

Gleichstellungsplan

2014



Impressum

Herausgeber:

Stadt Solingen

Der Oberbürgermeister

Stadtdienst Personal und Organisation

Gleichstellungsstelle, Rathausplatz 1, 42651 Solingen

Redaktion Astrid Hofmann, Gisela Köller-Lesweng

Druck Klingenstein Solingen, Druckerei

Stand 04/2015



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

74 % der Frauen mit Kind in Deutschland werden, wenn man die Zahlen von heute zugrunde legt, im Rentenalter nicht in der Lage sein, ihre Existenz eigenständig zu sichern. Zu diesem erschreckenden Ergebnis kommt eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahre 2012*.

Als Ursachen der mangelnden weiblichen Erwerbseinkommen werden genannt: Erwerbsunterbrechungen, Arbeitszeitreduzierungen, die Tarifpolitik („typische Frauenberufe“), der hohe Anteil von Frauen im Niedriglohnssektor und die sog. „vertikale Segregation“ (weniger Frauen in höheren Führungspositionen).



Was hat die Stadtverwaltung Solingen damit zu tun?

Als größte Arbeitgeberin vor Ort bietet sie zahlreichen Männern und Frauen die Möglichkeit, ihre Existenz zu sichern. Darüber hinaus übt sie eine Vorbildfunktion für die Stadtgesellschaft aus.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter hat sich bei der Stadtverwaltung bereits viel getan (flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit der vollzeitnahen Teilzeitarbeit, Telearbeit...), ebenso im Bereich der Gesundheitsförderung für Männer und Frauen. Das Thema sexuelle Belästigung ist kein Tabu mehr; die Dienstvereinbarung gegen Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking wird von den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aktiv umgesetzt. Hier gilt es, weiterhin wachsam zu bleiben.

Bei näherem Hinschauen müssen wir aber auch feststellen, dass einige der oben genannten Ursachenfaktoren auch bei der Stadtverwaltung anzutreffen sind: die „vertikale Segregation“ (deutlich zu wenig Frauen in den höheren Führungspositionen), gering bezahlte frauentypische Berufe, längeres Verbleiben in Teilzeitstellen, Niedriglöhne in Verbindung mit unfreiwilliger Halbtags-tätigkeit (Reinigungskräfte). Veränderungen sind hier vielfach nur möglich, wenn sich die Rahmenbedingungen – seien es gesetzliche, tarifliche und/oder finanzielle – ändern.

Beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ kann die Stadt selber initiativ werden und tut dies auch. Zahlreiche Maßnahmen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft haben die Repräsentanz von Frauen in allen Hierarchieebenen zum Ziel (von der Öffnung der Stellenausschreibungen über Führung in Teilzeit bis zum Mentoringprojekt für Frauen). In den mittleren Hierarchieebenen sind erste Erfolge bereits erkennbar, dennoch besteht auf allen Ebenen weiterhin ein hoher Handlungsbedarf.

Insbesondere die Vorgesetzten sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten und Maßnahmen zur Umsetzung zu ergreifen. Aber auch die Beschäftigten sind zur Mitarbeit aufgefordert. Mitarbeiten heißt Vorschläge machen, Anregungen geben und insbesondere durch eigenes Verhalten dazu beitragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Solingen herbeigeführt und gesichert werden kann.

Der Weg geht weiter! Wir sind dabei!

Norbert Feith
Oberbürgermeister



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Einleitung	5
2. Zahlen im Überblick	6
3. Maßnahmen zum Handlungsfeld	
„Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“	11
3.1 Beteiligung der Gleichstellungsstelle	11
3.2 Führungskräfte(entwicklung).....	11
3.3 Stellenausschreibungen	12
3.4 Personalauswahlverfahren	13
3.5 Personalentwicklung	13
3.5.1 Ausbildung.....	13
3.5.2 Fort- und Weiterbildung	14
3.5.3 Gesundheitsförderung.....	14
3.6 Geschlechterbezeichnende Sprache.....	15
3.7 Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung	15
3.7.1 Benennung von Ansprechpartnerinnen	16
3.7.2 Aufgaben der Ansprechpartnerinnen	16
3.7.3 Aufgabenbeschreibung und Qualität der Aufgabenwahrnehmung.....	17
3.7.4 Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung.....	17
4. Maßnahmen zum Handlungsfeld	
„Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege“	18
4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	18
4.2 Teilzeit.....	19
4.3 Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten und Pflegeleistungen	20
5. Maßnahmen zum Handlungsfeld	
„Abbau von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität in Form von Mobbing und sexueller Belästigung“	25
6. Entwicklung in den Gesellschaften	22
7. Anlagen	23
Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz.....	23
Frauenförderplan der Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH	33
Frauenförderplan der Stadt-Sparkasse Solingen	38



Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Landesgleichstellungsgesetze der Länder.

Das Landesgleichstellungsgesetz NW verpflichtet Stadtverwaltungen (wie andere öffentliche Behörden auch) einen Frauenförderplan für jeweils drei Jahre zu erstellen, diesen regelmäßig fortzuschreiben und dem Rat der Stadt zur Beschlussfassung vorzulegen.

Neben unmittelbarer Frauenförderung müssen sich aber auch die Rahmenbedingungen für Männer verbessern, z.B. wenn sie sich stärker in die Erziehung ihrer Kinder einbringen wollen. Noch immer machen nur wenige Männer von den bestehenden Möglichkeiten Gebrauch. Hier gilt es positive Signale zu setzen. Deshalb wird der Frauenförderplan zukünftig in „**Gleichstellungsplan**“ umbenannt.

Gerne hätten wir im aktuell vorgelegten Gleichstellungsplan berichtet, dass die im Jahr 2010 formulierten Ziele inzwischen erreicht seien, und uns neuen Schwerpunkten gewidmet. Allerdings sind uns - wie vielen anderen Kommunen auch - die Ziele erhalten geblieben. Gleichstellung wird an vielen Stellen noch nicht ausreichend gelebt. Dies zeigt sich beispielsweise an dem Missverhältnis bei der Besetzung von Führungspositionen. Hier ist auch weiterhin ein Umdenken erforderlich!

Die Handlungsfelder „Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege“ sowie „Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung“ haben damit weiter Bestand.

Inhaltlich sollen Frauenförderpläne die Ausgangssituation beschreiben, Ziele und Zielquoten definieren und Maßnahmen benennen, um diese Ziele zu erreichen. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind entsprechend § 6 Landesgleichstellungsgesetz NW ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Benennung von Zielquoten im Handlungsfeld „Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“ gestaltet sich aufgrund der angespannten Haushaltssituation der Stadt Solingen schwierig. Gleichzeitig kann die demografische Entwicklung dazu beitragen, langfristig mehr qualifizierte Frauen in verantwortliche Positionen zu bringen. In den Jahren 2011 bis 2025 ist durch Pensionierung bzw. Verrentung zahlreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem planmäßigen Abgang von über 37% der Belegschaft zu rechnen.

Der Frauenförderplan gilt 3 Jahre und ist für alle Beschäftigten der Verwaltung, des Dienstleistungsbetriebes Solingen, der Technischen Betriebe Solingen sowie der kleinen Beteiligungen verbindlich.



2. Zahlen im Überblick

Die **Auswertung der Personaldaten** erfolgte zum Stichtag 31.12. für die Jahre 2011 bis 2013. Die Zahlen stellen sich wie folgt dar:

2011	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Verwaltung	716	1034	1750	59,1
Eigenbetriebe				
Technische Betriebe SG / Entsorgung SG	419	75	494	15,2
Dienstleistungs- betrieb SG	109	249	358	69,6
Gesellschaften				
Beteiligungsgesell- schaft SG	5	1	6	16,7
Solinger Bäder GmbH	16	16	32	50,0
Wirtschafts- förderung	6	3	9	33,3
Bergische Symphoniker	2	1	3	33,3
Musikschule gGmbH	8	14	22	63,6
Summe	1281	1393	2674	52,1

2012	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Verwaltung	772	1134	1906	59,5
Eigenbetriebe				
Technische Betriebe SG / Entsorgung SG	429	78	507	15,4
Dienstleistungs- betrieb SG	87	228	315	72,4
Gesellschaften				
Beteiligungsgesell- schaft SG	5	1	6	16,7
Solinger Bäder GmbH	19	16	35	45,7
Wirtschafts- förderung	5	3	8	37,5
Bergische Symphoniker	2	1	3	33,3
Musikschule gGmbH	9	14	23	60,9
Summe	1328	1475	2803	52,6



2013	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Verwaltung	806	1204	2010	59,9
Eigenbetriebe				
Technische Betriebe SG / Entsorgung SG	428	83	511	16,2
Dienstleistungs- betrieb SG	84	233	317	73,5
Gesellschaften				
Beteiligungsgesell- schaft SG	5	2	7	28,6
Solinger Bäder GmbH	19	16	35	45,7
Wirtschafts- förderung	6	3	9	33,3
Bergische Symphoniker	2	2	4	50,0
Musikschule gGmbH	9	16	25	64,0
Summe	1359	1559	2918	53,4

Festzustellen ist:

Die Verteilung des Verhältnisses von weiblichen und männlichen Beschäftigten ist insgesamt stabil geblieben. Im aktuellen Frauenanteil von 53,4% sind die frauenintensiven Bereiche der Reinigung und der Stadtdienst Jugend mit den pädagogischen Kräften in den städtischen Tageseinrichtungen für Kinder enthalten. In den technischen Bereichen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich der Frauenanteil um 3,6% verringert. In dieser Zeit gab es einige organisatorische Veränderungen, u.a. wurden die Altenzentren in eine gGmbH umgewandelt. Die Beschäftigtenzahl des Job-Centers hat sich durch die Übernahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagentur in etwa verdoppelt. Im Bereich der städtischen Kindertagesstätten gab es Stellenschaffungen.

Der Anteil der **befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** betrug 2013 rund 6%, davon waren rund 70% weiblich.



Nach einer Personalkostenauswertung aller städtischen Beschäftigten zum 31.12.2013 verdienen die 53,4 % Frauen nur 46,3 % der Gehälter. 53,7 % des Personalkostenbudgets geht an 46,6 % Männer.

Hier wirken die im Vorwort genannten Ursachefaktoren: Teilzeitarbeit, typisch weibliche Berufe (Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen u.a.), Niedriglöhne im Reinigungsbereich und ein geringer Frauenanteil in hohen Führungspositionen.

„Eingruppierungs-/ Besoldungsstruktur“ für die **Verwaltung** 2013:

		Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
bis EG 6, A 6, S 5	Vollzeit	92	60	152	39,5
	Teilzeit	16	160	176	90,9
	Gesamt	108	220	328	67,1
bis EG 11, A 12, S 17	Vollzeit	507	494	1001	49,4
	Teilzeit	30	405	435	93,1
	Gesamt	537	899	1436	62,6
EG 12, A 13 gD, S 18	Vollzeit	50	15	65	23,1
	Teilzeit	7	13	20	65,0
	Gesamt	57	28	85	32,9
ab EG 13, A 13 hD	Vollzeit	86	28	114	24,6
	Teilzeit	18	29	47	61,7
	Gesamt	104	57	161	35,4
Summe		806	1204	2010	59,9

Bei den niedrigen Gehaltsgruppen sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Positiv zu erwähnen ist, dass dies aber auch für die Gehaltsgruppen bis EG 11, A 12, S 17 gilt.

Bei den Führungspositionen EG 12, A 13 gD, S 18 sowie ab EG 13, A 13 hD sind Frauen allerdings weiterhin unterrepräsentiert.



„Eingruppierungs-/ Besoldungsstruktur“ für die **Technischen Betriebe Solingen/ Entsorgung Solingen GmbH** 2013:

		Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
bis EG 6, A 6	Vollzeit	279	8	287	2,8
	Teilzeit	14	14	28	50,0
	Gesamt	293	22	315	7,0
bis EG 11, A 12	Vollzeit	103	27	130	20,8
	Teilzeit	5	29	34	85,3
	Gesamt	108	56	164	34,1
EG 12, A 13 gD	Vollzeit	12	4	16	25,0
	Teilzeit	0	0	0	0,0
	Gesamt	12	4	16	25,0
ab EG 13, A 13 hD	Vollzeit	14	1	15	6,7
	Teilzeit	1	0	1	0,0
	Gesamt	15	1	16	6,3
Summe		428	83	511	16,2

Bei den überwiegend männlich besetzten Stellen in den Technischen Betrieben (16,2 % Frauen) ist in den Gehaltsgruppen des gehobenen Dienstes ein erfreulich hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Lediglich im Bereich des höheren Dienstes sind die Frauen unterrepräsentiert.

„Eingruppierungs-/ Besoldungsstruktur“ für den **Dienstleistungsbetrieb Solingen** 2013:

		Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
bis EG 2	Vollzeit	0	0	0	0,0
	Teilzeit	7	214	221	96,8
	Gesamt	7	214	221	96,8
bis EG 6, A 6	Vollzeit	62	5	67	7,5
	Teilzeit	3	3	6	50,0
	Gesamt	65	8	73	11,0
bis EG 11, A 12	Vollzeit	7	6	13	46,2
	Teilzeit	0	5	5	100,0
	Gesamt	7	11	18	61,1
EG 12, A 13 gD	Vollzeit	1	0	1	0,0
	Teilzeit	1	0	1	0,0
	Gesamt	2	0	2	0,0
ab EG 13, A 13 hD	Vollzeit	2	0	2	0,0
	Teilzeit	1	0	1	0,0
	Gesamt	3	0	3	0,0
Summe		84	233	317	73,5



Bei den 73,5 % weiblichen Beschäftigten des Dienstleistungsbetriebes Solingen handelt es sich überwiegend um Reinigungskräfte (EG 1 und EG 2 TVöD) sowie um Verwaltungskräfte in den Gehaltsgruppen EG 8 (A 7 BBO) bis einschließlich EG 11 (A12 BBO).

Ab EG 12 TVöD sind keine Frauen vertreten.

Reinigungskräfte (eingruppiert in den Entgeltgruppen 1 und 2 TVöD) werden seitens des Dienstleistungsbetriebes grundsätzlich nur zu 50 % eingestellt.

Mit einem Einkommen von 50 % EG 1 oder EG 2 sind die städtischen Reinigungskräfte wie auch andere Teilzeitkräfte der unteren Gehaltsgruppen nicht in der Lage, ihre Existenz eigenständig zu sichern.

Das notwendige Bruttomonatseinkommen für eine kurzfristige **eigenständige Existenzsicherung** für eine kinderlose Person lag 2011 bei 1.118 EUR.¹

Eine Reinigungskraft – eingruppiert in die Entgeltgruppe EG 1 Stufe 2 TVöD oder EG 2 TVöD hätte in 2012/2013 bei Vollbeschäftigung brutto 1.499,50 Euro bzw. in EG 2 TVöD 1.863,13 Euro erhalten. Eine gelernte Kinderpflegerin – eingruppiert in die Entgeltgruppe S3, Stufe 2 TVöD – erhielt 2012/2013 bei Vollbeschäftigung 2.075,59 Euro brutto.²

Die **Besetzung der Führungspositionen** von Stadtverwaltung, Technischen Betrieben und Dienstleistungsbetrieb stellte sich zum 31.12.2013 wie folgt dar:

	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Oberbürgermeister, Beigeordnete, Betriebsleiter	6	0	6	0,0
Diensteleitungen	27	5	32	15,6
Abteilungsleitungen	78	22	100	22,0
Sachgebietsleitungen	140	53	193	27,5

Berücksichtigt wurden Führungspositionen mit Personalverantwortung. Der Fokus ist künftig nicht nur auf die Besetzung der Diensteleitungen, sondern auch auf die Abteilungs- und Sachgebietsleitungen zu legen, um langfristig die Basis für weitere Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen bzw. zu verbessern.

¹ Quelle: ESF-Studie zu Armutsrisiken von Frauen

² Quelle: www.Oeffentlicher-Dienst.de



3. Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen

Maßnahmen zum Handlungsfeld „Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“

Aktuelle Entwicklung

In die 2013 mit den Dienste- und Betriebsleitungen sowie den Geschäftsführern vereinbarten Führungskräfteleitlinien wurde folgender Passus aufgenommen:

„Führungskräfte fördern systematisch die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Fach- und Führungsnachwuchskräfte sind auszubilden und zu begleiten. Der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern, von Behinderung Betroffenen, sowie von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in Organisationseinheiten und Hierarchiestufen ist entgegen zu wirken.“

3.1 Beteiligung der Gleichstellungsstelle

Das Landesgleichstellungsgesetz regelt, dass die Gleichstellungsstelle **bei allen personellen, organisatorischen und räumlichen Maßnahmen** mitwirkt (§ 17). Dies schließt auch die Mitwirkung in Kommissionen ein, die sich mit personellen oder organisatorischen Maßnahmen befassen.

Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, eine Stellungnahme zu diesen Maßnahmen abzugeben, kann von ihr nur wahrgenommen werden, wenn sie über alle Maßnahmen frühzeitig informiert wird.

Gremien sollen entsprechend § 12 Landesgleichstellungsgesetz NW **paritätisch besetzt werden.**

3.2 Führungskräfte(entwicklung)

RÜCKBLICK / AKTUELLE ENTWICKLUNG / VORSCHAU

Mit der Zielsetzung „Mehr Frauen in Führungspositionen“ haben weibliche Führungskräfte weiblichen Nachwuchskräften auf freiwilliger Basis im Zeitraum November 2012 bis Juni 2014 ein Mentoring angeboten.

Unter Federführung der Gleichstellungsstelle und in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Städtischen Klinikums haben 24 Frauen der Stadtverwaltung, des Städtischen Klinikums und der Altenzentren erfolgreich mitgewirkt, um einerseits Führung zu lernen, andererseits die eigenen Führungskompetenzen zu stärken und sich als Führungsfrauen und mit Kolleginnen zu vernetzen.

2015 startet im Rahmen der Führungskräfteentwicklung das Städtische Nachwuchsprogramm.



Im Konzept „**Nachfolgemanagement**“ finden Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen Berücksichtigung. Ziel des Nachfolgemanagements ist es, sogenannte „Schlüsselpositionen“ zu identifizieren, die sich u.a. durch komplexes, möglicherweise einmaliges Wissen auszeichnen. Für diese Stellen soll vor dem Ausscheiden der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber ein Wissenstransfer an die Stellennachfolgenden gewährleistet werden.

Weibliche Führungskräfte bieten weiblichen Nachwuchskräften in Form eines Mentorinnen-Pools, an dem auch ausscheidende Kolleginnen teilnehmen können, auf freiwilliger Basis auf Nachfrage ein **Mentoring** an, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Die Personalentwicklung unterstützt das freiwillige Mentoring in Form von Seminarangeboten und Workshops für die Mentorinnen und ggf. auch für die Mentees.

Darüber hinaus werden Mentoring und Netzwerkbildung in Form von kollegialen Beratungsgruppen für Frauen und Männer gefördert und unterstützt.

Der Frauenanteil der Teilnehmenden an dem 2015 beginnenden **Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungsnachwuchs (STEP)** beträgt mindestens 50 %. Erkenntnisse des Mentoring-Projektes werden in das Konzept aufgenommen.

Stellen, einschließlich der mit Führungsverantwortung, werden auch in **Teilzeit** ausgeschrieben, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen (siehe Punkte 3.3 und 4.2).

Personalverantwortliche und Führungskräfte motivieren qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf höherwertige Stellen.

Für eine bessere Analyse sind künftig jährlich Daten zur Besetzung von Führungspositionen mit Personalverantwortung bis zur Ebene der Sachgebietsleitungen zu erheben. Gleiches gilt für Auswertungen nach Berufsgruppen, Eingruppierungs- und Besoldungsstrukturen etc.

3.3 Stellenausschreibungen

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Es gelten die Ausführungen des § 8 Landesgleichstellungsgesetz NW.

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verfasst.

Stellen, einschließlich der mit Führungsverantwortung, werden auch in **Teilzeit** ausgeschrieben, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Wird eine Stelle als nicht teilbar ausgewiesen, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen und die Gründe sind darzulegen. Unter Teilzeit wird ausdrücklich nicht die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verstanden; sie kann sich auch im Bereich sogenannter „Vollzeitnaher Teilzeit“ befinden (siehe Punkte 3.2 und 4.2).

Stellen werden für **möglichst viele Ausbildungs- bzw. Studiengänge** ausgeschrieben, um auch Angehörigen „verwaltungsuntypischer Berufe“ eine Weiterentwicklung zu ermöglichen (bspw. Sozialpädagoginnen mit Beamtenstatus) und um die Qualität der Aufgabenwahrnehmung durch multiprofessionelle Vielfalt zu fördern.



Grundsätzlich werden **alle frei werdenden Stellen intern vor extern ausgeschrieben**. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Liegen nach der internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, kann die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden, wenn nicht haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung zwingend vorschreiben.

Das **Anforderungsprofil** ist in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz werden auch soziale Kompetenzen bewertet. Dies gilt verstärkt für Führungspositionen. Entsprechend dem Anforderungsprofil wird geprüft, inwieweit Kompetenzen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten oder aus geleisteter Familienarbeit positiv berücksichtigt werden sollten. Zu Führungsqualitäten gehören Kenntnisse über und Engagement für Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege sowie Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

3.4 Personalauswahlverfahren

Frauen werden in Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz NW bevorzugt eingestellt.

Das Auswahlverfahren orientiert sich an **qualifizierten Anforderungsprofilen** (siehe Punkt 3.3). Hierzu ist der Begriff „**soziale Kompetenz**“ zu konkretisieren. Ebenfalls ist eine konkretisierende Definition des Begriffes „**interkulturelle Kompetenz**“ vorzunehmen, die die Genderkompetenz mit einschließt.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes heranzuziehen. Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden einbezogen, wenn sie für die Wahrnehmung der Aufgabe von Bedeutung sind.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragungen von Projektleitungen oder bei Aufgaben, die sich qualifizierend auswirken, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen und Funktionen gleichermaßen vertreten sind. In solche Überlegungen wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig einbezogen.

3.5 Personalentwicklung

3.5.1 Ausbildung

Ausbildungsplätze werden öffentlich **in weiblicher und männlicher Form** ausgeschrieben. Sind Frauen in einem Berufsbild wie der Feuerwehr oder dem IT-Bereich unterrepräsentiert, werden sie in der Ausschreibung gezielt angesprochen und beworben. Gleiches gilt für Männer in Ausbildungsgängen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Tests im Rahmen von Auswahlverfahren enthalten **keine diskriminierenden Elemente**. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an Auswahlverfahren beteiligt.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind **die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen** zu schaffen.



In Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, werden sie bei der Übernahme vorrangig berücksichtigt.

Die Auszubildenden werden über die **Gleichstellungsstelle und ihre Arbeit informiert**.

3.5.2 Fort- und Weiterbildung

Frauen werden, insbesondere von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen, durch persönliche Ansprache sowie in Form der Ausschreibung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert. Es werden unterstützende Maßnahmen wie Coaching nach der Familienphase oder für den Angestelltenlehrgang II angeboten, die Frauen für die Übernahme von Tätigkeiten motivieren und vorbereiten, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für Leitungsfunktionen.

Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit wird die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II angeboten (siehe Punkt 4.1).

Im Rahmen der **Führungskräfteentwicklung** werden **frauenspezifische Angebote** entwickelt, z. B. ein Orientierungsseminar für Frauen, die Führungsaufgaben wahrnehmen wollen, um ihre spezifischen Fortbildungs- und Coachingbedarfe zu ermitteln. Dieses Seminar wird auf Wunsch auch halbtags angeboten. **Bewerbungstraining für Frauen** wird ebenfalls in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Gleichstellungsrelevante Themen sind Bestandteil des **Fortbildungsprogramms**, u.a. das Gesprächsforum „Frauen im Konzern“. Auf diese Angebote werden besonders Führungskräfte und Personalverantwortliche hingewiesen. Auch für die Beschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt.

An Fortbildungsmaßnahmen können auch Personen teilnehmen, die **Betreuungsleistungen erbringen, beurlaubt oder in Teilzeit beschäftigt** sind. Bei Bedarf ist Kinderbetreuung anzubieten. Alternativ werden notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren im Rahmen des § 11 Landesgleichstellungsgesetz NW erstattet.

3.5.3 Gesundheitsförderung

AKTUELLE ENTWICKLUNG / VORSCHAU

Seit 2014 wird allen Beschäftigten und deren Angehörigen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine externe, von der Stadt Solingen unabhängige Hotline zur psychosozialen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenberatung sowie Familienservice angeboten.

Die Stadt Solingen entwickelt in Kooperation mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle zielgerichtete Maßnahmen zur **Gesundheitsförderung**, in denen auch geschlechtsspezifische Gesundheits- bzw. Krankheitsfaktoren Berücksichtigung finden (z.B. Vereinbarkeit Beruf und Familie, häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung).

Wenn in anonymisierter Form Daten erhoben werden, sind diese geschlechterspezifisch zu differenzieren.

Alle Beschäftigten der Stadt Solingen und deren Angehörige können eine externe, von der Stadt Solingen unabhängige **Beratungshotline** beispielsweise beim Umgang mit einer Krankheit, Stress, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder auch Zuhause in Anspruch nehmen.



Bei der Beratung durch die Beratungshotline finden die **Dienstvereinbarung Mobbing** sowie die **Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz** Berücksichtigung.

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sich auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „Person des Vertrauens“ für Gespräche im Rahmen des **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** zur Verfügung.

Die Stadt Solingen beteiligt sich bei der beruflichen Eingliederung nach Krankheit von Beamtinnen und Beamten grundsätzlich am **Hamburger Modell**. Beamtinnen und Beamte werden ebenso wie Beschäftigte umfassend und sensibel über ihre Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit ihrer Gesundheit beraten.

3.6 Geschlechterbezeichnende Sprache

Sprache schafft Bewusstsein.

Im Landesgleichstellungsgesetz NW ist die geschlechtergerechte Sprache unter § 4 geregelt. Die Stadtverwaltung Solingen setzt sich für eine wertschätzende Sprachkultur und deren Umsetzung im Alltag ein. Die sprachliche Gleichbehandlung ist in der Allgemeinen Geschäftsanweisung vom 01.01.2011 unter Punkt 5.4.2. „Geschlechterbezeichnende Sprachweise“ verankert.

Dort heißt es:

„Im gesamten Schriftverkehr, in allen Urkunden, Vordrucken, Dateivorlagen, Drucksachen und Veröffentlichungen wird eine geschlechterbezeichnende Sprache verwendet. Paarformeln (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) werden in einem Fließtext voll ausgeschrieben. Dort, wo dieses nicht möglich erscheint, wird eine neutrale Formulierung gewählt. Das große Binnen-I wird nicht verwandt. Die männliche oder weibliche Form einer Bezeichnung darf nicht als Oberbegriff angesehen werden, der die jeweils andere Form einschließt.“

3.7 Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung

RÜCKBLICK / AKTUELLE ENTWICKLUNG

Die Aufgabenbeschreibung der Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung wurden im Jahr 2013 von der Gruppe der Ansprechpartnerinnen unter Federführung der Gleichstellungsstelle aktualisiert und weiterentwickelt.

Der entsprechend den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen vom Rat verabschiedete Frauenförderplan der Stadt Solingen benennt die Bestellung von Ansprechpartnerinnen als ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Ziele in den zentralen Handlungsfeldern

- Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- Abbau von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität



3.7.1 Benennung von Ansprechpartnerinnen

Je zwei Ansprechpartnerinnen pro Ressort/Betrieb werden, auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung des Personalrates, von den Ressortleitungen bzw. von den Leitungen der städtischen Eigenbetriebe (eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) benannt und in ihren Betreuungsbereichen bekannt gemacht. Der Personalrat benennt ebenfalls zwei Ansprechpartnerinnen.

3.7.2 Aufgaben der Ansprechpartnerinnen

Die Ansprechpartnerinnen unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bezogen auf die oben genannten Handlungsfelder und wirken mit an der Umsetzung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren Betreuungsbereichen. Sie nehmen insbesondere die folgenden Aufgaben wahr:

Beratung

- Ansprechbarkeit für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte
- Beratung in Fragen der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vermittlung von Unterstützung bei weiteren angesprochenen Problemen
- Mitwirkung an einem Klima des Respekts und der Wertschätzung

Information und Kommunikation

- Weiterleiten von Informationen an die Kolleginnen (und ggf. Kollegen) des Betreuungsbereiches
- Aufnahme von Informationen aus dem Betreuungsbereich und Weitergabe an die Gleichstellungsstelle

Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans

- Begleitung der Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Rückmeldung an die Gleichstellungsstelle, wenn der Eindruck entsteht, dass gegen den Gleichstellungsplan verstoßen wird
- Mitwirkung an der Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans
- Teilnahme an zweckdienlichen Fortbildungen bzw. an den halbjährlichen Veranstaltungen des Gesprächsforums „Frauen im Konzern“



3.7.3 Aufgabenbeschreibung und Qualität der Aufgabenwahrnehmung

Die Ansprechpartnerinnen haben ein Ohr für Probleme ihrer Kolleginnen (und Kollegen). Sie beraten nach bestem Wissen in Fragen der Gleichberechtigung bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Sie behandeln persönliche Informationen auf Wunsch vertraulich; es sei denn, sie erhalten Kenntnis von einer schwerwiegenden Rechtsverletzung bzw. einer Verletzung der Rechte dritter Personen. Sie weisen Betroffene ggf. auf die Möglichkeit hin, sich einer Person (Arzt, Rechtsanwältin o. a.) anzuvertrauen, die unter gesetzlicher Schweigepflicht steht.

Bei weitergehenden Problemen vermitteln sie - so weit wie ihnen möglich - Unterstützung bzw. Hilfe. Die entsprechenden Angebote innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung sind ihnen bekannt (vgl. Dienstvereinbarungen Mobbing und sexuelle Belästigung, Leitlinie Sucht, Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen u. a.).

Sie sprechen sich mit ihren Partnerinnen aus dem Betreuungsbereich ab und sorgen für eine kontinuierliche Teilnahme ihres Betreuungsbereiches an den Treffen der Ansprechpartnerinnen.

Sie sind verantwortlich für die Pflege des Informationsverteilers in ihrem Betreuungsbereich.

3.7.4 Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung

Die Ansprechpartnerinnen treffen sich regelmäßig (mindestens einmal pro Halbjahr), um sich untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen, um ihre Arbeit zu reflektieren und um die Erarbeitung bzw. Umsetzung des Gleichstellungsplans zu begleiten. Außer den Ansprechpartnerinnen und den Vertreterinnen der Gleichstellungsstelle können Vertreterinnen der schwerbehinderten Menschen, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen sowie die Gleichstellungsbeauftragten der städtischen Tochtergesellschaften und AÖR's (Sparkasse) oder des Zweckverbands (VHS) an den regelmäßigen Treffen teilnehmen.

Einmal jährlich findet im Rahmen der Ansprechpartnerinnentreffen ein **Rahmengespräch mit dem Oberbürgermeister bzw. der Oberbürgermeisterin und der Leitung des Personalbereiches** statt.

Die Ansprechpartnerinnen erhalten mindestens eine gemeinsame Fortbildung pro Jahr zur Qualifizierung ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Die Beratungstätigkeit der Ansprechpartnerinnen sowie ihre Teilnahme an Treffen und Fortbildungen erfolgt in der Arbeitszeit.

Die Ansprechpartnerinnen erhalten Tagesordnungen und Protokolle der Ressortkonferenzen/ Leitungsbesprechungen in ihrem Betreuungsbereich. Sie erhalten die Möglichkeit, an frauen- bzw. gleichstellungsrelevanten Tagesordnungspunkten (im Sinne der Handlungsfelder des Gleichstellungsplans) teilzunehmen.

Sie führen bei Bedarf, ggf. gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, Abstimmungsgespräche mit ihrer Ressort- bzw. Betriebsleitung oder mit einzelnen Fachbereichsleitungen.



4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

Maßnahmen zu dem Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege“

RÜCKBLICK / AKTUELLE ENTWICKLUNG / VORSCHAU

In die 2013 mit den Dienste- und Betriebsleitungen sowie den Geschäftsführern vereinbarten Führungskräfteleitlinien wurde folgender Passus aufgenommen:

„Führungskräfte fördern ihre Gesundheit und die ihrer Mitarbeitenden. Sie unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Bis Ende 2013 wurden 27 Telearbeitsplätze eingerichtet, davon in den vergangenen drei Jahren 4 für männliche und 13 für weibliche Beschäftigte.

Die Stadt Solingen hält seit 2013 Tagespflegeplätze für zu pflegende Angehörige von Beschäftigten der Stadt Solingen bereit. Hierzu hat die Stadt Solingen eine Vereinbarung mit dem Evangelischen Altencentrum Cronenberger Straße gGmbH getroffen.

Derzeit erfolgen Vorgespräche zur Auditierung „berufundfamilie“, eine Initiative der gemeinnützigen Hertiestiftung, die Arbeitgebern ein Qualitätssiegel für familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik als strategisches Managementinstrument anbietet.

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann wird begrüßt, wenn verstärkt weibliche und männliche Beschäftigte Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren beabsichtigen und dazu die Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch nehmen.

Daneben werden Frauen und Männern **individuelle Lösungen wie z.B. Telearbeit** angeboten.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Beratung und Unterstützung von allen alleinerziehenden Kolleginnen und Kollegen und Auszubildenden mit Kindern.

Besonders **Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern** wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht, z.B. durch Ausbildung in Teilzeit.

Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit wird die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II angeboten (siehe Punkt 3.5.2).

Personalmanagement und Gleichstellungsstelle entwickeln gemeinsam Maßnahmen zur Rückgewinnung und Qualifizierung von beurlaubtem Personal (**Rückkehrmanagement**).

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden unterstützende Maßnahmen für pflegende Angehörige innerhalb der Arbeitszeit angeboten (z. B. Pflegeberatung sowie Gesundheitszirkel/Austausch für pflegende Angehörige).



Die Stadt Solingen strebt an, **Belegplätze in städtischen Kindertagesstätten** für ihre Beschäftigten bereitzuhalten. Bei der Planung eventueller neuer Einrichtungen werden Standorte in räumlicher Nähe zu städtischen Dienstgebäuden in die Überlegungen einbezogen.

Die Stadt Solingen nimmt an der Auditierung „berufundfamilie“ der Hertiestiftung teil. Das Zertifikat zum Audit bescheinigt Arbeitgebern eine hohe Kompetenz im Einsatz für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine strategische mittel- bis langfristige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik.

Die Stadt Solingen hält **Tagespflegeplätze für zu pflegende Angehörige** von Beschäftigten der Stadt Solingen bereit.

4.2 Teilzeit

Unter Teilzeit wird ausdrücklich nicht die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verstanden; sie kann sich auch im Bereich sogenannter „Vollzeitnaher Teilzeit“ befinden.

Grundsätzlich werden Personen, die Betreuungsleistungen innerhalb der Familie zu erbringen haben, entsprechend § 13 Landesgleichstellungsgesetz NW **Arbeitszeiten** ermöglicht, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege erleichtern. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle werden angeboten und weiterentwickelt, so dass **auch für Männer** verstärkt Teilzeitmodelle an Attraktivität gewinnen.

Arbeitszeitreduzierungen werden in der Regel auf 1-2 Jahre **befristet**. Über die Möglichkeiten und Folgen der Teilzeitarbeit werden die Beschäftigten informiert und aktiv beraten.

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen entsprechend § 8 Absatz 6 Landesgleichstellungsgesetz NW nicht beeinträchtigen. Teilzeitarbeitsplätze sind auch im Bereich von Leitungsaufgaben möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Insbesondere **Führungspositionen** werden in **Teilzeit** ausgeschrieben.

Beschäftigte, die ihre **Arbeitszeit aufstocken** möchten, werden von Personalmanagement und Gleichstellungsstelle aktiv unterstützt.



4.3 Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten und Pflegeleistungen

Vor Antritt der Beurlaubung führen Vorgesetzte, Personalverantwortliche sowie die oder der Beschäftigte gemäß § 14 Landesgleichstellungsgesetz ein **Gespräch über die weiteren beruflichen Perspektiven**. Die Ergebnisse des Gesprächs werden dokumentiert. Mindestens ein halbes Jahr vor dem Wiedereinstieg werden Schritte zur Reintegration unter den genannten Beteiligten konkret festgelegt. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten werden der Personalrat und die Gleichstellungsstelle eingebunden. Diese Gespräche erfahren u. a. aufgrund der demographischen Entwicklung eine neue Bedeutung.

In alle **Personalentwicklungsmaßnahmen** werden die Beurlaubten einbezogen.

Eine Strategie zur **regelmäßigen Information** für die Beurlaubten wird erarbeitet.

Beurlaubte können an Fortbildungen sowie am Gesprächsforum „Frauen im Konzern“ teilnehmen.

Über das aktuelle Angebot werden sie informiert. Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg unterstützen, sind Bestandteil des Fortbildungsprogramms.

Im Rahmen der angestrebten Zertifizierung wird ein Konzept zum Rückkehrmanagement von Beurlaubten erarbeitet.

Männer können die Möglichkeit der Beurlaubung ausdrücklich ebenfalls in Anspruch nehmen. Vorgesetzte fördern dies und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Alltag.



5. Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung

Maßnahmen zu dem Handlungsfeld „Abbau von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität in Form von Mobbing und sexueller Belästigung“

RÜCKBLICK / AKTUELLE ENTWICKLUNG

Im Juni 2012 schloss der Oberbürgermeister mit dem Personalrat die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking ab.

Eine Handreichung für Vorgesetzte zum Umgang mit sexueller Belästigung wurde erstellt und den Führungskräften bekanntgemacht.

Zusätzlich wurden und werden sowohl Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen als auch Führungskräften regelmäßig Schulungen angeboten.

Alle neu eingestellten Beschäftigten erhalten ein Exemplar der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie der Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing. Sie werden über die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans und über geeignete Unterstützungsangebote bei Konflikten, bei Mobbing, bei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung und bei sexueller Belästigung informiert.

Vorgesetzte, die erstmalig Personalverantwortung übernehmen, werden noch einmal ausdrücklich auf die beiden Dienstvereinbarungen sowie auf den Frauenförderplan hingewiesen. Gleichzeitig werden sie auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichstellungsstelle und der Personalentwicklung aufmerksam gemacht (wie z. B. Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen, Mentoring und Supervision).

Zur Prävention von sexueller Belästigung werden **Fortbildungs- und Coachingangebote** sowohl für Mitarbeiterinnen und ggf. Mitarbeiter als auch für Führungskräfte bereitgehalten. Das Thema sexuelle Belästigung ist Inhalt von Führungstrainings und Führungsnachwuchstrainings.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere der **gewerblichen Bereiche** erhalten Aufklärung zum Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung, u. a. im Rahmen von Gefahrenschutzunterweisungen.

Mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), interessierten **Auszubildenden** und der Ausbildungsabteilung wird geeignetes Aufklärungsmaterial für junge Kolleginnen und Kollegen entwickelt und aktiv verteilt. Die Zusammenarbeit zwischen der Ausbildungsabteilung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Gleichstellungsstelle wird intensiviert. Die Ausbilderinnen und Ausbilder der Stadt Solingen werden sorgfältig ausgewählt und entsprechend qualifiziert.

Als Vertrauenspersonen stehen die benannten Frauenansprechpartnerinnen der Ressorts und Betriebe, des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sowie zusätzliche Ansprechpartner für Männer zur Verfügung. Für die Vertrauenspersonen sowie für interessierte Führungskräfte werden regelmäßige Schulungen angeboten.

Das Präventions- und Hilfefkonzept gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung wird ständig fortgeschrieben und weiterentwickelt.



6. Entwicklung in den Gesellschaften

Entwicklung in den Gesellschaften

RÜCKBLICK / AKTUELLE ENTWICKLUNG

Sowohl das Städtische Klinikum Solingen als auch die Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH haben seit Herbst 2011 bzw. 2012 eigene Gleichstellungsbeauftragte benannt.

Die Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH beschließen 2014 den ersten eigenen Frauenförderplan.

Die Verabschiedung eines Gleichstellungsplans für das Städtische Klinikum Solingen ist für 2015 geplant.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Verwaltung, den Dienstleistungsbetrieb Solingen, die Technischen Betriebe Solingen sowie die kleinen Beteiligungen.

Die Stadtwerke Solingen GmbH, das Städtische Klinikum Solingen sowie die Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH sind aufgrund Ihrer Größe verpflichtet, eigene Frauenförderpläne zu erstellen.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Gleichstellungsbeauftragten des Städtischen Klinikums Solingen und der Altenzentren gGmbH seit Herbst 2011 bzw. 2012 bestellt sind.

Nachrichtlich finden Sie im letzten Teil des Berichtes die Ziele und Maßnahmen der Altenzentren gGmbH, die 2014 ihren ersten eigenen Frauenförderplan erstellt haben, sowie der Stadtsparkasse Solingen.

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz

Zwischen der Stadt Solingen, vertreten durch den Oberbürgermeister und dem Personalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, wird folgende Dienstvereinbarung gemäß §§ 70 und 72, Abs. 4, Satz 9 LPVG NW geschlossen:

Präambel

1. Allgemeine Grundsätze
2. Geltungsbereich
3. Verbotene Verhaltensweisen
4. Rechte betroffener Beschäftigter
5. Maßnahmen zur Prävention
6. Sanktionen
7. Bekanntmachung der Dienstvereinbarung
8. Anlagen
9. Salvatorische Klausel
10. Inkrafttreten, Kündigung

Präambel

Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking ist ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung.

Sie soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen Belästigungen, sexuelle Belästigung und Stalking verhindern und das Verfahren bei Verstößen regeln.

Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz sind Benachteiligungen im Sinne von § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und daher zu unterbinden. Sie verletzen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.

Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz stellen einen Verstoß gegen arbeitsrechtliche und dienstrechtliche Pflichten dar. Sie erzeugen ein einschüchterndes, stressbeladenes und unfriedliches Arbeitsklima, das bei den Betroffenen gesundheitliche Schäden hervorrufen kann. Sie mindern die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stören den Betriebsfrieden.

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz

Ein Informationsheft der Gleichstellungsstelle

1. Allgemeine Grundsätze

1.1 Soziale Verantwortung der Beteiligten

Die Stadt Solingen toleriert keine Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking. Der Oberbürgermeister wird diesen Grundsatz auch nach außen tragen. Die beteiligten Personalvertretungen (Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) und die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen ihn dabei.

Ebenso sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner Belästigung, sexuellen Belästigung oder Stalking kommt beziehungsweise, dass entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird.

1.2 Vorgesetzte und Ausbildende

Eine besondere Verantwortung kommt hierbei den Vorgesetzten und Ausbildenden zu, die darauf zu achten haben, dass in den ihnen unmittelbar unterstellten Arbeitsbereichen ein sich gegenseitig achtendes Arbeitsklima gefördert wird, was jede Form von Belästigung, sexueller Belästigung oder Stalking ausschließt.

Vorgesetzte sind alle Personen, die Personalverantwortung tragen. Die Vorgesetzten und Ausbildenden haben die Aufgabe

- gegenüber Hinweisen auf sexuelle Belästigung sensibel zu sein und ihnen nachzugehen,
- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten Gesprächen mit den betroffenen und den beschuldigten Personen den Sachverhalt festzustellen und einvernehmliche Regelungen anzustreben sowie,
- falls arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen für erforderlich gehalten werden, die jeweilige personalführende Stelle zu unterrichten.

Die Vorgesetzten haben auf Wunsch der Betroffenen Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, dass die sexuelle Belästigung gegenüber Dritten fortgesetzt wird.

Vorgesetzte, denen nachgewiesen wird, dass sie als Verantwortliche einem ihnen bekannt gewordenen Tatbestand nicht nachdrücklich genug entgegengetreten sind, verletzen damit ihre Dienstaufsicht und können dadurch selbst eine Dienstpflichtverletzung begehen.

Es wird allen Beschwerden und Hinweisen nachgegangen. Über eingeleitete Maßnahmen informiert die Leitung Personal und Organisation den Oberbürgermeister, die Gleichstellungsstelle und den Personalrat, sofern dem nicht übergeordnete Interessen entgegenstehen.

1.3 Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle unterstützt betroffene Personen unter Wahrung strengster Diskretion in Fällen von Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking.

Die Beteiligung der Gleichstellungsstelle an den durch die Dienststelle eingeleiteten Ermittlungen und Maßnahmen erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Regelungen.

Die Gleichstellungsstelle kann Maßnahmen vorschlagen, die den Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung oder Stalking am Arbeitsplatz verbessern.

1.4 Ansprechpartnerinnen (Frauenfürsprecherinnen) und Ansprechpartner

Die Dienststelle benennt auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten mit Zustimmung des Personalrates Ansprechpartnerinnen (Frauenfürsprecherinnen), die weibliche Beschäftigte im Sinne dieser Dienstvereinbarung während der Arbeitszeit und unter Wahrung strengster Diskretion beraten.

Für männliche Beschäftigte, die von Belästigung, sexueller Belästigung oder Stalking betroffen sind, steht je ein vom Personalrat und, auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten, von der Dienststelle benannter Ansprechpartner zur Verfügung.

Die benannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden in der Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung namentlich mit Dienststelle und Diensttelefonnummer aufgeführt, einschließlich der vom Personalrat benannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Eventuelle Änderungen werden im Mitteilungsblatt angezeigt.





Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner können von den Betroffenen jederzeit als „Person des Vertrauens“ in Anspruch genommen werden, sie werden dazu entsprechend geschult. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern darf durch ihre Tätigkeit kein Nachteil entstehen.

2. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Kernverwaltung und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Als Dienststelle ist jeder Ort zu verstehen, an dem Dienstgeschäfte durchgeführt werden.

Die Dienstvereinbarung soll Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch im Außenkontakt mit Besucherinnen und Besuchern oder sonstigen Dritten verhindern.

3. Verbotene Verhaltensweisen

Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking sind verboten.

Als **Belästigung** gelten unerwünschte Verhaltensweisen,

- die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder der sexuellen Identität verletzt wird und
- die ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen (vergleiche § 3 Absatz 3 AGG).

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu zählen unter anderem

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts wie zum Beispiel
 - anzügliche, beleidigende Bemerkungen und Witze,
 - auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen oder Ähnliches,
- sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen wie zum Beispiel
 - das Zeigen oder Anbringen frauen- oder männerfeindlicher Texte, Aufkleber und Bilder in den Diensträumen oder Dienstfahrzeugen,
 - das Kopieren, Verwenden oder die Nutzung pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen in den Diensträumen oder Dienstfahrzeugen.

Stalking ist nach § 238 Strafgesetzbuch (StGB) eine unbefugte Nachstellung.

Sie liegt vor, wenn beharrlich

- die räumliche Nähe eines anderen aufgesucht wird,
- unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln, sonstiger Mittel der Kommunikation oder über Dritte versucht wird, Kontakt herzustellen,
- unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen aufgegeben werden oder Dritte veranlasst werden, Kontakt aufzunehmen,
- mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit (auch von nahestehenden Personen) gedroht wird oder
- eine vergleichbare Handlung vorgenommen wird und dadurch die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.

4. Rechte betroffener Beschäftigter

Es ist das Recht aller Betroffenen, gegen Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking vorzugehen (Beschwerderecht nach § 13 AGG).

Ist die persönliche Zurechtweisung durch Betroffene und/oder durch ins Vertrauen gezogene Personen erfolglos oder erscheint sie als unangebracht, kann sie/er sich an

- die Leitung Personal und Organisation,
- die Abteilung Personalentwicklung,
- den betriebsärztlichen Dienst,
- die Gleichstellungsstelle,
- die Ansprechpartnerinnen (Frauenfürsprecherinnen) und Ansprechpartner (siehe Anlage),
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Personalvertretung oder
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung wenden.

Sie/Er wird dort unter Wahrung strengster Diskretion unterstützt und beraten. Ist es ihr/sein erklärter Wille, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr/ihm vereinbart und abgestimmt.

Bei einem arbeitsgerichtlichen Verfahren bzw. disziplinarrechtlichen Ermittlungsverfahren sowie bei Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gewährleistet die Dienststelle auf Antrag der Betroffenen anwaltlichen Beistand, sofern dieser nicht von dritter Seite gewährt wird.

Betroffene dürfen keine Nachteile erleiden, wenn sie ihre Rechte nach dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen oder sich weigern Anweisungen auszuführen, die gegen diese Dienstvereinbarung verstoßen (vergleiche §16 AGG).

5. Maßnahmen zur Prävention

Besondere Fort- und Weiterbildungen zu diesem Thema – auf Wunsch auch getrennt für Frauen und Männer - werden von der Personalentwicklung angeboten und sind für Teilnehmerinnen/Teilnehmer im Rahmen der Führungskräftefortbildungen verpflichtend. Allen Führungskräften wird die regelmäßige Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen empfohlen.

Ein Leitfaden für Vorgesetzte zum Umgang mit sexueller Belästigung und ein Leitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Verfügung gestellt.

Diese Dienstvereinbarung wird – mit Gegenzeichnung – Bestandteil aller neuen Arbeitsverträge der Stadt Solingen sein.

6. Sanktionen

Sanktionen sollen künftige Belästigungen, sexuelle Belästigung und Stalking verhindern und allen Beschäftigten der Stadt Solingen vor Augen führen, dass diese Verhaltensweisen nicht toleriert werden.

Die Dienststelle verpflichtet sich, Vorwürfen über Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking umgehend nachzugehen und unverzüglich die erforderlichen Schritte vorzunehmen. Je nach Schwere des Vorfalles können beispielsweise folgende Sanktionen veranlasst bzw. eingeleitet werden:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot von Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking,
- Verpflichtung zu einer themenbezogenen Fortbildung zum nächstmöglichen Termin,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- mündlicher oder schriftlicher Verweis,
- Abordnung/ Umsetzung/ Versetzung in eine andere Abteilung/ an einen anderen Arbeitsort,
- schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung bzw. die entsprechenden beamtenrechtlichen Konsequenzen,



- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- förmliches Disziplinarverfahren,
- Strafanzeige durch die Dienststelle.

In Personalakten muss ein entsprechender Vorwurf als solcher gekennzeichnet sein und darf nicht anders begründet werden.

Falls Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nachgewiesen wurde, dass sie Kolleginnen oder Kollegen oder im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit Dritte belästigt, sexuell belästigt oder durch Stalking belästigt haben, sind sie für Vorgesetztenpositionen und als Auszubildende grundsätzlich nicht geeignet.

Für solche Positionen sind sie erst dann wieder zu berücksichtigen, wenn die Leitung Personal und Organisation unter Beteiligung der Gleichstellungsbefragten und des Personalrates nach entsprechenden Gesprächen sowie der Bewertung des weiteren Verhaltens der/des Betroffenen über einen angemessenen Zeitraum hinweg zu dem Ergebnis kommen, dass sie in Zukunft Gewähr bieten, sich entsprechend dieser Dienstvereinbarung zu verhalten, z.B. durch den Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Tätertherapie.

7. Bekanntmachung der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung nebst Anlagen ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen. Es werden alle Informationsmöglichkeiten, z. B. Intranet, Mitteilungsblatt, zur Information genutzt.

8. Anlagen

Die aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung:

- Liste der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner
- Leitfaden für Vorgesetzte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Leitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

9. Salvatorische Klausel

Diese Dienstvereinbarung kann bei Notwendigkeit auch in Teilen einvernehmlich zwischen Dienststelle und Personalrat geändert oder erweitert werden, ohne dass die Dienstvereinbarung als Ganzes hiervon betroffen ist (z. B. Anlagen).

10. Inkrafttreten, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie löst die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung vom 14.02.1998 ab, die gleichzeitig außer Kraft tritt.

Die Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die geltende Dienstvereinbarung bleibt solange in Kraft, bis eine nachfolgende Vereinbarung abgeschlossen ist.

Solingen, den 03.07.2012

Nadja Sill

Oberbürgermeister

Thomas Jort

Personalratsvorsitzender

Gesetzliche Grundlagen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 18.08.2006
Gesetz zur Strafbarkeit beharrlicher Nachstellungen vom 22.03.2007
§ 238 StGB

Anlage 1

Leitfaden für Vorgesetzte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Vorgesetzte tragen besondere Verantwortung!

Sie haben eine Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sind zum Schutz verpflichtet und müssen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aktiv gegen sexuelle Belästigungen vorgehen.

Auch auf Vermutungen sollte bereits reagiert werden.

Grundsätzlich gilt: Ein positives Arbeitsklima kann sich nur in einem Umfeld entwickeln, in dem es keine Diskriminierung gibt.

So können Vorgesetzte vorbeugen

Seien Sie Vorbild!

Pflegen Sie einen positiven und respektvollen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Achten Sie auf ein gutes Arbeitsklima und nehmen Sie Veränderungen wahr.

Sensibilisieren Sie für die Thematik!

Informieren Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über Dienstanweisungen und rechtliche Grundlagen.

Beziehen Sie Stellung!

Reagieren Sie auch auf kleine Anzeichen, zum Beispiel auf peinliche Bemerkungen in der Dienstbesprechung.

Definition im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbareres Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (§ 3 Abs. 3 AGG)

Verhalten bei Vorfällen

Verschaffen Sie sich Klarheit!

Sprechen Sie die betroffene Person an.
Bieten Sie Unterstützung an.

Nehmen Sie die betroffene Person ernst!

Ob eine Handlung oder Äußerung eine sexuelle Belästigung ist, hängt vom Empfinden und der Wahrnehmung der betroffenen Person ab.
Raten Sie der Person, sich Notizen in Form eines Tagebuches zu machen.
Vertraulichkeit ist absolute Voraussetzung für jedes Gespräch.

Treffen Sie Maßnahmen nur im Einverständnis mit der betroffenen Person!

Wenn die betroffene Person es wünscht, beziehen Sie eine von ihr gewählte Vertrauensperson mit ein.

Schützen Sie die betroffene Person!

Vermitteln Sie Kontakte zu Beratungsstellen, z. B. Frauenberatungsstelle (Tel. 55470) oder Weißer Ring (Tel. 315813).

Weisen Sie die betroffene Person ggf. auf das Angebot der anonymen Spurensicherung hin (im Städtischen Klinikum oder durch den Betriebsarzt).
Nach Sexualstraftaten besteht die Möglichkeit, Spuren anonym zu sichern, um ggf. zu einem späteren Zeitpunkt noch Strafanzeige stellen zu können.
Näheres weiß die Frauenberatungsstelle oder der Weiße Ring (s. o.).



Holen Sie Informationen und Unterstützung ein!

Gleichstellungsstelle, Personalabteilung und Personalrat stehen Ihnen zur Verfügung. Bei Bedarf verschaffen Sie sich Informationen zum weiteren Vorgehen **ohne** die Nennung des Namens der betroffenen Person.

Ziehen Sie eine Strafanzeige in Betracht!

Sprechen Sie sich dazu mit der Personalabteilung ab. Behandeln Sie den Vorfall als Arbeitsunfall, der meldepflichtig ist.

Dokumentieren Sie!

Halten Sie in Vermerken fest, was Ihnen von wem wann mitgeteilt wurde. In einem möglichen Straf- oder Disziplinarverfahren kommt es auf Ihre Wahrnehmungen an.

Anlage 2

Leitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wenn ich (sexuell) belästigt werde....

1. Schritt: Setzen Sie Grenzen !

Zeigen Sie der belästigenden Person sofort und unmissverständlich, dass Sie das unerwünschte Verhalten nicht akzeptieren. Beispielhafte Sätze sind:

- „Sprechen Sie nicht so mit mir / über mich!“
- „Das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Fassen Sie mich nicht an!“
- „Stop!“

Sie können die Aufforderung notfalls auch vor anderen wiederholen oder der belästigenden Person schriftlich Ihren Unwillen mitteilen. Wenn Sie sich von Kunden oder Kundinnen belästigt fühlen, melden Sie sich bei Ihrem oder Ihrer direkten Vorgesetzten.

2. Schritt: Machen Sie sich Notizen / Führen Sie ein Tagebuch !

Es hilft Ihnen bei Gesprächen mit Vorgesetzten und Ansprechpersonen weiter.

Notieren Sie den Vorfall / die Vorfälle (belästigende Person, Datum, Zeit, Ort, Gesten, Art der Übergriffe, Zeugen und Zeuginnen).

Zudem ist es ratsam, Beweismaterial aufzubewahren und nicht zu vernichten. Bewahren Sie diese Notizen auch auf, wenn Sie sich gegen ein sofortiges Reagieren entscheiden – manches Opfer entscheidet sich zum Schutz anderer oder wenn es wieder losgeht später noch zu einem Vorgehen.



3. Schritt: Nehmen Sie Ihr Recht auf Beratung und Unterstützung in Anspruch !

Vorgesetzte, Personaldienste, die Gleichstellungsstelle, der Personalrat und benannte Ansprechpartnerinnen stehen Ihnen für ein Gespräch zur Verfügung.

Maßnahmen zu Ihrem Schutz werden nur mit Ihrem Einverständnis ergriffen !!!!

4. Schritt: Ziehen Sie ggf. Personen hinzu, die der Schweigepflicht unterliegen

Zur Verhinderung weiterer Belästigungen, auch gegenüber dritten Personen, können Sie jederzeit eine Person, die der Schweigepflicht unterliegt (z. B. Arzt, Seelsorgerin, Anwältin), ins Vertrauen ziehen und diese beauftragen, die Dienststelle anonym über den Vorfall zu informieren.

Wenn ich erfahre, dass ein Arbeitskollege oder eine Kollegin belästigt wird....

- Bieten Sie Unterstützung an!
- Sprechen Sie die Kollegin oder den Kollegen an, wenn Sie denken oder merken, dass sie oder er belästigt werden.
- Ermünten Sie sie, sich zur Wehr zu setzen und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.
- Begleiten Sie Betroffene zu Gesprächen.
- Stellen Sie sich als Zeuge oder Zeugin zur Verfügung.

So kann sich sexuelle Belästigung äußern...

Hier einige Beispiele, es sind auch andere Formen möglich:

- Anzügliche Bemerkungen oder Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- Sexistische Bemerkungen oder Witze
- Aufdringliche oder taxierende Blicke
- Vorzeigen, Aufhängen und Auflegen von pornografischem Material
- E-Mails oder SMS mit pornografischem oder sexistischem Inhalt
- Zweideutige Aufforderungen oder Einladungen, die unerwünscht sind
- Unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen bzw. Androhung von Nachteilen
- Sexuelle Übergriffe im strafrechtlichen Sinn (Drohung, Nötigung und Vergewaltigung)





Kontaktpersonen/-institutionen, Telefonnummern....

Konzernservicedienst Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin (Betriebsärztlicher Dienst)

www.intranet.solingen.de -> Rathaus online -> Intranet -> KSD Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

Bernhard Kommerell 547 - 2296

Frauenberatungsstelle 554 70

Gleichstellungsstelle

www.gleichstellung.solingen.de

Gisela Köller-Lesweng 290 - 2724

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Ansprechpartnerinnen

Brigitte Möllers, SD 40-3 290 - 6321
Marina Laimann, SD 32-10 290 - 3727
Petra Marenbach, SD 51-22 290 - 2716
Danijela Potecin, SD 59-25 290 - 3974
Astrid Baden, TBS, 90-302 290 - 4770

Personalrat

Doris Roseacker 290 - 6818

Ansprechpartner

Andreas Salzmann, SD 10-22 290 - 2130
Christian Döveling, 67-53 599 943

Personalrat

Ulrich Vogt, SD 20-2 290 - 2155

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. **Gesetzliche Bestimmungen**
2. **Statistik /Analyse der Beschäftigtenstruktur**
 - 2.1 Handlungsfelder
3. **Maßnahmen zu den Zielen im Bereich Personalentwicklung**
 - 3.1 Stellenausschreibungen
 - 3.2 Vorstellungsgespräche
 - 3.3 Geschlechtergerechte Formulierung
 - 3.4 Fort – und Weiterbildung
 - 3.5 Demografie-/NachfolgeManagement
4. **Gremien**
5. **Maßnahmen zu den Zielen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**
 - 5.1. Arbeitszeit und Teilzeit
 - 5.2. Beurlaubung und Elternzeit
6. **Sonstige Maßnahmen**
 - 6.1. Gesundheitsförderung
 - 6.2. Angebote der Gleichstellungsbeauftragten
 - 6.3 Zusammenarbeit
7. **Gültigkeit**



Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter,

erstmalig in diesem Jahr wurde ein eigener Frauenförderplan für die Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH erstellt.

Trotz des offiziellen Begriffes „Frauenförderplan“ berücksichtigt dieser nicht nur die Interessen der weiblichen Beschäftigten, sondern enthält u.a. in den Bereichen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Maßnahmen, von denen Frauen und Männer profitieren können.

Die Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH ist vor allem geprägt von klassischen Frauenberufen. Der Frauenanteil liegt bei 86,4 %.

Der größte Teil der Mitarbeiterinnen sind Teilzeitkräfte mit Familienpflichten. Neben den Frauen sollen Männer gleichermaßen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden.

In den Bereichen Qualifizierung in Teilzeit, Begleitung in Beurlaubungsphasen und der Frage der traditionellen Rollenzuweisungen soll der Frauenförderplan Denkprozesse anstoßen. Er ist Bestandteil der Personalplanung und –entwicklung.

Alle Führungskräfte, insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung, sind aufgefordert, den Gleichstellungsauftrag mitzutragen und umzusetzen.

Bei der Erstellung des Frauenförderplans waren das Personalmanagement, der Betriebsrat und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Der Frauenförderplan wird mit der Veröffentlichung durch den Geschäftsführer in Kraft gesetzt.

Solingen, Februar 2014

P. Knocib
Geschäftsführer

A. J. d.
Gleichstellungsbeauftragte

1. Gesetzliche Bestimmungen

Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gleichberechtigungsgebot.

„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.“

Weiter umgesetzt wird diese Forderung auf Bundesebene durch das

- allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie den
- Landesgleichstellungsgesetzen der Länder. (LGG)

Der Gesellschaftsvertrag der Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH vom 17.02.2011 regelt in § 26 die Gleichstellung in folgender Formulierung:

„Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung findet entsprechend Anwendung.“

Dazu gehören u.a. die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und die Erarbeitung eines Frauenförderplans (FFP).

Gegenstand dieses Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, mehr Frauen in Führungspositionen und der Bereich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Frauenförderplan gilt für 3 Jahre und wird dann fortgeschrieben.

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH und wird nachrichtlich als Anhang im Frauenförderplan der Stadt Solingen erscheinen.

2. Analyse/Statistik der Beschäftigtenstruktur

Die Auswertung der Personaldaten erfolgte zum Stichtag 31.12.2013. Die Statistiken der Personalverwaltung werden geschlechtsspezifisch erfasst.

Beschäftigt waren zu diesem Zeitpunkt 397 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 343 Frauen und 54 Männer. Der Frauenanteil liegt somit bei 86,4%.

Bei den Frauen sind bei 83 Vollzeitbeschäftigten die 211 Teilzeitbeschäftigten deutlich in der Mehrzahl. Bei den Männern liegt das Verhältnis bei 31 Vollzeitbeschäftigten zu 10 Teilzeitbeschäftigten.

Ausgeglichenere stellt sich das Verhältnis bei den Auszubildenden und den im Praktikum befindlichen Beschäftigten dar. Hier sind es bei 36 Personen 25 Mitarbeiterinnen und 11 Mitarbeiter.

90 Beschäftigte der Altenzentren, davon 83 weibliche, befinden sich in der Altersgruppe 55+.

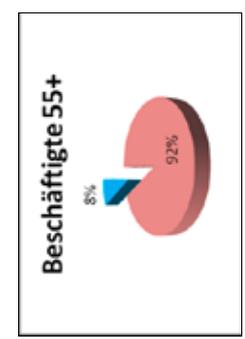
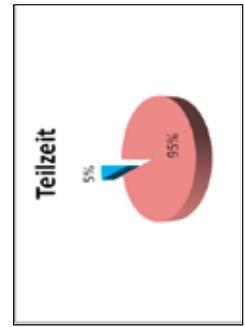
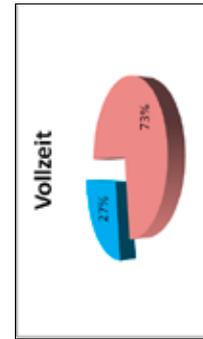
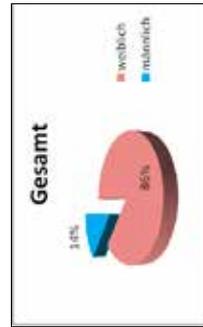
In den nächsten 3 Jahren sind keine planmäßig rentenbedingt ausscheidenden Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger zu erwarten.

In Elternzeit, im Beschäftigungsverbot und beurlaubt sind zum Stichtag 11 Frauen. Seit Änderung der gesetzlichen Bestimmungen haben bei den Altkernzentren 3 Männer die Elternzeit in Anspruch genommen, jedoch nur jeweils für die Dauer von 2 Monaten.

Bei der Bekleidung von Führungspositionen im gehobenen und höheren Dienst ist der Anteil der Frauen mit 88,5% im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten adäquat vertreten.

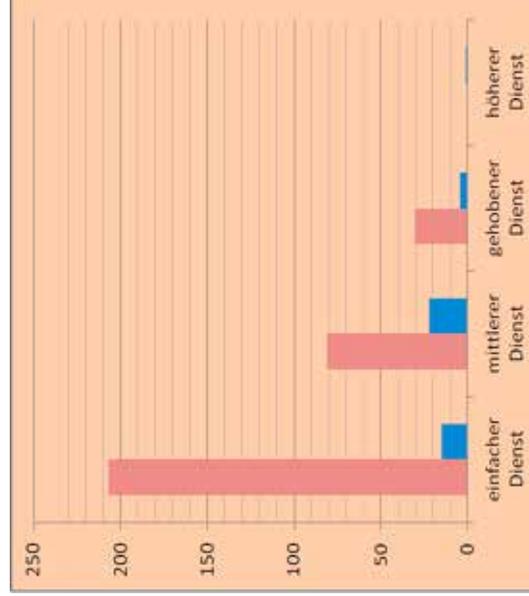
Beschäftigtenstruktur am 31.12.2013

	weiblich	männlich	Gesamt
Gesamt	343	54	397
prozentual	86,40	13,60	
Vollzeit	83	31	114
prozentual	72,81	27,19	
Teilzeit	211	10	221
prozentual	95,48	4,52	
Minijob	24	2	26
prozentual	92,31	7,69	
Azubis/Prakt	25	11	36
prozentual	69,44	30,56	
Beschäftigte 55+	83	7	90
prozentual	92,22	7,78	
prozentual zur Gesamtzahl	20,85	1,76	



in Elternzeit	8	0	8
	100,00	0,00	
Beschäftigungsverbot	2	0	2
	100,00	0,00	
beurlaubt	1	0	1
	100,00	0,00	

einfacher Dienst	207	15	222
E-Gr. 1 - 4a	93,24	6,76	
mittlerer Dienst	81	22	103
E-Gr. 5 - 8a; 5 6 - 5 8	78,64	21,36	
gehobener Dienst	31	4	35
E-Gr. 9 - 12; 5 9 - 5 12u	88,57	11,43	
höherer Dienst	0	1	1
E-Gr. 13 - 15	0,00	100,00	
Gesamt	319	42	361
	88,37	11,63	



2.1 Handlungsfelder

Bei einem Frauenanteil von 86,4% und einem Anteil von weiblichen Führungskräften von 88,5% sind die im LGG beschriebenen Forderungen der Beseitigung von Unterrepräsentanzen und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bereits erfüllt.

Der Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll daher in den nächsten Jahren primär im Focus stehen.





3. Maßnahmen zu den Zielen im Bereich der Personalentwicklung

Die Grundlagen der Personalentwicklung sind im Qualitätsmanagement der Altenzentren formuliert. Gleichberechtigte Personalentwicklung ist eine Führungsaufgabe und wird kontinuierlich wahrgenommen.

3.1 Stellenausschreibungen - § 8 LGG

Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den hinterlegten Anforderungsprofilen des zu besetzenden Arbeitsplatzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über die geplante Stellenausschreibung informiert und am Auswahlverfahren beteiligt. Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass beide Geschlechter sich angesprochen fühlen.

Es werden Maßnahmen ergriffen, die traditionellen Frauenberufe für Männer zu öffnen. Es wird jährlich in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen und dem Kompetenzzentrum des Bergischen Städtedreiecks ein „Boys Day“ angeboten, um Bewerbungen von Jungen und Männern zu fördern.

Bei Stellenbesetzungen werden die organisatorischen Voraussetzungen geprüft, ob Teilzeitarbeit auch bei Stellen mit Führungsaufgaben möglich ist.

3.2 Vorstellungsgespräche und Auswahlkriterien - §§ 9, 10 und 17 LGG

Bei Vorstellungsgesprächen wird neben dem Betriebsrat auch die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligt.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen oder familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Erfahrungen aus der Familienarbeit werden bzgl. der sozialen Kompetenzen als qualifikationsrelevant berücksichtigt.

3.3 Geschlechtergerechte Formulierung/Sprache - § 4 LGG

Die im LGG festgelegte Forderung einer geschlechtergerechten Sprache wird bei den Altenzentren im internen und externen Schriftverkehr, in Verträgen und Vordrucken umgesetzt.

Im Internetauftritt werden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt.

Die Beschäftigten und insbesondere die Führungskräfte werden für geschlechtsneutrale Formulierungen sensibilisiert.

3.4 Fort- und Weiterbildung - § 11 LGG

Bei der Erstellung der Fortbildungsangebote kooperieren die Fortbildungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte, um die Belange der Chancengleichheit zu fördern.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten oder zu betreuenden Angehörigen sowie beurlaubten Beschäftigten wird die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise ermöglicht.

Entstehen für die Kindesbetreuung von Kindern unter 12 Jahren Kosten, werden diese im Rahmen des § 11 LGG erstattet.

Fortbildungswünsche werden regelmäßig bei den Beschäftigten erfragt.

Fortbildungen werden verstärkt in Teilzeitform angeboten.

Bei der Planung werden die Schulferienzeiten berücksichtigt.

Es werden Angebote konzipiert, die auch Beschäftigte mit geringeren Qualifikationen ansprechen.

Es werden Weiterbildungen mit Zertifizierungen oder qualifizierten Weiterbildungsabschlüssen angeboten.

3.5 Demografische Entwicklung/NachfolgeManagement

Die Quote der Beschäftigten über 55 Jahre zum Stichtag 31.12.2013 betrug 22,61%. 99,22% der Beschäftigten über 55 Jahre sind weiblich.

Die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten sollen näher beleuchtet werden. Perspektivisch sollen zudem Instrumente für die Nachfolgeplanung von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern erarbeitet werden. Ein Auftrag zur Entwicklung eines NachfolgeManagements für Funktionsstellen sowie die Prüfung von gezielten Maßnahmen für ältere Beschäftigte wurde an den Qualitätszirkel Personalmanagement erteilt.

4. Gremien - § 12 LGG

Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Im Betriebsrat sowie im Aufsichtsrat der Altenzentren spiegelt sich das betriebliche Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten wider.

5 . Maßnahmen zu den Zielen der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

5.1 Arbeitszeit und Teilzeit - § 13 LGG

Die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen wird bei den Altenzentren für Frauen und Männer ermöglicht.

Beschäftigte, die eine Teilzeitregelung beantragen, werden auf die Folgen ihrer ermäßigten Arbeitszeit hingewiesen. Vor dem Hintergrund der Sicherstellung existenzsichernder Einkommen können Teilzeitregelungen individuell vereinbart werden.

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitarbeitsplätze sind auch im Bereich der Leitungsaufgaben möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Aktuell wird eine neue Betriebsvereinbarung zur Schichtdienstarbeitszeit entwickelt, die im Wesentlichen drei wichtige Punkte enthalten wird, nämlich ein hohes Maß an selbstbestimmter Flexibilität, ein hohes Maß an Verlässlichkeit geplanter freier Tage, aber auch die alzeitige Sicherstellung des Dienstbetriebes.

5.2 Beurlaubung und Elternzeit - §14

Die gesetzlichen Bestimmungen bei Beurlaubungen, bei Mutterschutz, Elternzeit oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger werden vom Betrieb bereits vollständig umgesetzt. Beschäftigte, die eine der vorgenannten Möglichkeiten der Freistellung in Anspruch genommen



haben, werden personell oder organisatorisch bis zu ihrer Rückkehr ersetzt. Die Möglichkeiten der Beurlaubung und die Inanspruchnahme von Elternzeit werden bei Frauen und Männern gleichermaßen gefördert.

Beurlaubung aus familiären Gründen führt nicht zum Karriereknick. Familiär erworbene Fähigkeiten werden als Ressourcen gewertet.

Vor Antritt der oben genannten Maßnahmen führen Vorgesetzte und Beschäftigte ein Gespräch über die weiteren beruflichen Perspektiven mit u. a. folgenden Inhalten (Perspektivgespräch) :

- Beschäftigte werden auf die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung hingewiesen.
- Sie werden zu offenen Veranstaltungen (z.B. Sommerfest) aktiv eingeladen.
- Sie werden in Kooperation mit dem Betriebsrat zu Betriebsversammlungen eingeladen.
- Zum Qualifikationserhalt werden Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen angeboten.

Inhalt und Vereinbarungen der Perspektivgespräche werden dokumentiert.

Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen können sich an die sozialen Dienste der Häuser oder die Gleichstellungsbeauftragte zwecks Beratung oder Vermittlung von Hilfeleistungen wenden. Nach der Beurlaubung werden sie entsprechend der im Qualitätshandbuch hinterlegten Standards der fachbezogenen Einarbeitung und allgemeinen Einweisung neu eingearbeitet.

Es werden ausdrücklich auch Männer beraten, die Möglichkeit der Beurlaubung in Anspruch zu nehmen. Vorgesetzte fördern dies und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Alltag.

6. Sonstige Maßnahmen

6.1 Gesundheitsförderung

Für die Gesunderhaltung der Beschäftigten werden Maßnahmen angeboten, bei denen auch geschlechtsspezifische Gesundheits- bzw. Krankheitsfaktoren Berücksichtigung finden. Grundlage hierfür sind die Daten der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 2012, die in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Betriebsrat erfolgte.

Die Maßnahmen werden zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch in Teilzeit angeboten.

Beurlaubte Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit sowie Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen werden über aktuelle Angebote benachrichtigt. (Siehe Perspektivgespräch)

6.2 Angebote der Gleichstellungsbeauftragten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet niederschwellige Beratungsangebote für alle Beschäftigten in Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung an. Sie bietet Unterstützung bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und vermittelt weitere Unterstützungsangebote im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit.

6.3 Zusammenarbeit

Der Betriebsrat, die Geschäftsführung und die Gleichstellungsbeauftragte tauschen sich regelmäßig aus. Sie erarbeiten gemeinsam Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung.

Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert mit den Gleichstellungsbeauftragten des Konzerns Stadt Solingen und dem Familienbüro der Stadt Solingen u. a. bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

7. Gültigkeit

Der Frauenförderplan gilt 3 Jahre und ist für alle Beschäftigten der Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH verbindlich.

Frauenförderplan

der Stadt-Sparkasse Solingen

für die Zeit vom 01.01.2001 bis 31.12.2003

(wird in unserem Haus jährlich fortgeschrieben, sofern es keine Anpassungen gibt)

I. Zielsetzung

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine grundgesetzlich geförderte Gemeinschaftsaufgabe und wird deshalb auch von der Stadt-Sparkasse Solingen beachtet.

Um Leistungspotentiale zu entwickeln und auszubauen, sind gezielte Fördermaßnahmen unabdingbar. Hinsichtlich ihrer internen Zielsetzung praktiziert die Sparkasse die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Die gleichberechtigte Förderung der beruflichen Entwicklung ist für die Sparkasse im Interesse der personal wirtschaftlich gebotenen Entwicklungsmaßnahmen und zur Erreichung eines Höchstmaßes an Kundenorientierung ein fester Bestandteil des Personalkonzepts und wird von allen Fachbereichen gleichermaßen wahrgenommen.

Um diese Gleichbehandlung weiterhin zu gewährleisten, sind die Führungskräfte gefordert. Sie tragen eine besondere Verantwortung für die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Alle Führungskräfte haben im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, an dieser Aufgabe konstruktiv mitzuarbeiten und sich am aktiven Ausbau und der Umsetzung des Frauenförderplans zu beteiligen. Dies gilt insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Personalverwaltung und Personalentwicklung.

Mitarbeit bedeutet die praktische Umsetzung von Maßnahmen, die auf der Basis dieses Frauenförderplans erforderlich werden.

II. Rechtsgrundlage

Am 10. November 1999 ist das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Kraft getreten. Für die Sparkassen finden die §§ 1 bis 4, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung.

Das Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Aufgrund dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert soweit Benachteiligungen bestehen. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden.

Der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern soll grundsätzlich Rechnung

getragen werden; im Schriftverkehr ist auf eine sprachliche Gleichbehandlung zu achten.

Für einen Zeitraum von jeweils 3 Jahren hat die Sparkasse nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NW (§ 5 a LGG) einen Frauenförderplan zu erstellen und fortzuschreiben. Gegenstand des Frauenförderplans sind (§ 6 LGG):

- ◆ Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der Gleichstellung
 - ◆ Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - ◆ Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Die Umsetzung der gesetzlich geforderten Maßnahmen hat die Sparkasse durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten mit dem Ziel einer Verwirklichung der Gleichstellung in bestmöglicher Weise (§ 2 Abs. 2 LGG).

III. Statistische Grundlagen

Die Konzipierung konkreter Maßnahmen und ihre Einbeziehung in das Personalentwicklungskonzept erfordert die statistische Aufbereitung relevanter Personaldaten der Sparkasse.

Die Feststellung der aktuellen Personalsituation in einer Beschäftigtenstrukturanalyse ist die Grundlage für eine wirkungsvolle Frauenförderung. Die Erhebung per 31. Dezember 2000 bezieht sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt-Sparkasse Solingen.

Die Analyse liefert Daten zu Personalbestand, Geschlechtsstruktur und Vergütungsgruppen, aus denen sich, über die in unserem Hause bereits seit vielen Jahren bewährten praktizierten Maßnahmen hinaus, Möglichkeiten und Notwendigkeiten für eine gezielte Frauenförderung ableiten lassen.

IV. Prognose der Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Personal- und Kostensituation wird in den nächsten Jahren die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rückläufig sein, wobei sich im Verhältnis der weiblichen und männlichen Bediensteten nur marginale Veränderungen der Belegschaft ergeben dürften.

Soweit möglich, wird die Stadt-Sparkasse Solingen bemüht sein, den Frauenanteil in qualifizierten Positionen angemessen auszuweiten.

V. Ergebnisse

Der Anteil der Frauen in der Stadt-Sparkasse Solingen beträgt 63,84 %, damit werden bei der Sparkasse 505 Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht ab den Stellen der Vergütungsgruppe IV a



BAT aufwärts. In den nach § 7 Abs. 3 LGG maßgeblichen Gruppen bemisst sich der unterrepräsentierte Frauenanteil in der Laufbahngruppe II - I BAT mit 85,29 %. In der Gruppe V b - III BAT werden insgesamt 316 Personen beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Angestellten bemisst sich mit 198 Mitarbeiterinnen auf 125 % und liegt somit deutlich höher als der erforderliche Anteil.

Die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern konkretisieren sich damit auf die Qualifizierung und Förderung zur Übernahme von Fach- und Führungsaufgaben.

VI. Maßnahmen zur Personalentwicklung

Die Übernahme höherwertiger Stellen und von Leitungspositionen setzt neben praktischen Erfahrungen eine fachliche Qualifizierung voraus. Dem trägt das Personalentwicklungs-konzept der Stadt-Sparkasse Solingen Rechnung. Schwerpunkte dieses Konzeptes sind transparente Entwicklungsmöglichkeiten, regelmäßige Begleitung und Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kommunikation über Anforderungen und Potentiale. Die bedarfsorientierte Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf die vorhandenen persönlichen Potentiale abgestimmt.

Die Entwicklungswege in unserem Haus im Markt-, Betriebs- und Stabsbereich werden beispielhaft dargestellt. Die Darstellung von modellhaften Entwicklungswegen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Hilfe zu ihrer beruflichen Orientierung sein. Es werden Beispiele der Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung in den einzelnen Bereichen aufgezeigt. Individuelle Entwicklungswege werden in einem persönlichen Gespräch mit der Personalentwicklung erörtert.

Aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenstellungen in den einzelnen Arbeitsbereichen in unserer Sparkasse sind die Anforderungen an persönliche Eigenschaften, Kenntnisse und Verhaltensmerkmale sehr differenziert. Interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch das Aufzeigen von Anforderungsprofilen zusammen mit den Entwicklungswegen eine Orientierung über ihre berufliche Perspektive gegeben.

Neben der individuellen beruflichen Förderung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss aber auch den Anforderungen und dem Bedarf der Stadt-Sparkasse Solingen Rechnung getragen werden.

VII. Maßnahmen, die unmittelbar auf die Steigerung des Frauenanteils unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen zugeschnitten sind und gleichzeitig den Anforderungen und dem Bedarf der Stadt-Sparkasse Solingen Rechnung tragen und ökonomisch vertretbar sind.

- ◆ Berücksichtigung bei Weiterbildungsmaßnahmen
- ◆ Verstärkte Nutzung des bereits bestehenden Angebotes zur Teilnahme an Führungsseminaren, soweit die fachlichen Voraussetzungen gegeben sind.
- ◆ Initiierung von Qualifikationsmaßnahmen
- ◆ Gezielte Fortbildung in den von Frauen dominierten Arbeitsbereichen (z. B. für Servicekräfte).
- ◆ Förderung der Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte
- ◆ An Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können Frauen unabhängig vom Beschäftigungsgrad teilnehmen.
- ◆ Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub
- ◆ Durchführung von Informationsveranstaltungen, in denen über die neuen Entwicklungen in der Sparkasse berichtet wird.
- ◆ Befristeter Einsatz von Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub
- ◆ Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub bei befristeten Vertretungen.
- ◆ Flexible Arbeitszeiten
- ◆ Die Sparkasse ist bemüht, individuelle Wünsche zu Arbeitszeiten zu realisieren, soweit es die betrieblichen Erfordernisse (z.B. Arbeitsanfall sowie räumliche und EDV-mäßige Infrastruktur) gestatten.
- ◆ Flankierende Maßnahmen
- ◆ Job-Sharing, soweit mit Rücksicht auf die Kundenbedürfnisse vertretbar
- ◆ Teilzeitkräfte mit flexiblem Arbeitseinsatz
- ◆ Wiedereingliederungen

Sollingen, den 13. Juni 2001

Der Vorstand

Gleichstellungsbeauftragte

- ◆ Beteiligung an der Aufstiegsfortbildung

Verstärkte Nutzung des bereits bestehenden Angebotes zur Teilnahme am Kundenberaterlehrgang, Fachlehrgang



Vergleich der Beschäftigten per 31.12.2013 zum 31.12.2012 der Stadt-Sparkasse Solingen insgesamt und insbesondere unter Berücksichtigung des Frauenanteils				
	31.12.13	31.12.12	Veränderung Anzahl	Veränderung %
Gesamtanzahl Beschäftigte	647	654	-7	-1,08
Vollzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	371	368	3	0,81
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	179	179	0	0
ohne Bezüge (Freigestellte)	45	60	-15	-33,33
Auszubildende	41	42	-1	-2,44
Frauenanteil Beschäftigte				
Gesamtzahl der banktypisch Beschäftigten (ohne ATZ u. Freigestellte)	542	533		
Anteil Frauen	343	345	-2	-0,58
in %	63,28	64,73		
davon Vollzeitbeschäftigte	172	176	-4	-2,33
davon Teilzeitkräfte	171	169	2	1,17
Auszubildende	17	17	0	0
Frauenanteil in Führungspositionen				
Anteil Führungskräfte - Gesamtzahl	40	40	0	0
Anteil Führungskräfte - Frauenanteil	4	4	0	0
Frauenanteil in den Laufbahngruppen				
EG 12 aufwärts absolut - Gesamtzahl	46	44	2	4,35
EG 12 aufwärts absolut - Frauenanteil	4	4	0	0
EG 12 aufwärts Frauenanteil in %	8,70	9,09		
EG 9 – 11 absolut - Gesamtzahl	275	283	-8	-2,91
EG 9 – 11 absolut - Frauenanteil	170	175	-5	-2,94
EG 9 – 11 Frauenanteil in %	61,82	61,84		
EG 3 – 8 absolut - Gesamtzahl	220	205	15	6,82
EG 3 – 8 absolut - Frauenanteil	168	165	3	1,79
EG 3 – 8 Frauenanteil in %	76,36	80,49		

Jutta GÜLDENRING T. 2923
Gleichstellungsbeauftragte

