



stadt der kluterthöhle  
**ennepetal**

---

## **Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung**

---

Für den Zeitraum 2017 bis 2020

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
2. Rechtsgrundlage .....	4
3. Aktuelle Personalstruktur und Analyse .....	5
3.1 Feuerwehr.....	5
3.2 OGGs (Offene Ganztagsgrundschule).....	5
3.3 Kindergärten .....	6
3.4 Kernverwaltung .....	6
3.5 Unterscheidung nach Laufbahnen .....	7
3.6 Betrachtung der Stellen mit Führungsverantwortung.....	9
4. Stellenbesetzungen und Kriterien .....	13
4.1 Ausbildung .....	15
5. Darstellung der wesentlichen Schwerpunkte und Ziele .....	16
5.1 Feuerwehr.....	16
5.2 Kindergarten .....	16
5.3 OGGs.....	17
5.4 Sozialer Bereich.....	17
5.5 IT .....	18
5.6 Erste Leitungsebene .....	18
6. Bisherige Maßnahmen .....	19
6.1 Führungsnachwuchsausbildung.....	20
6.2 Teilzeit .....	20
6.3 Flexible Arbeitszeiten .....	21
6.4 Homeoffice.....	21
6.5 Pflege und Beruf .....	22
6.6 Personalentwicklung .....	22
6.7 Gesundheitsmanagement .....	23
6.8 Ausbildung in Teilzeit .....	24
6.9 Arbeitssicherheit und Beschäftigtenschutz .....	24
7. Weitergehende Maßnahmen .....	25
7.1 Führen in Teilzeit .....	25
7.2 Personalentwicklung .....	25
7.3 Angebote in der Elternzeit .....	26

## 1. Einleitung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland festgelegt.

Die Vorschriften der Europäischen Union für die berufliche Gleichstellung der Beschäftigten in der Stadtverwaltung wurden mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Jahr 1999 und dessen Novellierung im Jahr 2016 umgesetzt.

Das LGG verfolgt das Ziel, Benachteiligungen, die aus der geschlechtlichen Zugehörigkeit und deren Folgen entstehen, auszugleichen und zu verhindern.

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere alle Führungskräfte und die Personalverwaltung, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern.

Konkret bedeutet dies, dass bei allen Maßnahmen und Entscheidungen bei der Stadtverwaltung Ennepetal die Auswirkungen auf die Teilhabe der Geschlechter zu berücksichtigen sind, um durch die entsprechende Ausrichtung dieser Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Darüber hinaus gibt das Landesgleichstellungsgesetz der Verwaltung die fortlaufende Erstellung und Aktualisierung eines Gleichstellungsplans vor.

Vor dem Hintergrund der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Dezember 2016 erfolgt mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan auch eine Neufassung des damaligen Frauenförderplanes.

Auch das neugefasste Landesgleichstellungsgesetz hat den Inhalt, das bei bestehenden strukturellen Benachteiligungen auch weiterhin eine gezielte Förderung von Frauen unter Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen vorschreibt.

Schwerpunkte bleiben die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, jetzt auch ausdrücklich im Hinblick auf die Pflege von Angehörigen.

Im Gegensatz zur vorherigen Fassung nimmt das novellierte Gesetz die Männer nun aber auch in den Blick ausgleichender Personalplanungen, sofern sie in einzelnen Arbeitsbereichen unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen oder Männer in den einzelnen Bereichen der Dienststelle nicht zu 50 Prozent vertreten sind.

Damit ist der Gleichstellungsplan wesentliches Instrument zukünftiger Personalentwicklung im Sinne der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

## **2. Rechtsgrundlage**

Neben Artikel 3 des Grundgesetzes, welcher die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bereits grundgesetzlich vorschreibt, bildet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine wichtige Grundlage für die Gleichstellung beider Geschlechter.

Mit dem am 06.12.2016 in Kraft getretenen und neugefassten Landesgleichstellungsgesetzes ist eine wichtige Grundlage für die Erfüllung des oben genannten Verfassungsauftrages überarbeitet und aktualisiert worden.

So schreibt das LGG in § 5 Absatz 1 vor, dass jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan aufstellen und fortschreiben muss.

Dieser ist gemäß Absatz 5 vom Rat der Stadt zu beschließen.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, diesen Gleichstellungsplan bis zum 31.12.2020 aufzustellen.

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

Grundlage hierfür sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen.

Weiterhin ist festzulegen, welche personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen dem Ziel, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern, zugrunde liegen.

## 3. Aktuelle Personalstruktur und Analyse.

Die Personalstruktur betrachtet den Stand vom 01.04.2017.

<b>Gesamtverwaltung</b>	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	406	290	116	71,43 %
Teilzeitbeschäftigte	204	183 <sup>1</sup>	21 <sup>2</sup>	89,7 %

In dieser Darstellung sind alle Beschäftigten aufgeführt, die organisatorisch der Stadtverwaltung Ennepetal zuzuordnen sind.

Dies bedeutet, dass sowohl die Stadtbetriebe AöR als auch die Kluterthöhlen und Freizeit GmbH nicht Bestandteil dieses Gleichstellungsplanes sind.

Im Rahmen der Darstellung der Personalstruktur bei der Stadtverwaltung gibt es insgesamt drei Bereiche, die aufgrund ihrer Besonderheit gesondert betrachtet werden sollten, da ansonsten das Gesamtbild verzerrt würde.

Dies wären im Folgenden:

### 3.1 Feuerwehr

<b>Feuerwehr</b>	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	37	0	37	0,00 %
Teilzeitbeschäftigte	0	0	0	

Im Bereich der Feuerwehr sind damit Frauen deutlich unterrepräsentiert.

### 3.2 OGGs (Offene Ganztagsgrundschule)

<b>OGGS</b>	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	83	78	5	93,98 %
Teilzeitbeschäftigte	83	78	5	

Im Bereich der Offenen Ganztagsgrundschule sind daher Männer deutlich unterrepräsentiert.

<sup>1</sup> Damit sind 63,1 % der Frauen teilzeitbeschäftigt

<sup>2</sup> Damit sind 18,1 % der Männer teilzeitbeschäftigt

### 3.3 Kindergärten

Kindergärten	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	61	59	2	96,72 %
Teilzeitbeschäftigte	33	33	0	100,00 %

Auch im Bereich der Kindergärten sind damit Männer deutlich unterrepräsentiert.

### 3.4 Kernverwaltung

Klammert man die oben bereits aufgeführten Bereiche aus, erhält man die bereinigte Struktur der Kernverwaltung<sup>3</sup>, die sich wie folgt darstellt:

Kernverwaltung	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigungsverhältnisse	225	153	72	68,00 %
Teilzeitbeschäftigte	86	72 <sup>4</sup>	14 <sup>5</sup>	83,72 %

Bezogen auf die Kernverwaltung, sind damit Frauen insgesamt nicht unterrepräsentiert.

<sup>3</sup> Ohne Feuerwehr, Kindergärten, OGGS

<sup>4</sup> 47,06 % der Frauen in der Kernverwaltung sind teilzeitbeschäftigt

<sup>5</sup> 19,44 % der Männer in der Kernverwaltung sind teilzeitbeschäftigt

## 3.5 Unterscheidung nach Laufbahnen

Im Bereich der Verwaltung ist es daher erforderlich, die Beschäftigtenstruktur auch hinsichtlich der Laufbahnen und damit auch in Bezug auf die Hierarchieebenen genauer zu betrachten.

Die Verwaltung unterscheidet zwischen vier verschiedenen Laufbahnen deren Zugehörigkeit von der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abhängig ist, welche wiederum im Wesentlichen von dem Qualifikationserfordernis der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers abhängig ist.

Laufbahn	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Qualifikation
Höherer Dienst	E 13 bis E 15 A 13 (LG2A2) <sup>6</sup> bis B 11	Beschäftigte mit Masterabschluss bzw. vergleichbarer Qualifikation
Gehobener Dienst	E 9b bis E 12 S 9 bis S 18 A 9 (LG2) bis A 13 (LG2A1) <sup>7</sup>	Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss oder vergleichbarer Qualifikation
Mittlerer Dienst	E 5 bis E 9a S 1 bis S 8 A 6 bis A 9 (LG1)	Beschäftigte mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung
Einfacher Dienst	E 1 bis E 4	Un- bzw. angelernte Beschäftigte

Entscheidend für die Zuordnung zu einer Laufbahn ist in erster Linie die Anforderung, die an die jeweilige Stelle gestellt wird.

Die tatsächliche Qualifikation des Personals kann daher von der jeweiligen Zuordnung abweichen. Zum Beispiel gibt es durchaus Beschäftigte mit Masterabschluss, die Stellen des gehobenen Dienstes bekleiden.

<sup>6</sup> LG2 A2 = Laufbahngruppe 2 Ämtergruppe 2, ehemalige höhere Beamtenlaufbahn

<sup>7</sup> LG 2 A1 = Laufbahngruppe 2 Ämtergruppe 1, ehemalige gehobene Beamtenlaufbahn

Darstellung der Laufbahn für die Gesamtverwaltung

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Quote
<b>Gesamtverwaltung</b>				
Höherer Dienst	9	1	8	11,11 %
Gehobener Dienst	121	77	44	63,11 %
Mittlerer Dienst	196	136	60	69,39 %
Einfacher Dienst	80	77	3	96,25 %

Darstellung der Laufbahn für die Kernverwaltung

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Quote
<b>Kernverwaltung</b>				
Höherer Dienst	9	1	8	11,11 %
Gehobener Dienst	119	77	42	64,71 %
Mittlerer Dienst	97	76	21	78,35 %
Einfacher Dienst	0	0	0	

Auffallend ist, dass Frauen in allen Laufbahnen überrepräsentiert sind, mit Ausnahme der Laufbahn des höheren Dienstes. Dort besteht eine deutliche Unterrepräsentanz.



## 3.6 Betrachtung der Stellen mit Führungsverantwortung

Im Rahmen des Gleichstellungsplanes ist es nicht nur erforderlich die jeweiligen Laufbahnen, sondern auch die Funktionen und damit die Stellen zu betrachten, bei denen es Führungsverantwortung gibt.

Nach der Struktur der Stadt Ennepetal gibt es unterhalb der Dienststellenleitung, die die Bürgermeisterin wahrnimmt, die 1. Leitungsebene.

Diese setzt sich zusammen aus den Leitungen der Organisationseinheiten.

Bei der darunterliegenden 2. Leitungsebene handelt es sich um die Abteilungsleitungen.

In Bezug auf die bereits dargestellten Laufbahnen stellt es sich so dar, dass sich die 1. Leitungsebene aus der Laufbahn des höheren Dienstes rekrutiert.

Führungskräfte der 2. Leitungsebene sind in der Regel dem gehobenen Dienst zugeordnet.

Hierarchie	Anzahl der Stellen	Besetzt mit Frauen	Besetzt mit Männern	Frauenquote	
Dienststellenleitung	1	1	0	100 %	
Leitung von Organisationseinheiten <sup>8</sup>	6	0	6	0 %	1. Leitungsebene
Leitung von Abteilungen	16	8	8	50 %	
davon auch stellv. Leitung von Organisationseinheiten	5	2	3	40 %	2. Leitungsebene
Teamleitungen <sup>9</sup>	2	1	1	50 %	
Leitung von Wachabteilungen bei der Feuerwehr	3	0	3	0 %	
Leitung von Kindergärten	6	6	0	100 %	
Leitung von Offenen Ganztagsgrundschulen	7	7	0	100 %	

<sup>8</sup> Rechnungsprüfungsamt, Interner Service, Fachbereiche 1-4

<sup>9</sup> Bürgerbüro, Stadtkasse

Die jeweiligen deutlichen Unterrepräsentanzen in den Bereichen der Feuerwehr, Kindergärten und der Offenen Ganztagsgrundschule sind dadurch bedingt, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht insgesamt kaum bei dieser Beschäftigtengruppe vertreten ist.

Die Frage bei diesen Bereichen ist daher nicht, warum sind hier Frauen und Männer nicht in den Führungspositionen, sondern warum sind Frauen und Männer in den jeweiligen Bereichen grundsätzlich nicht bzw. kaum vertreten.

Die 1. und 2. Leitungsebene hingegen setzen sich (bis auf die Abteilungsleitung Feuerwehr) ausnahmslos aus Stellen in der Kernverwaltung zusammen.

Hier ist auffällig, dass Frauen und Männer auf den Stellen mit Führungsverantwortung paritätisch vertreten sind, allerdings nur bis zur 1. Leitungsebene.

Diese ist ausnahmslos mit Männern besetzt und stellt damit eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen dar.

Dies ist umso mehr erstaunlich, als dass Frauen in der darunterliegenden Führungsebene noch zu 50 % vertreten sind.

Mag aber möglicherweise auch eine Ursache darin haben, dass diese Ebene mit nur 6 Stellen einen geringen Umfang hat.

Aus diesem Grund empfiehlt es sich, die Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes, aus denen sich die 1. und 2. Leitungsebene zusammensetzen, genauer und damit auch nach den jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen getrennt zu betrachten.

Entgelt- /Besoldungsgruppe	Gesamt (davon Teilzeit)	Frauen (davon Teilzeit)	Männer (davon Teilzeit)	Frauenquote
A 9-10	4 (1)	3 (1)	1 (0)	75,00 %
E 9 b/c	31 (13)	13 (4)	18 (9)	41,94 %
S 9-14	38 (22)	34 (20)	4 (2)	89,47 %
<b>Summe</b>	<b>73 (36)</b>	<b>50 (25)</b>	<b>23 (11)</b>	<b>68,49 %</b>
A 11	6 (4)	5 (4)	1 (0)	83,33 %
E 10	9 (1)	4 (0)	5 (1)	44,44 %
S 15-16	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>16 (5)</b>	<b>9 (4)</b>	<b>7 (1)</b>	<b>56,25 %</b>
A 12	6 (1)	3 (1)	3 (0)	50,00 %
E 11	10 (2)	7 (1)	3 (1)	70,00 %
S 17	2 (1)	1 (1)	1 (0)	50,00 %
<b>Summe</b>	<b>18 (4)</b>	<b>11 (3)</b>	<b>7 (1)</b>	<b>61,11 %</b>
A 13 (LG 2 A1)	6 (0)	2 (0)	4 (0)	33,33 %
E 12	5 (1)	4 (1)	1 (0)	80,00 %
S 18	1 (0)	1 (0)	0 (0)	100,00 %
<b>Summe</b>	<b>12 (1)</b>	<b>7 (1)</b>	<b>5 (0)</b>	<b>58,33 %</b>
A 13 (LG 2 A2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
E 13	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>1 (0)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>1 (0)</b>	<b>0,00 %</b>
A 14	3 (0)	0 (0)	3 (0)	0,00 %
E 14	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>4 (0)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>4 (0)</b>	<b>0,00 %</b>
A 15	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0,00 %
E 15	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>2 (0)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>2 (0)</b>	<b>0,00 %</b>
A 16	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0,00 %
B 4	1 (0)	1 (0)	0 (0)	100,00 %

Zusammenfassend stellt sich der Anteil der Frauen in den jeweiligen Laufbahnen wie folgt dar.

Laufbahn des gehobenen Dienstes:

Eingangsposition	68,49 % Frauen
1. Beförderungsposition	56,25 % Frauen
2. Beförderungsposition	61,11 % Frauen
3. Beförderungsposition	58,33 % Frauen

Insoweit lässt sich feststellen, dass in der Laufbahn des gehobenen Dienstes Frauen nicht unterrepräsentiert sind und der Anteil der Frauen bzw. der Männer im Verhältnis zur Eingangsposition relativ konstant bleibt.

Ein völlig anderes Bild zeichnet sich allerdings im Bereich der Laufbahn des höheren Dienstes ab, aus dem sich die 1. Führungsebene rekrutiert.

Abgesehen von der Bürgermeisterin handelt es sich hierbei ausnahmslos um Männer.

Auch im Eingangsamts dieser Laufbahn sind keine Frauen vertreten.

Weitere Punkte, die im Rahmen der Betrachtung der Kernverwaltung auffallen sind die IT und der soziale Bereich.

Im Bereich der IT sind mit Ausnahme der Abteilungsleiterin ausnahmslos Männer beschäftigt.

Im sozialen Bereich fällt auf, dass von 42 Stellen in der Kernverwaltung 36 von Frauen besetzt sind. In dem Aufgabenfeld der Sozialpädagogik bzw. der Sozialarbeit sind somit Männer deutlich unterrepräsentiert.

## 4. Stellenbesetzungen und Kriterien

Hierbei ist zunächst zwischen internen und externen Stellenausschreibungen zu unterscheiden.

Grundsätzlich gilt hierbei, dass neu zu besetzende Stellen zunächst intern ausgeschrieben werden.

Sofern bei einer internen Stellenausschreibung, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, keine weibliche Bewerbung vorliegen, soll die Ausschreibung einmal extern wiederholt werden. In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann allerdings von einer solchen externen Ausschreibung abgesehen werden, wenn hierfür Gründe vorliegen (§ 8 LGG).

Lediglich bei Ausbildungsplätzen, sowie bei Stellen, bei denen im Vorfeld absehbar ist, dass diese nicht intern besetzt werden können, erfolgt unmittelbar eine externe Stellenausschreibung.

Alle Stellenausschreibungen werden im Vorfeld mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.

In den Stellenausschreibungen wird dabei sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet, als auch darauf hingewiesen, dass die Stelle grundsätzlich teilbar und damit auch in Teilzeit zu besetzen ist.

Bei Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und deren Anteil erhöht werden sollte, werden die Stellenausschreibungen mit dem folgenden Zusatztext versehen:

*„Die Stadt Ennepetal setzt sich für die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann ein und möchte in verschiedenen Fachbereichen den Anteil der Mitarbeiterinnen erhöhen. Bewerbungen von Frauen begrüßen wir daher besonders. Bei der Stadt Ennepetal profitieren Sie von allen Vorzügen des öffentlichen Dienstes, insbesondere Arbeitsplatzsicherheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch umfangreiche Möglichkeiten, wie etwa gleitende Arbeitszeit oder Gesundheitsangebote, möchten wir Ihnen eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglichen. Darüber hinaus legen wir viel Wert auf Ihre kontinuierliche Weiterentwicklung und Förderung durch gezielte Fort- und Weiterbildungsoptionen.“*

Weiterhin erhalten alle Stellenausschreibungen noch den folgenden Hinweis:

*„Die Stadtverwaltung Ennepetal versteht sich als moderne Arbeitgeberin und beschäftigt eine Vielzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichsten beruflichen Qualifikationen. Sie bietet ein ansprechendes Arbeitsumfeld und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Gleichzeitig versteht sie sich als familienfreundliche Arbeitgeberin mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.“*

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird im Rahmen der Einladung zu Vorstellungsgesprächen darauf geachtet, dass ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern diese die geforderten Qualifikationen erfüllen.

Weiterhin wird versucht, die Auswahlkommission zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält bei allen Vorstellungsgesprächen die Möglichkeit zur Teilnahme.

Im Rahmen der Auswahl werden ausschließlich vor dem Hintergrund der zu besetzenden Stelle die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigt. Sollte bei Bewerberinnen und Bewerbern diese Kriterienbewertung gleich ausfallen, wird die Bewerberin bevorzugt, sofern es sich um einen von Frauen unterrepräsentierten Bereich handelt.

## **Besetzung von Führungspositionen im Jahr 2016**

Teilweise wurden Führungspositionen im Rahmen von erforderlichen Umstrukturierungen neu besetzt, ohne dass eine Ausschreibung der Stelle erfolgte. Im Jahre 2016 handelte es sich dabei um die Leitung der Organisationseinheit „Interner Service“, die zuvor eine Abteilung war und im Rahmen einer Strukturveränderung in eine Organisationseinheit umgewandelt wurde. Der damalige Abteilungsleiter wurde damit zeitgleich zum Leiter der Organisationseinheit.

Weiterhin wurde die Abteilung „Zentraler Service“ geschaffen. Hierbei wurde einer Sachbearbeiterin die Leitung der Abteilung zusätzlich übertragen.

In beiden Fällen machte eine Ausschreibung keinen Sinn, weil lediglich Funktionen auf bereits besetzte Stellen übertragen wurden.

Hier wurde auch jeweils im Vorfeld das Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten zu diesen Maßnahmen eingeholt.

Insgesamt wurden im Jahr 2016 drei Stellen mit Führungsverantwortung intern ausgeschrieben.

Stelle	Bewerbungen von ...	Stelle wurde übertragen an ...
Abteilungsleitung „IT“	einer Frau einem Mann	eine Frau
Abteilungsleitung „Sport, Musikschule, Kultur“ sowie stellv. Fachbereichsleitung	einem Mann	einen Mann
Abteilungsleitung „Wirtschaftliche Jugendhilfe“	zwei Frauen zwei Männer	eine Frau

Was sich hier nur leicht andeutet, verstärkt sich, wenn man die Besetzung von Führungsstellen in der noch davor liegenden Vergangenheit betrachtet. Der Anteil der Frauen, die sich auf Führungsstellen bewerben, ist deutlich geringer als bei den Männern, insbesondere unter Berücksichtigung der deutlichen Überrepräsentanz in den jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.

So bewarb sich bei der zuletzt ausgeschriebenen Fachbereichsleiterstelle (FB 4) überhaupt keine Frau.

Eine wichtige Frage und Aufgabenstellung für die Zukunft ist daher zu klären, warum Frauen scheinbar geringere Ambitionen zu haben, sich auf Führungsstellen zu bewerben und inwieweit man als Arbeitgeber hier entgegen wirken kann?

## 4.1 Ausbildung

Die Ausbildung bildet eine wichtige Aufgabe im Bereich des Abbaus von Unterrepräsentanzen ab.

Betrachtet werden hierbei die Ausbildungsstellen die im Stellenplan 2017 vorgesehen sind. Dabei handelt es sich um die Auszubildenden, die in den Jahren 2014 bis 2017 eingestellt wurden bzw. werden.

Ausbildungsstelle	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Gehobener Verwaltungsdienst	7	6	1	85,71 %
Mittlerer Verwaltungsdienst	2	1	1	50,00 %
IT	1	0	1	0,00 %
Kindergarten	10	9	1	90,00 %
Sozialpädagogik <sup>10</sup>	2	0	1	
Feuerwehr	5	1	4	20,00 %

<sup>10</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplanes stand noch nicht fest, mit wem die für 2017 vorgesehene Stelle besetzt wird.

In den von Männern deutlich unterrepräsentierten Bereichen Kindergarten und Sozialpädagogik ist es gelungen, zumindest einen Teil der Ausbildungsstellen mit Männern zu besetzen.

Im Bereich der Feuerwehr konnte dies auch für die Frauen gelingen, so hat die allererste Frau bei der Stadt Ennepetal ihren Dienst als Brandmeisteranwärterin aufnehmen können.

Nach wie vor stellt sich aber bereits die Bewerberlage um diese Ausbildungsstellen so dar, dass sich kaum Zugehörige des unterrepräsentierten Geschlechtes bewerben.

Im Bereich der IT lag für die Ausbildungsstelle überhaupt keine Bewerbung einer Frau vor.

## **5. Darstellung der wesentlichen Schwerpunkte und Ziele**

### **5.1 Feuerwehr**

Im Bereich der Feuerwehr sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

In 2017 ist es erstmals gelungen, eine weibliche Anwärterin einzustellen.

Aus Sicht der Verwaltung ist der Weg über die Ausbildung der einzige gangbare Weg, um den Anteil an Feuerwehrfrauen zu erhöhen, da neben dem grundsätzlich völlig „leergefegten“ Arbeitsmarkt für Feuerwehren, es kaum ausgebildete Feuerwehrfrauen gibt.

Eine Perspektive für Quereinsteigerinnen ist bei der Feuerwehr nicht denkbar.

#### Ziel:

Der Frauenanteil in der Feuerwehr muss erhöht werden, daher sollte in jedem zukünftigen Ausbildungsgang mindestens eine Anwärterin eingestellt werden, sofern möglich.

In Zusammenarbeit der Feuerwehr mit der Gleichstellungsbeauftragten sollen Maßnahmen erarbeitet werden, Frauen für den Beruf bei der Feuerwehr zu begeistern und zu gewinnen.

### **5.2 Kindergarten**

Im Bereich der Kindergärten sind Männer deutlich unterrepräsentiert.

Analog zum Bereich der Feuerwehr stellt es sich hier auch so dar, dass es kaum ausgebildete Erzieher gibt, da nur wenige Männer dieses Berufsbild bisher ergriffen haben.

Auch hier sollte daher der Ansatz der Verwaltung sein, verstärkt Männern die Möglichkeit zu dieser Berufsausbildung zu geben.



## Ziel:

Der Männeranteil in den Kindergärten muss erhöht werden, daher sollten zu künftig mindestens zwei der 5 Anerkennungsplätze mit Männern besetzt werden.

In Zusammenarbeit der Kindergartenverwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten sollen Maßnahmen erarbeitet werden, Männer für den Beruf des Erziehers zu begeistern und zu gewinnen.

## **5.3 OGGS**

In den Offenen Ganztagsgrundschulen sind Männer deutlich unterrepräsentiert.

Die Beschäftigten in den Ganztagsgrundschulen sind zum Teil ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher, wodurch sich dort dieselbe Problematik stellt, wie im Bereich der Kindergärten. Diese Beschäftigten stellen in der Regel die OGGS- und Gruppenleitungen dar.

Der weit überwiegende Teil der Beschäftigten sind allerdings ungelernete Kräfte, bzw. Beschäftigte mit Ausbildungen in anderen Bereichen. Diese Kräfte betreuen die Kinder im Rahmen der Hausaufgabenbetreuung oder in Arbeitsgruppen. Oftmals arbeiten diese Beschäftigten nur wenige Stunden (2-5 h) an einem oder zwei Nachmittagen in der Woche und damit auf geringfügiger Basis.

Dieser Umstand macht es schwer, Männer und Frauen für diese Tätigkeiten zu gewinnen.

Hinzukommt, dass der Bereich der OGGS derzeit insgesamt einer strategischen Betrachtung untersteht und daher seit einiger Zeit und auch zukünftig kaum Neueinstellungen erfolgen werden.

Der Handlungsspielraum für die Gewinnung zusätzlicher Männer ist somit denkbar gering.

## Ziel:

Vor dem Hintergrund der Gesamtsituation sind zunächst keine Maßnahmen geplant.

## **5.4 Sozialer Bereich**

Im sozialen Bereich, insbesondere in der Berufsgruppe der Sozialpädagogik, sind Männer mit 14, 29 % deutlich unterrepräsentiert.

In der Vergangenheit war es so, dass Stellen für diesen Bereich extern ausgeschrieben wurden und sich nur wenige Männer auf entsprechende Stellen beworben haben. Diesen Frauenüberhang spiegeln auch die jeweiligen Abschlusszahlen der Studiengänge wieder.

Zweimal konnte zwar ein männlicher Bewerber eingestellt werden, in beiden Fällen musste das Beschäftigungsverhältnis allerdings noch während der Probezeit beendet werden, weil die Leistungen nicht ausreichend waren.

Seit dem Jahr 2016 nimmt die Stadt die Möglichkeit wahr, das Studium der Sozialen Arbeit als Duales Studium anbieten zu können, so dass die Beschäftigten bereits während des Studiums Ausbildungsabschnitte bei der Stadt absolvieren.

Im Jahr 2016 gelang es sogar, einen männlichen Studenten einzustellen.

## Ziel:

Der Männeranteil in diesem Bereich muss gestärkt werden. Der Anteil der männlichen Beschäftigten sollte im Zeitraum des Gleichstellungsplanes auf zunächst 30 % steigen.

## **5.5 IT**

Im Bereich IT ist zwar die Abteilungsleiterin eine Frau, die übrigen Stellen sind allerdings ausschließlich von Männern besetzt.

Für das Jahr 2017 wurde in diesem Bereich auch eine Ausbildungsstelle ausgeschrieben. Auf diese bewarben sich allerdings nur Männer, so dass auch hier keine Frau eingestellt werden konnte.

## Ziel:

Bei den nächsten freiwerdenden Stellen im Bereich der IT sollte versucht werden, zumindest eine Frau einzustellen. Die IT soll in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeiten, inwieweit Frauen für diesen Berufsbereich begeistert werden können.

## **5.6 Erste Leitungsebene**

Im Bereich der 1. Leitungsebene gibt es keine weiblichen Führungskräfte, wenn man die Bürgermeisterin außer Betracht lässt, da diese unmittelbar von der Bevölkerung gewählt wird und damit außerhalb des Einflussbereiches der Verwaltung liegt.

Alle 6 Stellen der Leiter der Organisationseinheiten sind durch Männer besetzt.

Dies ist umso erstaunlicher, da die 2. Leitungsebene unmittelbar darunter noch zu 50 % aus Frauen besteht.

Zum Einen könnte dies daran liegen, dass die derzeitigen Leiter diese Funktionen schon seit geraumer Zeit innehaben.

Aber auch die vor einigen Jahren ausgeschriebene Stelle des Fachbereichsleiters 4 wurde durch einen Mann besetzt, nachdem sich keine Frau beworben hatte.

In der nächsten Zeit werden zwei Stellen der 1. Leitungsebene aus demographischen Gründen frei.

Dies bietet die Chance, diese auch mit Frauen zu besetzen.

Im Vorfeld muss durch die Verwaltung geprüft werden, wie Frauen motiviert werden können, sich auch für diese Positionen zu interessieren, bzw. zu hinterfragen, warum diese Motivation bisher nicht oder nur gering vorhanden ist.

Hierzu dienen insbesondere die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen, die seitens der Verwaltung durchgeführt werden bzw. geplant sind.

### Ziel:

In Bezug auf die zwei freiwerdenden Stellen in der 1. Leitungsebene sollte mindestens eine durch eine Frau besetzt.

Definitiv soll der Anteil der Bewerberinnen auf solche Stellen deutlich erhöht werden.

## **6. Bisherige Maßnahmen**

Im Folgenden werden die Maßnahmen der Verwaltung beschrieben, die bereits in der Vergangenheit angewandt wurden und die zumindest mittelbar der Gleichstellung dienen, da durch diese Maßnahmen und Angebote geschlechts- und rollenspezifische Besonderheiten ausgeglichen sowie unterrepräsentierte Gruppen gestärkt werden sollen.

Wenn man die Zahlen des damaligen Frauenförderplans aus dem Jahr 2006 mit denen des aktuell vorliegenden Gleichstellungsplanes vergleicht, zeigt sich, dass zumindest kleine Fortschritte in Bezug auf die Stärkung der Frau erzielt wurden.

Laufbahn	Frauenquote 2017	Frauenquote 2006
Höherer Dienst	11,11 %	0,00 %
Gehobener Dienst	64,71 %	51,22 %
Mittlerer Dienst	78,35 %	66,24 %

## 6.1 Führungsnachwuchsausbildung

Hierbei handelt es sich um ein Angebot an Verwaltungskräfte, die bisher keine Führungsfunktion haben, sich aber für eine solche interessieren. Es handelt sich dabei um eine ca. zweijährige Seminarreihe mit ca. 20 bis 25 Seminartagen. Die Beschäftigten erlernen dabei die Grundlagen zum Thema Führung und das dazugehörige Rollenverständnis. Die Seminarreihe wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr positiv bewertet.

Insgesamt haben bisher 3 Frauen und 2 Männer an dieser Seminarreihe teilgenommen. Alle 5 Beschäftigten haben mittlerweile Stellen mit Führungsverantwortung übertragen bekommen.

## 6.2 Teilzeit

Wie bei allen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung.

Bei der Stadtverwaltung Ennepetal wird dieser Anspruch intensiv gelebt. Grundsätzlich hat jede und jeder Beschäftigte die Möglichkeit einen Antrag auf Teilzeit zu stellen. Hierbei kann sowohl die Arbeitszeit als auch deren Verteilung weitestgehend frei gewählt werden. Die Verwaltung ist dabei sehr bemüht, mit den Beschäftigten in einen fairen Dialog zu treten, um möglichst allen Wünschen gerecht zu werden.

Ein großer Vorteil ist dabei, dass die Teilzeitbeschäftigung befristet beantragt werden kann. Dies bedeutet, dass den Beschäftigten ihr Anspruch auf eine Vollbeschäftigung erhalten bleibt.

Damit ist eine im bundespolitischen Raum kontrovers diskutierte Forderung („Rückkehranspruch zur Vollzeit“) bei der Stadt Ennepetal bereits gelebter Alltag.

## 6.3 Flexible Arbeitszeiten

Bei der Stadt Ennepetal gilt für die meisten Beschäftigten die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit.

Danach können Beschäftigte ihre Arbeit zwischen 7:00 und 19:00 Uhr ableisten und haben hinsichtlich der Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit in Absprache mit den Vorgesetzten und den dienstlichen Erfordernissen freie Hand.

Bewusst ist bei der damaligen Neufassung der Dienstvereinbarung auf eine sogenannte Kernarbeitszeit, d.h. verpflichtende Anwesenheitszeiten, verzichtet worden. Demnach haben Beschäftigte die Möglichkeit auch „zwischen durch“ ihren Arbeitsplatz zu verlassen, wenn dies der Dienstbetrieb zulässt, um private Dinge zu erledigen.

Die Erfahrungen zeigen dabei, dass diese Möglichkeit eine große Unterstützung für die Beschäftigten darstellt, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung, als auch bei der Pflege von Angehörigen. Weiterhin wird deutlich, dass dieses Angebot von den Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen unterstützt und getragen wird.

Dies führt insgesamt dazu, dass von den flexiblen Arbeitszeiten im positiven Sinne reger Gebrauch gemacht wird.

## 6.4 Homeoffice

Den Beschäftigten bei der Stadt Ennepetal wird die Möglichkeit eingeräumt, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause zu erledigen. Hierbei sind allerdings auch die dienstlichen Erfordernisse sowie notwendiger Publikumsverkehr zu beachten. Bisher ist es aber seitens der Verwaltung immer gelungen eine Einigung zu erzielen.

Den Beschäftigten, die einen Homeoffice-Platz wünschen, wird die Möglichkeit gegeben, entweder ganze Tage oder auch nur stundenweise, von zu Hause aus zu arbeiten. Dabei wird die erforderliche Ausstattung (PC, Drucker, etc) seitens der Stadt bereitgestellt, der oder die Beschäftigte müssen lediglich einen geeigneten Raum mit Arbeitsgelegenheit zur Verfügung stellen. Hinsichtlich der Arbeitszeit wird im Vorfeld eine Vereinbarung getroffen, wie viele Stunden seitens der Beschäftigten von zu Hause gearbeitet werden. Die Arbeitszeit zu Hause unterliegt dabei nicht der Zeiterfassung sondern stellt eine Vertrauensarbeitszeit dar.

Auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit zu Hause kann frei gewählt werden, es können aber auch bestimmte Zeiten der telefonischen Erreichbarkeit vereinbart werden.

Die Möglichkeit des Homeoffices stellt eine gute Möglichkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Derzeit gibt es auch eine Führungskraft, die zwei Nachmittage zu Hause arbeitet.

## **6.5 Pflege und Beruf**

Seit wenigen Jahren nimmt die Stadt am Aktionsbündnis „Pflege und Beruf“ teil. Ziel dieses Projektes ist es, Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, bei dieser Aufgabe zu unterstützen.

Hierzu wurde im Jahr 2016 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die zeigte, dass auch bei der Stadt Ennepetal dahingehend ein hoher Bedarf besteht.

Die derzeitigen Maßnahmen setzen sich zusammen aus Infomaterial, welches den Beschäftigten ausgehändigt wird, einen „Stammtisch der Pflegenden“ an dem sich diese austauschen können. Zusätzlich steht auch alle Beschäftigten die städtische Pflegeberatungsstelle offen.

Im konkreten Pflegefall wird seitens der Vorgesetzten und der Personalabteilung versucht, schnelle und unkomplizierte, individuelle Lösungen zu finden.

## **6.6 Personalentwicklung**

Die Personalentwicklung ist eine eigens seit Mai 2016 eingerichtete Stelle bei der Stadt Ennepetal, hier werden diverse Maßnahmen zur Mitarbeiterförderung angeboten.

Da die Abläufe der eigenen Stadtverwaltung bekannt sind, kann die Personalentwicklung passgenau auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichtet werden. Die Personalentwicklerin ist für alle Beschäftigten der Stadt Ennepetal Ansprechpartnerin in Sachen Fortbildung, Weiterbildung, (modulare) Qualifizierung, individuelle Entwicklung von beruflichen Perspektiven, Führungskräftenachwuchs und Führungskräfteentwicklung.

Alle Beschäftigten haben zum Beispiel die Möglichkeit, im Rahmen eines individuellen Gespräches mit der Personalentwicklerin einen kurz-, mittel- oder langfristigen Plan für die eigenen beruflichen Perspektiven bei der Stadt Ennepetal zu entwickeln oder für einen bereits bestehenden Plan entsprechende Möglichkeiten und Gegebenheiten zu erfragen.

Ein solches berufliches Entwicklungskonzept wird ganz individuell nach den aktuellen und zukünftigen Gegebenheiten der Stadtverwaltung, aber natürlich auch nach den Vorqualifikationen, Präferenzen und Wünschen des jeweiligen Beschäftigten erstellt. Dies kann durch unterschiedliche Beratungsmodelle, von Einzel- und/oder Teamgesprächen, oder auch einem Gesprächsprozess über längere Zeiträume und Arbeitsperioden erfolgen. Es werden Gespräche und Beratungen für Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, sowie die Hilfe bei der Auswahl von passenden Qualifizierungen. Auch offene Sprechstunden können für ein solches Bestreben genutzt werden.

Ziel ist es dabei, Potentiale der Beschäftigten herausfiltern, zu erkennen, zu nutzen und weiterzuentwickeln.

## **6.7 Gesundheitsmanagement**

Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, die eigene Arbeitstätigkeit gesünder zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

Dies soll durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

In diesem Zusammenhang spricht man auch von individuellen, teamorientierten und organisationsorientierten Maßnahmen.

Zu diesen Maßnahmen zählen konkrete Programme, wie zum Beispiel die zur Stressbewältigung, Bewegung und Ernährung, aber auch Kommunikation und Konfliktbewältigung, Zeit- und Selbstmanagement, Einzelcoaching und fachliche Weiterbildung.

Die Stadt Ennepetal bietet bereits einige Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, wie regelmäßig stattfindenden Yoga-Kurse, Ernährungsberatungen, Gripeschutzimp-

fungen, Krebsvorsorgen und ähnliches. Langfristig sollen diese Angebote ausgeweitet und nachhaltig sowie bedarfsgerecht in den Berufsalltag integriert werden.

## **6.8 Ausbildung in Teilzeit**

Seit einigen Jahren wird bei der Stadt Ennepetal auch die Ausbildung in Teilzeit angeboten. Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Auszubildende, die bereits Kinder zu betreuen haben.

In 2016 beendete die erste Auszubildende in Teilzeit ihre Ausbildung mit gutem Erfolg und konnte unbefristet übernommen werden.

Im Nachhinein kann diese Ausbildungsvariante als Erfolg betrachtet werden und wird daher auch zukünftig von der Verwaltung angeboten.

## **6.9 Arbeitssicherheit und Beschäftigtenschutz**

Aktuell wird intensiv an dem Thema Arbeitsschutz gearbeitet, hierzu gehört auch die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze und –bedingungen.

Ein wesentliches Thema ist in diesem Zusammenhang auch die Sicherheit der Beschäftigten innerhalb der Verwaltung. In den letzten Jahren hat das Konfliktpotenzial in diesen Bereichen erheblich zugenommen.

Es wurde daher eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit dieser Herausforderung beschäftigt. Ziel ist zum Einen das subjektive Sicherheitsempfinden zu erhöhen, als auch Maßnahmen zu ergreifen, die der Sicherheit der Beschäftigten dienen.

So wird seit neustem ein regelmäßiger Selbstverteidigungskurs veranstaltet, weiterhin ist die Einführung eines hausinternen Notrufsystems geplant.



## **7. Weitergehende Maßnahmen**

Für die weitere Verbesserung der Gleichstellung ist es unerlässlich, die bereits vorhandenen Maßnahmen kontinuierlich auszubauen, sowie neue Maßnahmen einzuführen.

Im Folgenden werden die in der nächsten Zeit geplanten Ideen aufgegriffen.

### **7.1 Führen in Teilzeit**

Für viele scheint es eine Hürde zu sein, dass Führen und eine Teilzeitbeschäftigung nicht kompatibel zu sein scheinen.

Hinzukommt, dass ein Großteil der Führungsstellen Vollzeitstellen sind und da der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich größer ist, als der der teilzeitbeschäftigten Männer, könnte dies eine Erklärung für die Unterrepräsentanz der Frauen in der 1. Leitungsebene sein.

Dieses Hemmnis gilt es in der Zukunft abzubauen und damit auch das Führen in Teilzeit zu ermöglichen.

### **7.2 Personalentwicklung**

Es werden in naher Zukunft verschiedene Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung stattfinden, die nicht nur Fort- und Weiterbildung und Qualifizierung dieser Führungskräfte mit einschließen, sondern auch gezielte Inhouse-Schulungen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Führungskräfte, oder die, die es mal werden wollen, abgestimmt sind.

Weiterhin soll es spezielle Fortbildungen und Angebote für Frauen geben.

So wird es beispielsweise regelmäßige „Kamingespräche“ geben, in denen sich jetzige weibliche Führungskräfte untereinander austauschen können um Frauen, die bisher keine Führungsposition wahrnehmen, zu motivieren über eine solche berufliche Laufbahn nachzudenken.

Weiterhin ist eine gezielte Förderung durch ein umfassendes Gesamtpaket von individuellen Beratungsmöglichkeiten über Einzelcoaching, Einzel- und Teamgespräche und arbeits- und themenbezogene Gruppenschulungen geplant.

## **7.3 Angebote in der Elternzeit**

Zusätzlich zu den bereits beschriebenen Maßnahmen, ist zukünftig vorgesehen, über verschiedene Angebote auch Kolleginnen und Kollegen weiter einzubinden, die auf Grund von Erziehungszeiten beruflich pausieren.

Dies kann in Form von Seminaren oder auch der weiteren Teilnahme an Kursen erfolgen.

Hierzu soll ein genaues Konzept gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet werden.