

Solingen



**GLEICHSTELLUNGS**

**PLAN 2024**





# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Überblick</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Rechtliche Grundlagen und Fokus Solingen</b> .....	<b>6</b>
2.1 Grundgesetz .....	6
2.2 Landesgleichstellungsgesetz.....	6
2.2.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	6
2.2.2 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	7
2.3 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung .....	7
2.4 Sprache .....	7
2.5 Schutz vor sexueller Belästigung.....	7
<b>3. Analyse Beschäftigtenstruktur</b> .....	<b>8</b>
3.1 Analyse Beschäftigtenstruktur Verwaltung.....	8
3.2 Analyse Technische Betriebe Solingen.....	16
3.3 Ausbildungsstatistik .....	19
3.4 Fortbildungen .....	20
3.5 Beurlaubungen/Erziehungszeiten.....	20
<b>4. Zielquoten und Prognosen</b> .....	<b>22</b>
4.1 Zielquoten .....	22
4.2 Prognosen.....	23
<b>5. Ziele</b> .....	<b>24</b>
5.1 Ziele .....	24
5.1.1 Verantwortung der Führungskräfte .....	24
5.1.2 Veränderung der Arbeitswelt .....	24
5.2 Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen .....	24
5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.....	24
5.4 Abbau von Diskriminierungen .....	25
5.5 Schwerpunktsetzung auf einzelne Arbeitsfelder .....	25
<b>6. Maßnahmen in einzelnen Arbeitsfeldern im Handlungsfeld Förderung der Gleichstellung</b> .....	<b>26</b>
6.1 Entwicklung in Kindertagesstätten .....	26
6.2 Entwicklung bei der Feuerwehr .....	26
6.3 Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen in städtischen Einrichtungen .....	27
6.4 Situation der Schulsekretär:innen.....	28
6.5 Situation der Reinigungskräfte bei den TBS .....	28
6.6 Ausbildungssituation Forstwirtschaft .....	28



<b>7. Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen .....</b>	<b>29</b>
7.1 Personalentwicklung/Personalmanagement .....	29
7.2 Führungskräfte(entwicklung).....	29
7.3 Fort- und Weiterbildung .....	30
7.4 Gesundheitsförderung .....	31
7.5 Mitarbeitendenbefragungen .....	31
7.6 Beurteilungswesen .....	31
7.7 Personalakquise .....	32
7.7.1 Stellenausschreibungen .....	32
7.7.2 Personalauswahlverfahren .....	33
7.7.3 Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahmen .....	33
7.8 Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....	34
7.8.1 Benennung von Ansprechpartnerinnen .....	34
7.8.2 Aufgaben der Ansprechpartnerinnen .....	34
7.8.3 Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung .....	34
7.9 Geschlechtergerechte Schriftsprache .....	35
<b>8. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf &amp; Familie/Pflege für Frauen und Männer.....</b>	<b>36</b>
8.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.....	36
8.2 Arbeitszeit und Teilzeit .....	37
8.3 Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten, Pflege- oder Familienpflegezeiten.....	37
<b>9. Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung .....</b>	<b>39</b>
<b>10. Entwicklung in den Gesellschaften.....</b>	<b>41</b>
10.1 Entwicklung bei den TBS .....	41
10.1.1 Entwicklung Reinigungskräfte .....	42
10.2 Entwicklung der kleineren Gesellschaften .....	42
10.3 Netzwerk der Solinger Gleichstellungsbeauftragten.....	42





# Vorwort

**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**



lange Zeit galt die Gleichstellung von Männern und Frauen als Utopie. Ein kurzer Satz im Jahre 1949 änderte dies und schrieb Geschichte. In Artikel 3 im Grundgesetz wurde erstmals verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Das ist nun 75 Jahre her.

Dieser schlichte und doch höchst bedeutsame Satz gilt bis heute als Fundament der Gleichberechtigung in Deutschland – und auch als Versprechen an die Zukunft. Denn auch wenn die Gleichstellung von Männern und Frauen im Grundgesetz festgeschrieben ist. Auch heute noch stehen Frauen und Männer wegen ihres Geschlechtes oftmals vor Hürden. Als Oberbürgermeister der Stadt Solingen ist es mir ein großes Anliegen, diese Hürden zu überwinden und jedem die Chancengleichheit einzuräumen, die er verdient.

Weil es ein Grundrecht ist. Frauen müssen nicht dafür dankbar sein, dass sie dieselbe Bezahlung erhalten wie Männer. Es ist ihr Recht. Gleichzeitig muss sich kein Mann dafür schämen, Elternzeit für sein Kind zu beantragen. Denn auch das ist sein Recht. Und die Stadt Solingen tut alles dafür, um dieses Recht zu achten und zu ehren.

Ich bin stolz auf mein Team bei der Gleichstellungsstelle, welches sich tagein und tagaus für diese Rechte einsetzt. Das Ergebnis, der neue Gleichberechtigungsplan, erfüllt mich mit Stolz. Er beinhaltet konkrete Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Eine solche Maßnahme, die Gründung des Männernetzwerkes KiTa zur Verbesserung der Quote der Erzieher, wurde erst kürzlich umgesetzt. Damit soll der Anteil männlicher Mitarbeiter in den Kindertagesstätten, der derzeit bei etwa acht Prozent liegt, gesteigert werden. Ich bin der festen Überzeugung, dass unsere Kinder von den neuen Impulsen männlicher pädagogischer Fachkräfte profitieren.

So wie die Stadt Solingen von einem 43-prozentigen Frauenanteil in Führungspositionen in der Kernverwaltung profitiert. 41 Frauen leiten eine Abteilung, 52 Frauen sind Sachgebietsleiterinnen und mit Dagmar Becker als Stadtdirektorin unterstützt mich seit Jahren eine kompetente Kollegin in allen wichtigen Fragen rund um die Themen Jugend, Schule, Integration, Kultur und Sport.

Die Stadt Solingen ist, was die Gleichstellung von Mann und Frau angeht, auf einem guten Weg. Doch hier ist noch lange nicht Schluss. Weil wir als Stadt Solingen eine Vorbildfunktion haben. Weil wir möchten, dass Frauen und Männer in allen Berufen, die gleichen Chancen erhalten und sich frei entfalten können.

Damit die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in jedem Beruf, in jeder Branche und in jedem Unternehmen einen Platz findet. Damit sie in den Köpfen ankommt und sich dort verankert. Weil Gleichberechtigung in Solingen keine Utopie ist, sondern gelebt wird.

Ihr

Tim Kurzbach  
Oberbürgermeister

# 1. Überblick



Dieser Gleichstellungsplan orientiert sich am Gleichstellungsplan 2019 und schreibt diesen fort. Der Gleichstellungsplan 2024 ist auf wiederum fünf Jahre, also 2024 bis 2028, ausgelegt.

Er ist gültig für die Verwaltung, die Technischen Betriebe sowie die kleineren Beteiligungen wie:

- Beteiligungsgesellschaft
- Bergische Symphoniker
- Entsorgung Solingen
- Gründer- & Technologiezentrum Solingen GmbH & Co. KG
- Kunstmuseum Solingen
- Musikschule GmbH
- SEG Stadtentwicklungsgesellschaft GmbH & Co KG
- Solinger Bäder GmbH
- Wirtschaftsförderung GmbH.

Seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplanes sind die technischen Auswertungsmöglichkeiten der Beschäftigtenstruktur erheblich erweitert worden. Die Ergebnisse des Controllingberichtes 2022 fließen in die Ziele und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes ein. Hinzu kommt die aktualisierte Analyse der Beschäftigtenstruktur mit Stichtag 31.12.2023. Die Ziele und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes 2024 leiten sich aus diesen Daten und Erkenntnissen ab. Die Erstellung dieses Gleichstellungsplanes erfolgt in Zusammenarbeit mit vielen Dienststellen. Hier sind

insbesondere die Unterstützung durch den Oberbürgermeister sowie die Beigeordneten bezogen auf Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes hervorzuheben sowie der Stadtdienst Personal bezogen auf die Analyse der Beschäftigtenstruktur.

In vielen Abstimmungsgesprächen mit den Fachdiensten sind Ideen für Maßnahmen entwickelt und vertieft worden. Die Stadtdienste wirken an der Thematik Gleichstellung mit Interesse und Engagement mit.

Die Gleichstellungsstelle besteht aktuell aus vier Beschäftigten, alle in Teilzeit. Neben der Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen ist eine Verwaltungskraft im Stadtdienst beschäftigt.

Dieser Gleichstellungsplan enthält erstmals die technische Möglichkeit zur Auswertung der Geschlechtsangabe „divers“. In den Auswertungen finden sich dennoch keine Informationen zum Geschlechtsstand „divers“, da diese Angabe laut dem Stadtdienst Personal bislang durch keine beschäftigte Person angegeben wurde.

Die Gleichstellungsstelle bedankt sich bei allen Beteiligten für die konstruktive Zusammenarbeit.

Sandra Ernst  
Gleichstellungsbeauftragte





## 2. Rechtliche Grundlagen und Fokus Solingen

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2019 ist kommunale Aufgabe. Sie resultiert aus:

### 2.1 Grundgesetz

Die Notwendigkeit der Arbeit der Gleichstellung ergibt sich aus dem Grundgesetz Art. 3, Abs. 2:

**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.**

### 2.2 Landesgleichstellungsgesetz

Aus der Formulierung des Grundgesetzes ergibt sich ein näher zu konkretisierender Auftrag, dem die Bundesländer in der Regel durch Gleichstellungsgesetze nachkommen.

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen bildet die gesetzliche Grundlage zur Verpflichtung der Kommune für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten wie auch die Erstellung eines Gleichstellungsplanes. Das Landesgleichstellungsgesetz wurde in 2016 überarbeitet; danach fanden nur kleinere Anpassungen statt. Insofern gelten für die Erstellung dieses Gleichstellungsplans dieselben rechtlichen Landesregelungen wie bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes in 2019.

Der Grundtenor lautet:

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

Wesentliche Zielsetzung sind die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien der öffentlichen Hand.

Der Gleichstellungsplan richtet sich als besondere Verpflichtung an die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung sowie an alle Beschäftigten mit Personalführungs- bzw. Leitungsaufgaben.

Der Gleichstellungsplan soll konkrete Ziele enthalten und alle zwei Jahre überprüft werden. Die Laufzeit des Gleichstellungsplanes kann drei bis fünf Jahre umfassen. Die Stadt Solingen hat entschieden wie in der Vergangenheit den Gleichstellungsplan für fünf Jahre aufzustellen. Bei Ablauf des Gültigkeitszeitraumes muss eine Fortschreibung erfolgen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan erhält Gültigkeit ab Ratsbeschluss. Er ist wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und der Personalentwicklung.

#### 2.2.1 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. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied der Bewertungskommission. Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.

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 der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. In Solingen besteht die Übereinkunft einer Frist von 10 Tagen. 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 Form und Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Gleichstellungsstelle erhält die Tagesordnungen und Unterlagen für alle Lenkungsgruppen. Wesentliche Gremien sollen entsprechend § 12 Landesgleichstellungsgesetz NRW paritätisch besetzt werden (mindestens 40 % Frauen).

### 2.2.2 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.

### 2.3 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Frauen und Männern und zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen. Dazu sind Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen zu besetzender Stellen sowie zu möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer zu berücksichtigen.

### 2.4 Sprache

Das Landesgleichstellungsgesetz regelt in §4 die Anwendung von Sprache im Sinne einer sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Für Vordrucke sollen geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Wenn dies nicht möglich erscheint, ist die weibliche sowie männliche Sprachform zu benutzen. Siehe hierzu auch Kapitel 7.9 zur Geschlechtergerechten Sprache.

### 2.5 Schutz vor sexueller Belästigung

Bei der Stadt Solingen ist das Themenfeld „Schutz vor sexueller Belästigung“ bei der Gleichstellungsstelle angesiedelt. Diese Aufgabe wird zusätzlich zu den Aufgaben nach Landesgleichstellungsgesetz übernommen. Die Gleichstellungsstelle hat hier eine ganze Reihe von Maßnahmen entwickelt. Der Stadtdienst Personal unterstützt fachlich und finanziell.

Die Maßnahmen werden in Kapitel 9 Abbau von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität Stalking und (sexuelle) Belästigung dargestellt.



## 3. Analyse Beschäftigtenstruktur

Der Gleichstellungsplan 2024 orientiert sich an den Auswertungen des letzten Gleichstellungsplanes. Darüber hinaus wird die Analyse der Beschäftigtenstruktur an einigen Stellen verfeinert. Die technische Auswertbarkeit ist inzwischen deutlich verbessert.

Die Zahlen des Gleichstellungsplanes 2019 und des Controllingberichtes 2022 können zum Vergleich herangezogen werden.

Grundsätzlich kann in technischer Hinsicht nach drei Geschlechtsangaben unterschieden werden: weiblich, männlich und divers. Da die Auswertungen des Stadtdienstes Personal keine Zahlen bei der Geschlechtsangabe „divers“ enthalten, wird auf diese summarische wie tabellarische und graphische Darstellung verzichtet. Die Angaben umfassen sowohl die Stadt Solingen insgesamt als auch die Aufsplittung nach Kernverwaltung und Betrieben.

Neu aufgenommen sind Angaben zu Fortbildungen (Siehe Kapitel 3.4), zu Beurlaubungen und zu Elternzeit ([siehe Kapitel 3.5](#)).

Die Auswertungen erfolgten zum Stichtag 31.12.2023.

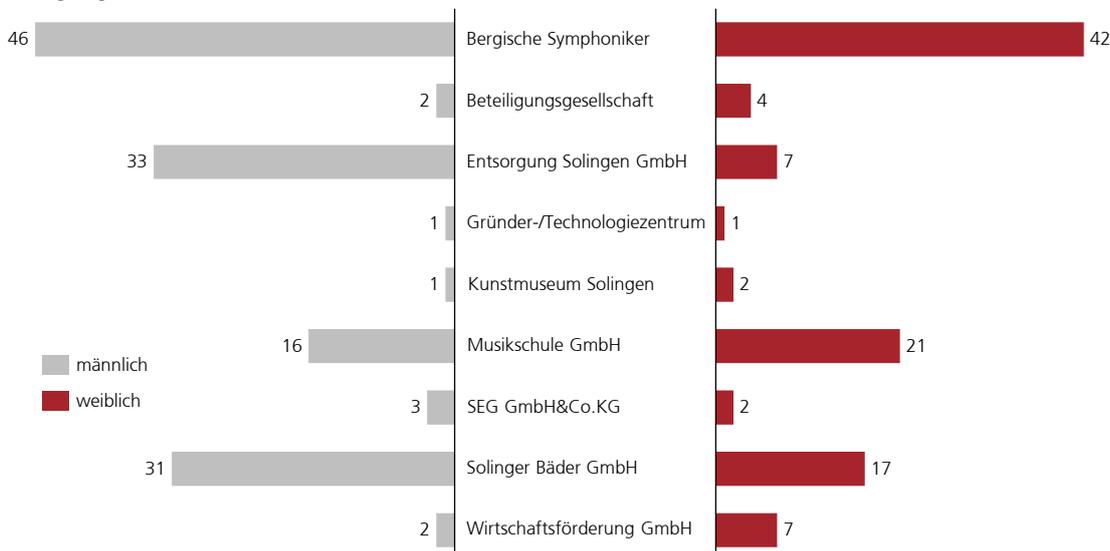
### 3.1 Analyse Beschäftigtenstruktur Verwaltung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten differenziert nach Geschlechtern und Kernverwaltung, Technische Betriebe Solingen und Gesellschaften stellt sich wie folgt dar:

#### Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht Kernverwaltung und Technische Betriebe



#### Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht Beteiligungen



<b>2023</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Kernverwaltung</b>				
Stadt Solingen	1.042	1.691	2.733	61,87
Gesamt	1.042	1.691	2.733	<b>61,87</b>
<b>Eigenbetriebe</b>				
Technische Betriebe SG/ Entsorgung SG	545	333	878	37,93
Gesamt	545	333	878	<b>37,93</b>
<b>Gesellschaften</b>				
Bergische Symphoniker	46	42	88	47,73
Beteiligungsgesellschaft	2	4	6	66,67
Entsorgung Solingen GmbH	33	7	40	17,50
Gründer-/Technologiezentrum	1	1	2	50,00
Kunstmuseum Solingen	1	2	3	66,67
Musikschule GmbH	16	21	37	56,76
SEG GmbH&Co.KG	3	2	5	40,00
Solinger Bäder GmbH	31	17	48	35,42
Wirtschaftsförderung GmbH	2	7	9	77,78
<b>Gesamt</b>	135	103	238	<b>43,28</b>

### **Festzustellen ist:**

Der aktuelle Frauenanteil in der Kernverwaltung beträgt 61,87%.

Dies ist eine Senkung um 3% gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan (64,96%).

Der aktuelle Frauenanteil bei den Technischen Betrieben Solingen liegt bei 37,93% und ist damit im Vergleich zu den Zahlen des Gleichstellungsplanes 2019 stark angestiegen (16,86%). Die Hauptursache liegt in der Übernahme der Reinigungskräfte zum 01.01.2023 zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstleistungsbetriebes Solingen.

Der Anteil von 43,28% weiblicher Beschäftigter in den Gesellschaften/Beteiligungen liegt deutlich unter den Zahlen des Gleichstellungsplanes 2019. Damals wurde der Frauenanteil in den Gesellschaften bei 56,56% angegeben. In der Auswertung zum Stichtag 31.12.2018 aus dem Gleichstellungsplan 2019 sind allerdings nicht eingerechnet das Gründer- und Technologiezentrum, das Kunstmuseum und die Stadtentwicklungsgesellschaft.

Bei einzelnen Gesellschaften weichen die Zahlen stark ab im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist jeweils maximal im mittleren zweistelligen Bereich. Somit haben Schwankungen prozentual größere Auswirkungen.

Darstellung **befristeter Beschäftigungen** nach Geschlechtern in der Verwaltung sowie den Gesellschaften:

	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Bergische Symphoniker	7	14	21	66,7
Entsorgung Solingen GmbH	8	0	8	0,0
Gründer-/Technologiezentrum	2	3	5	60,0
Kunstmuseum Solingen	2	0	2	0,0
Musikschule GmbH	2	5	7	71,4
SEG GmbH&Co.KG	2	6	8	75,0
Solinger Bäder GmbH	10	6	16	37,5
Stadt Solingen	159	154	313	49,2
Technische Betriebe SG	44	25	69	36,2
WiFö Verwaltungs GmbH	1	0	1	0,0
Wirtschaftsförderung GmbH	3	0	3	0,0
<b>Gesamt</b>	240	213	453	<b>47,0</b>

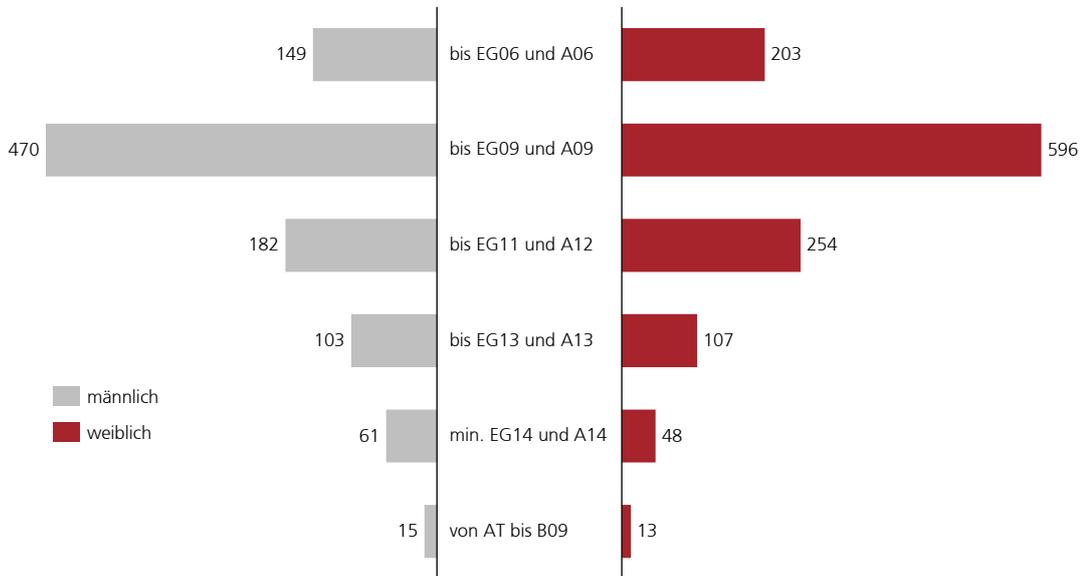
Hier zeigt sich, dass 53% der befristeten Verträge auf Männer fallen.

Die Beschäftigten gliedern sich **in der Verwaltung** wie folgt in **Beschäftigtengruppen** auf:

<b>Kernverwaltung (Stadt Solingen)</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Beamte	370	262	632	41,46
Gewerblich	151	86	237	36,29
kaufmännische Angestellte	0	1	1	100,00
Medizinisch	5	77	82	93,90
Sozial- und Erziehungsdienst	51	428	479	89,35
Verwaltung	465	837	1.302	64,29
<b>Gesamt</b>	1.042	1.691	2.733	<b>61,87</b>

Die Struktur der Eingruppierungen stellt sich in der Verwaltung wie folgt dar:

### Eingruppierung TVÖD nach Geschlecht Kernverwaltung



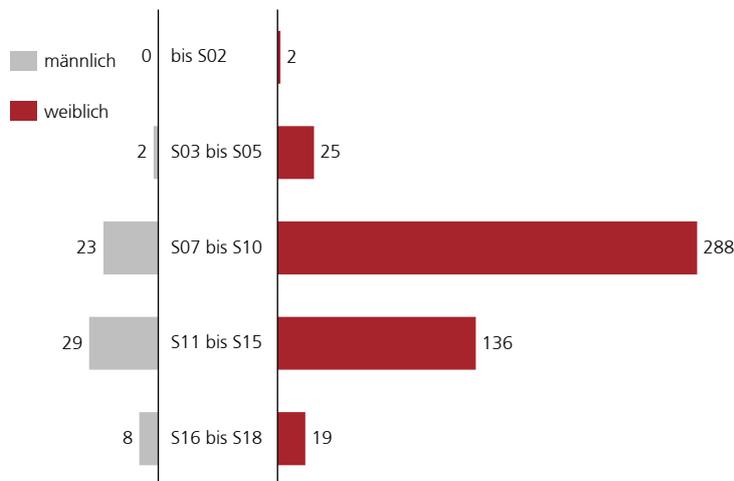
## Differenzierung nach Entgeltgruppen und Beschäftigungsgraden in der Verwaltung:

Entgeltgruppen	Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis EG 6, A6	bis 50%	26	87	113	76,99
	51%-74%	5	30	35	85,71
	75%-99%	2	47	49	95,92
	100%	116	39	155	25,16
	Gesamt	149	203	352	<b>57,67</b>
bis EG 9, A09	bis 50%	4	70	74	94,59
	51%-74%	6	52	58	89,66
	75%-99%	13	132	145	91,03
	100%	447	342	789	43,35
	Gesamt	470	596	1.066	<b>55,91</b>
bis EG 11, A12	bis 50%	1	31	32	96,88
	51%-74%	2	20	22	90,91
	75%-99%	8	54	62	87,10
	100%	171	149	320	46,56
	Gesamt	182	254	436	<b>58,26</b>
bis EG13, A13	bis 50%	4	11	15	73,33
	51%-74%	1	11	12	91,67
	75%-99%	8	20	28	71,43
	100%	90	65	155	41,94
	Gesamt	103	107	210	<b>50,95</b>
min. EG14, A14	bis 50%	7	4	11	36,36
	51%-74%	3	4	7	57,14
	75%-99%	3	5	8	62,50
	100%	48	35	83	42,17
	Gesamt	61	48	109	<b>44,04</b>
von AT bis B09	bis 50%	4	6	10	60,00
	51%-74%		1	1	100,00
	75%-99%		1	1	100,00
	100%	11	5	16	31,25
	Gesamt	15	13	28	<b>46,43</b>
<b>Gesamt</b>		980	1.221	2.201	<b>55,47</b>

Wie auch 2019 dominieren bei den Teilzeittätigkeiten die Frauen. Die Häufigkeit der Teilzeitbeschäftigung bzw. des niedrigeren Teilzeitanteils nehmen tendenziell mit zunehmender Eingruppierung ab. Allerdings nimmt – im Geschlechterverhältnis betrachtet – die Gesamtzahl von Frauen in den Entgeltgruppen ab mindestens EG14/A14 ab.

Die Struktur der **Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst** stellt sich in der Verwaltung wie folgt dar:

**Eingruppierung TVöD SuE nach Geschlecht  
Kernverwaltung**



**Differenzierung nach Entgeltgruppen und Beschäftigungsgraden** sowie Geschlecht für den Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgelt- und Besoldungsgruppen	Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis S2	bis 50%	0	0	0	0,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	1	1	100,00
	100%	0	1	1	100,00
	Gesamt	0	2	2	<b>100,00</b>
S3 - S5	bis 50%	1	2	3	66,67
	51%-74%	0	7	7	100,00
	75%-99%	0	2	2	100,00
	100%	1	14	15	93,33
	Gesamt	2	25	27	<b>92,59</b>
S7 - S10	bis 50%		25	25	100,00
	51%-74%	2	44	46	95,65
	75%-99%	4	60	64	93,75
	100%	17	159	176	90,34
	Gesamt	23	288	311	<b>92,60</b>
S11 - S15	bis 50%	1	11	12	91,67
	51%-74%	0	4	4	100,00
	75%-99%	2	32	34	94,12
	100%	26	89	115	77,39
	Gesamt	29	136	165	<b>82,42</b>

S16 - S18	bis 50%	0	3	3	100,00
	51%-74%	0	1	1	100,00
	75%-99%	0	1	1	100,00
	100%	8	14	22	63,64
	Gesamt	8	19	27	<b>70,37</b>
<b>Gesamt</b>		62	470	532	<b>88,35</b>

Die **Entwicklung der Führungspositionen** bei der Verwaltung nach Geschlecht:

Führungsebene	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
Oberbürgermeister	1	0	1	0,00
Beigeordnete/Ressortleitung	4	1	5	20,00
Dienstleitung	19	11	30	36,67
Abteilungsleitung	48	41	89	46,07
Sachgebietsleitung	67	52	119	43,70
Teamleitung	6	2	8	25,00
<b>Gesamt</b>	145	107	252	<b>42,46</b>

Bei der Verwaltung entfallen 56,7% des gesamten Einkommens auf die 61,87% weiblichen Beschäftigten.

Die Ziele des Gleichstellungsplanes 2019 jeweils +15% Frauenanteile in den Führungsebenen Dienstleitung, Abteilungsleitung und Sachgebietsleitung zu erreichen, wurden teilweise erreicht:

- Der Frauenanteil bei den Dienstleitungen lag Ende 2018 bei 33,33% gegenüber nun 36,67%. Hier liegt eine Steigerung um 3,34% vor.
- Der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen lag Ende 2018 bei 32,0% gegenüber nun 46,07%. Hier liegt eine Steigerung um 14,07% vor. Ziel fast erreicht!
- Die Auswertung nach Sachgebietsleitungen ist erst seit 2022 möglich. Der Frauenanteil von 43,7% ist erfreulich, lässt aber noch Luft nach oben.
- Der Verwaltung ist bewusst, dass es weiteren Handlungsbedarf gibt.

In den kommenden Jahren wird eine nicht unerhebliche Zahl von Beschäftigten der Kernverwaltung in den **Ruhestand** wechseln:

### Anzahl Renteneintritte (weiblich)

Entgeltgruppen	2024	2025	2026	2027	2028	Gesamt
bis E13, A13	19	18	13	24	24	98
ab E 14, A14	2	1	0	1	1	5
AT	0	0	0	0	1	1
bis S15	4	6	3	2	3	18
S16	1	0	1	0	0	2
<b>Gesamt</b>	26	25	17	27	29	<b>124</b>

## Anzahl Renteneintritte (männlich)

Entgeltgruppen	2024	2025	2026	2027	2028	Gesamt
ab E 14, A14	5	2	6	5	2	20
bis E13, A13	17	11	23	18	30	99
AT	1	0	0	1	1	3
bis S15	1	0	0	0	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>124</b>

Dies bedeutet, dass in den kommenden Jahren fast 10% der Belegschaft die Stadtverwaltung aus Altersgründen verlassen werden. Hinzu kommen Wechsel von Beschäftigten aus persönlichen Gründen.

**Diese Situation bietet Führungsnachwuchskräften und Neueinsteigenden gute Chancen für eine ansprechende Tätigkeit bei der Stadt Solingen.**

Darstellung von **Arbeitszeitveränderungen in 2023** nach Geschlecht in der Verwaltung und den Gesellschaften:

Führungsebene	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
Bergische Symphoniker	8	10	18	55,6
Entsorgung Solingen GmbH	1	0	1	0,0
Gründer-/Technologiezentrum	0	1	1	100,0
Kunstmuseum Solingen	1	0	1	0,0
Musikschule GmbH	12	12	24	50,0
SEG GmbH&Co.KG	0	1	1	100,0
Solinger Bäder GmbH	2	0	2	0,0
Stadt Solingen	66	565	631	89,5
Technische Betriebe SG	12	16	28	57,1
Wirtschaftsförderung GmbH	1	1	2	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>103</b>	<b>606</b>	<b>709</b>	<b>85,5</b>

Die Veränderungen von Anteilen der Arbeitszeit auf Wunsch der Beschäftigten wird regelmäßig in Anspruch genommen. Hier sind deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar.

Die mit Personalangelegenheiten befassten Strukturen (Personalwirtschaft, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle) sind mit der in Folge verstärkter Einstellungsaktivitäten sowie Arbeitszeitveränderungen einhergehender Mehrarbeit beschäftigt.

### 3.2 Analyse Technische Betriebe Solingen

Bei den Technischen Betrieben Solingen ist ein Sondereffekt durch die Aufnahme der Reinigungskräfte aus dem DBSG zum 01.01.2023 zu beobachten.

- Ende 2022 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei 635 Personen; der Frauenanteil bei 17,63%.
- Ende 2023 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei 878 Personen, der Frauenanteil bei 37,93%.

**Die Beschäftigten gliedern sich wie folgt in Beschäftigtengruppen auf:**

	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
Arbeiter:innen, Sonstige	45	2	47	4,26
Beamt:innen	10	10	20	50,00
Gewerbliche Kräfte	409	229	638	35,89
Kaufmännische Angestellte	2	6	8	75,00
Meister:innen, Angestellte	1	0	1	0,00
Sonstige	4	1	5	20,00
Technische Angestellte	14	2	16	12,50
Verwaltung	60	83	143	58,04
<b>Gesamt</b>	<b>545</b>	<b>333</b>	<b>878</b>	<b>37,93</b>

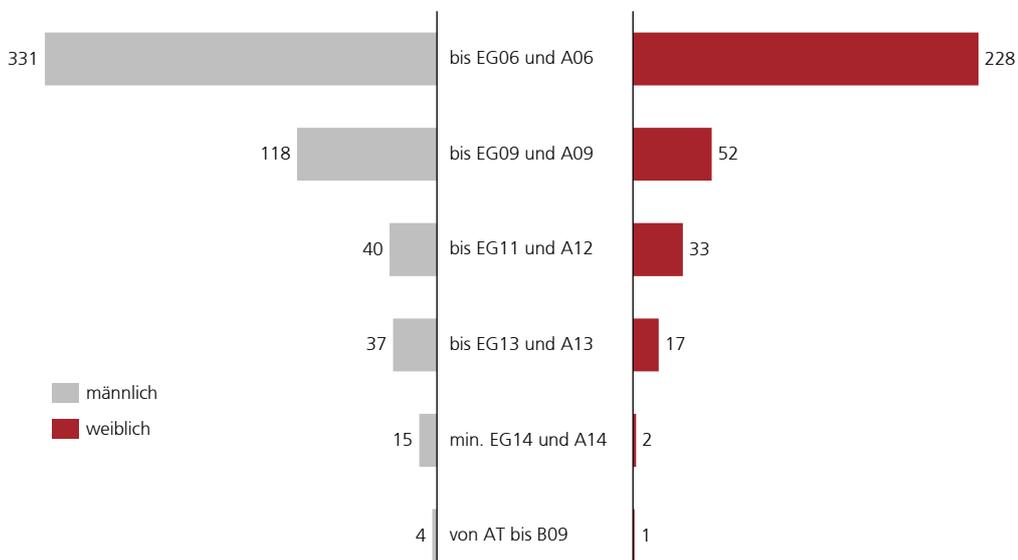
**Differenzierung nach Entgeltgruppen und Beschäftigungsgraden:**

Entgeltgruppen	Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
bis EG 6, A6	bis 50%	9	156	165	94,55
	51%-74%	2	37	39	94,87
	75%-99%	2	25	27	92,59
	100%	318	10	328	3,05
	Gesamt	331	228	559	<b>40,79</b>
bis EG 9, A09	bis 50%	1	3	4	75,00
	51%-74%	2	3	5	60,00
	75%-99%	3	10	13	76,92
	100%	112	36	148	24,32
	Gesamt	118	52	170	<b>30,59</b>
bis EG 11, A12	bis 50%	0	4	4	100,00
	51%-74%	0	1	1	100,00
	75%-99%	1	6	7	85,71
	100%	39	22	61	36,07
	Gesamt	40	33	73	<b>45,21</b>

bis EG13, A13	bis 50%	1	1	2	50,00
	51%-74%	0	1	1	100,00
	75%-99%	2	1	3	12,50
	100%	34	14	48	29,17
	Gesamt	37	17	54	<b>31,48</b>
min. EG14, A14	bis 50%	1		1	0,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	0	0	0,00
	100%	14	2	16	12,50
	Gesamt	15	2	17	<b>11,76</b>
von AT bis B09	bis 50%	1	0	1	0,00
	51%-74%	0	0	0	0,00
	75%-99%	0	0	0	0,00
	100%	3	1	4	25,00
	Gesamt	4	1	5	<b>20,00</b>
<b>Gesamt</b>		545	333	878	<b>37,93</b>

Die Struktur der Eingruppierungen stellt sich bei den Technischen Betrieben Solingen wie folgt dar:

#### Eingruppierung TVöD nach Geschlecht Technische Betriebe



Bei den Technischen Betrieben Solingen entfallen 25,53% des gesamten Einkommens auf die 37,97% weiblichen Beschäftigten.

Die **Besetzung der Führungsebenen** ergibt folgende Darstellung:

Führungsebene	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
Betriebsleitung	1	0	1	0,00
Teilbetriebsleitung	3	1	4	25,00
Abteilungsleitung	18	6	24	25,00
<b>Gesamt</b>	22	7	29	<b>24,14</b>

Eine Vergleichbarkeit mit dem Gleichstellungsplan 2019 besteht nur zum Teil, da zwischenzeitlich Umstrukturierungen vorgenommen wurden. 2019 bestand noch keine Auswertungsmöglichkeit für die Sachgebietsleitungen.

Der Gleichstellungsplan betrachtet auch das Verhältnis befristeter zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen bei den zumeist weiblichen Reinigungskräften. Hier kommt zu einer niedrigen Eingruppierung in aller Regel Teilzeitbeschäftigung hinzu. Die meisten **Reinigungskräfte** haben Verträge über 50% Arbeitszeit.

Entgeltgruppen	Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
E2	bis 50%	4	149	153	97,39
	51%-74%	0	36	36	100,00
	75%-99%	0	17	17	100,00
	100%	0	0	0	0
	Gesamt	4	202	206	<b>98,06</b>
E3	bis 50%	0	0	0	0
	51%-74%	2	3	5	60,00
	75%-99%	3	10	13	76,92
	100%	0	0	0	0
	Gesamt	0	2	2	<b>100,00</b>
E4	bis 50%	0	0	0	0
	51%-74%	0	0	0	0
	75%-99%	0	1	1	100,00
	100%	0	0	0	0
	Gesamt	0	1	1	<b>100,00</b>

Bei den Technischen Betrieben Solingen bestehen Anfang 2024 22 befristete Arbeitsverträge bei den Reinigungskräften, zumeist sachgrundlos, einige als Krankenvertretungen. Die Quote von 10% Befristungen liegt damit deutlich unter den Zahlen des Gleichstellungsplans 2019 (demnach 2018 16,67% Befristungen).

### 3.3 Ausbildungsstatistik

In den letzten Jahren legt die Stadt Solingen verstärkt den Fokus auf Ausbildungen. Die Gesamtzahl der Eintritte konnte bereits gesteigert werden. Ziel ist die Sicherung der Fachkräfte für die Zukunft.

<b>2023</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Ausbildung im Bereich Organisationsmanagement	1	0	1	0,0
Brandmeisteranwärter:innen	15	0	15	0,0
Brandoberinspektoranwärter:innen	2	0	2	0,0
Duales Studium, verschiedene	0	5	5	100,0
Duales Studium - Soziale Arbeit	2	4	6	66,7
Duales Studium - Wirtschaftswissenschaften oder Wirtschaftsinformatik	4	0	4	0,0
Erzieher:in - PIA	11	50	61	82,0
Fachangestellte:r für Medien- und Informationsdienste	2	2	4	50,0
Fachangestellte:r Mediengestalter:in Digital und Print	4	1	5	33,3
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	3	1	4	25,0
Forstwirt:in	2	0	2	0,0
Informatikkaufleute	0	1	1	100,0
Kfz-Mechatroniker:in (Feuerwehr)	1	0	1	0,0
Stadtinspektoranwärter:in	12	8	20	40,0
Stadtsekretäranwärter:in	2	1	3	33,3
Vermessungstechniker:in	3	0	3	0,0
Verwaltungsfachangestellte:r	11	21	32	65,6
Verwaltungslehrgang I	2	4	6	66,7
Duales Studium General Management	1	1	2	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>78</b>	<b>99</b>	<b>177</b>	<b>55,9</b>

Die Übersicht zeigt die Gesamtzahl der Auszubildenden in 2023 an, unabhängig vom Einstiegsjahr. Aktuell erfolgt eine Überarbeitung der technisch hinterlegten Daten hin zu einer besseren Übersichtlichkeit. Dies könnte zu Veränderungen in der Auswertung führen.

Das Teilzeitausbildungsgesetz ermöglicht es auch Personen mit eingeschränkten zeitlichen Möglichkeiten eine Ausbildung zu beginnen und zu Ende zu führen. Die Gleichstellungsstelle wirbt für die Anwendung dieses Modells, um Personen eine Ausbildung zu ermöglichen, die davon ansonsten ausgeschlossen wären. Es bietet nicht nur, aber insbesondere Personen mit Beanspruchung in der Familien-/Pflegebetreuung, eine Chance. Aktuell nimmt eine Auszubildende zur Erzieherin (PIA) diese Option in Anspruch.

### 3.4 Fortbildungen

Diese Auswertung wird neu in den Gleichstellungsplan 2024 aufgenommen.

Ziel ist darzustellen, inwieweit verwaltungsinterne Fortbildungen nach Geschlechtern durch Beschäftigte wahrgenommen werden.

Sie können ein Indiz für Entwicklungs- und Veränderungsbereitschaft sein.

**Für das Jahr 2023 sind durch die Personalentwicklung folgende Daten bereitgestellt worden:**

Interne Veranstaltungen	Anzahl Veranstaltungen	Männer	Frauen	Gesamt
Fortbildungsprogramm	21	49	160	209
Übergreifsprophylaxe	26	63	146	209
Gesundheitsprogramm	43	65	319	384
<b>Gesamt</b>	90	177	625	<b>802</b>

Die Auswertung zeigt sehr deutlich eine vorrangige Inanspruchnahme von Angeboten der Personalentwicklung durch weibliche Beschäftigte.

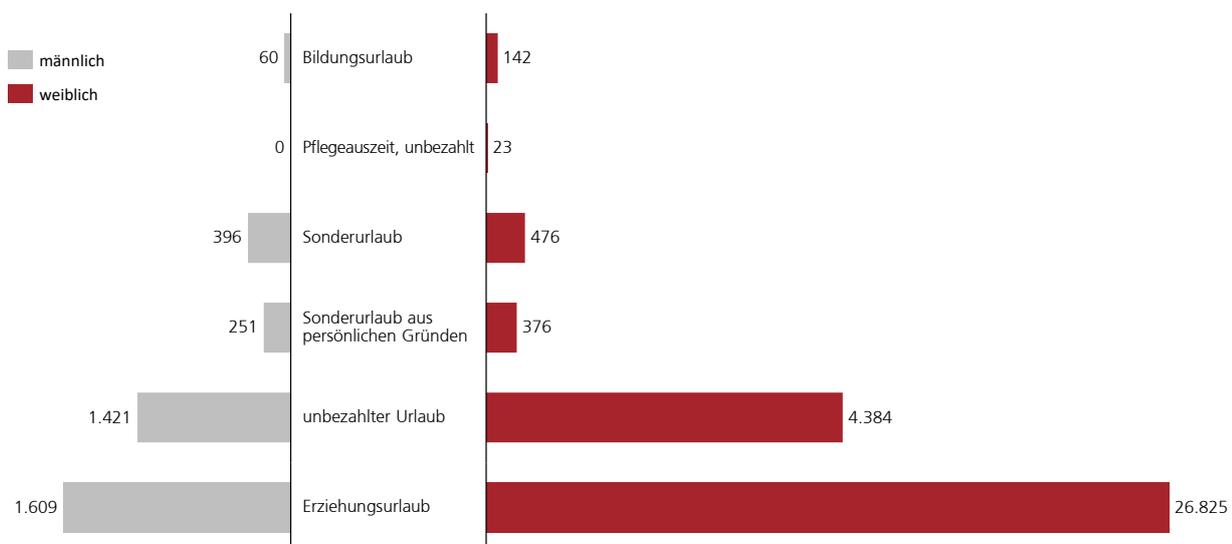
### 3.5 Beurlaubungen / Erziehungszeiten

Diese Auswertung wird neu in den Gleichstellungsplan 2024 aufgenommen.

Es gibt verschiedene Gründe aus denen Beschäftigte entschuldigt ihrer Arbeitstätigkeit fernbleiben.

Folgend wird die Anzahl der Abwesenheitstage differenziert nach Geschlechtern und nach Freistellungsformen in der Verwaltung aufgezeigt:

**Anzahl Abwesenheitstage 2023 nach Abwesenheitsarten  
Kernverwaltung**

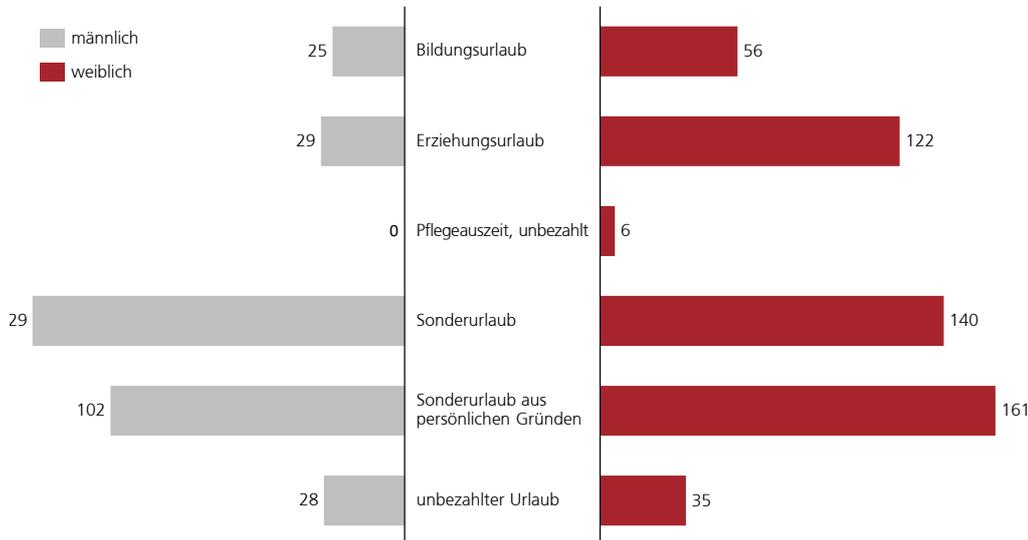


Die Gesamtauswertung alle Tage, die weibliche Beschäftigte entschuldigt von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben beträgt 32.226 Tage von insgesamt 35.963 Tagen oder 89,6% aller entschuldigten Abwesenheitstage (Bildungsurlaub/ Beurlaubungen/Erziehungszeiten).

Die Grafik weist gleichermaßen darauf hin, dass Frauen sowohl häufiger Bildungsurlaub in Anspruch nehmen als auch die verschiedenen Formen von unbezahlten Freistellungen. Nach wie vor dominiert die zeitliche Inanspruchnahme der Erziehungszeit durch Frauen.

Demgegenüber steht die Anzahl Beschäftigter der Kernverwaltung, die Beurlaubungen in Anspruch nehmen:

### Anzahl Abwesende 2023 nach Abwesenheitsarten Kernverwaltung

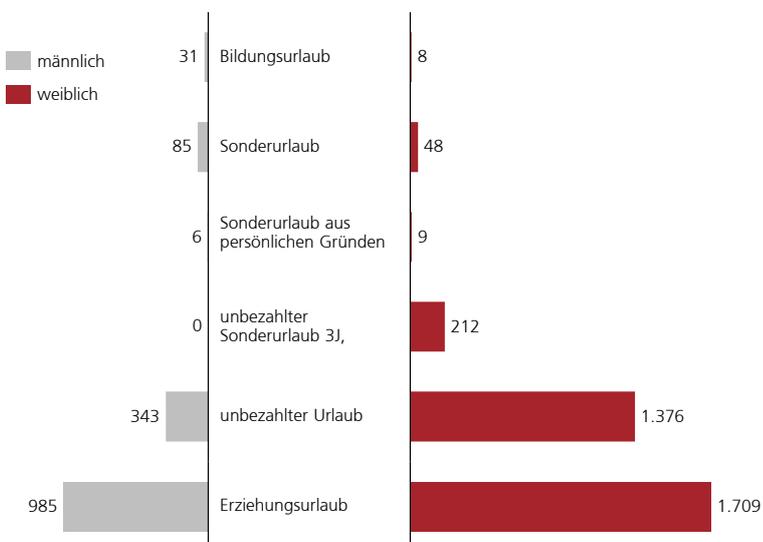


Es zeigt sich, dass Frauen häufiger Sonderurlaub, unbezahlten Urlaub und Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen als Männer. Dies wird sich in ihren Renten bemerkbar machen.

Von den 733 Personen, die entschuldigt abwesend waren, waren 520 weibliche Beschäftigte oder 70,94%.

Folgend wird die Anzahl der Abwesenheitstage differenziert nach Geschlechtern und nach Freistellungsformen bei den Technischen Betrieben aufgezeigt:

### Anzahl Abwesenheitstage 2023 nach Abwesenheitsarten Technische Betriebe



Hier ist die Schere zwischen den Geschlechtern noch deutlicher.



## 4. Zielquoten und Prognosen

Die diversen Statistiken aus Kapitel 3 zeigen die Heterogenität des Konzerns Solingen in der Geschlechtergleichstellung auf. Die Stadt Solingen befindet sich damit im Querschnitt zu anderen Verwaltungen. Das Erreichen echter Gleichstellung ist eine Generationenaufgabe, da sie nicht am Individuum ansetzt, sondern an der strukturellen Lösung von überkommenen stereotypen Vorstellungen und patriarchalen Traditionen.

Für Solingen kann positiv hervorgehoben werden:

Das Thema Gleichstellung ist im Konzern präsent. Es wird über die obersten Führungsebenen unterstützend begleitet. Es besteht große Bereitschaft neue Wege und Maßnahmen auszuprobieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen werden in aller Regel frühzeitig eingebunden und ihre Stellungnahmen beachtet.

Die anvisierte Zielquote von 15% mehr Frauen in die Abteilungsleitungen konnte bei der Verwaltung im Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplanes 2019-2023 fast erreicht werden und liegt nun bei 46,07%.

Auch die Anzahl weiblicher Sachgebietsleitungen mit 43,7% ist erfreulich.

### 4.1 Zielquoten

Erkenntnisse im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2019:

Die Ziele des Gleichstellungsplanes 2019 jeweils +15% Frauenanteile in den Führungsebenen Dienstleitung, Abteilungsleitung und Sachgebietsleitung zu erreichen, wurden teilweise erreicht:

- Der Frauenanteil bei den Dienstleitungen lag Ende 2018 bei 33,33% gegenüber nun 36,67%. Hier liegt eine Steigerung um 3,34% vor.
- Der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen lag Ende 2018 bei 32,0% gegenüber nun 46,07%. Hier liegt eine Steigerung um 14,07% vor. Ziel fast erreicht!
- Die Auswertung nach Sachgebietsleitungen ist erst seit 2022 möglich. Der Frauenanteil von 43,7% ist erfreulich, lässt aber noch Luft nach oben.
- Der Verwaltung ist bewusst, dass es weiteren Handlungsbedarf gibt.



**Hinweise:** In der Kernverwaltung arbeiten 61,87% weibliche Beschäftigte. Diese Bezugsgröße sollte im Hinblick auf die Quoten weiblicher Führungskräfte zukünftig beachtet werden. Grundsätzlich ist eine geschlechterheterogene Besetzung der Dienste anzustreben.

Bei den Technischen Betrieben arbeiten 37,93% Frauen. Eine weitere Stärkung des Frauenanteils ist wünschenswert.

**Fazit:** Trotz deutlicher Verbesserungen für Frauen auf allen dienstlichen Ebenen im Zeitraum des vorherigen Gleichstellungsplanes besteht weiter Handlungsbedarf.

#### Zielquoten für den Gleichstellungsplan 2024 - 2028:

In der Verwaltung sind 61,87% der Beschäftigten weiblich, bei leicht sinkender Tendenz. Die Zielquoten geschlechtsbezogener Führungspositionen sind daran auszurichten.

Die Zielquoten im Handlungsfeld „Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“ werden unter Berücksichtigung dieser Vergleichszahlen wie folgt festgelegt:

Bis 2028 sollen 55% der Führungspositionen auf den jeweiligen Ebenen Dienstleitung, Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen von Frauen besetzt werden. Dies bedeutet

- 18% mehr Frauen auf der Ebene Dienstleitung
- 9% mehr Frauen auf der Ebene Abteilungsleitung
- 12% mehr Frauen auf der Ebene Sachgebietsleitung.

Es ist Aufgabe des Fachbereiches Personal hier bei Einstellungen und Umbesetzungen zu sensibilisieren.

Darüber hinaus wird die positive Entwicklung bei den Technischen Betrieben/Reinigungskräften aufgegriffen (siehe Kapitel 3.2) und für die Zukunft festgeschrieben:

Die Quote von 10% Befristeten Arbeitsverträgen bei den Reinigungskräften (Technische Betriebe Solingen) sollte zukünftig nicht überschritten werden. Der Teilzeitfaktor sollte dort, wo es sinnvoll und möglich ist, in Übereinstimmung mit einem dahingehenden Wunsch der Beschäftigten, erhöht werden.

Die Verwaltung ist weiterhin verpflichtet nach je zwei Jahren die statistischen Daten zu überprüfen und Maßnahmen anzupassen.

## 4.2 Prognosen

Das Landesgleichstellungsgesetz LGG NRW fordert in § 6 Abs. 2 als Grundlage des Gleichstellungsplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (siehe Kapitel 3) sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Für den Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplanes (2024 – 2028) ist von 237 Renteneintritten oder circa 10% der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung auszugehen. Bis Ende 2033 werden rund 700 Übergänge in Rente erwartet.

Bei den TBS wird folgende Entwicklung nach einer Prognose erwartet: Von den knapp 900 Beschäftigten werden die TBS wahrscheinlich bis 2028 114 Beschäftigte in den Ruhestand verlassen. Bis 2033 werden gesamt knapp 300 Mitarbeitende in den Ruhestand wechseln. Weitere 300 Beschäftigte könnten die TBS vorzeitig/aus anderen Gründen (Kündigung, Tod, Auflösungsvertrag) verlassen.

In der Verwaltung wird für die nächsten Jahre erwartet, dass 5%-Punkte der Mitarbeitenden ihre Tätigkeit aus anderen Gründen aufgeben werden gegenüber rund 3%-Punkte der Beschäftigten in den Technischen Betrieben.

Die demographische Entwicklung weist für die Stadt Solingen also für die nächsten Jahre einen starken Weggang der Erwerbstätigen vom Arbeitsmarkt in den Ruhestand auf sowie Abgänge aus anderen Gründen. Gleichzeitig ist die Anzahl der Nachrückenden in den Arbeitsmarkt auf Grund demographischer Entwicklungen deutlich geringer. Es wird bereits jetzt von einem Fachkräftemangel in vielen Berufsbildern gesprochen.

In der Folge wird dies sowohl für die Verwaltung als auch für die TBS verstärkt Einstellungen zur Folge haben müssen bei einem in Teilen übersichtlichen Bewerbungsfeld.

**Positiv daran: Diese demographische Entwicklung kann genutzt werden, den Frauenanteil bei Führungspositionen zu erhöhen.**

**Hinweis:** Die Verwaltung sowie die Technischen Betriebe Solingen erarbeiten mit dem Projekt Employer Branding (2023 – 2024) Strategien und Maßnahmen, um Personal besser zu finden und zu binden.



# 5. Ziele

Die Zahlen der vorherigen Kapitel zeigen Handlungsbedarfe auf, die im Folgenden nach Zielen je Handlungsfeld definiert werden sollen.

## 5.1 Ziele

Grundlegendes Ziel der Gleichstellungsarbeit ist die Sensibilisierung der Gesellschaft, der Beschäftigten und Führungskräfte für strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt der Verwaltung. Dies geschieht am besten über die Darstellung von Fakten, wie diese insbesondere in Kapitel 3 aufgeführt werden.

Die Beschäftigten sollen mit möglichst viel Wissen ausgestattet sein, um berufliche Entscheidungen individuell treffen zu können. Hierbei unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten sowie der Fachbereich Personal.

### 5.1.1 Verantwortung der Führungskräfte

Führungskräfte sollen gleichstellungsrelevante Überlegungen in ihre Arbeit einbeziehen. Nur dann ist eine Weiterentwicklung hin zu einer allgemeinen und stabilen beruflichen Geschlechtergerechtigkeit möglich. Die Führungskultur des Konzerns Solingen muss Geschlechtergerechtigkeit als wichtiges Ziel definieren. Geschlechtergerechtigkeit muss Bestandteil der Führungskräfteeschulungen sein.

### 5.1.2 Veränderung der Arbeitswelt

Die Auswirkungen auf die vielen Veränderungen in der Arbeitswelt der letzten Jahre auf die Geschlechter mit der Etablierung von Mobilem Arbeiten sind verschiedentlich erforscht worden. Die Forschungen zeigen differenzierte Ergebnisse für die Geschlechter auf.

Gerade im Hinblick auf anstehende Veränderungen der Verwaltung durch das Projekt tiny house ist aus Gleichstellungssicht diese Geschlechterperspektive aufzugreifen.

## 5.2 Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen

Unter Berücksichtigung vorgenannter Entwicklungen werden die Zielquoten wie folgt festgelegt:

Bis 2028 sollen 55% der Führungspositionen auf den jeweiligen Ebenen Dienstleitung/Teilbetriebsleitung, Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen von Frauen besetzt werden. Dies bedeutet

- 18% mehr Frauen auf der Ebene Dienstleitung, Teilbetriebsleitung
- 9% mehr Frauen auf der Ebene Abteilungsleitung
- 12% mehr Frauen auf der Ebene Sachgebietsleitung.

Die genauere Ausgestaltung von Maßnahmen finden sich in Kapitel 7.

## 5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Die Übersichten zu Teilzeitanteilen nach Verwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst und Technischen Betrieben zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf (Siehe Kapitel 3).

Gerade das neu eingeführte Kapitel zur Inanspruchnahme von Beurlaubungen und Erziehungszeiten (siehe Kapitel 3.5) zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. Hier ist weitere Sensibilisierung der Führungskräfte wie der Mitarbeitenden insgesamt erforderlich.

Kapitel 8 beschäftigt sich insgesamt mit der Thematik der Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf.

Für das Kapitel zu Fortbildungen (siehe Kapitel 3.4) bleibt der Controllingbericht in zwei Jahren abzuwarten.

## **5.4 Abbau von Diskriminierungen**

Die Stadt Solingen macht sich seit einigen Jahren auf den Weg, die Beschäftigten zu sensibilisieren um Diskriminierungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes abzubauen.

Gesetzlich definierte Formen von Diskriminierung existieren wegen des Geschlechts, der Religion/Weltanschauung, des Alters, der Nationalität/Herkunft, aus rassistischen Gründen oder wegen einer Behinderung.

Die Gleichstellungsstelle wirkt an der Sensibilisierung gegen Diskriminierungen mit, insbesondere für den angemessenen Gebrauch geschlechtergerechter Sprache sowie Maßnahmen zum Schutz vor Sexismus/sexueller Belästigung. Schwerpunkt ist die Antidiskriminierungsaufklärung wegen des Geschlechtes.

Nähere Ausführungen finden sich in Kapitel 9.

## **5.5 Schwerpunktsetzung auf einzelne Arbeitsfelder**

In vielen Gesprächen mit verschiedenen Diensten/Ressortleitungen haben sich einzelne Maßnahmen herauskristallisiert, die den Fokus auf die Geschlechtergleichstellung legen bzw. legen sollen. Dies gilt insbesondere für Dienste, in denen der Anteil männlicher oder weiblicher Mitarbeitender besonders überwiegt. Auch gesetzliche Neuerungen werden berücksichtigt (siehe Kapitel 6.3 Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen in städtischen Einrichtungen).

Die erarbeiteten Ziele und Maßnahmen werden in Kapitel 6 beschrieben.



## 6. Maßnahmen in einzelnen Arbeitsfeldern im Handlungsfeld Förderung der Gleichstellung

### 6.1 Entwicklung in Kindertagesstätten

**Ziel:**

Anstieg männlicher Mitarbeiter in Kindertagesstätten

**Maßnahme 1:**

Gründung eines Männernetzwerkes KiTa zur Verbesserung der Quote der Erzieher

Seit Ende 2023 gibt es für pädagogische Fachkräfte in den kommunalen Kindertagesstätten das Männernetzwerk KiTa.

Das Arbeitsfeld Kindertagesstätten bietet für pädagogische Fachkräfte viele Chancen und Möglichkeiten, stellt aber auch besondere Herausforderungen und Spannungsfelder dar. Der Anteil männlicher Mitarbeiter ist weiterhin gering. In Solingen liegt der Anteil von männlichen Fachkräften im Vergleich zu weiblichen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst lediglich bei ungefähr 8% (Stand August 2023).

Männliche Bezugspersonen können eine große Bereicherung für betreute Kinder darstellen. Sie bringen neue Impulse für die pädagogische Arbeit und mit einer diverseren Besetzung der Betreuung können unterschiedliche Interessensgruppen der Kinder abgedeckt werden, der Bildung von Geschlechterstereotypen kann vorgebeugt werden. Daher ist der prozentuale Anstieg männlicher Mitarbeiter in Kindertagesstätten ein Ziel des Gleichstellungsplans. Um dies zu erreichen wird die Unterstützung des Männernetzwerkes KiTa zur Stärkung der Gruppe der männlichen Mitarbeitenden als geeignete Maßnahme angesehen.

Das Männernetzwerk Kita möchte über den kollegialen Austausch einen besonderen Fokus auf die männlichen pädagogischen Fachkräfte legen und gemeinsam mit interessierten Kollegen Ideen entwickeln und erarbeiten, wo noch Handlungsbedarf besteht; aber auch darstellen, was gut läuft. Die Teilnehmer treffen sich regelmäßig mehrmals im Jahr, um sich untereinander auszutauschen. Die Gleichstellungsstelle unterstützt den kollegialen Austausch.

### 6.2 Entwicklung bei der Feuerwehr

**Ziel:**

Anstieg weiblicher Beschäftigter im Stadtdienst Feuerwehr, Feuerwehr Solingen

**Maßnahme 2:**

Verstärkte Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit über die Tätigkeiten der Feuerwehren sowie jährliche Teilnahme am Girls Day

**Beschäftigte/Freiwillige**

Berufsfeuerwehr	Männer	Frauen	Gesamt
Hauptberufliche Kräfte	223	8	231
Verwaltungsmitarbeiterinnen	17	15	32
Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst	3	1	4
<b>Gesamt</b>	243	24	267

Freiwillige Feuerwehr	Männer	Frauen	Gesamt
Einsatzabteilung	231	25	256
Unterstützungsabteilung	43	16	59
Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst	97	2	99
Jugendfeuerwehr	91	31	122
Kinderfeuerwehr	21	11	32
<b>Gesamt</b>	483	85	568

Feuerwehr und Gleichstellungsstelle stehen in regelmäßigem Austausch zur Förderung und Entwicklung weiblicher Kräfte in den Feuerwehren Solingens. Neben dem Blick auf die Ausbildung - hier hat zum 01. April 2024 eine weibliche Auszubildende bei insgesamt 13 Auszubildenden begonnen - , gilt der Fokus insbesondere der Entwicklung bei Kinder- und Jugendfeuerwehr sowie der Freiwilligen Feuerwehr. Die Zahlen hier zeigen, dass sich Frauen und Mädchen für die Thematik der Feuerwehr interessieren. Eine Bewerbung für die

Berufsfeuerwehr ist allerdings nach wie vor die Ausnahme. Der hier geforderte Sporttest ist vor Jahren im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit angepasst worden. Eher wird die für die Ausbildung häufig geforderte handwerkliche Vorbildung als Hemmschuh bezeichnet.

Um diesem Hemmnis entgegenzuwirken, strebt die Feuerwehr Solingen an, neben Feuerwehrbeamtinnen und -beamten künftig auch Schulabgängerinnen und Schulabgänger zu Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern auszubilden. Diese sollen bei gegebener Eignung im Anschluss an die medizinische Ausbildung in die feuerwehrtechnische Ausbildung übernommen werden. Auf diese Weise kann eine neue Zielgruppe für den Feuerwehrberuf erschlossen werden, in welcher kein signifikanter Unterschied zwischen dem Anteil von Frauen und Männern besteht. Folglich kann angenommen werden, hierdurch den Frauenanteil unter den Bewerbungen deutlich zu steigern. Nach gegenwärtigem Planungsstand wird beabsichtigt, über die gemeinsame Notfallsanitäterschule der Städte Leverkusen, Remscheid und Solingen erstmalig ab 2026 einen Notfallsanitäterlehrgang für Schulabgängerinnen und Schulabgänger anzubieten. Wesentliche Rahmenbedingung für das neue Lehrgangsformat ist die Umsetzung des Kooperationsprojektes der Notfallsanitäterschule mit der Pflegedienstschule des städtischen Klinikums. Beide Ausbildungseinrichtungen sollen zur „Solinger Akademie für Gesundheitsberufe“ (SAG) fusionieren und in einem Neubau auf dem Gelände des Klinikums die notwendigen Räumlichkeiten erhalten.

Die Feuerwehr Solingen erkennt den eigenen Bedarf der gesellschaftlichen Öffnung für weitere Zielgruppen an. Neben dem angespannten Arbeitsmarkt machen auch gesellschaftliche Entwicklungen wie die Vorfälle in Solingen an Silvester 2023 deutlich, dass eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Handeln der Feuerwehr erforderlich ist. Die Freiwillige Feuerwehr Solingen plant daher eine aktive Beteiligung am Fest in der Hasseldelle am 31. August 2024. Darüber hinaus ist auch eine Beteiligung am KlingensPride 2024 vorgesehen.

Um Schülerinnen gezielt ansprechen zu können, beteiligt sich die Feuerwehr Solingen, wie schon in der Vergangenheit, am Girls Day 2024 am 25. April. Die jährliche Fortsetzung ist geplant.



### 6.3 Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen in städtischen Einrichtungen

**Ziel:**  
Unterstützung von städtischen Einrichtungen/Diensten, die sich für verbesserten Schutz Minderjähriger vor Sexismus/sexualisierter Gewalt einsetzen wollen

**Maßnahme 3:**  
Verstärkte Aufklärung über die Sinnhaftigkeit von Schutzkonzepten für mit Kindern und Jugendlichen tätige städtische Dienste

Das Landeskinderjugendschutzgesetz regelt seit 2022 die Notwendigkeit für betriebsleiterpflichtige Einrichtungen (wie Kindertageseinrichtungen und Tagespflegepersonen), individuelle Rechte- und Schutzkonzepte für Minderjährige einzuführen.

Auch andere Dienste stehen in Kontakt mit Kindern/Jugendlichen und haben möglicherweise Interesse, derartige individuelle Schutzkonzepte zum Schutz vor

sexualisierter Gewalt zu erarbeiten und zu pflegen. Dies gilt für das Theater- und Konzerthaus, welches dafür die Unterstützung der Gleichstellungsstelle angefragt hat.

Die Bibliothek und die Musikschule haben sich ebenfalls auf den Weg gemacht, Schutzkonzepte zu entwickeln. Das Konzept der Musikschule ist auf der Homepage einsehbar. Die Stadtbibliothek steht kurz vor der Fertigstellung.

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle ist dieses Vorgehen sehr zu begrüßen. In der Zielsetzung werden gleichermaßen sowohl Kinder- und Jugendliche besser geschützt vor sexualisierter Gewalt als auch die Beschäftigten im Umgang mit Kinder und Jugendlichen geschult, was ihnen Handlungssicherheit gibt.

## 6.4 Situation der Schulsekretär:innen

### Ziel:

Verbesserung der Rahmenbedingungen im Berufsfeld

### Maßnahme 4:

Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Schulsekretär:innen

Bei der Stadt Solingen sind aktuell 60 Schulsekretär:innen in knapp 44,22 VZÄ Stellen beschäftigt. Sie haben ihre Arbeitsplätze in den Schulen und übernehmen Büro- und Verwaltungsaufgaben im Schulgeschehen, unterstützen die Schulleitung und führen spezielle Aufgaben des Schulsekretariates aus. Als städtische Mitarbeiterinnen unterliegen sie der Zuständigkeit des Stadtdienstes Schulverwaltung. Ihre täglichen Aufgaben werden von der Schulleitung aufgetragen.

Alle Stellen sind weiblich besetzt. Perspektivisch wäre auch eine Stellenbesetzung durch männliche Kräfte wünschenswert.

Auf Grund der getrennten Dienst- und Fachaufsicht kommt es immer wieder zu Missverständnissen, was die Aufgaben der Schulsekretär:innen betrifft und Klarstellungen sind erforderlich.

Seit einigen Jahren verfügt die Stadt Solingen über eine direkte Sachgebietsleitung für die Schulsekretär:innen als Ansprechperson. Auf diese Weise können sowohl dienstliche Abläufe als auch der fachliche Austausch untereinander gestärkt werden. Die Gleichstellungsstelle begrüßt diese Vorgehensweise der Verwaltung und erhofft sich eine Stärkung der Sichtbarkeit der Berufsgruppe sowie der Wahrnehmung ihrer Bedeutung.

Dies zeigt sich auch in einem verwaltungsintern laufenden Projekt zur Stellenbemessung sowie durch eine Arbeitsgruppe mit anderen Städten, welche die Eingruppierung der Schulsekretär:innen thematisiert.

## 6.5 Situation der Reinigungskräfte bei den TBS

### Ziel:

Der Teilzeitfaktor sollte dort, wo es sinnvoll und möglich ist, in Übereinstimmung mit einem dahingehenden Wunsch der Beschäftigten, erhöht werden.

### Maßnahme 5: Sensibilisierung der Beschäftigten

Die Reinigungskräfte werden in den Kapiteln 3.2, 4.1 und in Kapitel 10.1.1 thematisiert.

Hier haben in den vergangenen Jahren durchaus positive Entwicklungen stattgefunden. Sowohl die Eingruppierung in EG2 als auch die Reduzierung befristeter Arbeitsverhältnisse stärken diesen fast ausschließlich weiblichen Personenkreis.

Allerdings: auch mit der seit 2020 bestehenden Eingruppierung in EG2 in Verbindung mit Arbeitsverträgen über 50% ist keine eigenständige Existenzsicherung (im Alter) möglich.

Daher ist die Sensibilisierung der Beschäftigten im Hinblick auf ihre finanzielle Situation im Alter eine sinnvolle Maßnahme. Umgekehrt sollten die Technischen Betriebe eine höhere Arbeitszeit in Übereinkunft mit der Beschäftigten zum Ziel haben.

Die Technischen Betriebe betonen, dass sie weiterhin das Ziel verfolgen, möglichst viele Reinigungskräfte unbefristet und mit einem möglichst hohen Arbeitszeitanteil zu beschäftigen.

## 6.6 Ausbildungssituation Forstwirtschaft

### Ziel:

Bei den Auszubildenden Forstwirtschaft weibliche Auszubildende aufnehmen

### Maßnahme 6:

Imagekampagne Forstwirtinnen

Die Stadt Solingen verfügt über eine eigene Abteilung Wald und Landschaft und bildet regelmäßig im Bereich Forstwirtschaft aus. In den letzten Jahren wurden bei einigen weiblichen Bewerbungen hier stets männliche Auszubildende ausgewählt.

Daher haben sich Beigeordneter Budde und die Gleichstellungsbeauftragte darauf verständigt, mit einer Imagekampagne an Frauen gerichtet Werbung für diesen attraktiven Beruf zu machen.



## 7. Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen

Die Zielquoten im Handlungsfeld „Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen“ wurden wie folgt festgelegt:

Bis 2028 sollen 55% der Führungspositionen auf den jeweiligen Ebenen Dienstleitung/Teilbetriebsleitung, Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen von Frauen besetzt werden. Dies bedeutet

- 18% mehr Frauen auf der Ebene Dienstleitung, Teilbetriebsleitung
- 9% mehr Frauen auf der Ebene Abteilungsleitung
- 12% mehr Frauen auf der Ebene Sachgebietsleitung.

Bezugnehmend auf die vorgenannten Zielquoten ergeben sich die nachfolgend dargestellten Maßnahmen.

### 7.1 Personalentwicklung/ Personalmanagement

Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Stadtdienst Personal hat sich für die Entwicklung neuer interner Projekte und Programme bewährt. Gleichstellungsrelevante Aspekte sollten grundsätzlich so früh wie möglich in Projektentwicklungen einbezogen werden.

**Maßnahme 7:** Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretungen werden an sämtlichen Konzeptentwicklungen/Planungen der Personalentwicklung sowie des Personalmanagements frühzeitig beteiligt und können vor einer Beschlusslage Stellung nehmen. Neuaufnahme Gleichstellungsplan 2024.

### 7.2 Führungskräfte(entwicklung)

Die Förderung von Führungskräften und Nachwuchsführungskräften ist der Stadt Solingen ein wichtiges Anliegen. Hier werden verschiedene Förderprogramme angeboten.

Viele Beschäftigte der Stadt Solingen arbeiten in Teilzeit, die meisten davon sind weiblich. Der Teilzeitfaktor stellt möglicherweise ein Hemmnis in der beruflichen Weiterentwicklung dar. Einerseits kümmern sich Teilzeitbeschäftigte tendenziell weniger um ihre berufliche Förderung und Entwicklung, zum anderen werden sie von Führungskräften tendenziell weniger für zukünftige, höherwertige Aufgaben wahrgenommen und angesprochen.

In der aktuellen Fachkräftemangelsituation ändert sich dies. Das Potenzial von Teilzeitkräften erhält ein neues Gewicht. Daher beschäftigt sich die Stadt Solingen mit Modellen wie Top-Sharing, also Führen als Tandem.

**Ziel:** Mehr Frauen in Führungspositionen mit den Zielquoten

- 18% mehr Frauen auf der Ebene Dienstleitung, Teilbetriebsleitung
- 9% mehr Frauen auf der Ebene Abteilungsleitung
- 12% mehr Frauen auf der Ebene Sachgebietsleitung.

Zu den Leitungs- und Führungsaufgaben gehören Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und der Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Belange gehören zum Anforderungsprofil von Leitungs- und Führungsstellen. Bei der Besetzung von Führungspositionen wird von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet, dass sie sich mit Fragestellungen wie

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtem Beurteilungswesen

auseinandergesetzt haben.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt auch durch persönliche Ansprache zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

**Maßnahme 8:** Stellenausschreibungen – auch von Führungspositionen – erfolgen mit der Möglichkeit der Teilzeitwahrnehmung. Konkretisierung zum Gleichstellungsplan 2024: Ausnahmen sollten der Gleichstellungsstelle mit dem Eingang der Unterlagen begründet werden.

Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme wird in der Regel umgesetzt.

**Maßnahme 9:** Personalverantwortliche und Führungskräfte motivieren qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf höherwertige Stellen. Ergänzung ab Gleichstellungsplan 2024: Der Stadtdienst Personal wird dies insbesondere über Strategische Personalbedarfsgespräche mit den Stadtdienstleitungen umsetzen. Die Führungskräfte in den Stadtdiensten sind aufgefordert mindestens über die Führungsgespräche Entwicklungsoptionen für die Beschäftigten zu thematisieren. Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahmenenerweiterung muss überprüft werden.

**Maßnahme 10:** 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. Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme wird umgesetzt.

**Maßnahme 11:** Für eine bessere Analyse sind künftig jährlich zum Jahresende Daten zur Besetzung von Führungspositionen mit Personalverantwortung auch nach Berufsgruppen (Technische Berufe und Medizinische Berufe), Eingruppierungs- und Besoldungsstrukturen auszuwerten. Die weiteren Daten (Auswertung nach Verwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst) werden bereits erfasst. Änderung zur Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme ist überwiegend umgesetzt.

**Maßnahme 12:** Führungskräfte, die erstmalig Personalverantwortung übernehmen, werden durch den Stadtdienst Personal ausdrücklich auf die beiden Dienstvereinbarungen zum Schutz vor Mobbing sowie zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking sowie den Gleichstellungsplan hingewiesen. Gleichzeitig werden sie auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichstellungsstelle und der Personalentwicklung aufmerksam gemacht. Dies wird dokumentiert. Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme ist konkretisiert und umgesetzt.

**Maßnahme 13:** Bei Führungspositionen werden in Vorstellungsgesprächen immer Fragen zur Gleichstellung/Frauenförderung gestellt. Dies wird dokumentiert. Aufnahme seit Controllingbericht 2022. Maßnahme ist umgesetzt.

**Maßnahme 14:** Die Ansprache von Frauen durch Führungskräfte und Personalverantwortliche wird im Rahmen der Evaluierung des Führungsgesprächs mit in den Bestätigungsbogen aufgenommen und von Seiten der Personalentwicklung ausgewertet. Die Gleichstellungsstelle erhält halbjährlich eine Zusammenfassung der Auswertung. Aufnahme seit Controllingbericht 2022. Maßnahme wird durch Stadtdienst Personal umgesetzt werden.

**Maßnahme 15:** Konzeptentwicklungen – auch zu allgemeinen Führungskräfte-Themen – erfolgen in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle. Alle Konzeptionen enthalten künftig eine Stellungnahme des Stadtdienstes Personal zu erwarteten Effekten zur Frauenförderung. Aufnahme seit Controllingbericht 2022. Maßnahme wird kurzfristig umgesetzt.

### 7.3 Fort- und Weiterbildung

In das Fortbildungsprogramm sind gemäß § 11 Absatz 4 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen 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.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege werden regelmäßig Fortbildungen für Führungskräfte zu Selbst- und Zeitmanagement angeboten.

Frauen werden, insbesondere von Führungskräften 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.

Mitarbeitenden in Elternzeit wird die Teilnahme an Verwaltungslehrgängen angeboten. Das Gesprächsforum **Frauen im Konzern** und das **Frauennetzwerk** sind feste Bestandteile des Fortbildungsprogramms.

**Maßnahme 16:** Die Gleichstellungsstelle erarbeitet aktuell ein Frauen-Cross-Mentoring (siehe Kapitel 10.3), welches gemeinsam mit Frauen aus den Betrieben/Eigenbetrieben in Kürze beginnend angeboten werden soll. Die Personalentwicklung unterstützt Organisation und Umsetzung. Neuaufnahme/Änderung als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 17:** Frauen im Konzern versteht sich als ein Gesprächsforum für Frauen aller Alters- und Gehaltsgruppen (explizit auch für Auszubildende), in dem Themen, die „unter den Nägeln brennen“, in einem ergebnisoffenen Dialog besprochen werden und Impulse zur Veränderung entstehen können. Die Durchführung erfolgt über die Gleichstellungsstelle. Die Kosten trägt der Stadtdienst Personal. Neuaufnahme als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 18:** Seit 2023 gibt es das Frauennetzwerk als ein Netzwerk speziell für engagierte Frauen aus diversen beruflichen Hintergründen im Konzern Stadt Solingen. Es ist konzipiert für Frauen, die den Wunsch haben, ihr Potential voll auszuschöpfen, in ihrer beruflichen Entwicklung voranzuschreiten und sich in einem unterstützenden Netzwerk zu engagieren. Es soll Frauen ansprechen, die in unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn stehen: von Berufseinsteigerinnen, die nach einem festen Fundament suchen, bis hin zu etablierten Fachfrauen, die ihre Führungsfähigkeiten weiterentwickeln möchten. Die Gleichstellungsstelle begleitet dieses selbstorganisierte Netzwerk fachlich, die Personalentwicklung finanziell.

Neuaufnahme Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 19:** Auch für die Beschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Angebote entwickelt, beispielsweise zur Gesundheitsförderung und zu arbeitsrechtlichen Beratungen. Die Personalentwicklung hat die Entwicklung von Handreichungen zugesagt. Änderung Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 20:** 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.

Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme ist umgesetzt, aber nicht nachgefragt/bekannt.

**Maßnahme 21:** Die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz“ sind regelmäßig im Fortbildungsprogramm aufgenommen. Weitere Themen wie Austausch und Workshop-Reihen werden nach Absprache ebenfalls aufgenommen.

Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme ist seit Controllingbericht 2022 konkretisiert und umgesetzt.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege finden regelmäßig Veranstaltungen zu Themen wie „Führen auf Distanz“, „Virtuelles Führen“ oder zur verstärkten Nutzung digitaler Möglichkeiten statt.

## 7.4 Gesundheitsförderung

Seit 2014 wird allen Beschäftigten und deren Angehörigen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine externe, von der Stadt Solingen unabhängige Beratungshotline (EAP Assist) angeboten. Das Angebot umfasst Informationen und Hilfestellungen beispielsweise beim Umgang mit einer

Krankheit, Stress, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder auch Zuhause. Bei der Beratung durch die Hotline 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.

**Maßnahme 22:** Für alle Mitarbeitenden der Stadt Solingen und ihrer Betriebe steht mit der **Employee Assistance Program (EAP)** – Assist ein externes anonymes Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsangebot zur Verfügung. Das umfangreiche Angebot umfasst beispielsweise die familiäre Beratung als auch Suchtberatung oder Trauerberatung.

Das Angebot kann auch von Angehörigen der Beschäftigten ohne Zusatzkosten genutzt werden.

## 7.5 Mitarbeitendenbefragungen

Wie es um die Förderung der stadtinternen Geschlechtergleichstellung steht, offenbart sich auch mit Hilfe von internen Befragungen der Beschäftigten. Daher ist die Gleichstellungsstelle an der Entwicklung der Fragebögen zu beteiligen.

Diese Einbindung hat zuletzt 2021/2022 bei einer größeren Befragung der Mitarbeitenden gut funktioniert.

**Maßnahme 23:** Die Gleichstellungsstelle ist an der Vorbereitung von internen Befragungen der Mitarbeiterschaft zu beteiligen, um gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte einbeziehen zu können. Dies gilt insbesondere dann, wenn es um Befragungen zur Führungskultur geht.

Neuaufnahme als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024.

## 7.6 Beurteilungswesen

Die Gleichstellungsstelle ist bei allen Beurteilungsgesprächen einzubinden, indem sie im Vorfeld Kenntnis über Termine und erfolgte Gespräche erhält. Beurteilungsgespräche sind Grundlage für Beförderungen. Die Maßnahme des Gleichstellungsplanes 2019, die technischen Voraussetzungen für Auswertungen zu

schaffen, ob Beurteilungsgespräche stattgefunden haben, ist umgesetzt.

**Maßnahme 24:** Die Beurteilungsbögen sollen bei Überarbeitung erweitert werden um die Berücksichtigung der Abfrage, ob die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt wurde und gewünscht wird. Außerdem sollen Beurteilungsgespräche von Führungskräften auf die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und die Ziele des Gleichstellungsplanes eingehen.

**Maßnahme 25:** Der Gleichstellungsstelle wird die Auswertung jährlich durch den Stadtdienst Personal zur Verfügung gestellt.  
Änderung zum Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme wird umgesetzt.

## 7.7 Personalakquise

Die demographische Entwicklung macht eine verstärkte Personalakquise bei Einstellungen und Ausbildungen bei gleichzeitiger Ausweitung der Aufgaben der Kommune notwendig. Hinzu kommen die verstärkte Bereitschaft von Mitarbeitenden zu beruflichen Arbeitgeberwechseln und lebensphasenorientiertere Veränderungen der Arbeitszeitanteile. Im Ergebnis nimmt die Anzahl an Personalveränderungen deutlich zu.

Dies bietet in der Arbeitswelt bislang benachteiligten Gruppen - auch für Führungspositionen - eine verstärkte Chance. Hierunter können insbesondere Menschen mit Beeinträchtigungen, Teilzeittätige, Personen mit Erwerbshemmnissen oder Zugezogene fallen.

Nach wie vor richtet sich der Fokus auf die Chancengleichheit der Geschlechter. Mehrfachbenachteiligungen gilt es zu erkennen und zu reduzieren.

### 7.7.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen (auch für Ausbildungsplätze, Praktika, Bundesfreiwilligendienste) werden geschlechterneutral („Abteilungsleitung“) oder mindestens in weiblicher und männlicher Form („Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter“ oder „Abteilungsleiter:in“) formuliert. Ziel von 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.

In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Andernfalls ist die Gleichstellungsstelle über die Hinderungsgründe vorab zu informieren.

Bei den Berufsbildern, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird Wert auf eine gezielte Ansprache in den Stellenausschreibungen gelegt. In jeder Stellenausschreibung wird als fester Bestandteil angegeben, dass Bewerbungen aller Menschen, Nationen und Geschlechter begrüßt werden.

Grundsätzlich werden alle freiwerdenden Stellen intern vor extern ausgeschrieben. Ausnahmen bilden sogenannte Mangelberufe. Als Mangelberuf wird ein Beruf dann bezeichnet, wenn in erheblichem Umfang regional/bundesweit nicht genügend Arbeitnehmende zur Besetzung offener Stellen in diesem Beruf zur Verfügung stehen. Hierzu erstellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit die Liste der Mangelberufe in Deutschland. Auf dieser Liste werden alle Engpassberufe/Mangelberufe des Arbeitsmarkts in Deutschland aufgelistet.

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).

Beurlaubte Mitarbeitende sollen sich während der Familienphase (Elternzeit/ Beurlaubung/ Pflegezeit) über die aktuellen Stellenausschreibungen im Intranet informieren können.

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 Aufgabenwahrnehmung durch multiprofessionelle Vielfalt zu fördern.

Das Anforderungsprofil ist in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben, denn die genannten leistungsbezogenen Auswahlkriterien müssen in engem Zusammenhang mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle stehen. 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).

**Maßnahme 26:** Sollte bei Stellenbesetzungen (auch bei Ausbildungen, Praktika, Bundesfreiwilligendienst) auf Ausschreibung verzichtet werden, ist die Gleichstellungsstelle durch die Dienstleitung frühzeitig vor der Stellenbesetzung zu informieren, welche Maßnahmen getroffen werden, um Frauen im Dienst gleichermaßen zu fördern bzw. eine berufliche Weiter-

entwicklung zu ermöglichen. Hierzu hat die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb von 10 Tagen.  
Neue Maßnahme.

**Maßnahme 27:** Stellenausschreibungen, auch von Leitungs- und Führungskräften, müssen in Teilzeit angeboten werden. Sollten dringende Gründe entgegenstehen, müssen die Fachdienste vor einer Ausschreibung die Gleichstellungsstelle über den Stadtdienst Personal informieren.  
Neue Maßnahme.

### 7.7.2 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 Genderkompetenz und Diversität miteinschließt.

**Maßnahme 28:** Die Gleichstellungsstelle ist frühzeitig, in der Regel mit einer Frist von 10 Tagen, zu beteiligen und über geplante Auswahlgespräche zu informieren.  
Neue Maßnahme.

**Maßnahme 29:** Die Personalauswahlverfahren berücksichtigen qualitative Auswertungsmethoden unter Einbeziehung von Fragen zur beruflichen Geschlechtergleichstellung und Förderung von Frauen.  
Neue Maßnahme.

**Maßnahme 30:** Der Stadtdienst Personal führt mit den Stadtdiensten strategische Personalbedarfsgespräche unter Berücksichtigung der besonderen Förderung von Frauen für Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen.  
Neue Maßnahme.

**Maßnahme 31:** Stadtdienst Personal plant ein Projekt zur Überarbeitung der Kompetenzprofile durchzuführen.

Daran ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Insbesondere die Begrifflichkeiten der sozialen und interkulturellen Kompetenz sollen hinsichtlich der Berücksichtigung einer Genderkompetenz überarbeitet werden.  
Veränderte Maßnahme.

### 7.7.3 Ausbildung/Qualifizierungsmaßnahmen

Die Anzahl der Auszubildenden bei der Stadt Solingen sowie den Technischen Betrieben steigt, eine Folge der verstärkten Akquisetätigkeit zur Nachwuchsgewinnung. Es besteht die Möglichkeit der Teilzeitausbildung. Die Stadt Solingen offeriert diese Möglichkeit und berät auch zur Thematik. Näheres findet sich in Kapitel 8.2.

Die Gleichstellungsstelle ist interessiert an einer Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Informationen der Gleichstellungsstelle werden per Mail an die Auszubildenden weitergegeben. Bei Bedarf unterstützen Auszubildende freiwillig Aktionen der Gleichstellungsstelle, um sich mit den Themen der Gleichstellung vertrauter machen zu können. Dafür werden sie von ihrer eigentlichen Tätigkeit stunden- oder tageweise freigestellt.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder der Stadt Solingen werden sorgfältig ausgewählt und entsprechend qualifiziert.

**Maßnahme 32:** Auf Grund des erhöhten Bedarfes an Auszubildenden steigt auch der Bedarf an Auszubildenden. Eine konzeptionelle Überarbeitung erfolgt durch Stadtdienst Personal in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle.  
Neue Maßnahme.

**Maßnahme 33:** Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Sind Frauen in einem Berufsbild wie beispielsweise der Feuerwehr oder dem IT-Bereich unterrepräsentiert, werden sie in der Ausschreibung gezielt angesprochen und beworben (§ 8 Landesgleichstellungsgesetz NRW). Die Stadt Solingen verfährt ebenso für Männer in Ausbildungsgängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wie zum Beispiel in Kindertagesstätten.  
Neuaufnahme als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 34:** Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen – und umgekehrt – werden die notwendigen sachlichen und räumlichen Voraussetzungen für weibliche Auszubildende geschaffen (Sanitäranlagen, Umkleidekabinen, Sozialräume und ähnliches). Hier spielt beispielsweise der Umbau und Neubau bei den Technischen Betrieben sowie bei den Feuerwehrhäusern eine entscheidende Rolle.  
Neuaufnahme als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 35:** Die Arbeit der Gleichstellungsstelle wird jährlich den neuen Auszubildenden durch die Gleichstellungsstelle im Rahmen der Einführungsveranstaltung persönlich vorgestellt. Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme wird jährlich umgesetzt.

## 7.8 Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**Ziel:** Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Stadt Solingen und ihrer Betriebe erreichen soll. Daher wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt durch die Ansprechpartnerinnen Gleichstellung in der Verwaltung und den Betrieben.

Die Ansprechpartnerinnen Gleichstellung bieten den Beschäftigten an:

- Als direkte Kontaktpersonen für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte in Gleichstellungsfragen zu fungieren
- Für individuelle Beratung in Fragen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ansprechbar zu sein
- An einem Klima des Respekts und der Wertschätzung mitzuwirken
- Informationen der Gleichstellungsstelle weiterzuleiten
- An der Umsetzung des Gleichstellungsplans mitzuwirken
- Zu diesem Zweck können sie an Ressort- und Betriebsleitungsbesprechungen teilnehmen

**Maßnahme 36:** Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren Benennung und Rahmenbedingungen für den Arbeitskreis der Ansprechpartnerinnen Gleichstellung.

### 7.8.1 Benennung von Ansprechpartnerinnen

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

Die Ansprechpartnerinnen Gleichstellung üben diese Tätigkeit freiwillig und im Rahmen ihrer Arbeitszeit aus.

### 7.8.2 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 Mitarbeitenden in ihren Betreuungsbereichen.

Die Ansprechpartnerinnen haben ein Ohr für Anliegen ihrer Kolleg:innen. 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 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.

### 7.8.3 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 sowie Umsetzung des Gleichstellungsplans zu begleiten. Den Ansprechpartnerinnen wird mindestens eine gemeinsame Fortbildung pro Jahr zur Qualifizierung ihrer Aufgabenwahrnehmung angeboten.

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

**Maßnahme 37:** Die Ansprechpartnerinnen erhalten Tagesordnungen und Protokolle der Ressort- oder Teilbetriebsleitungskonferenzen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Sie erhalten die Möglichkeit, an den Sitzungen teilzunehmen.

Neuaufnahme als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024, inhaltlich unverändert.

**Maßnahme 38:** Die Organisation der gemeinsamen Fortbildung erfolgt über die Gleichstellungsstelle. Die Finanzierung erfolgt über die Personalentwicklung. Neuaufnahme als Maßnahme im Gleichstellungsplan 2024, inhaltlich unverändert.

## 7.9 Geschlechtergerechte Schriftsprache

Schriftsprache ist ebenso wie mündliche Sprache permanent Veränderungen und Entwicklungen unterworfen. Sie spiegelt gesellschaftliche Werte und Normen wider und prägt das Bewusstsein. Die Stadt Solingen setzt sich für eine wertschätzende Sprachkultur und deren Umsetzung im Alltag ein und ist bemüht, mit ihren Vorgaben in der Schriftsprache ihren Mitarbeitenden eine Orientierung für geschlechtergerechte Sprache zu bieten. Dazu gehört der bevorzugte Gebrauch geschlechterneutraler Ausdrucksweisen (wie „Abteilungsleitung“) ebenso wie die geschlechtersensible Beidnennung von weiblichen und männlichen Formen. Die Möglichkeit zur Nutzung diversitätsbewusster Formulierungen wird geschaffen („Abteilungsleiter:in“). Diese Vorgaben sind Bestandteil der Allgemeinen Geschäftsweisung.

**Maßnahme 39:** Die Vorgaben zur Nutzung der Schriftsprache sind Bestandteil der Allgemeinen Geschäftsordnung der Stadt Solingen. Sie werden durch die Gleichstellungsstelle fachlich angeregt. Die Regelungen zur Schriftsprache werden aktuell aktualisiert. Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019.



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

Die Umsetzung der beruflichen Gleichstellung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Neben den direkten arbeitgeberbezogenen Rahmenbedingungen sind gesellschaftliche Komponenten wie die Kinderbetreuung und die Ausübung von familienbezogener Care-Arbeit wesentliche Stellschrauben.

### 8.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ist ein zentrales Thema, das Mitarbeitende beschäftigt. Viele Beschäftigte wünschen sich Arbeitgebende, die familienfreundliche Maßnahmen unterstützen, eine gute Kinderbetreuung sicherstellen und pflegende Angehörige unterstützen. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege gehört es daher insbesondere, Mitarbeitenden eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Dies wird durch individuelle Arbeitszeitregelungen, Vereinbarungen zu Beurlaubungen und Pflegeauszeiten, sowie mobiles Arbeiten, den Ausbau der alternierenden Telearbeit beziehungsweise Homeoffice ermöglicht. Dadurch wird mehr Zeit für Frauen und Männer im Beruf ermöglicht und Rahmenbedingungen geschaffen, Beruf und Familie/Pflege in Einklang zu bringen.

Auch in gewerblichen Bereichen mit eher festen Arbeitszeiten durch Schichtarbeit werden bei Bedarf individuelle Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege angeboten.

Seit vielen Jahren hat die Stadt Solingen über die Zertifizierung und Re-Zertifizierung Audit Beruf und Familie ihren Anspruch familienfreundliche Arbeitgeberin zu sein verdeutlicht. Diese Vorbildfunktion sollte sie auch in Zukunft erfüllen.

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

Für eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Berufsleben ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Kindertagesstätten und Kindertagespflege in der Stadt vorzuhalten/einzurichten. Die Stadt Solingen hat – wie viele andere Kommunen in Deutschland – aktuell einen deutlichen Ausbaubedarf.

Die Möglichkeit unbezahlter Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz wird durch Mitarbeitende in Anspruch genommen. Im Jahr 2023 haben 23 Mitarbeitende davon Gebrauch gemacht.

Für pflegende Angehörige werden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützende Maßnahmen innerhalb der Arbeitszeit angeboten (zum Beispiel Pflegeberatung sowie Gesundheitszirkel/Austausch für pflegende Angehörige).

**Maßnahme 40:** Die Verwaltung bietet allen Betroffenen Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen in städtischen Kitas sowie in der Kindertagespflege an. Über das Online-Anmeldeverfahren „Kita-Online“ können sich Eltern ebenfalls beraten und bei der Suche nach einem Kita-Platz helfen lassen. Die Stadt Solingen arbeitet mit Hochdruck an diesem Thema. Der aktuelle Mangel an Betreuungsplätzen verhindert oder erschwert Berufstätigkeit von Müttern und Vätern.

**Maßnahme 41:** Die Stadt Solingen bemüht sich weiter darum familienfreundliche Arbeitgeberin für die Beschäftigten mit einem hochwertigen, qualitativ anspruchsvollen Zertifikat zu sein.

**Maßnahme 42:** Die Inanspruchnahme von Pflegezeiten und anderer Formen von Beurlaubungen werden ab sofort im Rahmen der Controllingberichte aufgeführt.

**Maßnahme 43:** Die Beschäftigten haben die Möglichkeit sich bei Fragestellungen zu Pflege- und Wohnproblematik im Alter oder bei Behinderungen bei speziell ausgebildeten Pflegeberaterinnen beraten zu lassen. Das Angebot steht Bürgerinnen und Bürgern ebenso zur Verfügung. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur kurzfristigen Tagesbetreuung für Angehörige von Mitarbeitenden in einer Pflegeeinrichtung. Es handelt sich nicht um abrechenbare reguläre Pflegetagesplätze, sondern um kurzfristig nutzbare Hilfe bis zur Klärung der weiteren Vorgehensweise bei plötzlichem Pflegebedarf. Die Betreuung erfolgt ambulant und die in Anspruch genommenen Leistungen werden individuell mit der pflegebedürftigen Person abgerechnet.

**Maßnahme 44:** Über die Möglichkeiten der Maßnahmen bei pflegebedürftigen Angehörigen informiert regelmäßig das interne Fortbildungsprogramm.

## 8.2 Arbeitszeit und Teilzeit

Durch das Teilzeitausbildungsgesetz haben auch Personen mit eingeschränkten zeitlichen Ressourcen die Möglichkeiten eine Ausbildung zu beginnen und zu Ende zu führen. Dies unterstützt zum Beispiel Frauen, die ein Kind erwarten, Mütter und Väter mit kleineren Kindern, Menschen, die Angehörige pflegen oder auch Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen.

**Maßnahme 45:** Das Teilzeitausbildungsgesetz ermöglicht grundsätzlich allen Auszubildenden eine Ausbildung in Teilzeit. Dies ist ein rechtlicher Anspruch, den die Stadt Solingen für ihre Auszubildenden übernimmt. 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. Aktuell nimmt eine Auszubildende zur Erzieherin (PIA) diese Möglichkeit in Anspruch.

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

Unter Teilzeit wird jeder Arbeitszeitanteil unterhalb von 100% verstanden. 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.

Im Bereich der Feuerwehr gibt es individuelle Regelungen in Bezug auf Teilzeittätigkeiten. Hier besteht die Möglichkeit, im Tagesdienst, in der Verwaltung oder in den Werkstätten eingesetzt zu werden.

Die Dienstplanung wird langfristig im Voraus erstellt, um Mitarbeitenden eine frühzeitige Planung zu ermöglichen.

Arbeitszeitreduzierungen werden durch die Arbeitgeberin Stadt Solingen auf Antrag und nach Abstimmung mit dem Fachdienst zeitlich befristet ermöglicht. Sie können für maximal fünf Jahre genehmigt werden, in der Regel sind es ein bis zwei Jahre. Über die Möglichkeiten und Folgen von Teilzeitarbeit (Verringerung von Rentenanspruch, Pensionsanspruch) werden die Beschäftigten informiert und aktiv beraten.

**Maßnahme 46:** Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit nach oben oder unten verändern möchten, werden von ihren Führungskräften, dem Personalmanagement und der Gleichstellungsstelle aktiv unterstützt.

## 8.3 Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten, Pflege- oder Familienpflegezeiten

Die Zahl der längerfristigen Beurlaubungen im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen ist in den vergangenen Jahren erheblich zurückgegangen. Nach wie vor dominiert jedoch die zeitliche Inanspruchnahme der Erziehungszeit durch Frauen. Männliche Beschäftigte nehmen in der Regel keine oder nur kurze Erziehungsurlaube für max. 2 Monate.

Bislang ist es so, dass immer noch mehr Frauen als Männer sowohl eine Teilzeittätigkeit als auch eine Beurlaubung zu Erziehungs- oder Pflegezwecken in Anspruch nehmen.

Ziel ist es, dass sich perspektivisch mehr Männer für dieses Angebot entscheiden und Unterstützung bei Führungskräften und Verwaltung finden. Da diese Zahlen neu in den Gleichstellungsplan mit aufgenommen worden sind, kann ein Vergleich mit den Vorjahren nicht erfolgen.

Beurlaubungen werden 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. Führungskräfte fördern dies und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Alltag.

Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg unterstützen, sind Bestandteil des Fortbildungsprogramms, das allen Beschäftigten, aktiv oder beurlaubt, gleichermaßen zur Verfügung steht.

Das Projekt Onboarding unterstützt Wiedereinsteiger und Führungskräfte darüber hinaus mit Hilfe eines Einarbeitungsplans, der die berufliche Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern soll.

**Maßnahme 47:** Die Inanspruchnahme von Erziehungs- oder Pflegezeiten wird ab sofort im Rahmen der Controllingberichte aufgeführt.

**Maßnahme 48:** Das durch solingen.digital initiierte Projekt „Zugriff aller Kolleginnen und Kollegen auf das WIR-Portal“ soll es Beurlaubten ermöglichen, auch ohne städtischen Account auf die Daten des „WIR-Portals“ zuzugreifen um so alle Informationen aus dem Mitarbeitendenportal zu erhalten.

**Maßnahme 49:** Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung führen Führungskräfte, 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.

**Maßnahme 50:** Spätestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung werden Beschäftigte durch das Personalmanagement kontaktiert und über ihre Möglichkeiten beraten, um sie ihren Wünschen entsprechend einzusetzen. Die Ergebnisse des Gesprächs werden dokumentiert.



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

Bei der Stadt Solingen ist die vorgenannte Thematik bei der Gleichstellungsstelle angebunden. Daraus resultierend wird die Gleichstellungsbeauftragte in alle entsprechenden Verfahren einbezogen.

In 2023 ist die Stadt Solingen in Folge eines Beschlusses des Haupt-, Personal- und Gleichstellungsausschusses dem bundesweiten Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ beigetreten. Oberbürgermeister Kurzbach hat die Beitrittsurkunde unterzeichnet und tritt als Testimonial auf.



Für 2024 ist die Durchführung eines Aktionstages „Solingen ohne Sexismus“ stadintern geplant.

Seit 2012 existiert eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking. Diese wird allen neuen Beschäftigten sowie Auszubildenden zum Antritt ausgehändigt. Sie soll in Kürze überarbeitet und ergänzt werden.

Das Thema Umgang mit (sexueller) Belästigung ist regelmäßig Inhalt von Führungskräfte- und Führungskraftnachwuchsschulungen. Eine besondere Verantwortung haben hier neben diesen Personengruppen auch die Ausbilder:innen.

Über die Gleichstellungsstelle wird die Arbeitsgruppe der Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung organisiert und geschult. Die Ansprechpersonen sowie die Gleichstellungsbeauftragten stehen dienstintern für individuelle Beratungen zur Verfügung und entwickeln weitere Vorschläge für geeignete Maßnahmen zum Schutz vor (sexueller) Belästigung. Hieraus haben sich

Gruppenschulungen entwickelt, welche präventiv über die Thematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufklären. Sie werden von einer externen Rechtsanwältin durchgeführt. In Planung sind des Weiteren im Zusammenwirken mit der Personalentwicklung individuelle online Schulungen.

**Maßnahme 51:** Die externe Rechtsanwältin steht darüber hinaus kostenfrei allen Beschäftigten für individuelle Beratungen zur Verfügung. Diese Beratungen können auch anonym in Anspruch genommen werden.

Neben weiteren Unterstützungsangeboten ist insbesondere das Beratungsangebot von EAP Assist positiv hervorzuheben, welches von allen Beschäftigten und deren Angehörigen in Anspruch genommen werden kann und wird.

**Maßnahme 52:** Alle neu eingestellten Beschäftigten sowie Auszubildenden erhalten ein Exemplar der Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking sowie die Dienstvereinbarung Mobbing. Sie werden über Ziele des Gleichstellungsplanes und über Unterstützungsangebote bei Konflikten, bei Mobbing, bei Diskriminierung auf Grund von Geschlecht oder sexueller Orientierung und bei sexueller Belästigung informiert. Die Aushändigung der Dokumente wird dokumentiert.

Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme wird laufend umgesetzt.

**Maßnahme 53:** Der Stadtdienst Personal schlägt eine Person als Ansprechpersonen zum Schutz vor (sexueller) Belästigung vor.

Aufnahme seit Controllingbericht 2022. Maßnahme muss neu umgesetzt werden.

**Maßnahme 54:** Die eingerichteten Präventionsschulungen (im Gleichstellungsplan 2019 unter Gefahrenschutzunterweisungen) zum Schutz vor sexueller Belästigung werden fortgesetzt.

Aufnahme seit Gleichstellungsplan 2019. Maßnahme wird laufend umgesetzt.

**Maßnahme 55:** Um alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte und Ausbilder:innen, zu erreichen, wird in 2024 eine online Schulung konzipiert und eingeführt. Diese Maßnahme geht auf eine Anregung der Ansprechpersonen zum Schutz vor (sexueller) Belästigung zurück und wird durch Personalentwicklung und Gleichstellungsstelle umgesetzt.

Neuaufnahme Gleichstellungsplan 2024.

**Maßnahme 56:** Stadtdienst Personal trägt die Kosten, die im Kontext Maßnahmen Schutz vor (sexueller) Belästigung und zur Schulung der Ansprechpersonen zum Schutz vor (sexueller) Belästigung anfallen. Aufnahme zur Klarstellung, keine sachliche Änderung.



**Stop!**  
**Sexuelle Belästigung**  
 Hinschauen – Hilfe anbieten



Eine Information für die Beschäftigten des Konzerns Solingen

Nehmen Sie Ihr Recht auf Beratung und Unterstützung in Anspruch!

### Ansprechpersonen

**Betriebsarzt**

 **Bernhard Kommerell**  
 Fon: 547 2297

**Gleichstellungsstelle**

 **Sandra Ernst**  
 Fon: 290 - 2701

 **Astrid Hofmann**  
 Fon: 290 - 2724

 **Daniela Stenmanns**  
 Fon: 290 - 2724

**Dienste**

 **Cornelia Dreisibner**  
 Mobil: 0160 628 0541

 **Constanze Müller**  
 Mobil: 01514 315 4485

 **Danijela Mecklenbeck**  
 Fon: 290 - 5219

 **Christian Scherer**  
 Fon: 290 - 2991

**Personalrat**

 **Jana Posse**  
 Fon: 290 - 2076

**Jugend- und Auszubildendenvertretung**

 **Dana Spelter**  
 E-Mail: [d.spelter@solingen.de](mailto:d.spelter@solingen.de)

 **Mia Beumker**  
 E-Mail: [mia.beumker@solingen.de](mailto:mia.beumker@solingen.de)

**Schwerbehindertenvertretung**

 **Christian Düveling**  
 Fon: 290 - 6515

**TBS**

 **Astrid Baden**  
 Fon: 290 - 4770

 **Jan Algeier**  
 Fon: 290 - 4502

 **Andreas Brühne**  
 Fon: 290 - 4821

### Externe Hilfen

**Frauenberatungsstelle**  
 Fon: 554 70

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

**Rechtsanwältin Bettina Guldner**  
 Fon: 02171 394 7907 (auch anonym)



## 10. Entwicklung in den Gesellschaften

Die Zuständigkeit der kommunalen Gleichstellung bezieht sich auf die Verwaltung der Gemeinde sowie auf Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) sieht darüber hinaus vor, bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung eine Verankerung der Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes vorzusehen.

Bei Ausgliederungen ist die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechend der bisherigen Praxis in die Gesellschaftsverträge aufzunehmen (vergleiche § 2 Abs.2 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Bei der Auswahl der Geschäftsführungen besteht kein formaler Anspruch auf Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Unabhängig davon wird die beratende Einbindung im gesamten Stellenverfahren durch den Verwaltungsvorstand gewünscht. Diese Beteiligung wurde in die 2015 mit der Beteiligungsgesellschaft Stadt Solingen geschlossene Zielvereinbarung mit aufgenommen.

### 10.1 Entwicklung bei den TBS

Die Technischen Betriebe Solingen (TBS) sind mit fast 900 Mitarbeitenden der größte Eigenbetrieb der Stadt Solingen und wirken aktiv in der Chancengleichheit der Geschlechter mit.

Im Jahr 2023 fanden auf der Leitungsebene der TBS mehrer Wechsel statt. Die organisatorische Struktur wird aktuell an verschiedenen Stellen überarbeitet. Dies macht einen direkten auswertenden Vergleich unmöglich.

Die Technischen Betriebe leisten Aufholarbeit in der Geschlechtergleichberechtigung. Der Anteil von Frauen in Führung hat sich verbessert (**siehe Kapitel 3.2**).

Perspektivisch sollen auch technisch geprägte Führungsfunktionen von Frauen übernommen werden. Die Betriebsleitung sieht sich in der Verantwortung, junge weibliche Führungskräfte in besonderer Weise zu unterstützen und dafür auch ungewöhnliche



Herausgegeben von: Technische Betriebe Solingen, Dültgenstaler Straße 61, 42719 Solingen

Wege zu gehen. So haben zwei Kolleginnen gemeinsam eine Sachgebietsleitung in Tandem-Teilzeitführung übernommen.

Der Gleichstellungsplan 2019 zeigte keine Frauen als Betriebs- oder Teilbetriebsleitungen auf. Im Bereich der Abteilungsleitungen fand eine Steigerung um 5% auf 23,81% statt.

Die Geschlechtergleichberechtigung wird bei den Technischen Betrieben unter anderen mit Imagekampagnen forciert. Zudem engagieren sich die Technischen Betriebe verstärkt beim Girls day 2024 und wollen diese Zusammenarbeit weiter ausbauen.

In der Abfallsammlung ist bislang keine einzige Frau tätig. Dies möchten die TBS - im besten Einvernehmen mit Gleichstellungsstelle und Personalrat - ändern. Vorbild ist hier die Berliner Stadtreinigung BSR.

### 10.1.1 Entwicklung Reinigungskräfte

Alle kommunalen Reinigungskräfte sowie ihre zuständige Leitung sind vom Dienstleistungsbetrieb Solingen (DBSG) zum 01.01.2023 zu den TBS gewechselt. Seit 2020 sind alle Reinigungskräfte in EG 2 TVöD eingruppiert. Die allermeisten Reinigungskräfte haben einen Arbeitsvertrag über 50% Arbeitszeit.

Eine Reinigungskraft – eingruppiert in die Entgeltgruppe EG 2 Stufe 1 TVöD; 50 % Teilzeit - hat 2023 brutto 1.121,08 Euro (ohne Arbeitgeberanteil) erhalten. Damit sind sie wie auch andere Teilzeitkräfte der unteren Gehaltsgruppen nicht in der Lage, (auch im Alter) ihre Existenz eigenständig zu sichern und arbeiten daher noch für weitere Arbeitgeber.

Zum Vergleich: Das Bürgergeld (welches sich zusammensetzt aus 502 Euro Regelsatz inklusive Pflichtversicherungen, 480 Euro Miete maximal für einen Single-Haushalt sowie durchschnittlich 85 Euro Heizkosten) beträgt 1.067 Euro.

Mit dem Gleichstellungsplan 2019 wurde der Beschluss gefasst, möglichst viele Beschäftigungsverhältnisse zu entfristen. Dies ist in vielen Fällen gelungen, kann aber beispielsweise aufgrund von Krankheitsvertretung nicht in allen Fällen erfolgen.

Die Technischen Betriebe betonen, dass sie weiterhin das Ziel verfolgen, möglichst viele Reinigungskräfte unbefristet und mit einem möglichst hohen Arbeitszeitanteil zu beschäftigen.

## 10.2 Entwicklung der kleineren Gesellschaften

Die kommunale Gleichstellungsstelle ist zudem zuständig für die kleineren Beteiligungen der Stadt Solingen (**siehe Kapitel 1**).

Die Gleichstellungsbeauftragte steht mit den Leitungen der Gesellschaften und/oder ihren benannten Gleichstellungsbeauftragten in regelmäßigem Austausch.

Es finden immer wieder Projekte gemeinsam statt.

## 10.3 Netzwerk der Solinger Gleichstellungsbeauftragten

Über die kommunale Gleichstellungsstelle wird regelmäßig das Netzwerk der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Ziel sind gemeinsame Schulungen, Austausch und die Entwicklung gemeinsamer Projekte.

Für den Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplanes ist ein gemeinsames Frauen-Cross-Mentoring-Programm in Vorbereitung. Hieran werden sich, koordiniert über die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten, verschiedene Töchtergesellschaften, die Stadtverwaltung sowie die Technischen Betriebe beteiligen.

Über eigene Gleichstellungsbeauftragte (teils mit ähnlich lautenden Bezeichnungen) verfügen:

- das Städtische Klinikum Solingen gGmbH
- der Zweckverband Bergische Volkshochschule
- die Altenzentren Solingen gGmbH
- die Stadt-Sparkasse Solingen
- Stadtwerke Solingen GmbH
- die Solinger Bäder GmbH
- und die Musikschule Solingen gGmbH

Auf Grund ihrer Größe stellen folgende Einrichtungen eigene Gleichstellungspläne auf:

- die Altenzentren Solingen gGmbH
- die Stadtwerke Solingen GmbH
- das Städtische Klinikum Solingen gGmbH





# KONTAKT

**Gleichstellungsstelle**

**Fon:** 0212 290 - 2725

**E-Mail:** [gleichstellungsstelle@solingen.de](mailto:gleichstellungsstelle@solingen.de)



**Gleichstellungsstelle  
der Klingenstadt Solingen**

