,00 %
Beamte/-innen	A16	0	1	1	100,00%
Gesamt Sonderdienst		15	11	26	42,31%

4 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan setzt die gesetzlichen Bestimmungen des LGG NW in einen Handlungsrahmen um, konkretisiert diese und beschreibt ergänzende Maßnahmen. Der Gleichstellungsplan bzw. seine Fortschreibungen gelten für die Stadtverwaltung Siegen und ihre städtischen Einrichtungen (Entsorgungsbetrieb).

Entsprechend § 2 Absatz 3 LGG NW soll bei Gründung eines Unternehmens in der Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Ist die Stadtverwaltung Siegen alleiniger Anteilseigner oder hält sie Mehrheitsbeteiligungen eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, so wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in diesem Unternehmen die Ziele des LGG NW beachtet werden. Beispielhaft sei an dieser Stelle die Kommunale Entwicklungsgesellschaft (KEG) genannt.

5 Controlling

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bzw. dessen Fortschreibungen erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind gemäß § 6 Absatz 5 LGG NW ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Sollte dieser Fall eintreten, sind gemäß § 5 Absatz 6 LGG NW die Gründe im Bericht nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bzw. dessen Fortschreibung darzulegen.

6 Inkrafttreten

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt mit Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Siegen in Kraft.

7 Bekanntmachung

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans wird den Dienststellen der Stadt Siegen und den städtischen Schulen bekannt gegeben und im Intranet / Internet veröffentlicht

