Anlage 3: Entwurf (Fassung vom 07.03.2023)

Stadt Bergisch Gladbach

Gleichstellungsplan 2023-2028

einschließlich Bericht zum Gleichstellungsplan 2017—2022

Grußwort Gleichstellungsplan 2023 – 2028

< *wird noch eingefügt* >

Gliederung

1. Einleitung 1.1 rechtliche Grundlagen	Seite 4
1.2 Rahmenbedingungen der Datenerhebung	5
1.3 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	5
2. Bericht zum GSP 2017 - 2022	5
2.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick **2.2. Zusammengefasste Ergebnisse zu den zentralen Zielen aus 2017** 2.2.1 Führungsbereich 2.2.2 Work-Life-Balance 2.2.3 Aus- und Fortbildung 2.2.4 Gesundheit am Arbeitsplatz 2.2.5 Verwaltungsneubau **2.3. Ergebnisse = Vergleich der Daten vom 01.01.2017 zu 01.01.2022** 2.3.1 Entwicklungen seit dem 01.01.2017 - Beschäftigte insgesamt 2.3.2 Beamtinnen und Beamte 2.3.3 Tarifbeschäftigte 2.3.4 Führungskräfte **2.4. Ziele der nächsten fünf Jahre im Überblick**	5 6 6 6 7 7 8 8 8 9 11 13 14
3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028	16
3.1 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen 3.1.1 Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen bis zur Erreichung von 50%	17
3.1.2 Mehr Frauen in Führungspositionen	20
3.1.3 Führung in Teilzeit – Top-Sharing	22
3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf	23
3.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit	23
3.2.2 Ausbau von Homeoffice und mobilem Arbeiten	25
3.2.3 Gleichmäßigere Verteilung der Kinderbetreuung /Mehr Väter in Elternzeit	26
3.2.4 Verbesserung der Kinderbetreuung	29
3.2.5 Unterstützung von Mitarbeitenden durch Verbesserung der Information in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege	30
3.2.6 Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen	31
3.3 Gleichstellungspolitische Ziele - Förderung der Gleichstellung 3.3.1 Förderung der Gleichstellung – diskriminierungsfreies Arbeiten 3.2.2 Förderung der Gleichstellung – selbstbestimmtes Arbeiten	31 32 33
4. Anhang: 4.1 Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 01.01.2023	34
4.2 Zielquoten nach Laufbahngruppen	

1. Einleitung:

1.1 rechtliche Grundlagen

> Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz
>
> Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Der vorliegende Gleichstellungplan für die Stadt Bergisch Gladbach basiert auf diesem grundgesetzlichen Auftrag und der konkreten Ausgestaltung im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG NRW):

> § 1 des Gesetzes - LGG)
> (1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. […] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.
>
> (2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. […]
>
> (3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Der Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 Abs. 2 LGG NRW für die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, d.h. für die Verwaltung einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Darüber hinaus sorgt die Stadt bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden, § 2 Abs. LGG. Das Personal der Unternehmen ist jedoch nicht Gegenstand des Gleichstellungsplans der kommunalen Gebietskörperschaft. Soweit dies in der jeweiligen Satzung verankert ist, wird für die Beschäftigten ein eigener Gleichstellungsplan erstellt.

Nach § 5 Abs. 1 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen, § 5 Abs. 7 LGGLGG NRW.
Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Bergisch Gladbach wird auf fünf Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2023 bis 2028. Die Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2025 zu überprüfen.

Gegenstand des Gleichstellungplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

1.2 Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung der Daten ist die Auswertung der Personaldaten zum 01.01.2017. Dabei wurden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag von einem halben Jahr oder länger hatten. Nicht erfasst sind Praktikant*innen, Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Personen, die beurlaubt sind. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung werden in einer gesonderten Tabelle gezählt.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.

Die Zuordnung der Berufsgruppen wurde anhand der Meldungen an die Sozialversicherung vorgenommen.

1.3 Der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist damit integrierter und fester Bestandteil des Personalmanagements. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG.

Der Gleichstellungsplan geht damit über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

2. Bericht zum GSP 2017 – 2023

2.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

- In den Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, erstes Einsteigsamt sind Frauen im allgemeinen Verwaltungsdienst bei den Beamten/Beamtinnen und den Tarifbeschäftigten überproportional vertreten

- Die Frauenanteile in den Besoldungsgruppe A 6 bis A 15 konnte auf 50% bzw. mehr als 50 % gesteigert werden, bei den Tarifbeschäftigten gilt dies gleichermaßen von der EG 5 bis EG 11.

- Handlungsbedarf besteht somit im allgemeinen Verwaltungsdienst ab der Besoldungsgruppe A 16 und der EG 12

- Im technischen Dienst sind Frauen in den Besoldungsgruppe A 13 und A 14 mit 50 % vertreten, bei den Tarifbeschäftigten in der EG 9a und der EG 12 mit 50% und darüber.

- Im feuerwehrtechnischen Dienst konnten zwei weitere Frauen eingestellt werden.

- Im Führungsbereich ist nach wie vor auf keiner Führungsebene die 50 % -Quote erreicht.

2.2 Zusammengefasste Ergebnisse zu den zentralen Zielen aus 2017

2.2.1 Führungsbereich

- **Die Stellenausschreibungen für Führungskräfte werden präzisiert.**
  Bei Stellenausschreibungen wurden inhaltliche und sprachliche Aspekte geändert, um mehr Adressatinnen zu erreichen. Auf männlich assoziierte Begrifflichkeiten wird verzichtet. Stellentitel werden in weiblicher und männlicher Form aufgeführt. Bei der Erstellung der Anforderungsprofile wird diskutiert, welche Anforderungen zwingend erforderlich sind, um das Profil möglichst schlank zu gestalten. Dies trägt einer Studie Rechnung, dass Frauen eher von Bewerbungen Abstand nehmen, sofern sie das Anforderungsprofil nicht vollumfänglich erfüllen. In der Regel erfolgen die Ausschreibungen auch in Teilzeit.

- **Maßnahmen zur Personalentwicklung werden ausgebaut.**
  Mitarbeitender der Verwaltung wurden in mehreren Workshops zur Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes (PEK) eingebunden.

- **Die Teilzeitquote im Führungsbereich wird ausgebaut.**
  Es handelt sich hierbei um eine laufende Zielsetzung. Maßnahmen zur weiteren Umsetzung und zur Konkretisierung sind Bestandteile der Zielsetzungen des neuen Gleichstellungsplans.

- **Veränderungen in der Personalstruktur des Führungsbereiches werden jährlich erhoben**
  Hierzu werden jährliche Auswertungen erstellt und im ASWDG veröffentlicht.

- **Der Frauenanteil in Fortbildungen, die auf Leitungspositionen vorbereiten, wird erhöht.**
  Die Umsetzung dieses Zieles ist aufgrund der Bestenauslesen in der Verwaltung nicht möglich. Frauen werden aber gezielt für Fortbildungen angesprochen. Zudem haben viele Frauen sich für das Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKEP) beworben und der Anteil der Absolventinnen lag in der Vergangenheit bei durchschnittlich 71 %. (vgl. hierzu die weiteren Ausführungen unter 3.1.2.1b)

2.2.2 Work-Life-Balance

- **Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden weiter ausgebaut.**
  Die Angebote werden fortgeschrieben und konkretisiert.
  Die Zielsetzungen zu Teilzeit sind weiterhin Bestandteil des neuen Gleichstellungsplans, insbesondere in Bezug auf Führung in Teilzeit.
  Teleheimarbeit wurde aufgrund der Pandemie verstärkt ausgebaut. Sie ist auch nach der Pandemie mit Blick auf die Umsetzung von mobilen Arbeiten künftig eine Regelform des Arbeitens.

- **Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz bleibt erhalten.**
  Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz wird in der Stadtverwaltung umgesetzt und auch künftig fortgeführt.

- **Väter, die Familie und Beruf vereinbaren, werden unterstützt.**
  Im Jahr 2020 und 2021 wurde das Projekt „Väter in Elternzeit“ durchgeführt. Väter wurden befragt und es wurde ein Workshop mit den Vätern durchgeführt. Die

Ergebnisse wurden evaluiert und ein Film erstellt, der auch im Rahmen der Arbeitgebermarke eingesetzt wird.
Die befragten Väter fühlen sich in ihrem Wunsch nach Elternzeit und den dazugehörenden Fragen gut unterstützt. Weitere Ziele und Maßnahmen zu diesem Themenfeld werden im neuen Gleichstellungsplan fortgeführt.

- **Die regelmäßigen Gesprächsangebote für Beurlaubte, bzw. Mitarbeitende in Elternzeit werden fortgesetzt.**
  Die Gesprächsangebote konnten während der Corona-Pandemie nicht fortgeführt werden. Sie wurden danach wegen mangelnder Beteiligung nicht weder aufgenommen.
  Derzeit werden Konzepte für die Einbeziehung der Mitarbeitenden, die beurlaubt sind, erarbeitet. Diese beinhalten zum Beispiel den Zugriff auf das Intranet auch während der Elternzeit und das Bekanntmachen von Stellenangeboten an beurlaubte Beschäftigte.

- **Insbesondere Nachwuchskräfte werden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.**
  Auszubildende können ihre Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. Diese Möglichkeit wird seit einigen Jahr angeboten. Am 01.08.2030 startet erneut eine Auszubildende in Teilzeit.

2.2.3 Aus- und Fortbildung

- **Maßnahmen, die geeignet sind, den Anteil von Mädchen im gewerblich technischen Bereich auszubauen, wurden ergriffen und werden auch künftig ergriffen werden.**
  Bis zur Corona-Pandemie fand in jedem Jahr der GirlsDay in der Verwaltung statt. Dieser wurde in 2023 erstmals wieder und wird künftig wieder jährlich veranstaltet.
  Zudem wurden Praktika durchgeführt. Auf Messen und mit Schulbesuchen wird über die Ausbildung in Bergisch Gladbach informiert. Weiterhin wurde ein „Ausbildungsfilm“ unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. In diesem werden auch die technischen Berufe in den Fokus genommen.

2.2.4 Gesundheit am Arbeitsplatz

- **Rahmenbedingungen, die geeignet sind die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern, werden ergriffen**

  Den Mitarbeitenden wird ein breites Angebot für die Förderung der eigenen Gesundheit zur Verfügung gestellt. Dieses wird stetig erweitert. Neben Bewegungsprogrammen, Betriebssportgruppen und Gesundheitstagen werden unter anderem hausinterne Fortbildungen zu den Themen Stressbewältigung durch Achtsamkeit, mentale Gesundheit und Ernährungspsychologie angeboten.

2.2.5 Verwaltungsneubau

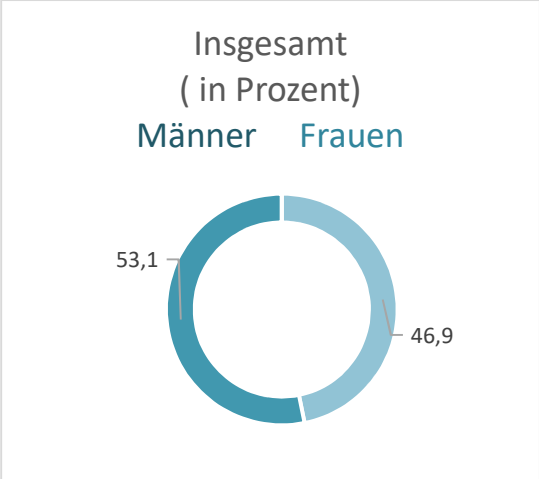
- **Die Ideen der Mitarbeitenden zum Verwaltungsneubau werden auf Realisierbarkeit geprüft.**
  Die Planungen zu einem Verwaltungsneubau werden bekanntlich nicht weiterverfolgt. Die Umsetzbarkeit der Ideensammlung wird im Rahmen der Umsetzungen der neuen Bürostandorte überprüft. Viele der Ideen werden sich nach jetzigem Stand umsetzen lassen.

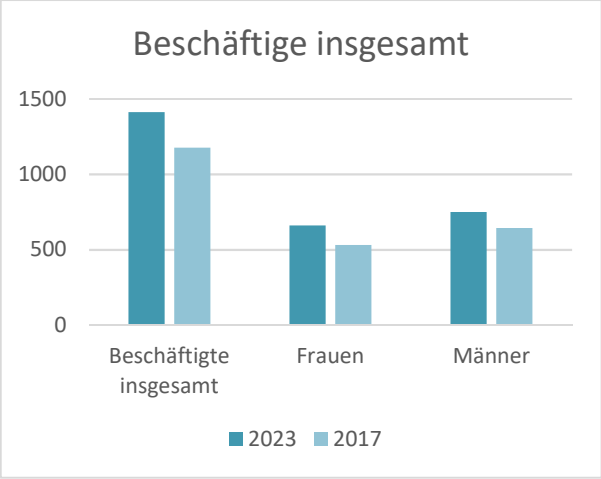
2.3. Ergebnisse = Vergleich der Daten vom 01.01.2017 zu 01.01.2023

2.3.1 Entwicklungen seit dem 01.01.2017 - Beschäftigte insgesamt

Frauenanteil nach Beschäftigtengruppen

				zum Vergleich:		
Beschäftigte Stand 01.01.2023	**Insgesamt**	**Frauen**	**Frauen %**	**Beschäftigte** Stand 01.01.2017	**Frauen**	**Frauen %**
Summe	1413	**662**	46,9	1177	532	45,2
Beamtinnen/Beamte	387	**182**	47,0	344	145	42,2
tarifl. Beschäftigte	1026	**480**	46,8	833	387	46,5

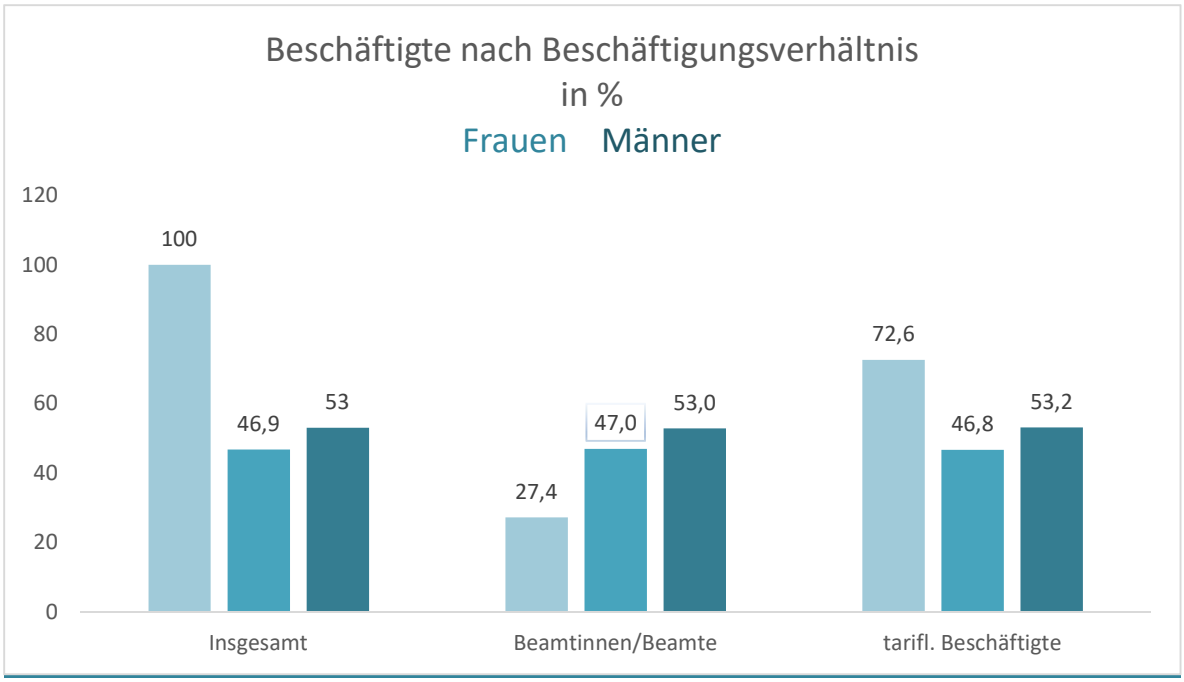




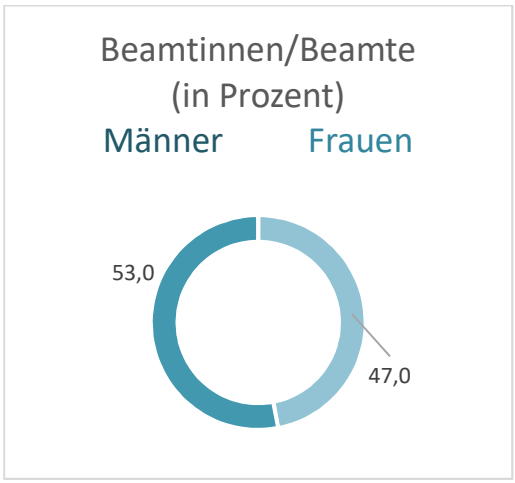
Die Beschäftigtenzahl ist im Vergleich zu 2017 um 236 Personen gestiegen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten stieg hierbei insgesamt um 1,7 %. Der aktuelle Frauenanteil beläuft sich auf 46,9 %. Bezogen auf die Beschäftigtengruppen stieg der Anteil um 4,8 % auf 47,0 % bei den Beamtinnen und Beamten und bei den Tarifbeschäftigten um 0,3% auf 46,8 %.

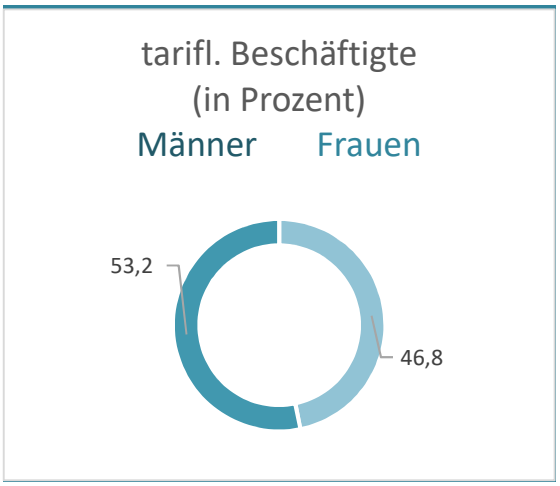
Damit liegt die Gesamtquote der weiblichen Beschäftigten mit 46,9 % unterhalb von 50%.

Bezogen auf die Anteile in den Beschäftigtengruppen arbeiten 72,6 % als Tarifbeschäftigte und 27,4 % stehen in einem Beamtenverhältnis.



Die Verteilung nach weiblichen und männlichen Beschäftigten stellt sich hierbei wie folgt dar:



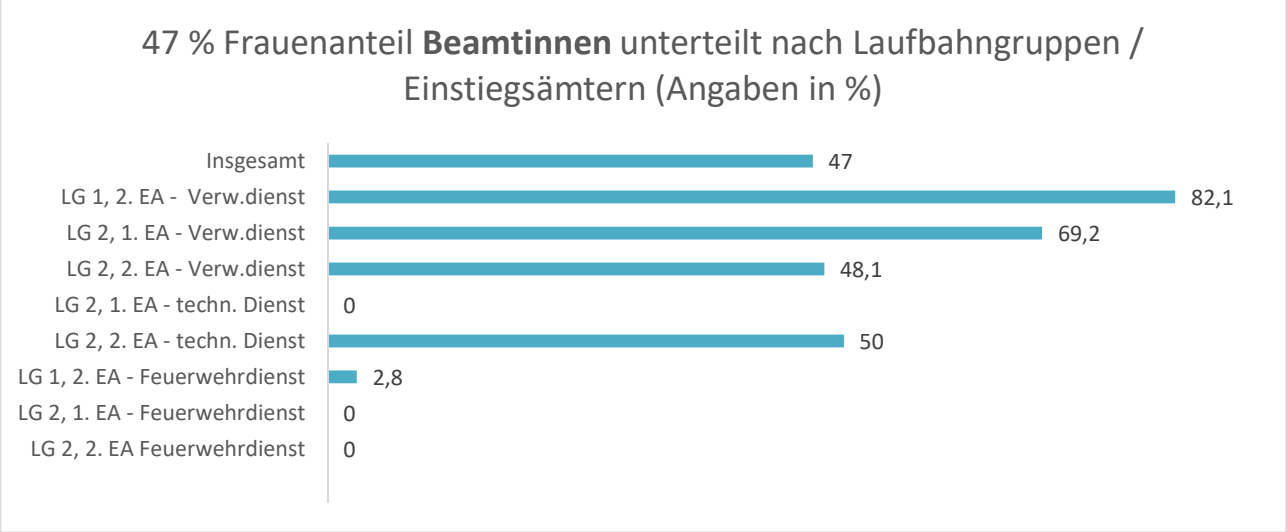


2.3.2 Beamtinnen und Beamte

Bei den einzelnen Lohngruppen ergibt sich in Bezug auf die Einstiegsämter zum Stichtag folgendes:

Beruf	Laufbahngruppe	Frauenanteil 2023 in %
Verwaltung	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	82,1
Verwaltung	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	69,2

Verwaltung	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	48,1
Technischer Dienst	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	0,00
Technischer Dienst	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	50,0
Feuerwehrdienst	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	2,8
Feuerwehrdienst	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	0,00
FW Feuerwehr-dienst	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	0,00
Gesamtergebnis	**Gesamtergebnis**	**46,8**



Bei den Berufsgruppen der Beamtinnen und Beamten sind Frauen in den Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt überproportional vertreten.

Hier ist bei allen Besoldungsgruppen von A 6 bis A 15 die Quote von 50 % erreicht bzw. überschritten. Erst in der Besoldungsgruppe A 16 sinkt die Quote auf 28,6 % und senkt damit insgesamt die Quote der Laufbahngruppe 2 im 2. Einstiegsamt auf 48,1 %. Zurückzuführen ist dies auf die Stellenbesetzung auf der Ebene der Fachbereichsleitungen.

Im **technischen Dienst** sind in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt keine Frauen vertreten. Allerdings ist hier lediglich eine Stelle im Stellenplan zum Stichtag aufgeführt.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist die Quote von 50 % erreicht.

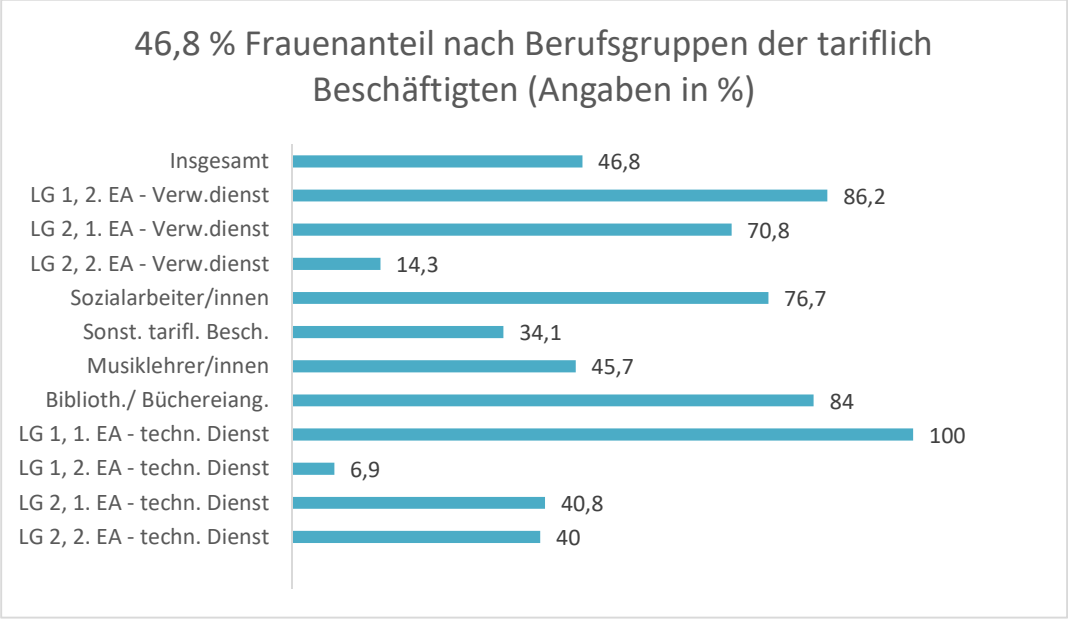
Im **feuerwehrtechnischen Dienst** sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, auch wenn sie in der Laufbahngruppe 1 im 2. Einstiegsamt nunmehr mit 2,8 % vertreten sind. Dies stellt im Vergleich zu 2017 eine deutliche Steigerung von einer Beschäftigten zu nunmehr 3 Beschäftigten dar und ist auf die Einstellung von 2 Frauen im Jahr 2021 und 2022 zurückzuführen.

Die praktische Zusammenarbeit von Männern und Frauen in Feuerwehr und Rettungsdienst in den letzten Jahren haben gezeigt, dass die gemeinsame Arbeit von Frauen und Männern in der Feuerwehr und im Rettungsdienst gut funktioniert und sie zeigt, dass gemischte Teams sinnvoll sind.

Leider liegen nach wie vor weniger Bewerbungen von Frauen vor. Die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen und der weiblichen Beschäftigten in der Feuerwehr soll auch in den nächsten Jahren weiter gesteigert werden. Hierzu werden die Maßnahmen wie GirlsDay und die gezielte Ansprache von Frauen in den Werbekampagnen genutzt.

2.3.3 Tarifbeschäftigte

LG	**Frauenanteil in % 2023**
LG 1, 2. EA - Verw. Dienst:	86,20%
LG 2, 1. EA - Verw. Dienst	70,80%
LG 2, 2. EA - Verw. Dienst	14,30%
Sozialarbeiter/innen	76,70%
Sonst. Tarifl. Besch.	34,10%
Musiklehrer/innen	45,70%
Biblioth./Büchereiang.	84,00%
LG 1, 1. EA - techn. Dienst	100,00%
LG 1, 2. EA - techn. Dienst	6,90%
LG 2, 1. EA - techn. Dienst	40,80%
LG 2, 2. EA- techn. Dienst	40,00%
Insgesamt	**46,80%**



Insgesamt sind 46,8 % aller Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Frauen.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt **des allgemeinen Verwaltungsdienstes** sind Frauen mit einer hohen Quote vertreten. Allerdings bezieht sich dies bei der Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen auf die Entgeltgruppen von 05 bis 11, während mit der Entgeltgruppe 12 nur 20 % der Frauen beschäftigt sind.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt im allgemeinen Verwaltungsdienst sind Frauen nur mit einer Quote von 14,3 % vertreten. Bezogen auf die einzelnen Entgeltgruppen stellt sich dies wie folgt dar:

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

2023				2017			
	Gesamt	**Frauen**	**%**		**Ge-samt**	**Frauen**	**%**
12	5	1	20,0		4	1	25,0

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

	Gesamt	**Frauen**	**%**		**Ge-samt**	**Frauen**	**%**
13	3	1	33,3		5	2	40,0
14	3	0	0,0		2	1	50,0
15	1	0	0,0		0	0	0,0

Im **technischen Dienst** ist nur in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt die Quote mit 100% erfüllt. Allerdings ist hier auch nur eine Stelle vorhanden und diese ist mit einer Frau besetzt.

In den Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt, Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt, Laufbahngruppe 2 sind Frauen insgesamt unterrepräsentiert:

Tarifliche Beschäftigte der LG 1, 2. EA

	Gesamt	**Frauen**	**%**
04	22	1	4,5
05	65	1	1,5
06	114	5	4,4
07	47	3	6,4
08	28	3	10,7
09a	14	7	50,0
Gesamt	290	20	6,9

Tarifliche Beschäftigte der LG 2, 1. EA

	Gesamt	**Frauen**	**%**
09b	23	5	21,7
09c	4	0	0,0
10	13	2	15,4
11	51	18	35,3
12	61	37	60,7
Gesamt	152	62	40,8

Tarifliche Beschäftigte der L 2, 2. EA

	Gesamt	**Frauen**	**%**
13	14	6	42,9
14	4	1	25,0
15	2	1	50,0
Gesamt	20	8	40,0

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen, so sind die 50 % Quoten nur in den EG 09a, 12 und 15 erreicht. 2017 waren Frauen in allen Entgeltgruppen mit Ausnahme der EG 11 im

technischen Dienst unterrepräsentiert. Insofern gibt es bei drei EG positive Entwicklung, insgesamt sind Frauen im technischen Dienst aber nach wie vor unterrepräsentiert. Ziel ist es, zukünftig eine Verbesserung der Frauenquote zu erreichen. Erfreulich hierbei ist, dass Frauen in den höchsten EG-Gruppen jeweils mit 50% und mehr vertreten sind.

Sozialarbeit und Bibliothek, Bücherei, Medien, Archiv und Kuratorium

Bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Erzieherinnen und Erziehern und den Beschäftigten des Sozial-, Bildungs- und Kulturbereiches sind Frauen zumeist mit > = 50 % vertreten.

Ausnahmen bilden die Musikschullehrerinnen und -lehrer. Hier liegt die Quote bei 45,7 %. Dies liegt an der Unterrepräsentanz in den EG 9a (25,0 %) und 9b (46,2%).

2.3.4 Führungskräfte (Stand 01.01.2023)

	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen in %
Verwaltungsvorstand (Bürgermeisteramt, Dezernate)	4	0	4	0,00
Stabstellen mit Führungsfunktion	4	1	5	20,00
Fachbereichsleitung	8	2	10	22,22
Abteilungsleitung	32	21	53	39,62
Sachgebietsleitungen	33	31	64	48,44
Gruppenleitung & Teamleitung	16	3	19	15,79

Auf allen Leitungsebenen sind Frauen unterrepräsentiert. Die Quote liegt hierbei zwischen 15,79 bis 48,44 %. Dabei liegt der hier zu betrachtende Anteil der weiblichen Führungskräfte (d.h. ohne die Dezernentenebene) bei 3 von 5 Führungsebenen unter 25 %.

Hierarchisch betrachtet ist nach wie vor auffällig, dass Frauen in den Sachgebietsleitungen mit fast 48,44 % gut vertreten sind und die Quote mit zunehmender Führungsverantwortung auf Abteilungsleitungsebene (39,62 %) und der Ebene der Fachbereichsleitung (22,22 %) deutlich abnimmt.

Im Vergleich zu 2017 konnten die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf Abteilungs-, Sachgebiets- und Gruppenleitungsebene gesteigert werden. Nur auf der Ebene der Fachbereichsleitung ist die Quote gesunken.

Um die Quote von Frauen in Führung insgesamt zu erhöhen sind im neuen Gleichstellungsplan mehrere Maßnahmen beabsichtigt.

2.4 Ziele der nächsten fünf Jahr im Überblick

Nach § 6 LGG hat der Gleichstellungsplan Maßnahmen

- ⇨ zur Förderung der Gleichstellung
- ⇨ zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- ⇨ zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zum Gegenstand.

Daraus ergeben sich für den GSP die drei Themenfelder und Ziele

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen	**Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**	**Förderung der Gleichstellung / diskriminierungsfreies Arbeiten**
3.1.1 Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen bis zur Erreichung von 50% 3.1.2 Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote festlegen 3.1.3 Führung in Teilzeit – Top-Jobsharing	3.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit 3.2.2 Ausbau von Homeoffice und mobilem Arbeiten 3.2.3 Gleichmäßigere Verteilung der Sorgearbeit bei der „Elternarbeit“ 3.2.4 Verbesserung der Kinderbetreuung 3.2.5 Unterstützung von Mitarbeitenden durch Verbesserung der Information in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege 3.2.6 Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen	3.3.1 Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenwirken und verhindern 3.2.2 Selbstverteidigung und Empowerment

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf
Förderung der Gleichstellung – diskriminierungsfreies Arbeiten
Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen
Führung in Teilzeit – Top Sharing
Mehr Frauen in Führungspositionen
Flexibilisierung der Arbeitszeit
Verbesserung der Kinderbetreuung
Ausbau von Homeoffice und mobilem Arbeiten
Verbesserung der Information in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege
Gleichmäßigere Verteilung der Kinderbetreuung / Mehr Väter in Elternzeit
Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen
Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenwirken und verhindern
Selbstbestimmtes Arbeiten

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

- Überblick -

3.1 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

3.1.1 Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen bis zur Erreichung von 50%

3.1.2 Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote festlegen

3.1.3 Führung in Teilzeit – Top-Jobsharing

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

3.2.2 Ausbau von Homeoffice und mobilem Arbeiten

3.2.3 Gleichmäßigere Verteilung der Sorgearbeit bei der „Elternarbeit“

3.2.4 Verbesserung der Kinderbetreuung

3.2.5 Unterstützung von Mitarbeitenden durch Verbesserung der Informationen in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege

3.2.6 Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen

3.3 Förderung der Gleichstellung – diskriminierungsfreies Arbeiten

3.3.1 Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenwirken und verhindern

3.2.2 Förderung der Gleichstellung – selbstbestimmtes Arbeiten

3.1 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

3.1.1 Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen bis zur Erreichung von 50%

Wie werden die Quoten und Prognosen nach dem Landesgleichstellungsgesetz bei Stellenbesetzungen umgesetzt?

Nach § 6 Abs. 2 ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Nach LGG soll diese Auskunft darüber geben, welche und wie viele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind.

Prognosen wurden in der Vergangenheit in einem aufwändigen Verfahren erstellt. Den tatsächlichen Stellenveränderungen wurden sie allerdings wenig gerecht mit der Konsequenz, dass die ermittelten Quoten zur Frauenförderung nicht der Realität entsprachen.
Grund dafür ist, dass Prognosen für die nächsten 5 Jahre nur sehr statische Berechnungen wiedergeben. Entwicklungen eines frühzeitigen Renten- bzw. Pensionseintritts, Weggang zu anderen Behörden, Stellenbesetzungen aufgrund von Elternzeiten, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen können kaum berücksichtigt werden.
Daher wurde bereits zum Gleichstellungsplan 2017 ein neues Verfahren vereinbart. Mit diesem gelingt es, die Datenanalyse permanent zu aktualisieren und auf dieser Grundlage bei Stellenbesetzungsverfahren über den aktuellen Stand zu informieren.

Dieses Verfahren wird wie folgt fortgesetzt:

- Die Daten des Gleichstellungsplans werden jährlich aktualisiert.
- Zu jeder Stellenbesetzung erhält der Fachbereich, der für die Stellenbesetzung zuständig ist, eine Information, ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik in der zu besetzenden Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind.
- Für Stellenbesetzungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Statistik geführt, aus der ersichtlich wird, ob die Stelle mit einem Mann oder einer Frau besetzt wurde. Dies soll künftig mit einer Personalmanagementsoftware umgesetzt werden
- Die Analyse der zugrundeliegenden Daten ist ab Seite 34 beigefügt.

3.1.1.1 Bestandsaufnahme:

Frauen sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

Beamte				**Tarifbeschäftigte**			
Verwaltungsdienst							
				Tarifliche Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt -			
				12	5	1	20,0
⇨ Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt – Verwaltungsdienst				**Tarifliche Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt -**			
A 16	7	2	28,6	13	3	1	33,3
				14	3	0	0,0
				15	1	0	0,0
				Gesamt	7	1	14,3

Technischer Dienst

Tarifliche Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, zweites Einsteigsamt - technischer Dienst

04	22	1	4,5
05	65	1	1,5
06	114	5	4,4
07	47	3	6,4
08	28	3	10,7

⇨ Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst

A12	1	0	0,0

Tarifliche Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst

09b	23	5	21,7
09c	4	0	0,0
10	13	2	15,4
11	51	18	35,3

Tarifliche Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst

13	14	6	42,9
14	4	1	25,0

Musiklehrer/innen

09a	4	1	25,0
09b	39	18	46,2

Feuerwehrtechnischer Dienst

⇨ Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst

A7	30	1	3,3
A8	32	2	6,3
A9 m.D.	47	0	0,0
Gesamt	109	3	2,8

⇨ Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst

A9 g.D.	3	0	0,0
A 10	10	0	0,0
A 11	4	0	0,0
A 12	3	0	0,0
A 13 g.D.	1	0	0,0
Gesamt	21	0	0,0

⇨ Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst

A13 h.D.	0	0	0,0
A 14	1	0	0,0
A 15	1	0	0,0
Gesamt	2	0	0,0

3.1.2.2 Maßnahmen

Angestrebt wird eine Erhöhung der Frauenquote in den Bereichen

Realistischerweise können unter Berücksichtigung der altersbedingten Fluktuationen in den nächsten Jahren folgende Zielquoten gebildet werden:

	Gesamt	Frauen	%	Zielquote nach LGG	Zielquote bis 2028
Verwaltungsdienst					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst					
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst					
A 14, 14	9	3	33,3%	50%	50%
A 16	7	2	28,6%	50%	50%
Technischer Dienst					
Laufbahngruppe 1, zweites Einsteigsamt - technischer Dienst					
04,05,06	201	7	3,5%	Steigerung der Quoten aufgrund des	
7	47	3	6,4%	Fachkräftemangels	
8	28	3	10,7%	unrealistisch	
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst					
09b,09c	27	5	18,5%	Steigerung der Quoten aufgrund des	
10	13	2	15,4%	Fachkräftemangels	
11	51	18	35,3%	unrealistisch	
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst					
A 13, 13	18	8	44,4%	50%	50%
A 14, 14	6	2	33,3%	50%	50%
Feuerwehr					
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst					
A7	30	1	3,3%	50%	6,7%
A8	32	2	6,3%	50%	9,4%
A9 m.D.	47	0	0,0%	Einstellung je einer	Frau in A 7 und A 8
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst					
A 9	3	0	0,0%	Keine Quotierung	möglich
A 10	10	0	0,0%	Aufstiegsämter	
A 11	4	0	0,0%		
A 12	3	0	0,0%		
A 13 g.D.	1	0	0,0%		
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst					
A 14	1	0	0,0%		
A 15	1	0	0,0%		
Sonstige (Museum, Reiniger/innen, Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefonist/innen, Verkehrsüberwachungskräfte, Rettungsdienst u.a.)					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
04,05,06	32	14	43,8%	keine realistische Quotenvorgabe möglich	
7	10	1	10,0%		
8, N	33	9	27,3%		

09a	1	0	0,0%		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
09b	2	0	0,0%		
12	1	0	0,0%		
Musiklehrer/innen					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
09a	4	1	25,0%	50%	50%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
09b	39	18	46,2%	50%	50%

Die Quoten sollen durch gezielte Ansprache bei Stellenausschreibungen bei Stellenbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erreicht werden. Zudem wird die Formulierung: „Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt" weiterhin in die Ausschreibungen aufgenommen.

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.1.2 Mehr Frauen in Führungspositionen

In den letzten Jahren haben immer mehr Mitarbeiterinnen eine Führungsaufgabe innerhalb der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach übernommen. Hierbei handelt es sich zunehmend auch um Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung. Es sind also grundsätzlich positive Tendenzen bei der Besetzung von Führungsstellen mit Frauen zu erkennen. Dennoch sind Frauen nach wie vor in der Verwaltung der Stadt in bestimmten Hierarchieebenen in den Führungspositionen unterrepräsentiert.
Ein Ziel in den nächsten fünf Jahren ist daher, die bestehenden Quoten in den Führungspositionen zu erhöhen, um die paritätische Verteilung zu erreichen.

3.1.2.1 Bestandsaufnahme.:

a.) Derzeit sind Frauen wie folgt dargestellt in Führungspositionen unterrepräsentiert (Stand: 01.01.2023):

	männlich	**weiblich**	**Gesamt**	**Anteil Frauen in %**
Verwaltungsvorstand (Bürgermeisteramt, Dezernate)	4	0	4	0,00
Stabstellen mit Führungsfunktion	4	1	5	20,00
Fachbereichsleitung	8	2	10	22,22
Abteilungsleitung	32	21	53	39,62
Sachgebietsleitungen	33	31	64	48,44
Gruppenleitung & Teamleitung	16	3	19	15,79

b.) Erfolg des FKEP:

2019 startete das erste Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKEP) der Stadt Bergisch Gladbach. Ziel dieses Programms war und ist es, interessierte und geeignete

potentielle Führungskräfte unter den Beschäftigten der Stadt Bergisch Gladbach ausfindig zu machen, und sie gezielt auf diese Funktion vorzubereiten. Die Teilnahme am FKEP ist jedoch keine Voraussetzung, sich auf eine Führungsstelle bewerben zu können.

Das Programm besteht aus mehreren Führungskräfteschulungen, in denen Themen wie der Einstieg als Führungskraft, Konfliktmanagement, Motivation, Zeit- und Selbstmanagement sowie gesundheitsbewusste Führung behandelt werden. An die Schulungsreihe schließt sich ein einjähriges, internes Mentorenprogramm an.

2023 startet der inzwischen dritte Durchlauf des Programms.

Die Evaluation der ersten drei Programme zeigt, dass je Programm durchschnittlich 26 Bewerbungen für ca. 10 Teilnahmeplätze eingegangen sind. Dabei liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 71%. Die Anzahl der Teilnehmerinnen, die die ersten beiden Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben und einen Platz im FKEP erhalten haben, lag bei den ersten zwei Programmen bei 72%.

Von den Absolventen und Absolventinnen des ersten Programms sind inzwischen 6 Personen in eine Führungsposition gewechselt, hiervon drei Frauen. Im zweiten Programm konnte sich bereits ein Mann in einer Führungsposition entwickeln.

Die Zahlen belegen, dass sich insbesondere Frauen für die Teilnahme am FKEP und die anschließende Wahrnehmung einer Führungsposition interessieren. Bei dem tatsächlichen Wechsel in eine Führungsposition ist der Anteil der Männer jedoch weiterhin höher.

3.1.2.2 Maßnahmen

a) **Erreichbarkeit der Stellenausschreibung für Frauen verbessern:**
Erfahrungen zeigen, dass Frauen sich von anderen Kriterien in Stellenausschreibungen angesprochen fühlen als Männer. Und, dass es auch Formulierungen gibt, die Frauen eher abschrecken.
Mit der Maßnahme sollen die Stellenausschreibungen diesbezüglich in den Fokus genommen und neue Formulierungen, die Frauen eher ansprechen, erarbeitet werden.

b) **Erhebung der Kennzahlen: Wie viele Frauen bewerben sich auf Führungspositionen?**
Mittels der neuen Personalmanagementsoftware sollen Kennzahlen festgelegt, und auf deren Basis Auswertungen erfolgen, wie viele Frauen sich auf Führungspositionen bewerben.

c) **Training für Frauen für Vorstellungsgespräche und Präsentationen**
Fälle aus der Praxis haben gezeigt, dass Frauen sich u.a. in Vorstellungsgesprächen nicht immer ihren Fähigkeiten entsprechend darstellen oder dass sie sich erst gar nicht bewerben, weil sie der Auffassung sind, dass sie die Anforderungen nicht erfüllen.

Oftmals entspricht diese Selbstwahrnehmung nicht den objektiven Bedingungen.

Trainings ermöglichen es Frauen, sich noch besser auf solche Gespräche oder Präsentationen vorzubereiten. Es ist daher beabsichtigt, Frauen im Hinblick auf

- die Selbstdarstellung, die eigene Sichtbarkeit und
- die Selbsteinschätzung und den Mut, diese darzustellen

zu schulen.

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.1.3 Führung in Teilzeit – Top Sharing

Das Arbeiten in Teilzeit schafft ebenfalls die Voraussetzung für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Hinblick auf die Teilzeit sollten die derzeit vorhandenen Möglichkeiten erhalten bleiben. Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten darf hierbei nicht auf der Führungsebene enden. Die Möglichkeit auch in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten zu können, könnte zudem die Quote von Frauen in Führungspositionen erhöhen.

„Viele qualifizierte Frauen wären bereit und in der Lage Führungsaufgaben zu übernehmen, aber nicht unter den gegebenen zeitlichen Rahmenbedingungen. Die hohen Erwartungen an die zeitliche Verfügbarkeit einer Führungskraft können und wollen viele Frauen – und auch immer mehr Männer – mit familiären Verpflichtungen nicht erfüllen“[1]

„Wer für die Familie die Arbeitszeit reduziert – und das sind noch immer überwiegend Frauen – schafft es seltener in Führungspositionen.“[2]

Das "Top Sharing", die Arbeitsplatzteilung im Führungsbereich, kann hier ein wichtiger Bestandteil sein, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Das Top Sharing stellt ein Arbeitszeitmodell dar, bei dem sich zwei Mitarbeitende eigenverantwortlich eine Vollzeitstelle teilen. Hierzu teilen sie Verantwortungsbereiche und Aufgaben im Vorfeld auf und legen Zuständigkeiten fest. Der Arbeitgeber trägt dabei dem erhöhten Planungs- und Kommunikationsaufwand Rechnung.

Die Vorteile für die Stadt als Arbeitgeberin sind auch hier der Benefit bei der Fachkräftegewinnung und der Mitarbeiterbindung. Die Arbeitgeberin profitiert zudem von der Steigerung der Qualität der Entscheidungen, weil unterschiedliche Erfahrungen, Wissen, Blickwinkel und der kollegiale Austausch in die Entscheidung einfließen. Da die wichtigen Entscheidungen im „Führungs-Tandem“ getroffen werden, führt dies zur Entlastung der verantwortlichen Führungskräfte.

Schließlich eröffnet ein Top Sharing Frauen und Männern, die bisher zugunsten von Kindern und Familie auf Führungspositionen verzichten, in Führungspositionen zu kommen.

Eine Führung in Teilzeit wird zwar in einigen Bereichen der Verwaltung bereits praktiziert. Ziel ist es, dieses Modell systematisiert anzubieten, weiter auszubauen und so auch einen Anreiz für Frauen in Führungspositionen zu schaffen.

3.1.3.1 Bestandsaufnahme

Derzeit (Stichtag 01.01.2023) werden Führungspositionen wie folgt in Teilzeit ausgeübt:

	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Teilzeit-Anteil in %
Verwaltungsvorstand	4	0	4	0,00
Stabstellen	4	0	4	0,00
Fachbereichsleitung	9	0	9	0,00
Abteilungsleitung	47	6	53	11,32
Sachgebietsleitungen	50	14	64	21,88
Gruppenleitung & Teamleitung	18	1	19	5,26

[1] Silke Katterbach, Dipl-Psychologin, „Teile und Führe“ Personalwirtschaft 04_2021
[2] Margit Gottstein, Staatssekretärin im BMFSFJ will daher gemeinsam mit den dbb Frauen Führen in Teilzeit im Rahmen eines Modellprojekts ausbauen.

Derzeit wird nur eine Abteilungsleitung durch sich ergänzende Teilzeitbeschäftigte wahrgenommen.

Eine weitere Führungsposition wurde bis zum 31.01.2023 durch zwei Beschäftigte als „Jobtandem“ wahrgenommen und durch den Eintritt eines Beschäftigten in den Ruhestand beendet.

Alle anderen oben genannten Führungspositionen werden durch eine/n Teilzeitbeschäftigte/n wahrgenommen.

3.1.3.2 Maßnahmen:

a.) Machbarkeitsprojekt / Erprobung in Teileinheiten

Zunächst gilt es zu ermitteln, ob das Angebot des Top Sharings unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange eine geeignete Maßnahme darstellt, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Hierfür ist es beabsichtigt, im Rahmen eines Projekts die Machbarkeit zu prüfen und die Umsetzung in Teileinheiten zu erproben. Zudem sollen Bestpractice-Beispiele anderer Arbeitgeber bzw. Behörden betrachtet werden. Die Ergebnisse des Projekts sollen aufzeigen, welche Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung vorliegen müssen und welche Stellen- bzw. Aufgabeninhalte sich für eine geteilte Aufgabenwahrnehmung eignen.

b) Evaluierung des beendeten und des laufenden Top Sharings

c.) Bewerben der Maßnahme und Auswahlverfahren
Unabhängig von der Evaluation wird das Jobsharing weiterhin angeboten und beworben, um Erfahrungswerte sammeln zu können. Neben Informationen werden Beratungsangebote für Interessierte implementiert. In Auswahlverfahren werden insbesondere interessierte Teilzeitmitarbeitende auf die Möglichkeit des Jobsharings hingewiesen.

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die Erfahrungen aus der Zeit der Corona-Pandemie und des Projektes Väter in Elternzeit haben gezeigt, dass ein weitgehender Verzicht auf eine Kernarbeitszeit und die damit einhergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Dagegen stellen feste Wochenarbeitszeiten und auch feste Kernarbeitszeiten für berufstätige Eltern und pflegende Mitarbeitende eine Herausforderung dar, insbesondere wenn sich die Betreuungssituationen ändern (Bespiele: Übergang in die KiTa, Einschulung, zur weiterführenden Schule; sich ändernde Pflegebedarfe, kurzfristige Problemsituationen)

Zudem könnte eine Ausdehnung der Gleitzeit bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen. Diese könnte beispielsweise von Montag bis Freitag von 6:00 bis 20:00 Uhr und auf Zeiten am Samstag ausgedehnt werden. Dass dies möglich ist, zumindest im Homeoffice, hat die zurückliegende Zeit gezeigt.

Ob diese Möglichkeit nur im Homeoffice angeboten werden kann, hängt davon ab, ob eine Ausdehnung der Gleitzeit mit den Arbeitszeiten der Hausmeister in Einklang gebracht

werden kann. Diese Möglichkeit könnte durch ein neues Schließsystem in den Dienstgebäuden umgesetzt werden.

Insgesamt sind bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit die Auswirkungen auf den Bürgerservice zu berücksichtigen und mit diesem in Einklang zu bringen.

3.2.1.1 Bestandsaufnahme

Die Auswertung der durchgeführten Tätigkeitsanalyse im Jahr 2022 hat gezeigt, dass in der Zeit von 9:00 - 11:30 Uhr sowie von 13:30 - 16:30 Uhr innerhalb der Verwaltungsgebäude die meisten Termine mit Bürgerinnen und Bürgern stattfanden. Beratungstermine im Homeoffice wiesen eine ähnliche Tendenz auf. Dies zeigt, dass die Spielräume, welche grundsätzlich aufgrund der temporären Aufhebung der Kernarbeitszeit und der Ausweitung des Gleitzeitrahmens bestanden, bisher nur vereinzelt in Anspruch genommen wurden. Dies könnte auch daran liegen, dass die weiteren Voraussetzungen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung, wie z.B. die Anpassung der Servicezeiten, die Digitalisierung, die Terminierung von Vorsprachen, noch nicht flächendeckend gegeben waren.

Somit gilt es zunächst durch eine Bestandsaufnahme zu ermitteln, für welche Aufgaben feste Arbeitszeiten und / oder Kernarbeitszeiten erforderlich sind und welche Bedarfe es seitens der Mitarbeitenden und der Bürgerinnen und Bürger gibt. In diesem Zusammenhang ist zudem zu betrachten, welche weiteren Voraussetzungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit geschaffen werden können.

3.2.1.2 Maßnahmen:

Auf der Basis der Bestandaufnahme ist die Umsetzung der nachfolgend genannten Maßnahmen zu prüfen:

a.) Ausweitung der GLAZ

Insbesondere das Arbeiten in frühen und späten Randzeiten ermöglicht einen flexiblen Arbeitstag, der individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt. Ein Arbeitskreis erstellt zurzeit einen Entwurf einer neuen GLAZ, die eine deutliche Flexibilisierung der Arbeitszeit vorsieht.

b.) Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme hinsichtlich der organisatorischen Voraussetzung sind mittels konkreter Maßnahmen gesamtstädtisch oder auch bereichsspezifisch umzusetzen. Hierzu können die Terminierung von Gesprächen sowie die Veränderung der Servicezeiten zählen, die eine bessere Planbarkeit ermöglichen.

c.) Anpassung der Schließzeiten

Dies ermöglicht eine Ausweitung der GLAZ auch an den Bürostandorten.

d.) Neuorganisation von Arbeitsbereichen

Eine Neuorganisation der Arbeitsbereiche in denen es Front- und Backoffice-Bereiche gibt, die für Bürgerberatungen / Bürgerservice vorgehalten werden, kann dazu führen auch den Beschäftigten in diesen Aufgabenbereichen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Z.B. durch

- Wechsel von Back- und Frontoffice
- Digitalisierung - Videoberatung

e.) Konzepte für kurzfristige Arbeitszeitanpassungen

Die Betreuung der Kinder und / oder der Eltern bringt immer wieder Situationen mit sich, in denen die fest vereinbarte Arbeitszeit und die Betreuungsaufgabe schlecht miteinander in Einklang zu bringen sind. Ein Kind muss krankheitsbedingt aus der KiTa genommen werden, die Dienstbefreiung für solche Fälle ist schon aufgebraucht und eine andere Betreuungsperson steht nicht zur Verfügung. Ein Elternteil wird plötzlich zum Pflegefall, die hierfür zur Verfügung stehenden Optionen für eine Dienstbefreiung sind ausgeschöpft, aber die Betreuung oder Pflege des Elternteils noch nicht sichergestellt. In solchen und ähnlichen Situationen kann eine kurzfristige Anpassung der vereinbarten Arbeitszeit eine Lösung darstellen.
Dies gilt auch für den umgekehrten Fall, d.h. für eine kurzfristige Erhöhung der Arbeitszeit.

f.) Sensibilisierung zu Teilzeitbeschäftigungen – „Teilzeitkultur“

Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt in vielen Fällen aufgrund eines Erfordernisses, nämlich der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen. Insbesondere Führungskräfte in Teilzeit stehen durch abteilungsübergreifendes Zusammenarbeiten vor der Herausforderung, die Termindichte und die reduzierten Arbeits- und Anwesenheitszeiten in Einklang zu bringen. Ziel ist es, eine Kultur in der Verwaltung zu schaffen, die dies bei dienstlichen Terminen berücksichtigt.

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.2 Ausbau von Homeoffice und mobilem Arbeiten

Die Arbeit im Homeoffice und das sog. „Mobile Arbeiten“ kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Zudem führt das Angebot, die Arbeit im Homeoffice zu erbringen, statt einer geringen Teilzeit-Beschäftigung oder einer Beurlaubung zur Existenzsicherung zur Gewährleistung eines höheren Einkommens für Alleinerziehende und Familien. Schließlich kann hierdurch auch die Motivation von Frauen gesteigert werden, höhere Positionen anzustreben, wenn auch diese im Homeoffice angeboten werden.

Daneben werden die Attraktivität als Arbeitgeberin gesteigert und die Personalgewinnung verbessert.

Wichtig ist es jedoch, bestehende Ungleichheiten beim Ausbau von Homeoffice zu berücksichtigen. Nach dem Ergebnis des DGB-Index „Gute Arbeit“ aus dem Jahr 2022, auf der Basis einer Beschäftigtenbefragung aus dem Frühjahr 2020, sind die Voraussetzungen für Frauen und Männer unterschiedlich oder Frauen arbeiten unter schlechteren Bedingungen. Laut Aussage der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack verwischen die Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben leichter. Hinzukommt, dass viele Frauen, die im Homeoffice arbeiten, oft zusätzlich die Haus- und Sorgearbeit übernehmen. Maßnahmen, die hier entgegenwirken sind, z.B.

- klare betriebliche Regelungen zur Nutzung von Homeoffice in Bezug auf die Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail
- gleiche Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln insbesondere Laptop, Handy
- klare Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice

Durch die hohe Homeofficequote hat sich die Unternehmenskultur in der Stadtverwaltung stark verändert. Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Führungskräfte sind gefordert, sich neue Softskills zur Zusammenarbeit und zur Arbeitsweise anzueignen, damit die Zusammenarbeit und das Teamgefüge weiterhin gut gelingen. Hierzu sollen stetige Fortbildungen angeboten werden.

3.2.2.1 Bestandsaufnahme

Die neu eingerichtete Arbeitsgruppe fokussiert zurzeit das Ermöglichen von mobiler Arbeit. Dies wird vielfach von Mitarbeitenden gewünscht, da es ein Arbeiten nicht nur im häuslichen Arbeitszimmer ermöglicht. Die Tage im Homeoffice können flexibel eingesetzt werden, um besser auf dienstliche und persönliche Belange reagieren zu können.

Im Januar 2023 arbeiteten über 590 Mitarbeitende in Teleheimarbeit. 80% der Mitarbeitenden nutzen dieses an 1-2 Tagen in der Woche. Die Möglichkeit an bis zu 4 Tagen die Woche von zuhause aus zu arbeiten, wird nur vereinzelt genutzt.

3.2.2.2 Maßnahmen:

a) Ausweitung der Möglichkeiten für Homeoffice und Mobiles Arbeiten

b) Festlegung von Arbeits- und Ausstattungsstandards

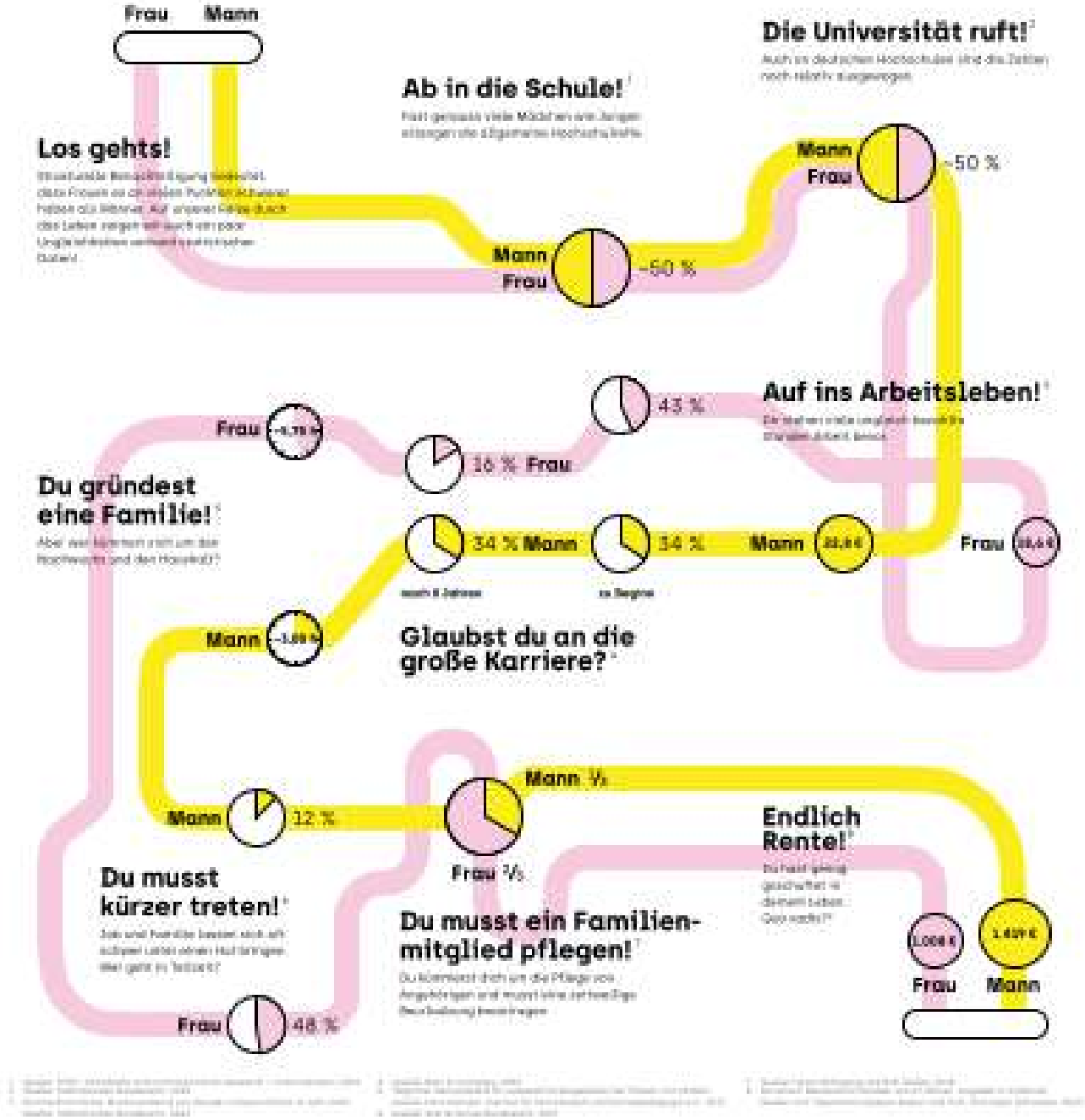
c) Festlegung von neuen "*Spielregeln"* für die Führungs- und Unternehmenskultur

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.3 Gleichmäßigere Verteilung der Kinderbetreuung / Mehr Väter in Elternzeit

Ein wichtiger Kernpunkt der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und gleichermaßen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist eine gleichberechtigte Wahrnehmung der Kinderbetreuung durch Männer und Frauen. Nur so können Männer und Frauen sich gleichermaßen auch der beruflichen Verwirklichung widmen. Liegt die Verantwortung für die Kinderbetreuung alleine bei den Frauen, kann dies zum Karriereknick führen, wie die beigefügte Grafik zeigt:



[Quelle: *210407_poster_strukturelle_benachteiligung_A3-1-1.pdf (zeichensetzen.jetzt)]*

In 2020/21 wurde eine Befragung und ein Workshop durchgeführt, woran Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, teilnahmen. Die beteiligten Väter haben als Motivation für die Inanspruchnahme der Elternzeit u.a. die Entlastung und Unterstützung der Lebenspartner und Lebenspartnerinnen angegeben. Für die Väter ist eine paritätische Kinderbetreuung wichtig. Ein Teil der Väter hat sich daher entschlossen, ein zweites Mal und auch länger Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Ein Vater entschied sich dazu, ab der Geburt des Kindes sechs Monate in Elternzeit zu gehen und anschließend nach der Rückkehr auf dem Arbeitsplatz in Teilzeit zu arbeiten. Hierdurch ist es möglich, dass seine Partnerin ihre Arbeit wieder aufnehmen kann. Diese ausgeprägte paritätische Wahrnehmung der Kinderbetreuung ist bisher eher die Ausnahme.

Alle befragten Väter bewerten die zurückliegende Elternzeit als positiv. Nach Angaben der Väter wurde ihre Inanspruchnahme der Elternzeit von den Führungskräften und den Kolleginnen und Kollegen positiv betrachtet. Nur in ganz wenigen Fällen gab es skeptische Äußerungen in punkto Bewältigung der anstehenden Aufgaben während der Elternzeit.

Auf die Frage, was der Arbeitgeber besser machen könnte, entgegneten alle Väter, dass die Möglichkeiten umfangreich sind, die Stadt sehr entgegenkommend ist und es qualifizierte Auskünfte gab. Als wünschenswert gaben die Väter darüber hinaus an:

- Bessere adressatengemäße Informationen über EZ, Elterngeld
- Austauschmöglichkeiten mit anderen Vätern
- Kontakt zu Kollegen/innen auch während der Elternzeit
- Sicherheit für die Vertretungssituation in ihrer Abwesenheit

Ziel ist es, den Anteil der Väter, die Elternzeit länger als 2 Monate in Anspruch nehmen zu erhöhen und so die gleichberechtigte Wahrnehmung der Kinderbetreuung und somit die Gleichberechtigung insgesamt ein Stück voranzubringen.

Gleichzeitig stellt die Möglichkeit einer Elternzeit auch für Väter ein Benefit im Themenfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, welches bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung eine immer wichtigere Rolle einnimmt.

3.2.3.1 Bestandsaufnahme:

Im Jahr 2022 (Stichtag 30.11.2022) waren 49 Mitarbeitende insgesamt in EZ, davon waren 19 Männer. Die Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit unterschied sich hierbei wie folgt:

- Elternzeit bis zu 2 Monaten:	11 Väter	
- Elternzeit länger als 2 Monate:	2 - 6	Monate: 4 Väter
	6 - 12	Monate: 1 Vater
	12 - 36	Monate: 3 Väter

3.2.3.2 Maßnahmen:

a) Aufbau eines „Väter“- Netzwerkes: „Väter berichten über ihre EZ“

   Aufbau eines Netzwerkes, in welchem sich die Väter in ihren Rollen als Väter und Beschäftigte austauschen, vernetzen können und beide Rollen so in Einklang bringen können.

b) Spezielle „Väter“-gerechte Informationen zur Elternzeit

c) Einrichtung einer Informationsseite im Intranet zu Mutterschutz und Elternzeit mit

Informationen
- Ansprechpartnern und einer
- Austauschplattform für Eltern

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.4 Verbesserung der Kinderbetreuung

„Sich und den Kindern die Existenz zu sichern und ein gutes Aufwachsen zu ermöglichen hängt stark von den Erwerbstätigkeiten – und damit von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Das wichtigste für alleinerziehende Mitarbeitende ist ein Betriebsklima, das von Verständnis geprägt ist. Alleinerziehende wollen keine „Extrawürste“, sondern weniger „Augenrollen“, wenn sie aufgrund ihrer Situation weniger flexibel und auf besonders familienfreundliche Arbeitsbedingungen angewiesen sind[3].

Daneben benötigen Eltern zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine gute Betreuung ihrer Kinder. Ist eine solche nicht in ausreichendem Maße vorhanden, führt dies zu kurzfristigen Ausfällen, die durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden müssen und die die Arbeitsbelastung erhöhen.

Unterstützungs- und Betreuungsangebote sollten auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt und auch flexibel sein. Neben der regelmäßigen Betreuung für Kinder sollte auch eine Ad-hoc-Betreuungsmöglichkeit für plötzlich auftretende Betreuungssituationen vorhanden sein.

Ein gutes Betreuungsangebot für die Kinder der Mitarbeitenden ist zudem ein Benefit bei der Rekrutierung von neuen Beschäftigten und ein Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte.

3.2.4.1 Bestandsaufnahme

Vor der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung muss eine Bestandsaufnahme mit folgenden Fragestellungen durchgeführt werden:

- Wie werden die, für städtische Mitarbeitende vorhandenen, vorgehaltenen KiTa-Plätze bisher genutzt?
- Welche Kinderbetreuung wünschen sich die Beschäftigten?

Anhand dieser erhobenen Informationen ist eine Bedarfsanalyse zu erstellen.

3.2.4.2 Bedarfsorientierte Maßnahmen nach Analyse der Bestandsaufnahme

Nach der Bedarfsanalyse erfolgt in einem zweiten Schritt die Prüfung der Machbarkeit von Maßnahmen, wie zum Beispiel

- Belegplätze für Kinder städtischer Mitarbeitender in arbeitsstättennahen KiTas
- Eltern-Kind-Büro:

  Möglichkeit für Eltern ihre Kinder in Notsituationen mit ins Büro zu bringen und sie dort neben der Arbeit betreuen zu können, z.B. in Ausnahmefällen bei Betreuungsausfall

- Eltern-Kind-Raum:

[3] (VAMV e.V. – Alleinerziehend – eine besondere Herausforderung)

Spiel- und Ruheraum, in dem auch eine Betreuung für ein oder mehrere Kinder durch Tagesmütter stattfinden kann

- Tageweises kurzfristiges Arbeiten im Homeoffice um Kinderbetreuung bei unplanmäßigen Situationen sicherzustellen

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.5 Unterstützung von Mitarbeitenden durch Verbesserung der Information in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege

Eltern-werden als auch die plötzliche Notwendigkeit der Betreuung der eigenen Eltern sind neue Lebenssituationen, die im Leben von Mitarbeitenden einschneidend sind und große Veränderungen mit sich bringen. Kann ich nach der Elternzeit wieder arbeiten, wo und mit welchem Stundenanteil, gibt es eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder, auch für den Notfall? Meine Eltern benötigen sofort Unterstützung, Hilfe und / oder Betreuung: Gibt es Ansprechpersonen an die ich mich wenden kann, kann ich sofort eine Auszeit zur Organisation der neuen Situation bekommen?
Mitarbeitende wissen oft nicht, welche Möglichkeiten es gibt und an wen sie sich wenden können. Ziel sollte es sein, den Beschäftigten eine erste Information an die Hand zu geben.

3.2.5.1 Bestandsaufnahme:

Vorab ist während der Umsetzungsphase des Gleichstellungsplanes zu ermitteln,

a.) welche Unterstützungen / Informationen bietet die Stadt ihren Mitarbeitenden in den Themenfeldern

- Kinderbetreuung
- Elternbetreuung

an.

b.) welche Unterstützungen / Informationen wünschen sich die Mitarbeitenden in den genannten Themenfeldern.

3.2.5.2 Maßnahmen:

a.) Aufbau eines Beratungsangebotes zugeschnitten auf Mütter und Väter:
Stichwort „Familienlotse“

Ein Familienlotse / eine Familienlotsin ist ein betriebsinternes Angebot für (werdende) Eltern. Denn plötzlich steht die Welt Kopf und es gibt eine ganze Reihe an Fragen. Der Lotse /die Lotsin hat einen Überblick zu den Themen rund um Vereinbarkeit von Familien und Beruf, Schwangerschaft & Versorgung nach der Geburt, Elternzeit & Elterngeld, Finanzielle Leistungen für Familien & Alleinerziehende, Kinderbetreuung und vieles mehr. Er / Sie ist erste Anlaufstelle im Betrieb und kann dann zu den verschiedenen (externen) Anlaufstellen vermitteln.

b.) Aufbau eines Beratungsangebotes zugeschnitten auf Elternbetreuung:
Stichwort „Pflegelotse“

Eine Pflegelotsin / ein Pflegelotse ist eine betriebliche Ansprechperson rund um das Thema Pflege und Beruf. Sie / er ist erste Anlaufstelle für die Themen pflegender

Angehöriger, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und vermittelt zu externen Beratungs- und Leistungsangeboten.

c.) Erstellen einer Intranetseite mit speziellen Informationen zu den beiden Themenfeldern:

Darüber hinaus wird im Intranet eine Seite erstellt, so dass Informationen zu den Stichworten

- Elternzeit / Pflegezeit
- Beurlaubung wegen der Erziehung der Kinder / Pflege von Angehörigen
- Anlaufstellen / Ansprechpersonen
- etc.

abgefragt werden können.

d.) Schaffung eines Elternnetzwerks

Schließlich wird ein „Elternnetzwerk“ geschaffen, um die Möglichkeit eines Austauschs für Eltern zu bieten.

3. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2023 – 2028

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf

3.2.6 Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen

Eine sich ergänzende Form der Teilzeitbeschäftigung reicht nicht aus, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf herzustellen, da es oftmals an einer zweiten Bewerberin / einem zweiten Bewerber mangelt, die / der den fehlenden Zeitanteil der Stelle ausgleicht.

Zudem sollten Teilzeitbeschäftigungen auch in Bereichen mit festen Arbeitszeiten bzw. Arbeitsabläufen möglich sein.

3.2.6.1 Bestandsaufnahme
Reichen die vorhandenen Teilzeitmodelle aus, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen: Evaluation im Rahmen der Umsetzung

3.2.6.2 Maßnahmen:
a.) Vollzeitstellen im Rahmen des Jobsharings auch in Teilzeit besetzen

b.) Teilzeit zur Betreuung von Kindern und zur Pflege auch in Bereichen mit festen Arbeitszeiten ermöglichen

3.3 Gleichstellungspolitische Ziele - Förderung der Gleichstellung

2017 ist Deutschland dem „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (sog. Istanbul-Konvention) beigetreten.

Das Übereinkommen soll dazu beitragen, Frauen das grundlegende Menschenrecht auf ein gewaltfreies Leben zu gewährleisten. Der Konvention liegt das Verständnis zugrunde, dass Gewalt gegen Frauen immer auch Folge der gesellschaftlichen Geschlechterdifferenz und

der dadurch bedingten Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern ist.“ Sie sieht die Gleichstellung der Geschlechter daher als notwendige Voraussetzung für die Beendigung von Gewalt an.

Zudem konstatiert sie, dass Gewalt gegen Frauen kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem ist und die Aufgabe des Staates, vor allen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen. Der Schutz vor allen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt ist daher Aufgabe des Staates.

Mit der Unterzeichnung der Istanbul-Konvention hat sich Deutschland dazu verpflichtet, auf allen staatlichen Ebenen Gewalt gegen Frauen zu verhüten, zu bekämpfen und Schutz und Hilfe zu gewähren. Diese Verpflichtung trifft alle staatlichen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Die wesentlichen Aufgaben der Gewaltprävention, des Gewaltschutzes und der Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen fallen in der Zuständigkeit der Länder oder per Delegation in die der Kommunen. Auch wenn die Kommunen in diesem Sinne nur mittelbar gebunden sind, ist die kommunale Gleichstellungsarbeit eine Pflichtaufgabe der Kommunen. Aus dem Leitgedanken der Konvention, dass unzureichende tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter strukturelle Gewalt begünstigt folgt, dass auch die kommunale Gleichstellungsarbeit die in der Istanbul Konvention gesetzten Vorgaben mitdenken muss.

Die nachfolgend genannten Ziele und Maßnahmen sollen der Umsetzung der Leitgedanken der Istanbul Konvention in der Verwaltung der Stadt dienen.

3.3.1 Förderung der Gleichstellung – diskriminierungsfreies Arbeiten

Zum Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde ein Leitbild zum täglichen Umgang und Arbeiten miteinander sowie zur Prävention in mehreren Workshops erstellt. Beteiligt hieran waren Vertretungen des Personalrates, die Ansprechperson nach dem AGG, die Gleichstellungsstelle, die Auszubildendenvertretung und Mitarbeitende aus den Fachbereichen. In der Verwaltungskonferenz am 31.01.2023 wurden das Leitbild und der Handlungsleitfaden beschlossen. Es gilt nunmehr dieses Leitbild und die Handlungsempfehlung in der Verwaltung umzusetzen, die Mitarbeitenden zu informieren, die Führungskräfte und die Ansprechpersonen zu schulen.

3.3.1.1 Bestandsaufnahme:

a.) Wie ist der Stand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen?
b.) Sind die Mitarbeitenden und die Führungskräfte informiert?
c.) Wurden die Ansprechpersonen entsprechend geschult?

3.3.1.2 Maßnahmen:

Auf der Basis der Bestandsaufnahme ergeben sich die nachfolgend genannten Maßnahmen, wie

a.) Information der Mitarbeitenden
b.) Schulung der Führungskräfte
c.) Schulung der Ansprechpersonen
d.) Evaluierung durch den AK „Grenzen setzen“

3.3.2 Förderung der Gleichstellung – selbstbestimmtes Arbeiten

Mit Selbstverteidigungskursen für weibliche Beschäftigte und Fortbildungen zu Empowerment sollen Frauen gestärkt und das selbstbestimmte Auftreten und Arbeiten gefördert werden. Beide Angebote stellen einen wichtigen Beitrag zum Schutz von weiblichen Mitarbeitenden vor Gewalt dar.

3.3.2.1 Bestandaufnahme:

a.) Evaluierung der Angebote aus den „Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen in 2022 und 2023“
b.) Welche internen und externen Kooperationen sind möglich, z.B. mit der VHS?
c.) Bedarfsabfrage unter den weiblichen Beschäftigten

3.3.2.2 Maßnahme:

a.) (jährliche) Durchführung von Kursen zur Selbstverteidigung und/ oder WenDo
b.) Angebote zu Empowerment