

Solingen



Gleichstellungsplan

2019

Solingen

www.gleichstellung.solingen.de



Vertraulichkeit ist uns sehr wichtig!

**Information, Unterstützung
und Beratung zu folgenden
Schwerpunkten:**

- Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Häusliche und sexuelle Gewalt
- Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen

KONTAKT



Gisela Köller-Lesweng

Gleichstellungsbeauftragte

Fon: 0212 290 - 2724

E-Mail: g.koeller@solingen.de



Astrid Hofmann

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Fon: 0212 290 - 2701

E-Mail: a.hofmann@solingen.de



Regina Bonn

Verwaltung

Fon: 0212 290 - 2725

E-Mail: r.bonn@solingen.de

POSTANSCHRIFT:

Klingenstadt Solingen
Gleichstellungsstelle
Walter-Scheel-Platz 1
42651 Solingen



Herausgegeben von:

Klingenstadt Solingen

Der Oberbürgermeister

Gleichstellungsstelle

Walter-Scheel-Platz 1, 42651 Solingen

Druck Klingenstadt Solingen, Druckerei

Stand 03/2019

Bildnachweis Titelseite @ goodluz - fotolia.com

Gedruckt auf nach „Der Blaue Engel“ zertifiziertem Papier.



Vorwort	4
1. Entwicklung im Überblick	5
2. Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen	6
2.1 Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes	6
2.2 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.....	6
2.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	7
2.4 Angebote der Gleichstellungsstelle	7
2.5 Sprache.....	7
3. Zahlen und Analysen	8
4. Prognose, Ziele, Quoten	17
5. Verantwortung der Vorgesetzten	18
6. Digitalisierung/Mobiles Arbeiten	19
7. Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen	20
7.1 Personalentwicklung	20
7.1.1 Führungskräfte(entwicklung).....	20
7.1.2 Fort- und Weiterbildung	20
7.1.3 Gesundheitsförderung	21
7.1.4 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Führungskultur.	21
7.1.5 Beurteilungswesen	21
7.2 Personalakquise	22
7.2.1 Stellenausschreibungen.....	22
7.2.2 Personalauswahlverfahren	22
7.2.3 Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahmen	22
7.3 Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	23
7.3.1 Benennung von Ansprechpartnerinnen	23
7.3.2 Aufgaben der Ansprechpartnerinnen	23
7.3.3 Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung.....	23
7.4 Geschlechtergerechte Sprache.	25
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Frauen und Männer	26
8.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.....	26
8.2 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit	27
8.3 Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten, Pflege- und Familienpflegezeiten.....	27
9. Abbau von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität in Form von Mobbing und sexueller Belästigung	29
10. Entwicklung in den Gesellschaften	30



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!



Vor 100 Jahren wurde in Deutschland endlich auch für Frauen das aktive und passive Wahlrecht eingeführt. Genau 30 Jahre später wurde in der Bundesrepublik das Grundgesetz verabschiedet – mit dem Artikel 3: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

Auf den ersten Blick hat sich seitdem vieles zum Positiven verändert. Die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Mann und Frau stellt hierzulande wohl kaum jemand in Frage. Doch je genauer wir hinschauen, desto klarer wird, dass Frauen und Männer tatsächlich noch nicht in allen Belangen gleichgestellt sind:

- Gleiche Leistung wird noch nicht überall gleichermaßen honoriert.
- Frauen sind nach wie vor wesentlich häufiger im Niedriglohnbereich anzutreffen.
- Ihr Anteil an Führungspositionen ist weiterhin deutlich geringer.
- Die Doppelbelastung von Familie und Beruf haben auch heute noch im Wesentlichen die Frauen zu tragen.

Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist Teil unserer Führungskultur

Als größte Arbeitgeberin der Klingenstein wird die Stadtverwaltung ihrer Vorbildrolle mit einem Anteil von fast zwei Drittel weiblichen Beschäftigten gerecht. Besonders freut es mich, dass auch die Zahl weiblicher Führungskräfte im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan 2014 deutlich gestiegen ist: Wir haben inzwischen eine weibliche Beigeordnete, elf Frauen leiten einen Stadtdienst und 32 eine Abteilung. Zudem bieten wir immer mehr individuelle Arbeitsmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an – und zwar für Frauen und Männer. Dafür wurden wir mit dem „audit berufundfamilie“ von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifiziert.

Das Bekenntnis der Stadt Solingen zur beruflichen und privaten Gleichstellung von Frauen und Männern soll nicht zuletzt auch durch den jetzt vorliegenden neuen Gleichstellungsplan zum Ausdruck gebracht werden, der differenziert die Entwicklung der einzelnen Themenkomplexe nachzeichnet. Lassen Sie uns gemeinsam an einer positiven Veränderung arbeiten – durch Leben und Vorleben!

Ihr

Tim Kurzbach
Oberbürgermeister

1. Entwicklung im Überblick



Auf dem Weg in eine geschlechtergerechte Zukunft!

Wir sind stolz auf das bisher Erreichte! Viele Leuchtturmprojekte kennzeichnen den Weg vom Gleichstellungsplan 2014 bis zur Erstellung des Planentwurfes 2019, darunter Meilensteine mit Alleinstellungscharakter:

- die offene Betriebskita „Klingenbande“ direkt am Rathaus
- Kurzzeitplätze für pflegebedürftige Angehörige
- breitgefächerte flexible Arbeitszeitmodelle
- eine Quote mobilen Arbeitens von ca. 12 % mit steigender Tendenz
- Personalentwicklungs- und Unterstützungsangebote von den Führungskräfteereihen bis zur Krisenintervention durch externe Fachkräfte
- Verwaltungslehrgänge (Qualifikationsmaßnahmen) in Abend- und Wochenendform
- Gleichstellungsbeauftragte in allen Konzern-töchtern - mit großem Netzwerk innerhalb und außerhalb der Stadt Solingen sowie mit regelmäßigem Kontakt direkt zum Oberbürgermeister

Den Elan und die Freude über das bisher Erreichte möchten wir nutzen, um auf dem Weg der Gleichberechtigung voranzugehen und weitere Handlungsfelder zu bearbeiten.

Eine weitere Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird ebenso angestrebt wie eine ausgeglichene Verteilung der Einkommen von Frauen und Männern. Das beginnende Digitalisierungszeitalter wird neue große Herausforderungen auch an die Gleichberechtigung stellen; die Fragen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen immer neue Facetten mit Handlungsbedarf hervor. Prävention und Hilfe im Kontext von sexueller Belästigung müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Den Rahmen für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Arbeiten und Leben zu schaffen, hat in der Stadtverwaltung und auch beim Oberbürgermeister eine hohe Priorität und ist Aufgabe der Gleichstellungsstelle sowie des Personalbereiches. Eine besondere Verantwortung für die Realisierung der Gleichstellung haben dabei die Führungskräfte. Aber nicht nur die Führungskräfte der Verwaltung sind gefordert. Gesellschaftliche Chancengleichheit und Gleichstellung brauchen Verbündete in Politik und Gesellschaft!

Wir sind auf dem Weg und vieles ist schon erreicht worden, wir planen jetzt weiter an der Zukunft!



2. Landesgleichstellungsgesetz NRW

2.1 Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW) aus dem Jahr 1999 wurde Ende 2016 novelliert. Dabei ist der Grundtenor unverändert geblieben:

- Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Abbau bestehender Benachteiligungen sowie
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Wesentliche Zielsetzung ist dabei eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien der öffentlichen Hand. Zur weiteren Umsetzung dieser gesetzlichen Forderung wurde das Landesgleichstellungsgesetz in einzelnen Bereichen reformiert, die hier im Wesentlichen genannt sind:

- ✓ Der bisherige Frauenförderplan wird zum Gleichstellungsplan umbenannt. Damit wird ein grundsätzliches Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot aller Geschlechter deutlicher zum Ausdruck gebracht. Der Gleichstellungsplan richtet sich als besondere Verpflichtung an die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung sowie an alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben.
- ✓ Das Landesgleichstellungsgesetz erwartet konkrete Zielvorgaben im Gleichstellungsplan. Nach spätestens zwei Jahren ist festzustellen, ob diese Ziele erreicht wurden. Gegebenenfalls sind weitere Maßnahmen zu ergreifen. Dies bedingt ein verbindliches Controlling.
- ✓ Die vorher auf drei Jahre festgelegte Laufzeit kann nunmehr mit bis zu fünf Jahren Laufzeit flexibler festgelegt werden.
- ✓ Die Verpflichtung zur nahtlosen Fortschreibung des Gleichstellungsplanes nach Ablauf der festgelegten Laufzeit ist ausdrücklich geregelt.
- ✓ Mit der Einführung der Experimentierklausel hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, alternative Instrumente zum Gleichstellungsplan einzusetzen, sofern diese eine bessere Erreichung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes versprechen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan erhält mit Ratsbeschluss die Funktion eines wesentlichen Steuerungsinstrumentes der Personalplanung und wichtigen Teils der Personalentwicklung.

2.2 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW regelt, dass die Gleichstellungsstelle **bei allen personellen, sozialen, 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. Gemäß § 18 Absatz 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Absatz 3 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind.

Die Gleichstellungsstelle erhält die Tagesordnungen und Unterlagen für alle Lenkungsgruppen.

Im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurde § 17 Absatz 1 neu geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nunmehr gleichberechtigtes Mitglied der Bewertungskommission. Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.

Gremien sollen entsprechend § 12 Landesgleichstellungsgesetz NRW paritätisch besetzt werden (mindestens 40 % Frauen).

2.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

- personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen
- die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans und
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (§ 17 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte frei von fachlichen Weisungen und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Landesgleichstellungsgesetz NRW). Sie bestimmt selbst, welche Aufgaben gleichstellungsrelevant sind.

In der Stadtverwaltung Solingen hat die Gleichstellungsbeauftragte die Federführung für das Handlungsfeld „Schutz vor Mobbing und (sexueller) Belästigung“ übernommen.

2.4 Angebote der Gleichstellungsstelle

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Gleichstellungsstelle bietet niederschwellige Beratungsangebote in Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung an. Sie bietet ihre Unterstützung an bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und vermittelt weitere Unterstützungsangebote wie Coaching, Mentoring oder auch spezifische Beratungen im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit.

2.5 Sprache

Der kommunale Arbeitgeberverband sowie der Deutsche Städtetag haben in Folge des im Dezember 2018 geänderten Personenstandsrechts, welches formal ein drittes Geschlecht einführte, auf vermeintliche Diskrepanzen im anzuwendenden Recht hingewiesen. Während das Landesgleichstellungsgesetz NRW in § 8 Abs. 4 zwingend die Angabe der ausgeschriebenen Berufsbezeichnung in männlicher und in weiblicher Form vorsieht, wäre nach dem neuen Personenstandsrecht i.V.m. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch das dritte Geschlecht diskriminierungsfrei anzusprechen.

Die Stadt Solingen hat sich für folgendes Verfahren entschieden: Sie verwendet in Stellenausschreibungen weiterhin entsprechend des Landesgleichstellungsgesetzes NRW die Stellenbezeichnung in männlicher und weiblicher Form ohne jegliche Abkürzungen. Seit Mitte 2018 endet die Ausschreibung zusätzlich mit dem Schlusssatz „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen aller Nationen und Geschlechter“. Diese Solinger Formulierung wird inzwischen auf einschlägigen Fortbildungen und Fachveranstaltungen als best-practice-Beispiel vorgestellt.

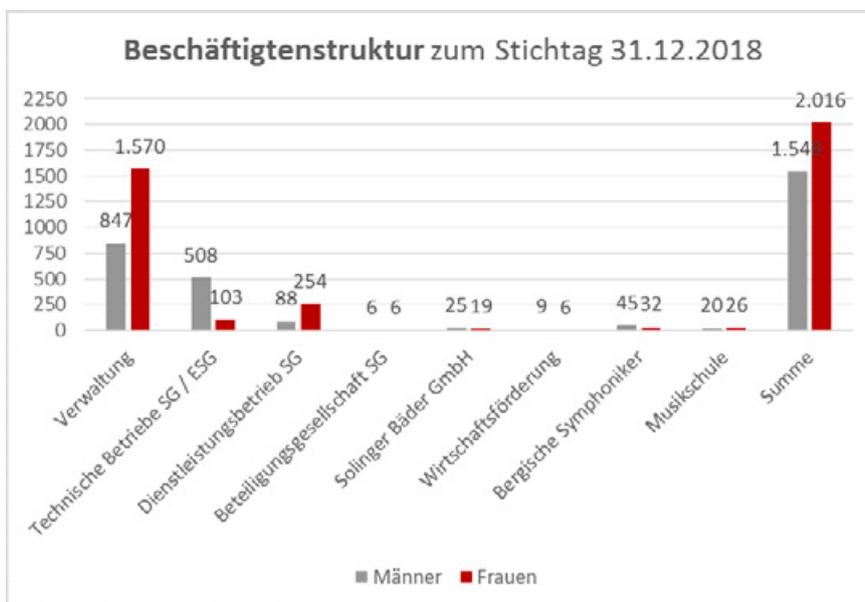


3. Zahlen und Analysen

Vorab ist festzustellen, dass Auswertungen nach Berufsgruppen und Funktionen nicht möglich sind, da die Daten bisher nicht entsprechend gepflegt worden sind. Darauf wurde bereits im Gleichstellungsplan 2014 hingewiesen. Konkret hieß es zu Punkt „Führungskräfte(entwicklung)“:

„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 Besoldungsgruppen.“

Die **Analyse der Beschäftigtenstruktur** erfolgte zum Stichtag 31.12.2018. Die Zahlen stellen sich wie folgt dar:



2018	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
Verwaltung	847	1.570	2.417	64,96
Eigenbetriebe				
Technische Betriebe SG/ Entsorgung SG	508	103	611	16,86
Dienstleistungsbetrieb SG	88	254	342	74,30
Gesellschaften				
Beteiligungsgesellschaft SG	6	6	12	50,00
Solinger Bäder GmbH	25	19	44	43,18
Wirtschaftsförderung	9	6	15	40,00
Bergische Symphoniker	45	32	77	41,56
Musikschule gGmbH	20	26	46	56,52
Summe	1.548	2.016	3.564	56,56

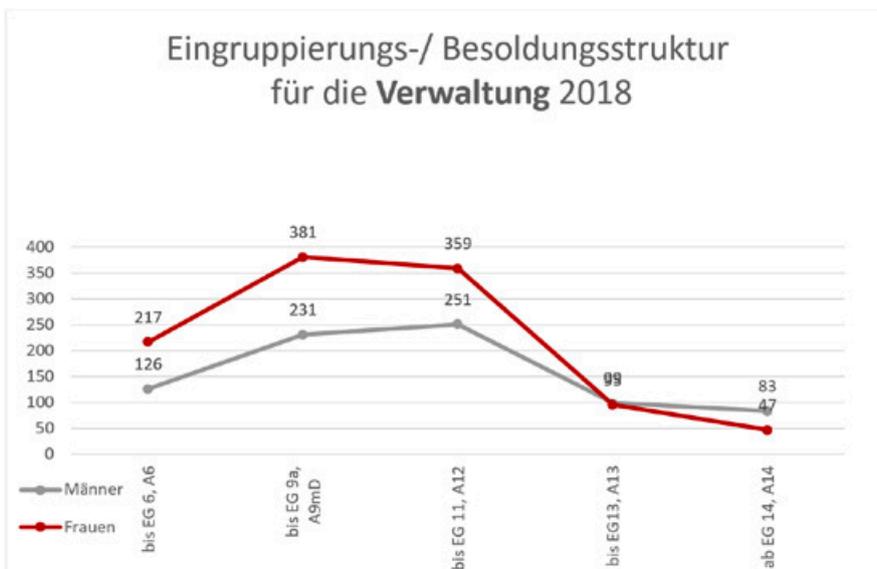
Festzustellen ist:

Der aktuelle Frauenanteil beträgt 56,56 %. Die Verteilung des Verhältnisses von weiblichen und männlichen Beschäftigten ist damit in den vergangenen Jahren stabil geblieben.

Der Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Verwaltung, bei den Technischen Betrieben Solingen und dem Dienstleistungsbetrieb Gebäude Solingen betrug 2018 rund 8,6 %, davon waren rund 70 % weiblich.

Nach einer Personalkostenauswertung aller städtischen Beschäftigten zum 31.12.2018 verdienen die 54,51 % Frauen nur 46,84 % der Gehälter. 53,16 % des Personalkostenbudgets geht an 45,49 % Männer. Hier wirken die im Vorwort genannten Faktoren: Teilzeitarbeit, typisch weibliche Berufe (bspw. Erzieherinnen), Niedriglöhne im Reinigungsbereich und ein geringer Frauenanteil in hohen Führungspositionen.

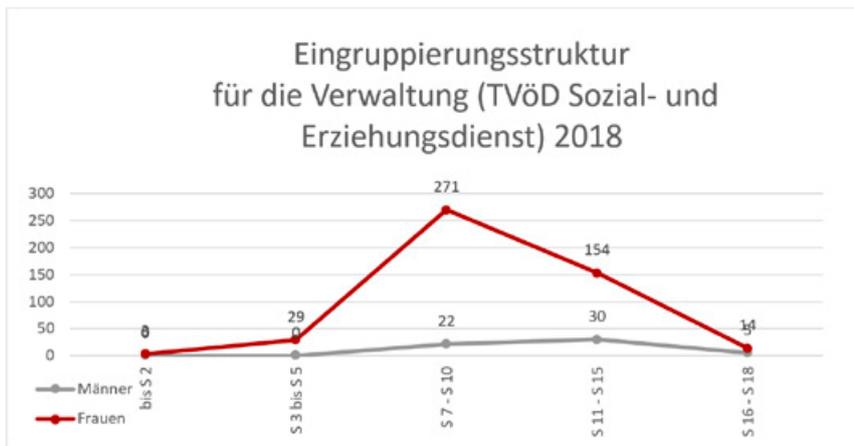
„Eingruppierungs-/Besoldungsstruktur“ für die Verwaltung 2018:



Entgelt- und Besoldungsgruppen	Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis EG 6, A6	bis 50%	18	93	111	83,78
	51%–74%	7	27	34	79,41
	75%–99%	7	52	59	88,14
	100%	94	45	139	32,37
	Gesamt	126	217	343	63,27
bis EG 9a, A9mD	bis 50%	0	62	62	100,00
	51%–74%	4	36	40	90,00
	75%–99%	7	84	91	92,31
	100%	220	199	419	47,49
	Gesamt	231	381	612	62,25
bis EG 11, A12	bis 50%	8	49	57	85,96
	51%–74%	1	31	32	96,88
	75%–99%	7	79	86	91,86
	100%	235	200	435	45,98
	Gesamt	251	359	610	58,85
bis EG13, A13	bis 50%	5	16	21	76,19
	51%–74%	0	9	9	100,00
	75%–99%	7	14	21	66,67
	100%	87	56	143	39,16
	Gesamt	99	95	194	48,97
ab EG 14, A14	bis 50%	8	6	14	42,86
	51%–74%	1	4	5	80,00
	75%–99%	3	7	10	70,00
	100%	71	30	101	29,70
	Gesamt	83	47	130	36,15

Bei den niedrigen Gehaltsgruppen sind Frauen deutlich überrepräsentiert. In den Gehaltsgruppen ab EG 13 / A13 sind die Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (64,96 %) unterrepräsentiert.

„Eingruppierungsstruktur für den TVöD Sozial- und Erziehungsdienst“ für die **Verwaltung 2018:**



Entgeltgruppen	Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis S2	bis 50%	0	0	0	0,00
	51%-74%	0	1	1	100,00
	75%-99%	0	0	0	0,00
	100%	0	2	2	100,00
	Gesamt	0	3	3	100,00
S3 - S5	bis 50%	0	2	2	100,00
	51%-74%	0	8	8	100,00
	75%-99%	0	6	6	100,00
	100%	0	13	13	100,00
	Gesamt	0	29	29	100,00
S7 - S10	bis 50%	5	30	35	85,71
	51%-74%	1	40	41	97,56
	75%-99%	0	56	56	100,00
	100%	16	145	161	90,06
	Gesamt	22	271	293	92,49
S11 - S15	bis 50%	0	31	31	100,00
	51%-74%	0	11	11	100,00
	75%-99%	0	28	28	100,00
	100%	30	84	114	73,68
	Gesamt	30	154	184	83,70
S16 - S18	bis 50%	0	1	1	100,00
	51%-74%	0	1	1	100,00
	75%-99%	0	2	2	100,00
	100%	5	10	15	66,67
	Gesamt	5	14	19	73,68

Bei den Eingruppierungen zeigt sich, dass im Sozial- und Erziehungsdienst der Frauenanteil weiterhin deutlich überwiegt. Es wird aber auch deutlich, dass der Männeranteil bei den Stellen ab S 11 zunimmt, während die Aufgaben auf Stellen mit geringeren Eingruppierungen ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Der Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrug 2018 rund 7,6%, davon waren rund 60% weiblich.

2018 wurden seitens der Verwaltung 157 Arbeitsverhältnisse mit geringfügig Beschäftigten geschlossen, davon 105 mit Frauen. 2014 waren es insgesamt 115 Beschäftigungsverhältnisse, davon 83 mit Frauen.

Die **Besetzung der Führungspositionen** stellte sich bei der **Verwaltung** zum 31.12.2018 wie folgt dar:

	Männer	Fauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Veränderung zu 2014
Oberbürgermeister, Beigeordnete	4	1	5	20,00	↑ + 20,00 %
Ressortgeschäftsführer, Dienstleitungen	20	10	30	33,33	↑ + 16,66 %
Abteilungsleitungen	68	32	100	32,00	↑ + 7,00 %

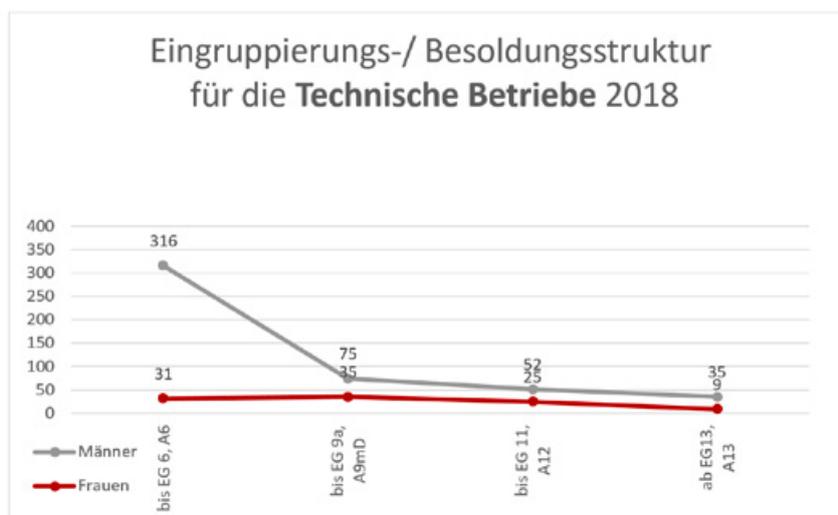
Berücksichtigt wurden Führungspositionen mit Personalverantwortung. Zum Teil werden die Dienste- und Abteilungsleitung in Personalunion wahrgenommen.

Auf eine Übersicht nach Ressorts wird verzichtet, da sich die Ressortzuschnitte in den vergangenen Jahren immer wieder verändert haben und somit keine konstante Basis für Auswertungen bietet. Bei den Führungspositionen sind Frauen allerdings weiterhin unterrepräsentiert.

Die Zahl der stellvertretenden Dienstleiterinnen hat sich gegenüber 2014 nicht verändert. In 12 Diensten wird die stellvertretende Leitung von Frauen wahrgenommen.

Technische Betriebe Solingen

„Eingruppierungs-/ Besoldungsstruktur“ für die Technischen Betriebe Solingen 2018 (ohne Entsorgung Solingen GmbH; hier gilt ein eigener Tarifvertrag):



Entgeltgruppen	Beschäftigungs-grad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis EG 6, A6	bis 50%	5	9	14	64,29
	51%-74%	1	1	2	50,00
	75%-99%	4	6	10	60,00
	100%	306	15	321	4,67
	Gesamt	316	31	347	8,93
bis EG 9a, A9mD	bis 50%	1	6	7	85,71
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	9	9	100,00
	100%	74	20	94	21,28
	Gesamt	75	35	110	31,82
bis EG 11, A12	bis 50%	0	5	5	100,00
	51%-74%	0	2	2	100,00
	75%-99%	1	3	4	75,00
	100%	51	15	66	22,73
	Gesamt	52	25	77	32,47
ab EG 12, A13	bis 50%	3	0	3	0,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	0	0	0,00
	100%	32	9	41	21,95
	Gesamt	35	9	44	20,45

Die **Besetzung der Führungspositionen** stellte sich bei den **Technischen Betrieben Solingen** zum 31.12.2018 wie folgt dar:

	Männer	Fauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Veränderung zu 2014
Betriebsleitung	1	0	1	0,00	→ 0,00 %
Teilbetriebsleitungen	4	0	4	0,00	→ 0,00 %
Abteilungsleitungen	12	3	16	18,75	→ 0,00 %

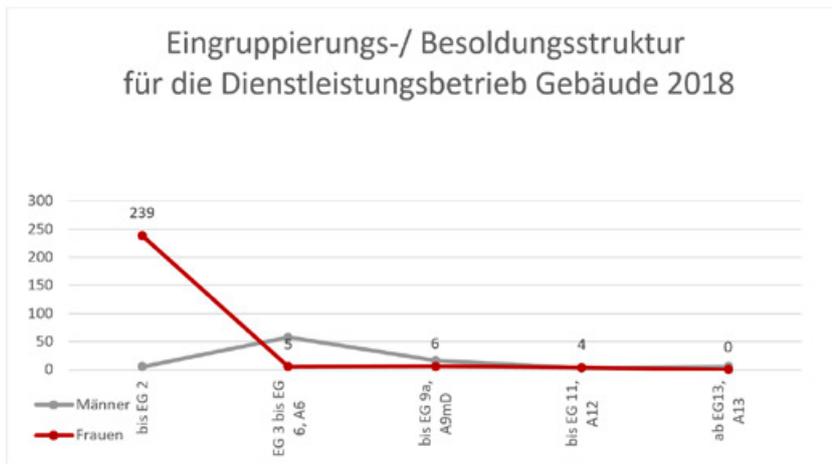
Berücksichtigt wurden Führungspositionen mit Personalverantwortung.

Bei den überwiegend männlich besetzten Stellen in den Technischen Betrieben Solingen (ca. 17 % Frauen) ist in den oberen Gehaltsgruppen des gehobenen Dienstes ein erfreulich hoher Frauenanteil zu verzeichnen.

Wie die vorgenannte Aufstellung zeigt, sind Frauen auf den Führungspositionen allerdings weiterhin unterrepräsentiert. Im 2. Quartal 2019 wird eine Abteilungsleitungsstelle von einer Frau übernommen, die sich im Rahmen des Nachfolgemanagements erfolgreich beworben hat.

Dienstleistungsbetrieb Solingen

„Eingruppierungs-/ Besoldungsstruktur“ für den Dienstleistungsbetrieb Solingen 2018:



Entgeltgruppen	Beschäftigungs-grad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis EG 2	bis 50%	4	164	168	97,62
	51%-74%	1	63	64	98,44
	75%-99%	0	11	11	100,00
	100%	0	1	1	100,00
	Gesamt	5	239	244	97,95
EG 3-EG 6, bis A6	bis 50%	2	1	3	33,33
	51%-74%	0	1	1	100,00
	75%-99%	0	0	0	0,00
	100%	56	3	59	5,08
	Gesamt	58	5	63	7,94
bis EG 9a, A9mD	bis 50%	1	3	4	75,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	1	1	100,00
	100%	16	2	18	11,11
	Gesamt	17	6	23	26,09
bis EG 11, A12	bis 50%	0	0	0	0,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	2	2	100,00
	100%	3	2	5	40,00
	Gesamt	3	4	7	57,14
ab EG 12, A13	bis 50%	1	0	1	0,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	0	0	0,00
	100%	4	0	4	0,00
	Gesamt	5	0	5	0,00

Bei den 74,30 % weiblichen Beschäftigten des Dienstleistungsbetriebes Gebäude Solingen handelt es sich überwiegend um Reinigungskräfte (EG 1 und EG 2 TVöD). Ab EG 12 TVöD sind keine Frauen vertreten.

Reinigungskräfte (eingruppiert in den Entgeltgruppen 1 und 2 TVöD) werden seitens des Dienstleistungsbetriebes grundsätzlich in Teilzeit, oftmals 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 2015 bei 1.217 EUR, für eine langfristige Existenzsicherung lag sie bei 2.458 EUR. (Quelle esf)

Eine Reinigungskraft – eingruppiert in die Entgeltgruppe EG 1 Stufe 2 TVöD hätte in 2018 bei Vollbeschäftigung brutto 1.979,43 Euro (ohne Arbeitgeberanteil) bzw. in EG 2 Stufe 1 TVöD 2.862,77 Euro (ohne Arbeitgeberanteils) erhalten.

Die Situation erschwert sich für die Beschäftigten dadurch, dass die Arbeitsverhältnisse zu einem nicht unerheblichen Teil befristet werden.

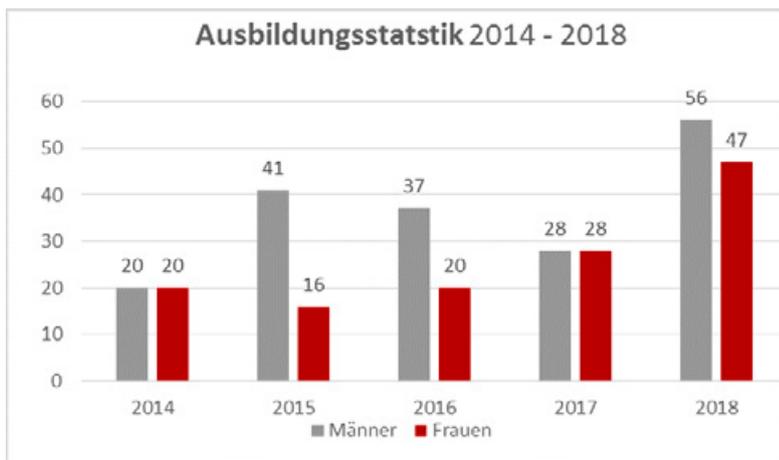
Der Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrug 2018 rund 16,67 %, davon waren 91,2 % weiblich. Hier ist eine Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren festzustellen. 2014 waren 13,4 % der Beschäftigungsverhältnisse befristet.

Die **Besetzung der Führungspositionen** stellte sich beim **Dienstleistungsbetrieb Solingen** zum 31.12.2018 wie folgt dar:

	Männer	Fauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Veränderung zu 2014
Betriebsleitung	1	0	1	0,00	→ 0,00 %
Teilbetriebsleitungen	3	0	3	0,00	→ 0,00 %
Abteilungsleitungen	3	2	5	40,00	↑ + 40,00 %

Berücksichtigt wurden Führungspositionen mit Personalverantwortung. Die Betriebs- und Abteilungsleitung erfolgt zum Teil in Personalunion.

Ausbildungsstatistik 2014 - 2018



	2014		2015		2016		2017		2018	
Ausbildung	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Summe	11	18	8	22	16	16	21	23	28	32
Laufbahnen feuerwehertechnischer Dienst										
Summe	0	0	0	16	1	16	0	0	0	16
Verwaltungslehrgänge inkl. Sonderlehrgänge										
Summe	9	2	8	3	3	5	7	5	19	8
Gesamtsumme	20	20	16	41	20	37	28	28	47	56

4. Prognosen, Ziele, Quoten



Die demografische Entwicklung kann mittel- und langfristig genutzt werden, um zielgerichtet den Frauenanteil bei Führungspositionen und gehobenen Positionen zu erhöhen.

Bis 2027 werden 973 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Solingen (einschließlich der Technischen Betriebe Solingen und dem Dienstleistungsbetrieb Solingen) aus Altersgründen ausscheiden. Altersteilzeitfälle sind dabei bereits berücksichtigt. Unterjährig werden weitere 60 Abgänge pro Jahr aus sonstigen Gründen angenommen. Bis 2027 sind das zusätzlich 480 Personen. Weiter ist zu berücksichtigen, dass bereits jetzt nicht alle Stellen besetzt sind. Zum 31.12.2018 waren ca. 137 Vollzeitäquivalente unbesetzt. Gleichzeitig sind durch die HSP-Maßnahme „Personalkosteneinsparung durch Digitalisierung“ in den nächsten Jahren 100 Stellen einzusparen.

Die **Zielquoten** im Handlungsfeld „Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“ werden unter diesen Rahmenbedingungen für den Zeitraum 2019 – 2023 wie folgt festgelegt:

- 15 % mehr Frauen auf der Ebene „Dienstleitung, Teilbetriebsleitung“,
- 15 % mehr Frauen auf der Ebene „Abteilungsleitung“,
- 15 % mehr Frauen auf der Ebene „Sachgebietsleitung“.

Der Verwaltung ist bewusst, dass es weiteren Handlungsbedarf gibt.

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten der Entgeltgruppe EG 13 / Besoldungsgruppe A 13 ist zu erhöhen und ab der Entgeltgruppe EG 14 / Besoldungsgruppe A 14 deutlich zu steigern.

Beschäftigungsverhältnisse im Reinigungsbereich sind zu entfristen mit dem Ziel, den Beschäftigten Sicherheit zu geben.

Alle Maßnahmen sind im Zeitraum von 2 Jahren durch die Dienststelle zu kontrollieren. Die statistischen Daten sind jährlich zum 31.12. zu ermitteln.

Um die in diesem Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen kontrollieren und über Entwicklungen besser berichten zu können, werden die Maßnahmen im Folgenden explizit als M1 bis M19 ausgewiesen. Dabei handelt es sich sowohl um einmalige als auch um laufende Maßnahmen.



5. Verantwortung der Vorgesetzten

Den Rahmen mitzugestalten für ein gleichberechtigtes Arbeiten von Frauen und Männern ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalbereiches.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist aber insbesondere auch eine Aufgabe der Personalentwicklung/ -wirtschaft und der Führungskräfte. Und zwar aller Führungskräfte!

Bewusst sind die Aspekte Unterrepräsentanz von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Führungskräfteleitlinien aufgenommen worden. Bewusst sind in der Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fragen zur Förderung durch die Vorgesetzten, zu Chancengleichheit und auch hier zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt worden. Bewusst ist ebenso die Frage gestellt worden, ob die Führungskraft als Vorbild empfunden wird.

Auch die Führungsgespräche, zu denen seit 2015 auch die Sachgebietsleitungen verpflichtet sind, haben zum Ziel Qualifizierungen festzulegen und Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Es geht darum Führungskultur mitzugestalten. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern gehört dazu. Dafür muss sie gelebt und vorgelebt werden!

6. Digitalisierung/Mobiles Arbeiten



RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

In den Jahren 2017 und 2018 wurden umfangreiche Workshops in sämtlichen Stadtdiensten mit dem Schwerpunkt der Identifizierung von Digitalisierungsmaßnahmen durchgeführt. Inzwischen sind die ersten Maßnahmen als Arbeitsschwerpunkte für 2019 festgelegt worden.

Die Dienstvereinbarung „Telearbeit“ wurde 2018 überarbeitet. Derzeit befindet sie sich im Abstimmungsverfahren.

Der digitale Wandel hat in den letzten Jahren mit einer enormen Entwicklungsgeschwindigkeit weitreichende Veränderungen in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens gebracht.

Die Digitalisierungsstrategie der Stadt Solingen, die in den nächsten Jahren sukzessive in die gesamte Verwaltung zu implementieren ist, umfasst ein großes Aufgabenfeld. Telearbeit, Mobiles Arbeiten, das Arbeiten an sogenannten Co-Working-Spaces und Desk-Sharing sind weitere Themenfelder. Sie sind aber nur ein Teil des gesamten Spektrums.

Die Digitalisierung hat Bezugspunkte zu vielen Themen des Gleichstellungsplans, da der Gleichstellungsplan (nahezu die gesamte Bandbreite) der Personalentwicklung abdeckt.

Individuell kann sich diese Entwicklung sehr positiv auf Beschäftigte auswirken. Telearbeit und Mobiles Arbeiten bieten viele neue Möglichkeiten, insbesondere auch für Frauen. Sie können in Voll- und in Teilzeit wahrgenommen werden und bieten die Möglichkeit für ein interdisziplinäres und selbstbestimmtes Arbeiten. Co-Working kann Kommunikation und Zusammenarbeit fördern und bietet Möglichkeiten, über den eigenen Tellerrand zu schauen. Dass diese Entwicklung angenommen wird, zeigen die Zahlen zur Telearbeit. 180 Beschäftigte nutzen sie bereits. Weitere Anträge sind im Genehmigungsverfahren.

Gleichzeitig stellt die Digitalisierung eine große Herausforderung für viele Beschäftigte dar und erhöht die Anforderungen an Führung.

Die Organisation wird sich ebenso verändern wie die Zusammenarbeit von Teams, die Art der Kommunikation nach außen sowie zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten. Umso wichtiger ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess einzubeziehen und sie „mitzunehmen“.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über Lenkungsgruppen und Projektgruppen eingebunden. Sie wird daran mitwirken und das Thema u.a. im Gesprächsforum „Frauen im Konzern“ aufgreifen.



7. Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen

7.1 Personalentwicklung

7.1.1 Führungskräfte(entwicklung)

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Die bewährten Konzepte der **Führungskräfteentwicklungsreihe** und der Peer Groups wurden weiter etabliert. Bei der Zusammensetzung der Peer Groups als auch der Führungskräfteentwicklungs-Reihe wird die Gleichstellungsstelle beteiligt.

Neu ist das Thema **Digitalisierung** bei der Stadt Solingen, das auch zunehmenden Einzug in das Führungskräfteprogramm hält.

Für Frauen mit Führungsverantwortung wird durch die Gleichstellungsstelle eine **Supervisionsgruppe** angeboten.

Das Konzept zum **Nachfolgemangement** wurde bereits im November 2013 bei der Klingenstadt Solingen eingeführt. Mit dem Ziel, einen adäquaten Wissenstransfer beim Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Schlüsselpositionen sicherzustellen, wird eine temporäre Doppelbesetzung angestrebt.

Das Instrument Nachfolgemangement ist auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten durchaus positiv zu bewerten. War es bislang insbesondere bei Führungspositionen eher üblich, die Nachfolge wegen der fachlichen Nähe aus dem eigenen Bereich zu rekrutieren, so hat die Nutzung des Nachfolgemangements wesentlich dazu beigetragen, den Kreis potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu vergrößern und somit das Nachbesetzungsverfahren zu öffnen.

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 Netzbildung in Form von kollegialen Beratungsgruppen für Frauen und Männer gefördert und unterstützt.

Stellen, einschließlich der mit Führungsverantwortung, werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Ausnahmefälle sind zu begründen.

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

Der Fokus ist weiterhin nicht nur auf die Besetzung der Dienstleitungen/ Teilbetriebsleitungen, sondern auch auf die Abteilungs- und Sachgebietsleitungen zu legen, um langfristig die Basis für weitere Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen bzw. zu verbessern. Die Entwicklung ist Bestandteil des geforderten Controllings **(M 1)**.

Für eine bessere Analyse sind künftig jährlich zum Jahresende Daten zur Besetzung von Führungspositionen mit Personalverantwortung bis zur Ebene der Sachgebietsleitungen zu erheben. Gleiches gilt für Auswertungen nach Berufsgruppen (Verwaltungsberufe, Technische Berufe, Medizinische Berufe, Erziehung / Soziales), Eingruppierungs- und Besoldungsstrukturen etc. **(M 2)**.

7.1.2 Fort- und Weiterbildung

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

2018 erfuhr das erfolgreiche Gesprächsforum „**Frauen im Konzern**“ unter dem Titel „Karriereplanung im Generationendialog“ eine Neuauflage. Der nächste Workshop wird das Thema „Digitalisierung“ zum Schwerpunkt haben.

Im Hinblick auf die Zunahme von Telearbeit wurde das Thema „Führen auf Distanz“ als Schulung in das Fortbildungsprogramm 2019 aufgenommen.

In das Fortbildungsprogramm sind gemäß § 11 Absatz 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung

von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind. **(M 3)** 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 Verwaltungslehrgängen angeboten. **(M 4)** Das Gesprächsforum „Frauen im Konzern“ ist fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms. „Frauen im Konzern“ versteht sich als ein Gesprächsforum für Frauen aller Alters- und Gehaltsgruppen (explizit auch Auszubildende), in dem Themen, die „unter den Nägeln brennen“, in einem ergebnisoffenen Dialog besprochen werden und Impulse zur Veränderung entstehen können.

Auch für die Beschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt, beispielsweise zur Gesundheitsförderung und zu arbeitsrechtlichen Beratungen. **(M 5)**

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

7.1.3 Gesundheitsförderung

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Seit 2014 wird allen Beschäftigten und deren Angehörigen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine externe, von der Stadt Solingen unabhängige **Beratungshotline (EAP Assist)** angeboten, beispielsweise beim Umgang mit einer Krankheit, Stress, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder auch Zuhause. Bei der Beratung durch die Beratungshotline finden die Dienstvereinbarung Mobbing sowie die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz Berücksichtigung.

Für die Gesunderhaltung der Beschäftigten werden zielgerichtete Maßnahmen angeboten, in denen auch geschlechtsspezifische Gesundheits- bzw. Krankheitsfaktoren Berücksichtigung finden (zum Beispiel Doppelbelastung Familie / Pflege und Beruf, häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung, Sucht beziehungsweise Suchtprophylaxe).

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

7.1.4 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Führungskultur

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

2017 und 2018 konnten Beschäftigte an einer Befragung zum Verhalten ihrer Vorgesetzten teilnehmen mit dem Ziel, die Führungskultur mitzugestalten. Hierzu gehörten auch Themen, die für die Gleichberechtigung wesentlich sind. So wurden u.a. folgende Aspekte beurteilt: „Der bzw. die Vorgesetzte fördert meine Entwicklung“, „gibt mir die gleiche Chance“, „ermutigt mich Neues auszuprobieren“, „ist ein Vorbild“ und „setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein“. Die Gleichstellungsstelle war an der Entwicklung des zweiten Fragebogens beteiligt.

7.1.5 Beurteilungswesen

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Der Verwaltungsvorstand beauftragte die Personalverwaltung 2017, ein neues Beurteilungssystem zu entwickeln. Der von einer verwaltungsseitigen Arbeitsgruppe unter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle erstellte Entwurf befindet sich derzeit im förmlichen Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat.

In der neuen Beurrichtungsrichtlinie sind auch Gleichstellungsaspekte enthalten. So wurde großer Wert darauf gelegt, bei den weichen Persönlichkeitsfaktoren (soft skills) auch die in der Hauskultur verankerten Grundsätze (Leitlinien, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen) zu berücksichtigen.

Bei Führungskräften werden u. a. das Bekanntsein und die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans sowie die Umsetzung von Schutzvorschriften (z.B. der Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Gewalt und gegen Mobbing) bewertet.

Den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW entsprechend wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten noch einmal herausgestellt (z.B. Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Beurteilungsgesprächen).

Die Beurteilungsergebnisse sind jährlich nach Diensten gegliedert geschlechterspezifisch auszuwerten. Hierfür sind die technischen Voraussetzungen zu schaffen.

(M 6)

7.2 Personalakquise

7.2.1 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.

Grundsätzlich werden alle frei werdenden Stellen intern vor extern ausgeschrieben. Liegen nach der internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden, wenn nicht haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung zwingend vorschreiben (§ 8 Absatz 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Stellen werden für möglichst viele Ausbildungs- bzw. Studiengänge durch Flexibilisierung des Anforderungsprofils der zu besetzenden Stellen ausgeschrieben, um eine Weiterentwicklung der Beschäftigten zu ermöglichen und um die Qualität der Aufgabewahrnehmung durch multiprofessionelle Vielfalt zu fördern. **(M 7)**

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 (§ 10 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Zu Führungsqualitäten gehören zum Beispiel 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 sowie weitere soziale Themen wie Gesundheitsförderung oder auch der Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz.

7.2.2 Personalauswahlverfahren

Frauen sind gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in den jeweiligen Einstellungsbereichen weniger Frauen als Männer vertreten sind. Gleiches gilt auch für die Übertragung höherwertiger Dienstposten.

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.

Das Auswahlverfahren orientiert sich an qualifizierten Anforderungsprofilen. Hierzu ist der Begriff „soziale Kompetenz“ als kontinuierliche Aufgabe auch bei weiteren Prozessen zu konkretisieren. Ebenfalls ist eine konkretisierende Definition des Begriffes „interkulturelle Kompetenz“ vorzunehmen, die die Genderkompetenz mit einschließt. **(M 8)**

7.2.3 Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahmen

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Mit Inkrafttreten der Richtlinie für die Qualifizierung zur Verwaltungswirtin bzw. zum Verwaltungswirt (VL I) und zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt (VL II) bei der Stadt Solingen im August 2018 eröffnet die Verwaltung ein wichtiges Angebot für eine flexible Ausgestaltung der beruflichen Qualifikation und die damit verbundenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Auch hier spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle. Die in den Richtlinien beschriebenen Lehrgangsformen, wie z.B. Abend-/ Wochenendlehrgang, Turbolehrgang, Lehrgang mit Webseminaren usw. sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln, ohne familiäre Belange vernachlässigen zu müssen. Auch ist die Qualifizierung während der Elternzeit möglich.

Ausbildungsplätze werden öffentlich in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben. Sind Frauen in einem Berufsbild wie beispielsweise 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 (§ 8 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen – und umgekehrt – sind die erforderlichen sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen (z.B. getrennte Umkleidemöglichkeiten).

Die Auszubildenden werden über die Gleichstellungsstelle und ihre Arbeit informiert. **(M 9)**

7.3 Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/VORSCHAU

Die Ansprechpartnerinnen kommen in regelmäßigen Abständen zu Themenschwerpunkten und zum Informationsaustausch zusammen. Seit 2015 nehmen die Ansprechpartnerinnen an den Ressort- /Teilbetriebsleiterkonferenzen teil.

Die Bestellung von Ansprechpartnerinnen ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Ziele in den zentralen Handlungsfeldern

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

7.3.1 Benennung von Ansprechpartnerinnen

Je zwei Ansprechpartnerinnen pro Ressort / Betrieb werden auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von den Ressortleitungen bzw. von den Leitungen der städtischen Eigenbetriebe (eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) benannt und in ihren Betreuungsbereichen bekannt gemacht. Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung benennen ebenfalls zwei Ansprechpartnerinnen.

7.3.2 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.

Die Ansprechpartnerinnen haben ein Ohr für Anliegen 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 zur juristischen oder medizinischen Beratung einer Person anzuvertrauen, die unter gesetzlicher Schweigepflicht steht.

Bei weitergehenden Problemen vermitteln sie – soweit ihnen möglich – Kontakte zur Unterstützung bzw. Hilfe. Die entsprechenden Angebote innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung sind ihnen bekannt (Dienstvereinbarungen Mobbing und sexuelle Belästigung, Leitlinie Sucht, Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen, EAP Assist u. a.). Damit haben sie eine Lotsinnenfunktion.

7.3.3 Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung

Die Ansprechpartnerinnen treffen sich regelmäßig (mindestens einmal pro Halbjahr), um sich untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen, ihre Arbeit zu reflektieren und die Erarbeitung bzw. Umsetzung des Gleichstellungsplans zu begleiten. Den Ansprechpartnerinnen wird mindestens eine gemeinsame Fortbildung pro Jahr zur Qualifizierung ihrer Aufgabenwahrnehmung angeboten.

Die Ansprechpartnerinnen erhalten Tagesordnungen und Protokolle der Ressort- /Teilbetriebsleiterkonferenzen 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.

Das sind Ihre Ansprechpartnerinnen



Silvia Goeres
Schwerbeh.vertr., SD 25-1
Fon: 290 - 6503
E-Mail: s.goeres@solingen.de



Constanze Möller
JAV, SD 25-31
Fon: 290 - 2144
E-Mail: c.moeller@solingen.de



Jana Posse
JAV, SD 20-62
Fon: 290 - 6443
E-Mail: j.posse@solingen.de

... und natürlich alle Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle.

Unsere Ziele

- 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

Das bieten wir an:

- Wir sind ansprechbar für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte.
- Wir beraten in Fragen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vermitteln Unterstützung bei weiteren angesprochenen Themen.
- Wir wirken mit an einem Klima des Respekts und der Wertschätzung.
- Wir leiten Informationen der Gleichstellungsstelle an die Kolleginnen (und ggf. Kollegen) weiter.
- Wir nehmen Informationen von Euch/Ihnen an und leiten diese an die Gleichstellungsstelle weiter.
- Wir unterstützen die Umsetzung des Gleichstellungsplans u.a. durch Teilnahme an Ressort- und Betriebsleitungsbesprechungen.
- Wir geben Rückmeldung an die Gleichstellungsstelle, wenn wir von Euch/Ihnen die Information erhalten, dass gegen den Gleichstellungsplan verstoßen wird.

Solingen

Anspruchspartnerinnen
zur Gleichstellung von Frauen und Männern



Herausgegeben von:
Klingenstein Solingen
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle
Walter-Scheel-Platz 1, 42651 Solingen
Druck Klingenstein Solingen, Druckerei
Stand 02/2019
Gedruckt auf nach „Der Blaue Engel“ zertifiziertem Papier.

Das sind Ihre Ansprechpartnerinnen

Gemäß **Gleichstellungsplan** werden je zwei Ansprechpartnerinnen pro Ressort/Betrieb auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von den Ressortleitungen benannt.



Cornelia Dreisbner
R1, SD 11-21
Fon: 290 - 3275
E-Mail: c.dreisbner@solingen.de



Mareen Rülle-Rüttler
R1, SD 11-11
Fon: 290 - 2326
E-Mail: m.ruelle-ruettler@solingen.de



Danijela Potecin
R3, SD 59-25
Fon: 290 - 3974
E-Mail: d.potecin@solingen.de



Margit Göckemeyer
R4, SD 40-11
Fon: 290 - 6375
E-Mail: m.gockemeyer@solingen.de



Daniela Mittendorf
TBS, 90-5
Fon: 290 - 4814
E-Mail: d.mittendorf@solingen.de



Martina Chudek
TBS, 90-0
Fon: 290 - 4525
E-Mail: m.chudek@solingen.de



Andrea Maus
R2, SD 20-1
Fon: 290 - 2137
E-Mail: andrea.maus@solingen.de



Bettina Mbuyi
R2, SD 22-1
Fon: 290 - 3611
E-Mail: b.mbuyi@solingen.de



Christiane Franzgrote
R4, SD 51-11
Fon: 290 - 5241
E-Mail: c.franzgrote@solingen.de



Evelyn Wurm
R5-10
Fon: 290 - 4301
E-Mail: e.wurm@solingen.de



Maria Sidiropoulou
DBSG, 801-12
Fon: 290 - 6693
E-Mail: m.sidiropoulou@solingen.de



Katrin Wandersleb
DBSG, 801-33
Fon: 5944 9701
E-Mail: k.wandersleb@solingen.de



Heike Neuenfeldt
Feuer- und Rettungswache I
Fon: 2202 - 112
E-Mail: h.neuenfeldt@solingen.de



Ingeborg Krämer
R3, SD 39-3
Fon: 290 - 2584
E-Mail: i.kraehmer@solingen.de



Doris Rosenecker
R5-10
Fon: 290 - 4302
E-Mail: d.rosenecker@solingen.de



Astrid Baden
TBS, 90-302
Fon: 290 - 4770
E-Mail: a.baden@solingen.de



Heike Hillenbach
Personalrat, SD 33-3
Fon: 290 - 2179
E-Mail: h.hillenbach@solingen.de



Barbara Jagenberg
Personalrat
Fon: 290 - 6818
E-Mail: b.jagenberg@solingen.de

7.4 Geschlechtergerechte Sprache

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Der Verwaltungsvorstand hat 2017 die Verpflichtung zur geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift – auch im Internet und bei Meldungen in sozialen Netzwerken - noch einmal bekräftigt und sich gleichzeitig verpflichtet, geschlechtergerechte Sprache regelmäßig in Ressortbesprechungen zu thematisieren.

Die Gleichstellungsstelle hat hierzu den beigefügten Flyer „Fair in der Sprache – Tipps für eine zeitgemäße Sprache“ erstellt und veröffentlicht.

Zu einer modernen Verwaltung gehört die zeitgemäße und moderne Ansprache der Bürgerinnen und Bürger in Wort und Schrift. Sprache spiegelt gesellschaftliche Werte und Normen wider und prägt das Bewusstsein.

Die Stadtverwaltung Solingen setzt sich für eine wertschätzende Sprachkultur und deren Umsetzung im Alltag ein.

Die sprachliche Gleichbehandlung ist in der Allgemeinen Geschäftsweisung der Stadt Solingen „Geschlechterbezeichnende Sprachweise“ sowie in den Corporate Design-Richtlinien verankert: „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. Die männliche oder weibliche Form einer Bezeichnung darf nicht als Oberbegriff angesehen werden, der die jeweils andere Form einschließt.“



8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege für Frauen und Männer

8.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bleibt die **flexible Arbeitszeitgestaltung**, die für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten der Verwaltung gilt.

Bis Ende 2013 wurden 27 **Telearbeitsplätze** bei der Stadtverwaltung Solingen eingerichtet. Gerade im Jahre 2018 hat sich die Anzahl auf nunmehr 180 Telearbeitsplätze erhöht, die von 127 weiblichen und 53 männlichen Beschäftigten genutzt werden.

Die Stadt Solingen hält für Kinder von städtischen Beschäftigten **Belegplätze** in verschiedenen **städtischen Kindertagesstätten** (u.a. in der 2018 neu errichteten Kindertagesstätte „Klingenbande“ am Rathaus) und in der Tagespflege für unterjährige Belegungen bereit. Bei Bedarf ist in Einzelfällen auch das Angebot einer Randzeitenbetreuung möglich. Die Stadt Solingen hält **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.

Bei den **Verwaltungslehrgängen** hat die Stadt Solingen ihr Angebot 2018 deutlich differenziert und bietet damit auch hier Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.

Der Verwaltung und den Technischen Betrieben Solingen wurde im Mai 2018 im Rahmen der Re-Auditierung erneut das Zertifikat zum **Audit berufundfamilie** erteilt. Ebenfalls zertifiziert wurde 2018 erstmalig der Dienstleistungsbetrieb Gebäude der Stadt Solingen. Das Audit berufundfamilie, eine seit 1998 bestehende Initiative der gemeinnützigen Hertiestiftung, ist ein Instrument, mit dem familiengerechte Angebote der Stadt Solingen initiiert und nachhaltig sichergestellt werden. Ziel ist eine familiengerechte Personalpolitik, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Die mit den Dienste- und Betriebsleitungen sowie den Geschäftsführungen vereinbarten Führungskräfteleitlinien beinhalten unter Punkt 8 folgenden Passus: „Führungskräfte fördern ihre Gesundheit und die ihrer Mitarbeitenden. Sie unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Wer Müttern mehr Zeit im Beruf ermöglichen will, muss auch Vätern mehr Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen und dafür Rahmenbedingungen schaffen. Daher sind Frauen und Männern individuelle Lösungen wie z.B. Telearbeit anzubieten.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Beratung und Unterstützung von allen alleinerziehenden Kolleginnen und Kollegen und Auszubildenden mit Kindern, z.B. durch Ausbildung in Teilzeit.

Die Stadt Solingen hält für die Kinder ihrer Beschäftigten Belegplätze in städtischen Kindertagesstätten bereit. Bei der Planung eventueller neuer Einrichtungen werden Standorte in räumlicher Nähe zu städtischen Dienstgebäuden in die Überlegungen einbezogen. **(M 10)**

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden unterstützende Maßnahmen für pflegende Angehörige innerhalb der Arbeitszeit angeboten (z. B. Pflegeberatung sowie Gesundheitszirkel/Austausch für pflegende Angehörige). **(M 11)**

8.2 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

2018 nutzten 36 % der Beschäftigten die Möglichkeit, in **Teilzeit** zu arbeiten (davon 41 % mit einem Teilzeitfaktor von mehr als 75 %). Die in der Regel ein- bis zweijährige Befristung wird von allen Beteiligten sehr unterstützt. Bei der späteren Erhöhung der Arbeitszeit beklagen die Beschäftigten dagegen leider immer wieder mangelnde Unterstützung durch die Vorgesetzten.

Ende 2018 befanden sich bei der Stadt Solingen zwei Auszubildende in Teilzeitausbildung. Eine weitere Auszubildende hat ihre **Ausbildung in Teilzeit** absolviert und bestanden.

Die Stadt Solingen bietet den Auszubildenden Teilzeitausbildung an, die z.B. Kinder haben oder aber sonstige Betreuungsleistungen erbringen müssen. Teilzeit bedeutet, dass die betriebliche tägliche Ausbildungszeit reduziert wird, ohne die Gesamtausbildungsdauer verlängern zu müssen. Die Berufsschultage können nicht reduziert werden. Die Ausbildungsvergütung wird auf die gekürzte Zeit angepasst. **(M 12)**

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

Unter Teilzeit wird ausdrücklich nicht nur die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verstanden; sie kann sich auch im Bereich sogenannter „Vollzeitnaher Teilzeit“ befinden, z.B. 80 % oder 90 %. Grundsätzlich werden Personen, die Betreuungsleistungen innerhalb der Familie zu erbringen haben, entsprechend § 13 Landesgleichstellungsgesetz NRW 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. Insbesondere Führungspositionen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben.

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

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, werden von ihren Vorgesetzten, dem Personalmanagement und der Gleichstellungsstelle aktiv unterstützt. **(M 13)**

8.3 Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten, Pflege- oder Familienpflegezeiten

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Die Zahl der längerfristig Beurlaubten im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen ist in den vergangenen Jahren besonders im Bereich der allgemeinen Verwaltung erheblich zurückgegangen. Das städtische Angebotspektrum zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wesentlich schnellere Rückkehr in den Arbeitsalltag.

Seitens des Personalmanagements erfolgt eine Kontaktaufnahme grundsätzlich mindestens drei Monate vor dem planmäßigen Ende des Beurlaubungszeitraumes, um mit den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen frühzeitig den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu besprechen und zu planen.

Derzeit erarbeitet das Personalmanagement ein digital unterstütztes „Onboarding“-Konzept. Ziel ist hier, neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere durch die Bereitstellung von ausgewählten Informationen den Einstieg bei der Arbeitgeberin Stadt Solingen zu erleichtern. Mit Hilfe dieses Instrumentes wird es darüber hinaus auch möglich sein, beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und zeitnah mit aktuellen Informationen (z.B. Mitteilungsblatt) zu versorgen. Bisher haben Beurlaubte faktisch keine Möglichkeit, sich im Vorfeld ihrer Rückkehr auf intern ausgeschriebene Stellen zu bewerben, da sie keinen Zugriff auf das Intranet der Stadt Solingen haben. Ebenso erhalten sie keine Informationen zu Fortbildungsangeboten.

Bei den längerfristig Beurlaubten aufgrund von Kinderbetreuung handelt es sich meistens um Frauen. Männliche Beschäftigte nehmen in der Regel keine oder nur kurze Erziehungsurlaube für max. 2 Monate.

Eine Strategie zur regelmäßigen Information für Beurlaubte wird erarbeitet. Hierzu gehören auch der Zugang zum Mitteilungsblatt und Informationen zum Fortbildungs- und Gesundheitsprogramm, an denen Beurlaubte ebenfalls teilnehmen können. Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg unterstützen, sind Bestandteil des Fortbildungsprogramms. **(M 14)**

Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung führen Vorgesetzte, Personalverantwortliche sowie die oder der Beschäftigte gemäß § 14 Abs. 5 Landesgleichstellungsgesetz NRW ein Gespräch über die weiteren beruflichen Perspektiven. Die Ergebnisse des Gesprächs werden dokumentiert. **(M 15)**

Beurlaubung aus familiären Gründen wird nicht als Karriereknick, sondern hier erworbene Fähigkeiten werden als Ressourcen gewertet und bei Bewerbungen berücksichtigt. Männer können die Möglichkeit der Beurlaubung ausdrücklich ebenfalls in Anspruch nehmen. Vorgesetzte fördern dies und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Alltag.

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



RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/ VORSCHAU

Seit 2016 finden bei den Technischen Betrieben Solingen **Gefahrenschutzunterweisungen** zum Thema für alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte statt. Diese werden 2019 fortgesetzt. **(M 16)**

Im März 2018 wurden im Rahmen eines **Workshops** für die Mitglieder der Arbeitsgruppe, Mitarbeiterinnen der Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragten von Altenzentren und Klinikum Maßnahmen zur Prävention im Bereich „Jugend und Ausbildung“ entwickelt, deren Umsetzung die Arbeitsgruppe weiterhin begleiten wird.

Der **Flyer „Stop! Sexuelle Belästigung – Hinschauen – Hilfe anbieten“** wurde Anfang 2019 mit den Gehaltsabrechnungen an alle Beschäftigten der Stadt Solingen verschickt, um weiter für das Thema zu sensibilisieren und auf die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aufmerksam zu machen.

Die Arbeitsgruppe der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gegen sexuelle Belästigung trifft sich weiterhin regelmäßig, um die Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking zu begleiten und neue präventive Angebote zu entwickeln.

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 Gleichstellungsplans und über geeignete Unterstützungsangebote bei Konflikten, bei Mobbing, bei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung und bei sexueller Belästigung informiert. **(M 17)**

Vorgesetzte, die erstmalig Personalverantwortung übernehmen, werden noch einmal ausdrücklich auf die beiden Dienstvereinbarungen sowie auf den Gleichstellungsplan 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, EAP Assist). **(M 18)**

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 Führungs- und Führungsnachwuchstrainings.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Aufklärung zum Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung, u. a. im Rahmen von Gefahrenschutzunterweisungen.

Mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, 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. **(M 19)**

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



10. Entwicklung in den Gesellschaften

RÜCKBLICK/AKTUELLE ENTWICKLUNG/VORSCHAU

Neben dem Städtischen Klinikum Solingen gGmbH, den Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH, dem Zweckverband Bergische Volkshochschule und der Stadtsparkasse Solingen haben die Stadtwerke Solingen GmbH, die Solinger Bäder GmbH und die Musikschule Solingen gGmbH 2015 bzw. 2016 ebenfalls **eigene Gleichstellungsbeauftragte** bestellt.

Für die **Stadtwerke Solingen GmbH** und die hundertprozentige Tochtergesellschaft SWS Netze Solingen GmbH wurde 2016 der erste Frauenförderplan für die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann erstellt. 2019 wird der nächste Förderplan vorgelegt. Die grundsätzlichen Themenfelder der Gleichstellungsarbeit haben – wie in allen anderen Konzernteilen auch – weiterhin Bestand.

Erfolge konnten unter anderem mit der Kindertagesstätte Energiezwerge sowie der Betriebsvereinbarung „Mobilarbeit“ für den Versorgungskonzern der Stadtwerke erzielt werden. Mit dem Bau der Kindertagesstätte Energiezwerge in unmittelbarer Nähe der Stadtwerke Solingen GmbH konnte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine arbeitsplatznahe Möglichkeit geschaffen werden, ihre Kinder betreuen zu lassen. Mit der Mobilarbeit und der damit verbundenen Möglichkeit der Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitsort und -zeit soll eine Verbesserung der Arbeitsqualität und -produktivität erreicht werden, die zu mehr Selbstbestimmung führt und positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten hat.

Die **Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH** haben 2018 den zweiten eigenen Gleichstellungsplan vorgelegt. Aufgrund der besonderen Beschäftigtenstruktur der Altenzentren der Stadt Solingen gGmbH liegen die Schwerpunkte des Gleichstellungsplanes in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, der Karriereplanung und -förderung im Rahmen innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildungen sowie einem Rückkehrmanagement nach familiären Auszeiten.

Die Verabschiedung eines Gleichstellungsplans für das **Städtische Klinikum Solingen gGmbH** ist für das 1. Halbjahr 2019 geplant. Dabei sollen die Erkenntnisse aus dem ESF-Projekt „GiK = Fachkräftesicherung durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ aufge-

nommen sowie ergänzend Maßnahmen zur Entwicklung gleichstellungsorientierter Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen verankert werden. Das Projekt beinhaltet u.a. ein Cross-Mentoring-Programm für mehr Ärztinnen in Führungspositionen und ein Fortbildungskonzept zur Sensibilisierung für Gender- und Gleichstellungsthemen für Führungskräfte des Pflegedienstes, des Ärztlichen Dienstes und weitere Berufsgruppen des Krankenhauses. Damit sollen Handlungskompetenzen von Führungskräften gestärkt werden und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden, insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen, erhöht werden.

Durch die von der Gleichstellungsbeauftragten des Städtischen Klinikums Solingen gGmbH initiierten (Cross-) Mentoring-Programme „Flip= Führung leben im Pflegedienst“ in Kooperation mit weiteren Kliniken und durch die Mitwirkung am Programm „Mehr Frauen in Führung im Konzern der Stadt Solingen“ (2012- 2014) greift das Klinikum hier auf reichhaltige positive Erfahrung zurück.

Ein neuer Gleichstellungsplan für die **Bergische Volkshochschule** wird - bedingt durch einen Führungswechsel und Umstrukturierungen - in 2019 erarbeitet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege sowie Diversität bei Stellenbesetzungen werden u.a. Thema sein.

Die **Stadtsparkasse Solingen** erarbeitet derzeit ebenfalls einen neuen Gleichstellungsplan.

Bis Ende 2018 hat sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Konzern Stadt Solingen deutlich erhöht. Neben dem Zweckverband der Bergischen Volkshochschule stehen nun auch im Städtischen Klinikum gGmbH (Doppelspitze) und der Solinger Bäder GmbH Frauen an der Spitze der Unternehmen.

Anfang 2019 wird eine Frau die Geschäftsführung der Musikschule Solingen gGmbH übernehmen.

Bei der Auswahl der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer besteht kein formaler Anspruch auf Beteiligung der internen oder der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Unabhängig davon wird von der Verwaltungsspitze die beratende Einbindung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an Stellenausschreibung/Anforderungsprofil, Vorauswahl und Auswahlverfahren befürwortet und gewünscht. Die

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in die 2015 mit der Beteiligungsgesellschaft Stadt Solingen mbH geschlossenen Zielvereinbarung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans aufgenommen.

Bei Ausgliederungen ist die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechend der bisherigen Praxis in die Gesellschaftsverträge mit aufzunehmen.

Der Gleichstellungsplan 2019 – 2023 gilt für die Verwaltung, den Dienstleistungsbetrieb Gebäude Solingen, die Technischen Betriebe Solingen sowie die kleinen Beteiligungen.

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

Solingen

Stop!

Sexuelle Belästigung

Hinschauen – Hilfe anbieten

Nehmen Sie Ihr Recht auf Beratung und Unterstützung in Anspruch!

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:

Betriebsarzt
Bernhard Kommerell
Fon: 547 2297

Frauenberatungsstelle
Fon: 554 70

EAP Assist (Beratung rund um die Uhr)
Fon: 0800 244 0107

Gleichstellungsstelle
Fon: 290 - 2724

Petra Marenbach, Fon: 290 - 2306
Danijela Potecin, Fon: 290 - 3974
Andreas Salzmann, Fon: 290 - 2130

Personalrat
Doris Rosenecker, Fon: 290 - 4302
Christian Döveling, Fon: 290 - 6812
Ulrich Vogt, Fon: 290 - 2155

Jugend- und Auszubildendenvertretung
Jana Posse, Fon: 290 - 6443
Constanze Möller, Fon: 290 - 2144

TBS
Astrid Baden, Fon: 290 - 4770
Jan Algeier, Fon: 290 - 4352
Andreas Brühne, Fon: 290 - 4821

Herausgegeben von:
Klingenstein Solingen
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle
Walter-Scheel-Platz 1, 42651 Solingen
Druck: Klingenstein Solingen, Druckerei
Bildnachweis © Aaron Amat - Fotolia.com
Gedruckt auf nach „Der Blaue Engel“ zertifiziertem Papier.

