

Gleichstellungsplan der Stadt Mettmann

2023-2028



Inhalt

- a) Vorbemerkung
- b) Gesetzliche Grundlagen
- c) Geltungsbereich
- d) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- e) Daten, Bestandsaufnahme, Personal der Stadt Mettmann
- f) Maßnahmen und Detailinformationen

Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung

Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen

- g) Schlussbestimmungen und Geltungsdauer

a) Vorbemerkung

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen gem. §§ 5 ff. LGG im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Personalrat, der Personalabteilung und der Schwerbehindertenvertretung erarbeitet und berücksichtigt die Struktur der Stadtverwaltung Mettmann. In diesem Plan verpflichtet sich die Verwaltung, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Die geschlechterspezifische Verteilung bei den Beschäftigten der Stadt Mettmann ist in weiten Teilen verbessert worden. Neben unmittelbarer Frauenförderung müssen weiterhin Männer gefördert werden, wenn sie pädagogische Berufe ergreifen möchten oder sich stärker in die Familien- und Sorgearbeit einbringen wollen. Immer mehr Männer machen mittlerweile von den bestehenden gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten Gebrauch. Es wurden in der Stadtverwaltung Mettmann Rahmenbedingungen geschaffen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen.

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

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten herzustellen, erfordert die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern. Flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle bilden hier die Grundvoraussetzungen, die zukünftig verbindlich in einer entsprechenden Dienstvereinbarung verankert werden soll.

Die Haushaltslage der Stadt Mettmann sowie die Empfehlungen des Unternehmens IMAKA zu Stellen und Stellenanteilen sowie die angebrachten Stellenvermerke ermöglichen nur schwer eine verlässliche Personalplanung, die Prognosen darüber zulässt, wie sich die Beschäftigtenzahl in den einzelnen Bereichen oder einzelnen Entgeltgruppen oder Besoldungsstufen entwickeln wird. Die Festlegung zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowohl auf den Leitungsebenen als auch in den Abteilungen, wie das LGG dies fordert, ist somit nur eingeschränkt möglich. In § 6 Abs. 3 LGG ist für diesen Fall geregelt, dass der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen soll, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern können.

Die vorliegende Auswertung von Beschäftigtendaten basiert auf den Daten vom 31.01.2023. Bei der Zusammenstellung sowie der detaillierten Auswertung der Beschäftigtendaten wurden die gesetzlichen Vorgaben beachtet.

Dieser Gleichstellungsplan ist mit einem Maßnahmenkatalog versehen, der sich an den Gegebenheiten der Stadt Mettmann orientiert, konkret umsetzbar sein soll und damit zielgerichtet zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen soll. Der Maßnahmenplan enthält daher Ansätze, die auch im Rahmen einer angespannten Haushaltslage greifen können.

b) Gesetzliche Grundlagen

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

Dieser Auftrag aus dem Grundgesetz wird durch weitere gesetzliche Grundlagen konkretisiert:

- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**: Kernstück des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verpflichtung für die Kommunen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen bzw. das Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

Das Landesgleichstellungsgesetz nennt drei Ziele für den Gleichstellungsplan:

1. Förderung der Gleichstellung
2. Abbau von Unterrepräsentanzen
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt der gesamten Dienststelle.

- Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist Aufgabe der Gemeinde und gem. **§ 5 der Gemeindeordnung** entsprechend in der Hauptsatzung der Kommune zu regeln.
- Die Regelungen des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** verbieten jede Art der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

c) Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Mettmann.

d) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt bei der Umsetzung von Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dazu gehört insbesondere die Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

e) Daten, Bestandsaufnahme, Personal der Stadt Mettmann

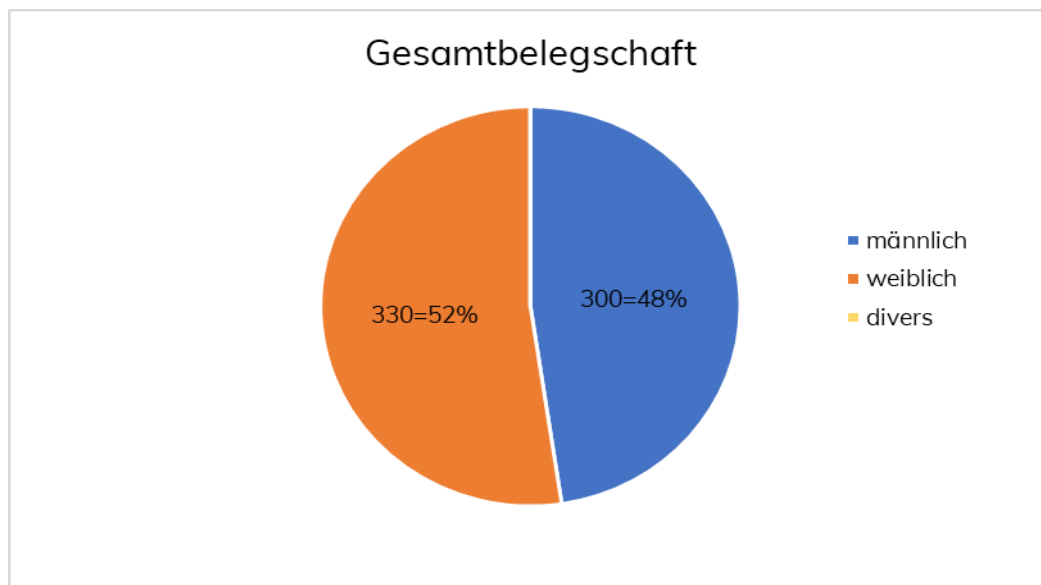
Der vom Rat der Stadt Mettmann verabschiedete Gleichstellungsplan 2017-2022/2023 enthält eine Bestandsaufnahme zur personellen Situation sowie unterschiedliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Dieser Gleichstellungsplan wird fortgeschrieben und mit entsprechender Auswertung an die aktuelle Situation angepasst.

Gesamtbelegschaft inklusive Auszubildende und Anwärterinnen und Anwärtern

Im vorliegenden Gleichstellungsplan der Stadt Mettmann werden zum Stichtag 31.1.2023 bei der Gesamtbelegschaft (inkl. sämtlicher Sonder-Beschäftigungsformen, wie z. B. geringfügig Beschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten in Ausbildung etc.) die beurlaubten und die in der sogenannten Freizeitphase (Altersteilzeit) befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erfasst. In befristeten Beschäftigungsverhältnissen befinden sich zum oben genannten Stichtag 25 Frauen und 11 Männer. Diese sowie unbesetzte Stellen finden keine rechnerische Berücksichtigung ebenso werden Arbeitszeitänderungen ab dem 01.02.2023 nicht erfasst.

Der Stellenplan der Stadt Mettmann weist 688 Planstellen plus 72 Stellen für Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit aus. Bei der Stadt Mettmann sind von insgesamt 630 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 330 Frauen und 300 Männer beschäftigt, wobei hierin auch sämtliche Teilzeitbeschäftigte und in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten sind. Die Darstellung stellt ausschließlich die absoluten Zahlen dar und ist somit eine rein quantitative Aussage.

Da in der Stadt Mettmann derzeit keine Personen diversen Geschlechts beschäftigt sind, bezieht sich die zahlenmäßige Auswertung auf die weiblichen und männlichen Beschäftigten.



Übersicht der Geschlechterverteilung in den einzelnen Produkten

Die Sicht auf die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Produkten ist zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zum Erhalt des paritätischen Frauenanteils sinnvoll. Bei Stellenbesetzungen können die aktuellen Daten in Bezug auf die Verteilung nach Geschlechtern unmittelbar berücksichtigt werden, um Unterrepräsentanzen abzubauen oder zu verhindern. Bei der Auswertung der Darstellung ist jedoch zu beachten, dass einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsstunden in mehreren Produkten besetzen. Insofern bezieht sich die Darstellung auf Stellenanteile. Sofern weitergehende Besonderheiten vorliegen, werden Detailinformationen zu den Produkten gegeben.

Dezernat 0

Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
01010100.	Verwaltungssteuerung	3,0	27,9	7,7	72,1	10,7
01010200.	Ratsangelegenheiten	0,0	0,0	0,6	100,0	0,6
01010300.	Öffentlichkeitsarbeit	1,0	100,0	0,0	0,0	1,0
01011000.	Rechtsvertretung und Rechtsberatung	1,0	100,0	0,0	0,0	1,0
15150100.	Stadtmarketing und Wirtschaftsförderung	1,0	37,1	1,7	62,9	2,7
04040100.	Kulturelle Veranstaltungen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
04040200.	VHS-Angelegenheiten	0,2	100,0	0,0	0,0	0,2
04040300.	Bibliothek	0,0	0,0	2,6	100,0	2,6
01010600.	Gleichstellung von Frau und Mann	0,0	0,0	0,6	100,0	0,6
	Gesamt	6,2	31,7	13,3	68,3	19,5

Detailinformationen zu 01010600:

Die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Angelegenheiten ist an festgelegte Fristen gebunden. Innerhalb der Stadtverwaltung ist zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Beteiligung eine Abwesenheitsvertretung für die Gleichstellungsbeauftragte zu benennen. Für die Zeiten der tatsächlich anfallenden Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Zeitanteil von 0,08 VZÄ hinterlegt. Notwendige Absprachen und ein regelmäßiger Austausch zu aktuellen Themen der Gleichstellungsarbeit müssen möglich sein, um die interne Vertretung in allen Verfahrensschritten sicherzustellen.

Dezernat 1

Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
01010700.	Organisation und Verwaltungsservice	4,9	45,0	6,0	55,0	10,8
01010800.	E-Government und IT-Service	8,0	100,0	0,0	0,0	8,0
01010900.	Personalverwaltung und -qualifizierung	5,0	23,6	16,2	76,4	21,2
02020100.	allg. Gefahrenabwehr, Verkehrsangelegenheiten, Gewerbewesen	6,0	55,8	4,7	44,2	10,7
02020200.	Personenstands- und Staatsangehörigkeitswesen	1,0	28,9	2,5	71,1	3,5
02020300.	Bürgerservice und Wahlen	0,0	0,0	6,7	100,0	6,7
	Gesamt	24,9	40,8	36,1	59,2	61,0

Detailinformation zu 01010900: Für die zukünftige Besetzung der Amtsleitung 1.1 konnte eine weibliche Führungskraft gewonnen werden. Stellen nach dem Teilhabe Chancen Gesetz sind nicht in diesem Produkt erfasst, sondern den jeweiligen Arbeitsgebieten (z.B. Baubetriebshof) zugeordnet. Dem Produkt sind Auszubildende und der Personalrat zugeordnet.

Dezernat 2

Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
01011100.	Finanzmanagement	5,0	100,0	0,0	0,0	5,0
01010500.	Flächenmanagement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
01011200.	Grundbesitzabgaben und Steuern	1,0	35,5	1,8	64,5	2,8
01011300.	Geschäftsbuchhaltung, Zahlungsabwicklung, Vollstreckung	3,0	21,0	11,3	79,0	14,3
01011400.	Dienstleistungen des Baubetriebshofes	91,8	93,6	6,3	6,4	98,1
11110100.	Abfallentsorgung und Abfallberatung	1,0	100,0	0,0	0,0	1,0
	Gesamt	101,8	84,0	19,4	16,0	121,2

Detailinformationen zu 01011400:

Im nach wie vor klassisch männlich besetzten Bereich des Baubetriebshofes gibt es häufig wenige ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf freiwerdende Stellen. Somit liegt der Frauenanteil in diesem Bereich nur noch bei 6,4 % und ist somit gesunken.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Baubetriebshof werden folgende Maßnahmen angeboten und umgesetzt:

- regelmäßige Beteiligung des Baubetriebshofes in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls Day - Mädchen Zukunftstag unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen im Baubetriebshof durch die Führungs- und Leitungskräfte, um immer noch existierende Vorbehalte gegenüber Frauen in klassischen Männerberufen weiter abzubauen

Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
02020400.	Brandschutz und weitere Dienstleistungen	50,0	94,3	3,0	5,7	53,0
02020500.	Notfallrettung und Krankentransporte	25,3	71,1	10,3	28,9	35,5
	Gesamt	75,3	165,5	13,3	34,5	88,5

Detailinformationen zu 02020400 und 02020500:

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Brandschutz und im Rettungsdienst werden folgende Maßnahmen kontinuierlich und mit Erfolg umgesetzt:

- gezielte Werbung für mehr Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst durch spezielle Werbekampagnen
- regelmäßige Beteiligung der Feuerwehr und des Rettungsdienstes in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls Day- Mädchenzukunftstag unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder
- Werbung für mehr Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr/Jugendfeuerwehr und positive Unterstützung der Mädchen, die bereits Mitglied der Jugendfeuerwehr sind

Dezernat 3

Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
01011500.	Gebäudemanagement	17,8	73,6	6,4	26,4	24,1
09090100.	Stadterneuerung und Stadtentwicklung	6,0	77,2	1,8	22,8	7,8
10100100.	Bauaufsicht und Denkmalschutz	3,0	36,2	5,3	63,8	8,3
11110300.	Bau, Unterhaltung und Betrieb von Anlagen der Stadtentwässerung	6,0	92,3	0,5	7,7	6,5
12120300.	Bau, Unterhaltung und Betrieb von Verkehrsanlagen einschl. ÖPNV	5,0	100,0	0,0	0,0	5,0
13130300.	Bau und Unterhaltung von Grünflächen	2,0	100,0	0,0	0,0	2,0
	Gesamt	39,8	74,1	13,9	25,9	53,7

Detailinformationen zum technischen Bereich:

Um auch zukünftig ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zur Besetzung von Stellen im technischen Bereich zur Verfügung zu haben, wird empfohlen, wieder selbst in diesem Bereich auszubilden. Das Angebot eines entsprechenden Ausbildungsplatzes im gehobenen bautechnischen Dienst z.B. Gebäudemanagement, wird daher angeregt, welches auch die personellen und sachlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung im eigenen Hause berücksichtigt.

Für die zukünftige Besetzung der beiden Amtsleitungen 3.3 und 3.4 konnten weibliche Führungskräfte im Rahmen der Bestenauslese eingestellt werden, so dass zukünftig die Amtsleitungsebene paritätisch besetzt sein wird.

Dezernat 4

Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
03030100.	Schulverwaltung	1,0	20,0	4,0	80,0	5,0
03030200.	Grundschulen	0,0	0,0	2,4	100,0	2,4
03030400.	Realschule	0,0	0,0	1,0	100,0	1,0
03030500.	Gymnasien	0,0	0,0	2,9	100,0	2,9
04040400.	Musikschule	4,8	42,9	6,4	57,1	11,2
05050100.	Unterhaltsvorschuss	0,0	0,0	2,1	100,0	2,1
05050200.	Grundversorgung nach dem SGB XII, Asylbewerberleistungsgesetz	4,0	36,7	6,9	63,3	10,9
05050300.	Unterbringung, Wohnungswesen, sonstige Leistungen	7,0	55,4	5,6	44,6	12,6
06060100.	Jugendförderung	4,2	30,0	9,9	70,0	14,1
06060300.	Erzieherische und wirtschaftliche Hilfen	4,9	20,4	19,0	79,6	23,8
08080100.	Sport	1,0	100,0	0,0	0,0	1,0
08080200.	Bäderbetrieb	6,4	51,6	6,0	48,4	12,4
	Gesamt	33,3	33,5	66,1	66,5	99,4

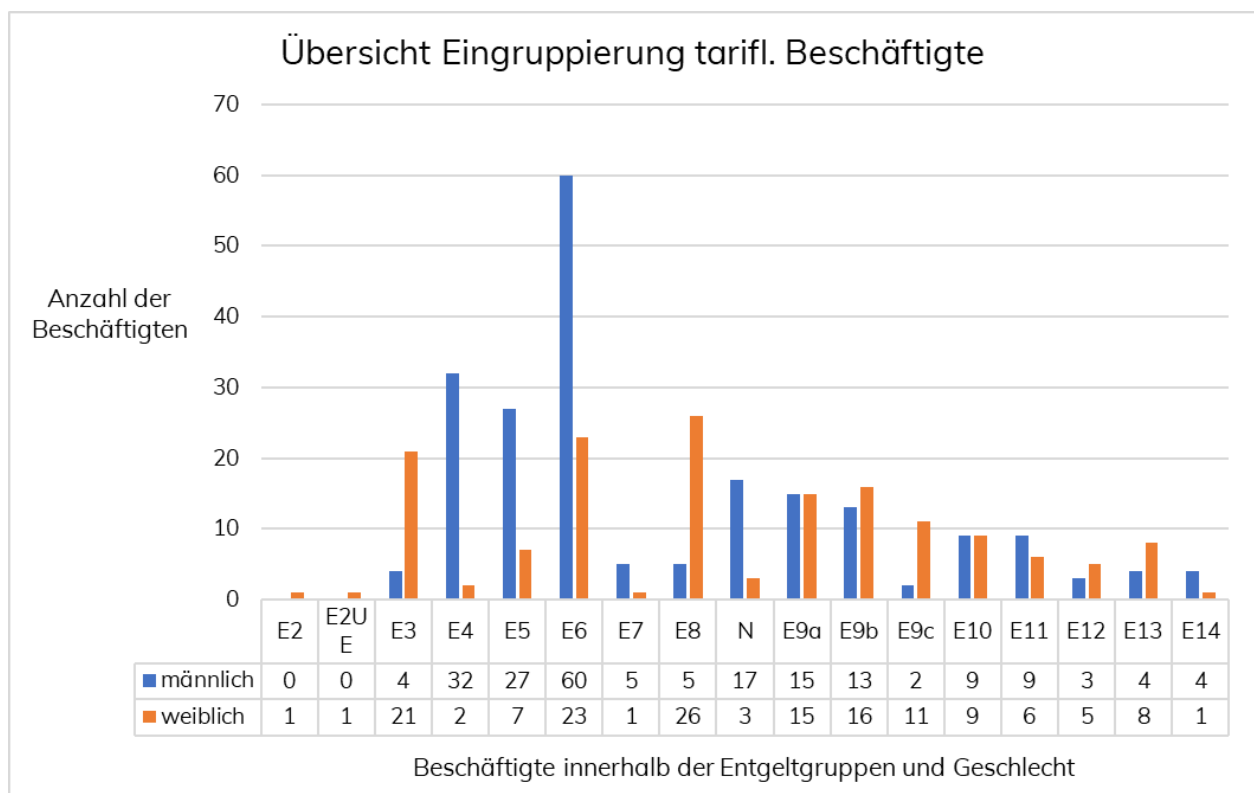
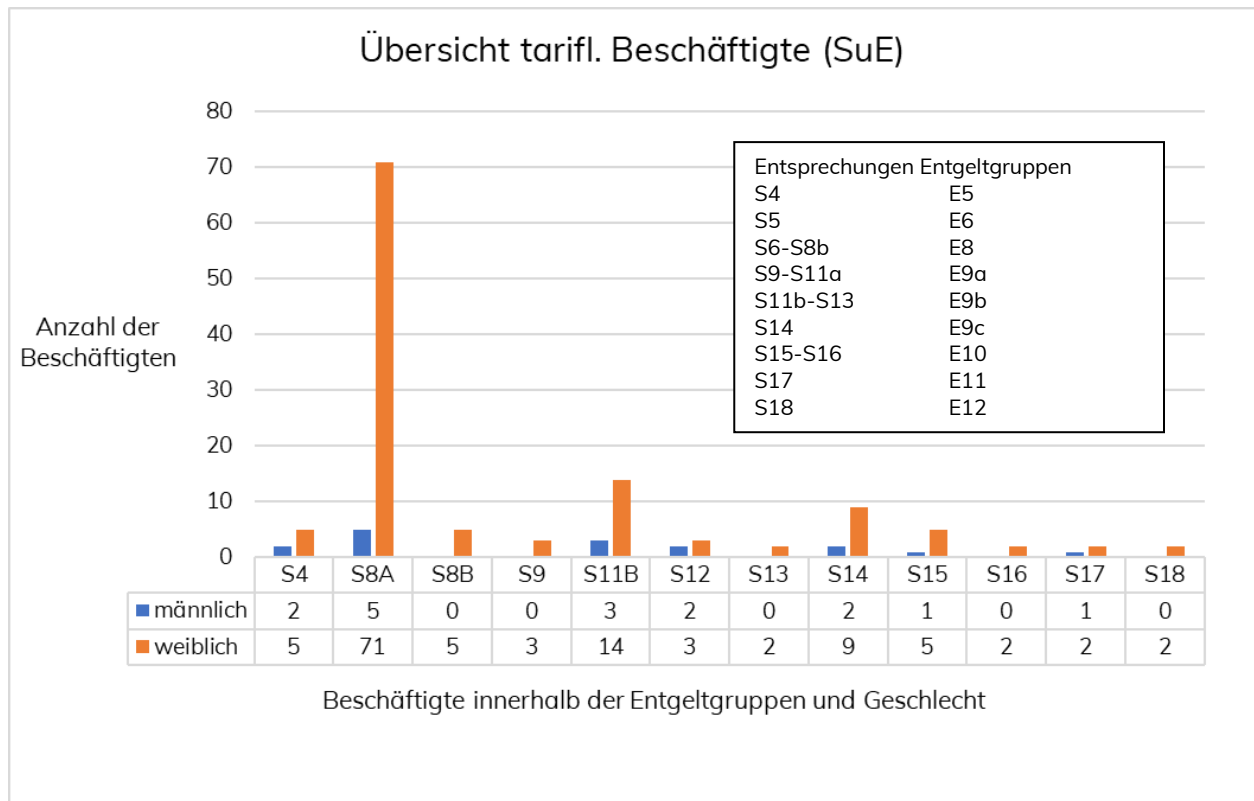
Produkt		Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
06060200.	städt. Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege	7,2	6,0	113,8	94,0	121,0
	Gesamt	7,2	6,0	113,8	94,0	121,0

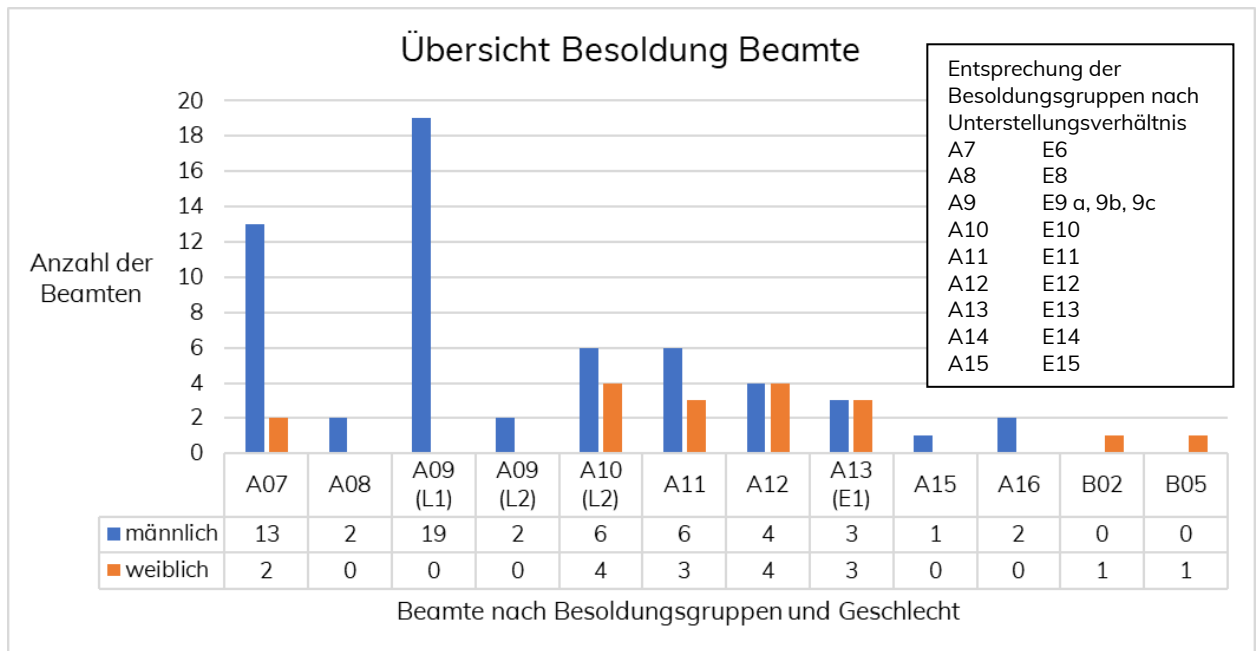
Detailinformationen zu den vorgenannten Produkten:

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

- Regelmäßige Beteiligung der kommunalen Tageseinrichtungen für Kinder am Boys Day unter Einbeziehung männlicher Vorbilder
- Bekanntmachen der Kampagne „Zukunftsberuf Erzieher“:
Seit März 2014 können sich Jungen auf der Internetseite www.zukunftsberuf-erzieher.de über den Beruf des Erziehers informieren. Entwickelt wurde das Angebot von den Initiatoren des Boys Day in Zusammenarbeit mit weiteren Partnern. Neben Erfahrungsberichten männlicher Erzieher und Informationen zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten können auf der Internetseite Konzepte und Ideen aus dem abgeschlossenen ESF-Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas" nachgelesen werden.
- Kontaktaufnahme mit der Koordinationsstelle Männer in Kitas, www.koordinationsmaennerinkitas.de, mit dem Ziel, konkrete Möglichkeiten zu erarbeiten, die zur Steigerung des Männeranteils in den Kitas führen. Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ setzt sich dafür ein, die Perspektiven von männlichen Fachkräften in Kitas nachhaltig zu verbessern und ihren Anteil weiter zu steigern.
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Männern in den Tageseinrichtungen durch die Führungs- und Leitungskräfte, um nach wie vor vorhandene Vorbehalte gegenüber Männern in Sozial- und Erziehungsberufen abzubauen.

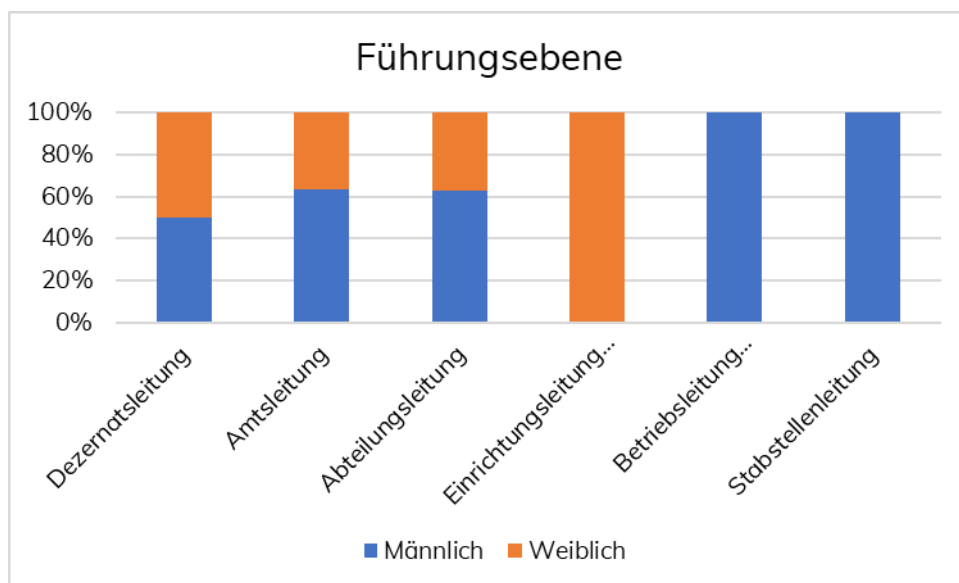
Übersichten Eingruppierungen aller Beschäftigten





Leitungsebenen

Leitungsfunktion	Männlich	in %	Weiblich	in %	Gesamt
Dezernatsleitung	2	50,0	2	50,0	4
Amtsleitung	7	63,6	4	36,4	11
davon Feuerwehr/Notfallrettung	1	100,0	0	0,0	1
Abteilungsleitung	15	62,5	9	37,5	24
davon Feuerwehr/Notfallrettung	5	100,0	0	0,0	5
Einrichtungsleitung Kita	0	0,0	5	100,0	5
Betriebsleitung (Bäder)	1	100,0	0	0,0	1
Stabstellenleitung	1	100,0	0	0,0	1



Die Beschäftigtenanalyse für die Stadt Mettmann zeigt, **dass in der Führungsebene die paritätische Besetzung von Frauen und Männern weitestgehend erreicht ist.**

Ziel aller personellen und organisatorischen Maßnahmen sollte daher der Erhalt dieses gleichgestellten Anteils an weiblichen und männlichen Führungskräften sein.

Qualifizierte Frauen und Männer, die bei der Stadt Mettmann eine Führungsposition anstreben oder schon innehaben, sollten die besonderen Anforderungen der Führungsaufgabe gut mit notwendiger Familienarbeit kombinieren können. Daher sollten Führungsaufgaben vermehrt und bei Bedarf in Teilzeit wahrgenommen werden können. Unter Teilzeit ist ausdrücklich nicht die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu verstehen, sondern hier sind Arbeitszeiten sogenannter „vollzeitnaher Teilzeit“ gemeint.

Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um die Unterrepräsentanz von Männern aufzubrechen.

f) Maßnahmen und Detailinformationen

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

Handlungsfeld 1 Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung

1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

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

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

Für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte sollte möglichst jährlich eine Fortbildungsveranstaltung angeboten werden. Für Beschäftigte in den unteren und mittleren Entgeltgruppen werden ebenfalls Fortbildungsmaßnahmen vorgeschlagen, die ihre berufliche Qualifikation verbessern und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie den Einstieg in andere Berufsfelder ermöglichen können.

Dies beinhaltet auch die Weiterqualifizierung zu fachspezifischen Themen sowie die Möglichkeit der Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II.

Generell sind Leitungen für Fortbildungsmaßnahmen paritätisch nach Geschlecht einzusetzen. Bei der Benennung von Ausbildungsbeauftragten wird die Ausgewogenheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt.

Fortbildung während Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung

Alle Beschäftigte (auch Beurlaubte) sind regelmäßig durch das Personalmanagement über angebotene Fortbildungsangebote zu informieren. Die beurlaubten Beschäftigten dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden.

Hausinterne Seminare sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte, die beurlaubt sind und/oder in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können, z. B. durch die Verlagerung auf Vormittage. Die Teilnahme an Seminaren gilt als Dienstzeit. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird ihnen ein zeitlicher Ausgleich gewährt.

Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. es werden die notwendigen Kosten entsprechend § 11 Abs. 3 LGG erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Spezielle Weiterbildungen für Beurlaubte sollen deren berufliche Perspektiven erweitern.

1.2 Geschlechtergerechtigkeit

- Es erfolgt eine geschlechtsneutrale Bewertung in allen Handlungsfeldern der Verwaltung. Insbesondere bei Leistungsbeurteilungen, Stellenbewertungen und Regelungen zum Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Verfahrensregelung zu achten.
- Alle Schriftstücke der Verwaltung sind in geschlechtergerechter Sprache zu verfassen. Statistiken sind nach Geschlecht zu differenzieren.
- Praktikumsplätze im gewerblich-technischen Bereich sind bevorzugt an Bewerberinnen zu vergeben, Plätze zur Berufserkundung in frauentypischen Berufsfeldern bevorzugt an Bewerber.
- In allen Bereichen ist auf die paritätische Besetzung von Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen zu achten.

1.3 Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung

- Zur Förderung des Arbeitsklimas ist insbesondere die Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing unerlässlich.
- Die Leistungen und Angebote zur Gesundheitsförderung sind auszubauen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.:

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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht toleriert. Beschäftigte mit Leitungsfunktion haben sexuellen Belästigungen entschieden entgegenzuwirken und bekannt gewordene Fälle zu thematisieren. Betroffene erfahren besonderen Schutz durch die Vorgesetzten. Die Betroffenen können sich an die Gleichstellungsstelle, die Vorgesetzten oder den Personalrat wenden. Alle Maßnahmen zur Ahndung sind ausschließlich gegen die Verursacherin oder den Verursacher zu richten.

Was ist Mobbing?

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

Mobbing wird nicht toleriert. Entsprechende Handlungen werden konsequent geahndet. Zur Vermeidung von Mobbing ist ein Leitfadensystem zum Umgang mit dieser Thematik zu entwickeln. Personalverantwortliche sind durch Fortbildungen zu sensibilisieren und zu schulen. Die von Mobbing Betroffenen können sich an die Gleichstellungsstelle, die Vorgesetzten oder den Personalrat wenden. Alle Maßnahmen zur Ahndung sind ausschließlich gegen die Verursacherin oder den Verursacher zu richten.

Gesundheitsförderung

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

Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen

2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

2.3 Kinderbetreuung

2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen

- In der Regel können Arbeitsplätze geteilt oder in Teilzeit ausgeübt werden. Bei Führungspositionen sollte der Anteil der Ausweisung in Teilzeit möglichst erhöht werden.
- Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dies zu begründen.

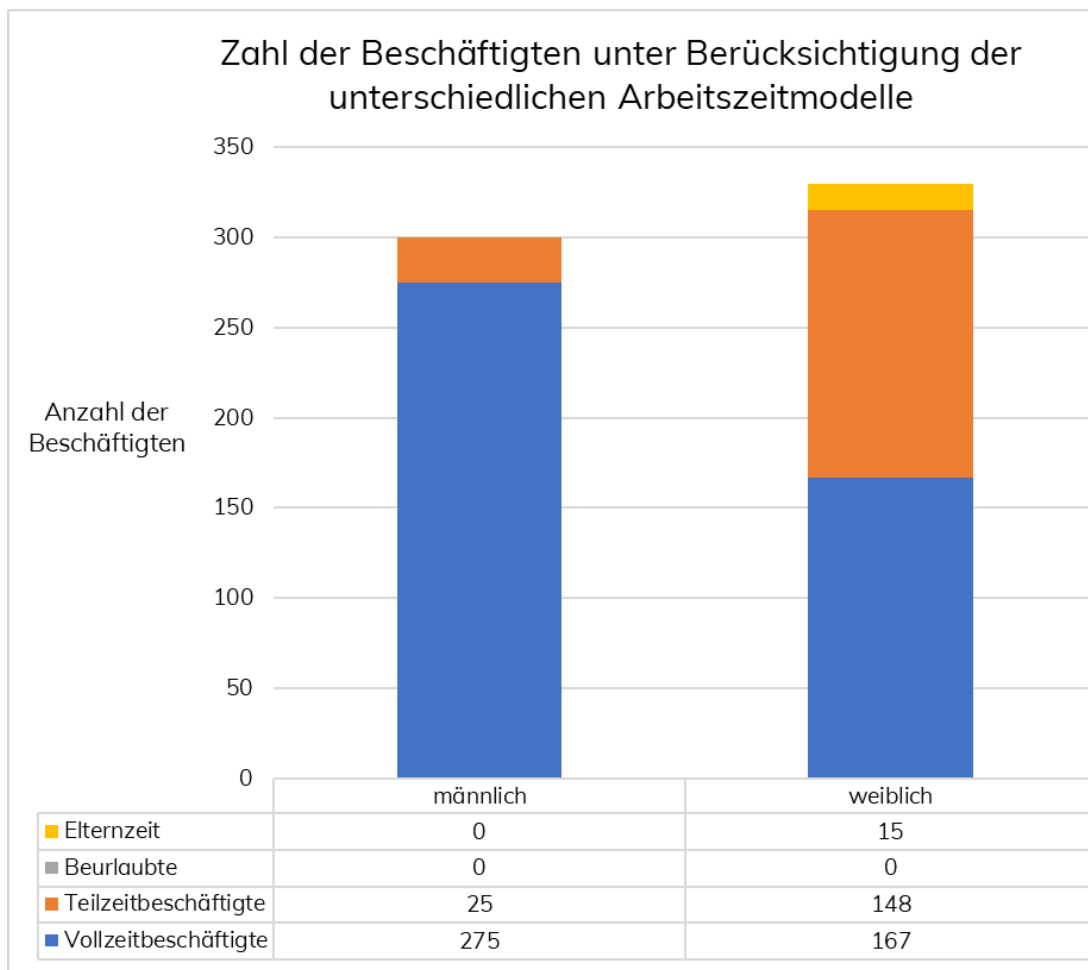
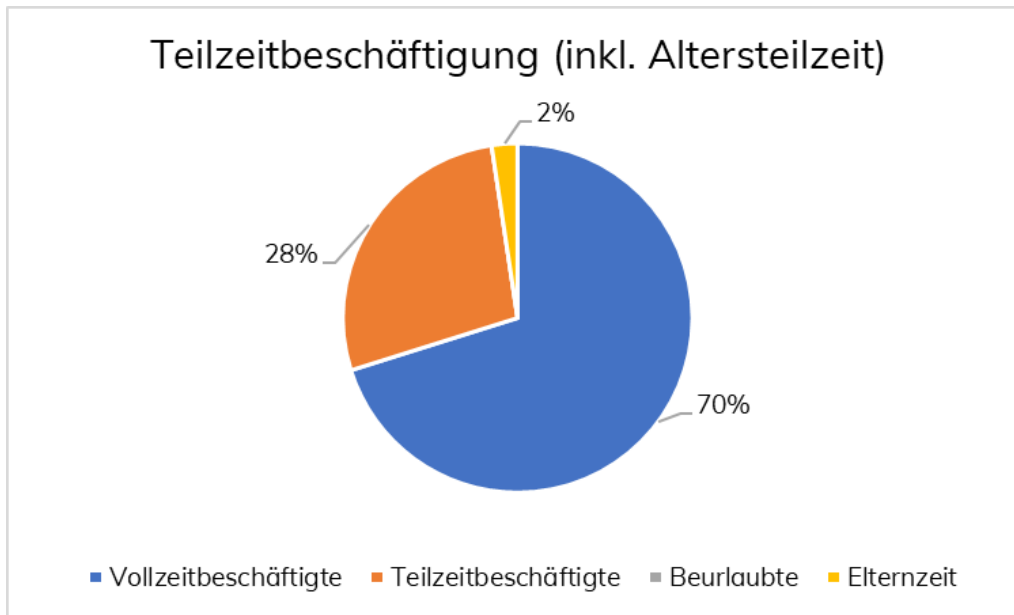
Die Stadt Mettmann unterstützt alle Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dabei, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren.

Bisher werden die gesetzlichen Möglichkeiten zur Freistellung, wie die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung oder zur Reduzierung von Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Daher sollten verstärkt Männer motiviert werden, die vorhandenen Möglichkeiten zur Freistellung zu nutzen.

Alle Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, sind grundsätzlich durch das Personalmanagement über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die arbeits-, beamten-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen aufzuklären.

Ziel ist es, die familienbedingten reduzierten Zeiten so flexibel wie möglich zu vereinbaren, um die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Stadt Mettmann zu erhalten.

Eine Angleichung der Teilzeitbeschäftigungsanteile von Frauen und Männern führt ebenso zur Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung insgesamt.



2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

- Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten genehmigt.
- Anträge auf verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung, z. B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche, sind einzelfallbezogen zu prüfen.
- Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sollte möglichst befristet werden, um die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern.
- Ist eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten für die spätere Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 TVöD).
- Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 9 TzBfG). Die Umsetzung erfolgt unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets.
- Eine neue Dienstvereinbarung zur Home-Office Regelung ist zum 1.9.2022 in Kraft getreten.
- Mögliche Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sollten weiterentwickelt werden.

2.3 Kinderbetreuung

- Eine gesicherte und flexible Kinderbetreuung ist für den Wiedereinstieg und die Planung der Familienphase für Frauen und Männer von zentraler Bedeutung. Die Stadt Mettmann bietet derzeit keine Belegungsplätze für Kinder von Beschäftigten in den städtischen Kindertageseinrichtungen an.
Daher ist zu empfehlen, ob durch das Angebot von Betreuungsplätzen die Attraktivität der Stadtverwaltung Mettmann als Arbeitgeberin gesteigert werden kann.

2.4. Pflege von Angehörigen

- Ausbau der Arbeitszeitflexibilisierung, z. B. kurzfristig disponible Arbeitszeit
- Nutzung der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten
- Informationsveranstaltungen zu den fortlaufenden Änderungen der gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

2.5 Situation der beurlaubten Beschäftigten

- Information für Beurlaubte über wichtige Neuerungen und Änderungen
- regelmäßige Informationen während der Abwesenheit sicherstellen (z. B. Versand von Rathaus Intern)
- Angebot zu Fortbildungsmöglichkeiten während der Beurlaubung

Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist es, bestehende geschlechterspezifische Benachteiligungen abzubauen. Werden Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Bereichen der Stadtverwaltung Mettmann festgestellt, so können diese durch besondere frauenfördernde Maßnahmen abgebaut werden.

Das Gleiche gilt für festgestellte Unterrepräsentanzen von Männern in bestimmten Verwaltungsteilen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Betrachtung von Unterrepräsentanzen von Frauen.

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen

3.1 Definition der Bereiche

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

- Feuerschutz- und Rettungswesen
- Baubetriebshof
- technischer Bereich

3.2 Erhöhung des Frauenanteils

- In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil von weniger als 20 % soll gem. § 8 LGG in Absprache mit der Gleichstellungsstelle neben der internen auch eine externe Ausschreibung in Erwägung gezogen werden, um potenziell mehr Bewerberinnen zu erreichen. Der Text der Ausschreibung wird geschlechtergerecht formuliert und enthält einen Hinweis auf den geltenden Gleichstellungsplan.

3.3 Nachwuchs fördern

Bei Unterrepräsentanz sind Frauen gem. § 7 LGG bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung

- bevorzugt zum Aufstieg zuzulassen und weibliche Nachwuchskräfte sind bevorzugt zu übernehmen.
- Bei Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die geeignet sind, Führungskompetenz zu erlangen, sind Frauen zu bevorzugen, wenn weibliche Führungskräfte in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.
- Das Angebot an Ausbildungsplätzen für Berufe, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollte ausgeweitet werden.

3.4 Frauen in Führungspositionen

Bei der Stadt Mettmann zeigt die Auswertung der Personaldaten, dass der Frauenanteil in Führungsfunktionen für die Ebenen der Dezernatsleitungen und Amtsleitungen 50% beträgt. Um diesen Anteil nicht absinken zu lassen, sollten folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Teilbarkeit von Vollzeitstellen, insbesondere für Führungsstellen, anstreben, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben,
- Frauen gezielt zur Übernahme von Führungsverantwortung motivieren,
- Aufbau eines Coachings für Nachwuchskräfte zur Übernahme von Führungsaufgaben.

Alle Stellen sind, unter Berücksichtigung betrieblicher Gründe, auch als Teilzeitstellen anzubieten, für Leitungsfunktionen wird dies im Einzelfall geprüft. Eine Teilbarkeit kann nur abgelehnt werden, wenn nachvollziehbar schwerwiegende organisatorische und nicht zu kompensierende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Stelle zu erwarten sind. Die Prüfung der Teilbarkeit erfolgt durch die Abteilung 1.1 in Abstimmung mit der Fachabteilung. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. In die Stellenausschreibung ist in jedem Fall ein Hinweis einzufügen, ob und mit welchen Einschränkungen die Stelle teilbar oder teilzeitfähig ist. Frauen sind in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen. Bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz sind bei Zuweisungen und Umsetzungen, Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen und Funktionen sowie in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist durch die Personalverwaltung zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist.

Das für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zuständige Gremium soll möglichst paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Zur Qualifikation von Leitungs- und Führungskräften gehören neben der fachlichen Kompetenz auch soziale Kompetenzen. Ebenso sind auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie der Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Voraussetzung, um eine Leitungsfunktion ausüben zu können. Diese Qualifikationen werden in Bewerbungsgesprächen durch gleichstellungsrelevante Fragestellungen berücksichtigt.

g) Schlussbestimmungen und Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan zielt darauf ab, Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Nur ein ganzheitliches Konzept mit allen Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan aufgeführt sind, kann erfolgreich sein. Da der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung ist, obliegt die Überprüfung der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie den Führungskräften. Konkrete Daten zur Umsetzung werden durch die Personalverwaltung zur Verfügung gestellt. Wird aufgrund der Überprüfung festgestellt, dass der gewünschte Erfolg nicht erreicht wird, sind weitere Maßnahmen einzuleiten.

Gemäß § 5 Absatz 7 LGG wird nach zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes überprüft.

Nach Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans 2023 - 2028 wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erstellt. Der Gleichstellungsplan ist entsprechend der Vorgaben des § 5 Abs. 1 LGG fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten und insbesondere den Führungskräften zur Verfügung gestellt und im Intranet und Internet veröffentlicht.

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschluss des Rates der Stadt Mettmann vom 13.06.2023 in Kraft. Die Gültigkeit beträgt fünf Jahre.

Mettmann, den 28.03.2023

Sandra Pietschmann
Bürgermeisterin

Karen Brinker
Gleichstellungsbeauftragte