

Solingen



# Frauenförderplan

2010

Stadt Solingen  
Der Oberbürgermeister  
Gleichstellungsstelle  
Personal und Organisation



# Impressum

## **Herausgegeben von:**

Stadt Solingen  
Der Oberbürgermeister

Gleichstellungsstelle  
Personal und Organisation

## **Redaktion:**

Heike Diekel  
Gisela Köller-Lesweng

## **Gestaltung und Druck:**

Staddienst Mediengestaltung & Druck

## **1. Auflage:**

120 Stück

## **Stand:**

März 2011





# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Frauenförderung funktioniert an vielen Stellen im Konzern bereits gut! Die Stadtverwaltung als große Arbeitgeberin bietet viele Möglichkeiten zur allseits geforderten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es gibt aber auch Ziele, die noch nicht erreicht sind und solche, die es wert sind, als neue Ziele offensiv angegangen zu werden.

57 % der von diesem Frauenförderplan erfassten rund 3.000 Beschäftigten bei der Stadtverwaltung sind weiblich. Beim Vergleich des Frauenförderplans 2007 mit dem von 2010 werden Sie feststellen, dass die Anzahl der Beschäftigten differiert. Dies ist darin begründet, dass entgegen 2007 das Klinikum nicht vom Frauenförderplan 2010 erfasst wird.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im betrachteten Bereich hat sich in den letzten drei Jahren - auch das machen die Zahlen deutlich - ebenso wenig verändert, wie deren Anteil an Führungspositionen, der liegt im höheren Dienst nach wie vor bei rund 25 %.

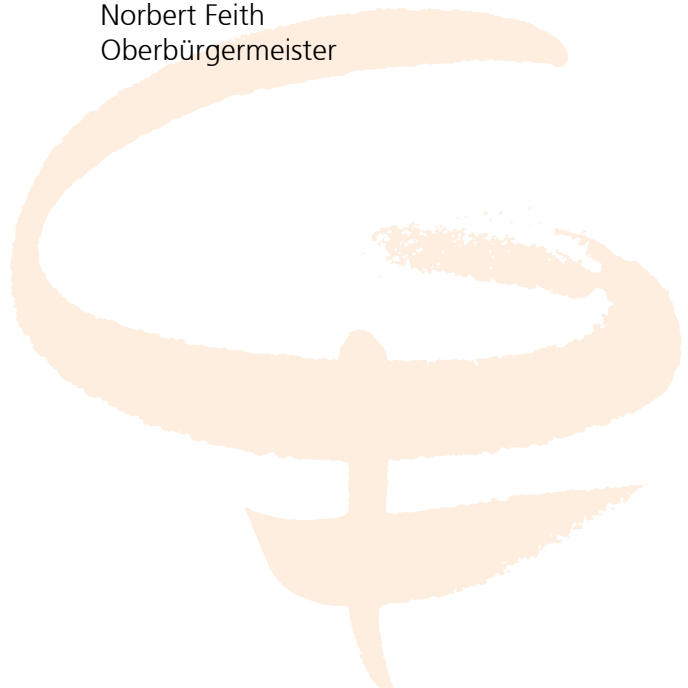
Mit Blick auf den demographischen Wandel und die damit verbundenen Veränderungen ist aber davon auszugehen, dass sich hier Chancen vor allem für junge nachwachsende Beschäftigte - nicht nur, aber auch Frauen - ergeben werden. Diese gilt es zu nutzen und ihnen schon heute den Boden zu bereiten, in dem wir sie durch entsprechende Maßnahmen, wie z. B. das in der Entwicklung befindliche Führungskräfte-nachwuchstraining, die Etablierung eines Mentoringprogramms und Netzwerkbildung in Form von kollegialen Beratungsgruppen fördern und unterstützen.

Mir persönlich wichtig ist aber auch ein für viele weniger angenehmes Thema, dessen Aufnahme als Ziel mir besonders am Herzen liegt: Der Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung. Hier gilt es eine klare Kante zu zeigen. Die hierzu vorgesehenen Maßnahmen unterstütze ich ausdrücklich und erwarte auch von den Führungskräften, dass sie aktiv gegen Diskriminierungen einschreiten.

In diesem Sinne gilt auch 2011: Es ist viel erreicht, aber es bleibt auch noch viel zu tun!



Norbert Feith  
Oberbürgermeister





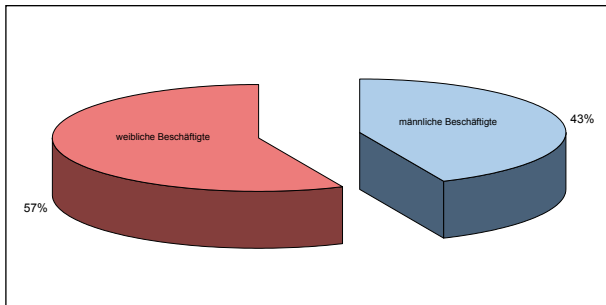
# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Einleitung</b> .....	5
<b>Ziele und Handlungsfelder</b> .....	6
<b>Maßnahmen allgemein</b> .....	7
<b>Zahlen 2008-2010</b> .....	9
<b>Maßnahmen zu den Zielen</b>	
„Mehr Frauen in Führungspositionen“ und „Abbau von Unterrepräsentanzen“ .....	13
„Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“ .....	17
„Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung“ .....	18
<b>Anhänge</b>	
Frauenförderplan der Bergischen VHS .....	21
Frauenförderplan der Stadt-Sparkasse Solingen .....	23





# Einleitung



Geschlechterquote (Stichtag 31.12.2010)

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) verlangt, dass Stadtverwaltungen (wie andere öffentliche Behörden auch) einen Frauenförderplan (FFP) für jeweils drei Jahre erstellen, diesen regelmäßig fortschreiben und dem Rat der Stadt zur Beschlussfassung vorlegen. Inhaltlich sollen Frauenförderpläne die Ausgangssituation beschreiben, Ziele definieren und Maßnahmen benennen, um diese Ziele zu erreichen.

Gerne hätten wir im aktuell vorgelegten Frauenförderplan berichtet, dass die im Jahr 2007 formulierten Ziele inzwischen erreicht seien, und uns neuen Schwerpunkten gewidmet. Allerdings sind uns - wie vielen anderen Kommunen auch - die meisten Ziele und Handlungsfelder erhalten geblieben.

Im Frauenförderplan 2007 hat sich die Stadt Solingen selbst verpflichtet, den aufgestellten Maßnahmenkatalog nach Ablauf von drei Jahren zu überprüfen. Diese Analyse wurde jetzt gemeinsam von Personalmanagement und Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Gruppe der Ansprechpartnerinnen für Frauenförderung und dem Arbeitskreis „Frauen im Konzern“ vorgenommen.

In der hier vorgelegten Fortschreibung wird deutlich, was bereits gut funktioniert, aber auch welche Maßnahmen der vergangenen Jahre noch nicht oder nur ansatzweise gegriffen haben.

Es ist zu erwarten, dass die demografische Entwicklung dazu beitragen wird, mehr Frauen in verantwortliche Positionen zu bringen. Andererseits bringt die weiterhin angespannte Haushaltssituation immer noch viele Zwänge mit sich. Deshalb erschien es sinnvoll, dem weiterhin alle 3 Jahre fortzuschreibenden Maßnahmenplan eine längerfristige Perspektive zu geben. Denn die in den nächsten 10-15 Jahren altersbedingt frei werdenden Stellen insbesondere im gehobenen und höheren Dienst eröffnen weiblichen Beschäftigten gute Chancen.

Der Frauenförderplan 2010 gilt für die Verwaltung, den DBSG, den TBS, die Altenzentren, die kleinen Beteiligungen sowie für die städtischen Beschäftigten des Zentrums für Eingliederung in Arbeit.

Nachrichtlich finden Sie im letzten Teil des Berichtes die Ziele und Maßnahmen der Stadtparkasse Solingen sowie der Bergischen VHS.

Ein Frauenförderplan des Städtischen Klinikums liegt aufgrund der Vakanz der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten, die sich im Nachbesetzungsverfahren befindet, aktuell nicht vor.

## Legende

**Grau:**

Ziele und Maßnahmen aus dem Katalog 2007, die bestehen bleiben sollen, aber auch schon gut funktionieren

**Schwarz:**

Ziele und Maßnahmen aus 2007, die noch einmal betont werden sollen, etwa weil sie nicht immer und in allen Bereichen umgesetzt wurden oder weil sich Prioritäten geändert haben

**Fett schwarz:**

**Zielveränderungen und neue Maßnahmen, die für den FFP 2010 hinzugefügt wurden**



# Ziele und Handlungsfelder

Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen

Mehr Frauen in Führungspositionen und Abbau von Unterrepräsentanzen

Vereinbarkeit von Familie/**Pflege** und Beruf

**Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung**





# Maßnahmen allgemein

## Maßnahmen, die für die Erreichung aller Ziele bedeutsam sind

### 1. Geschlechterbezeichnende Sprache

„Geschlechtergerecht formulieren bedeutet, Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen. In allen Texten, in denen Frauen gemeint sind oder sein könnten, sollte dies auch explizit ausgedrückt werden, anstatt Frauen „mitzumeinen“, „hinzuzudenken“ oder in eine Fußnote zu verbannen.“

„Geschlechtergerechte Formulierung macht eindeutig, welcher Text oder welche Aussage für Frauen gilt. Dabei wird Leserinnen die Möglichkeit gegeben, sich mit verschiedenen Rollen zu identifizieren, auch mit solchen, in denen noch wenige Frauen zu finden sind. Vor allem aber entspricht geschlechtergerechte Formulierung dem demokratischen Gedanken, Frauen und Männer gleich zu behandeln und eine veränderte Sicht des Geschlechterverhältnisses auch sprachlich sichtbar zu machen.“

Zitat aus: Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung „Mehr Frauen in die Sprache“, Bundesministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, Autorin: Dr. Friederike Braun

Im Landesgleichstellungsgesetz ist die geschlechtergerechte Sprache unter § 4 LGG geregelt.

Bei der Stadtverwaltung Solingen wurde die sprachliche Gleichbehandlung in der neuen AGA vom 01.01.2011 unter Punkt 5.4.2. „Geschlechterbezeichnende Sprachweise“ erneut verankert.

Dort heißt es:

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

### 2. Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung

Anforderungsprofil

1. Die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung wirken daran mit, dass der gültige Frauenförderplan in ihrem Bereich umgesetzt wird.
2. Sie arbeiten eng mit der Gleichstellungsstelle zusammen und unterstützen den Informationsaustausch zwischen Gleichstellungsstelle und ihrem Betreuungsbereich.
3. Die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung sind Ansprechpartnerinnen für ihre Kolleginnen und Kollegen für Fragen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Verbesserung der beruflichen Situation der beschäftigten Frauen betreffen. Sie arbeiten dazu mit der Gleichstellungsstelle sowie den Führungskräften in ihrem Bereich zusammen. Sie sind von der Ressortkoordination, der Betriebsleitung bzw. der Gleichstellungsbeauftragten über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die diese Themenbereiche betreffen, zu informieren.
4. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten benennen die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung Probleme in ihrem Bereich und machen Lösungsvorschläge.
5. In die Umsetzung des Konzeptes Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe werden die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung für ihre Bereiche einbezogen und über die Umsetzung informiert. Der Bericht zum Frauenförderplan wird mit den Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung abgestimmt.
6. Die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung arbeiten eng zusammen. Die Zusammenarbeit wird von der Gleichstellungsstelle organisiert.
7. Sie können sich in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten an die Ressort- bzw. Betriebsleitungen wenden.



# Maßnahmen allgemein

8. Werden gleichstellungsrelevante Aspekte berührt, können die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten an Ressort- bzw. Betriebsbesprechungen teilnehmen. Entsprechende Tagesordnungen und Protokolle erhalten die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung zur Kenntnis. Sie können eigene Tagesordnungspunkte aus ihrem Aufgabenbereich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten anmelden.
9. In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten können die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung Anregungen und Bedenken einbringen. Sie werden darüber informiert, wenn ihre Vorschläge nicht aufgegriffen werden können.
10. Die einzelnen Bereiche stellen den Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung bzw. der Gleichstellungsbeauftragten alle erforderlichen Unterlagen, die personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen betreffen, zur Verfügung.
11. Die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung vertreten ihren Bereich in der AG „Frauen in der Verwaltung“.
12. Die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung können an Fortbildungen, die ihren Aufgabenbereich betreffen, teilnehmen.
13. Führungskräfte haben die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Bereich zu fördern. Sie sind dafür verantwortlich, die berufliche Situation der in ihrem Bereich beschäftigten Frauen unter besonderer Berücksichtigung der weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Grundlage dazu sind der gültige Frauenförderplan und die Zielvereinbarungen, die im Rahmen des Konzeptes Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe getroffen wurden. In Ausübung ihrer Verantwortung unterstützen die Führungskräfte die Tätigkeit der Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung in ihrem Bereich.

14. Die Führungskräfte sorgen für die Umsetzung der Ratsbeschlüsse zur Frauenförderung. Sie ermöglichen den Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung die Teilnahme an notwendigen Schulungsmaßnahmen.
15. Die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung werden mit Zustimmung der Personalaräte vom OB benannt.“

Die Ansprechpartnerinnen treffen sich regelmäßig (mindestens ein Mal pro Halbjahr), um sich auszutauschen, um die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen und um die Veranstaltungen „Frauen im Konzern“ inhaltlich vor- und nachzubereiten.

Die Teilnahme mindestens einer der beiden Ansprechpartnerinnen pro Ressort/Betrieb an den Sitzungen ist verbindlich. Darüber hinaus nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der AÖR's, Gesellschaften, Zweckverbände u. a. auf freiwilliger Basis an den Treffen der Ansprechpartnerinnen teil.

**Zwischen den Sitzungsterminen verpflichten sich die Ansprechpartnerinnen, entsprechend gekennzeichnete Informationen der Gleichstellungsstelle an die weiblichen Beschäftigten ihres Ressorts/Betriebs weiterzuleiten.**

## 3. Frauen im Konzern

Die Zusammenarbeit von Gleichstellungsstelle und Ansprechpartnerinnen wird unterstützt durch den offenen Arbeitskreis „Frauen im Konzern“, der sich zwei bis drei Mal jährlich trifft, um gleichstellungsrelevante Themen in die Gruppe der interessierten Mitarbeiterinnen zu transportieren, neue Themen zu identifizieren und um die Umsetzung des Frauenförderplans zu reflektieren.

Gleichstellungsrelevant sind alle Themen und Maßnahmen, die sich aus den Zielen des Frauenförderplans ableiten lassen.

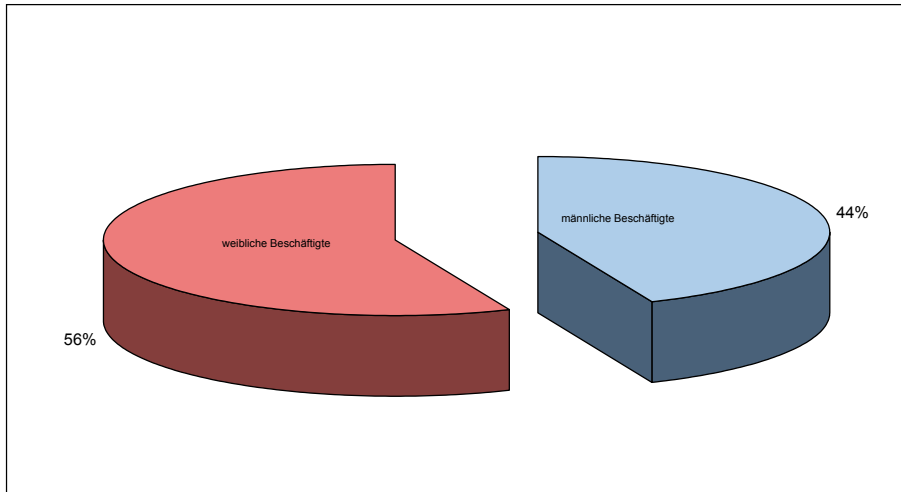
Zu den Terminen des Arbeitskreises werden ausdrücklich auch beurlaubte Eltern beiderlei Geschlechts eingeladen.



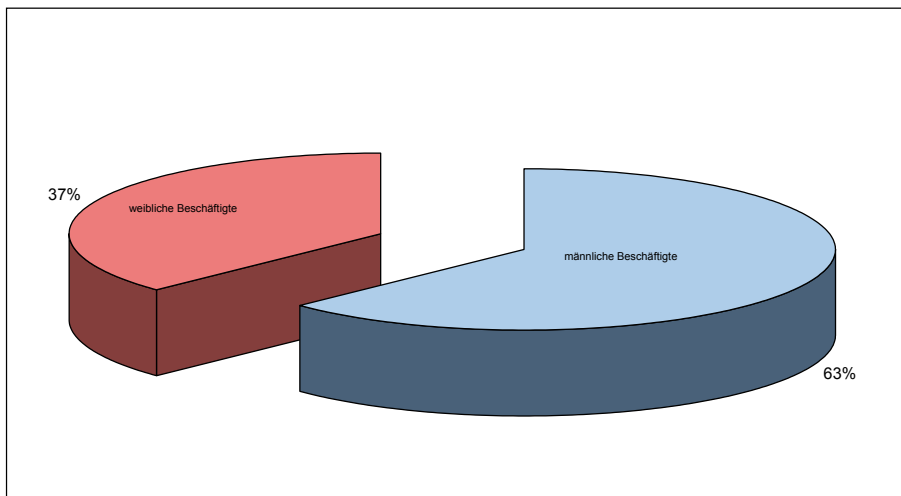


# Zahlen 2008

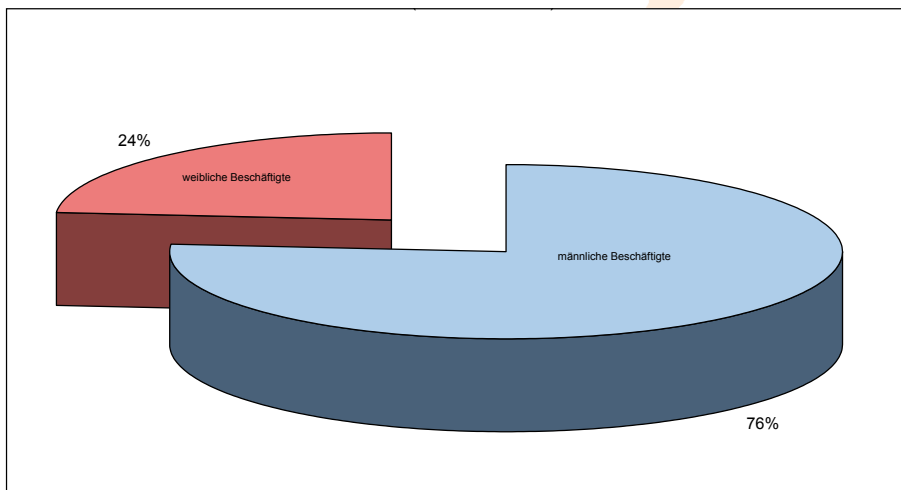
TrfGr	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Gesamtergebnis	1284	1664	2948
Geschlechterquote	43,55%	56,45%	
Führungsposition	368	219	587
ab A11/E10	62,69%	37,31%	
Höherer Dienst	133	41	174
ab A13. h.D./E13	76,44%	23,56%	



Geschlechterquote  
(Stichtag 31.12.2008)



Bekleidung von Führungspositionen  
(ab E10 / A11)

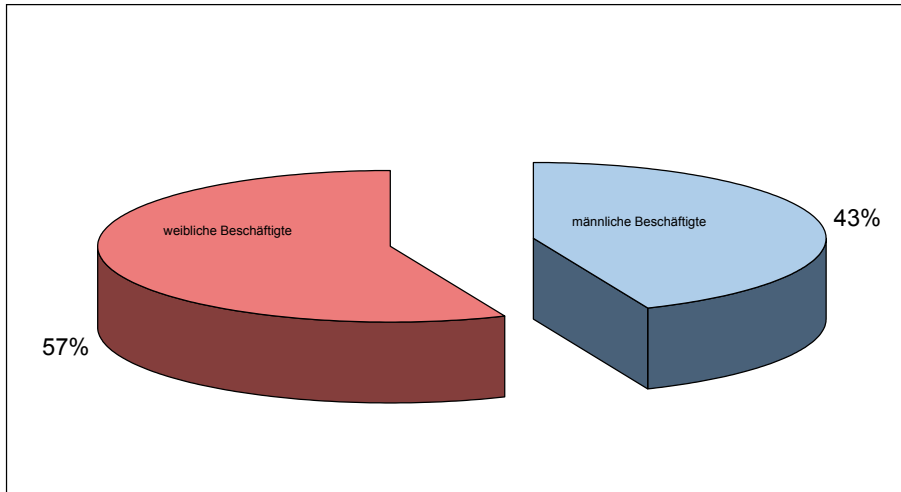


Bekleidung von Führungspositionen  
im höheren Dienst  
(ab E13 / A13. h.D.)

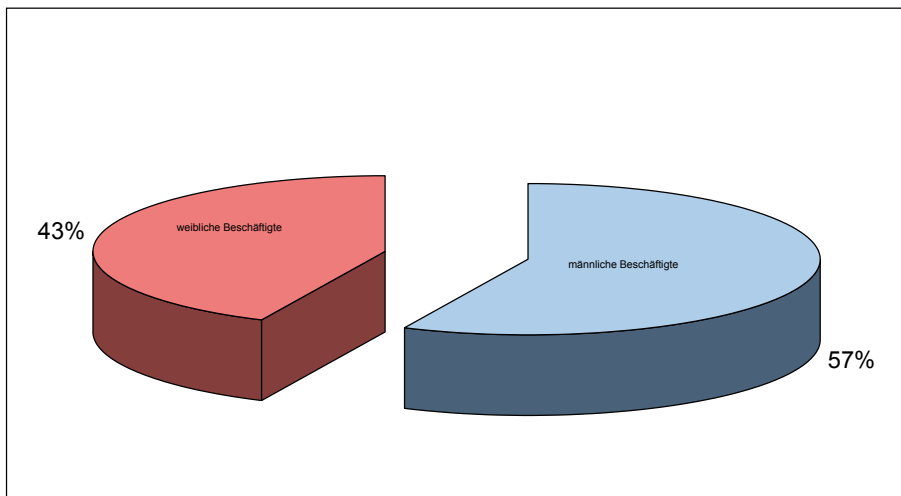


# Zahlen 2009

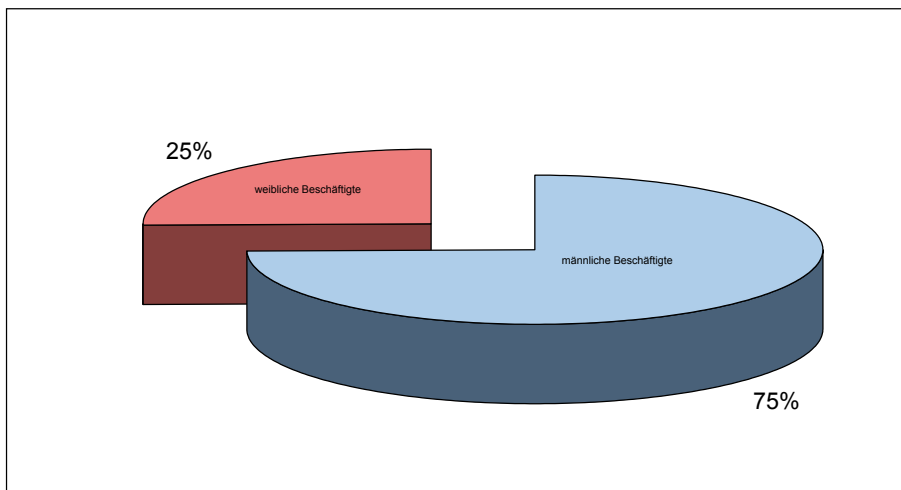
TrfGr	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Gesamtergebnis	1296	1684	2980
Geschlechterquote	43,49%	56,51%	
Führungsposition	388	292	680
ab A11/E10	57,06%	42,94%	
Höherer Dienst	131	44	175
ab A13. h.D./E13	74,86%	25,14%	



Geschlechterquote  
(Stichtag 31.12.2009)



Bekleidung von Führungspositionen  
(ab E10 / A11)

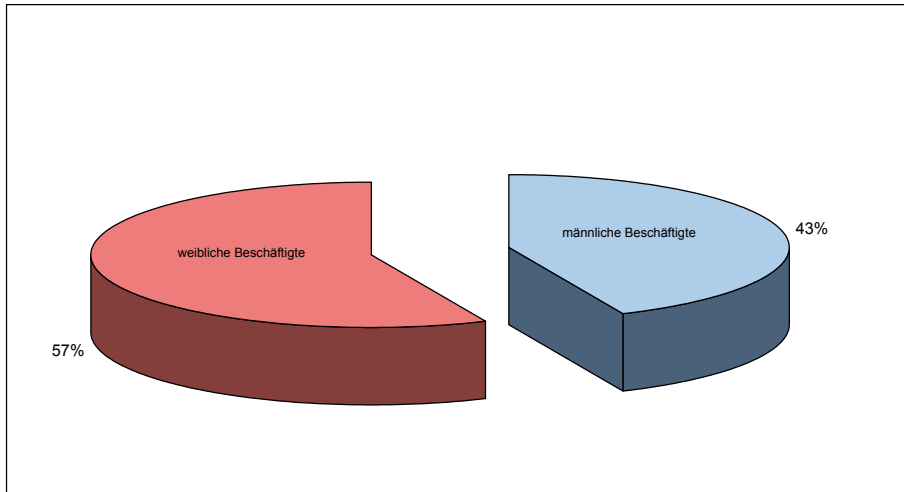


Bekleidung von Führungspositionen  
im höheren Dienst  
(ab E13 / A13. h.D.)

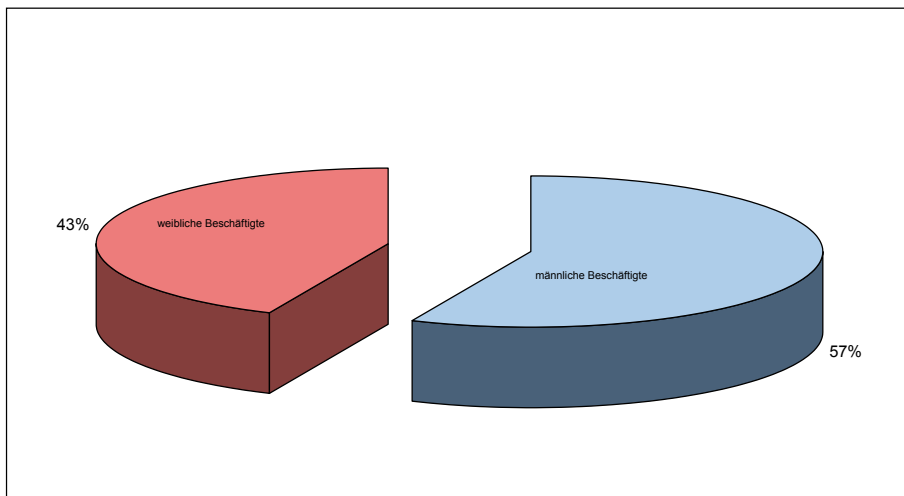


# Zahlen 2010

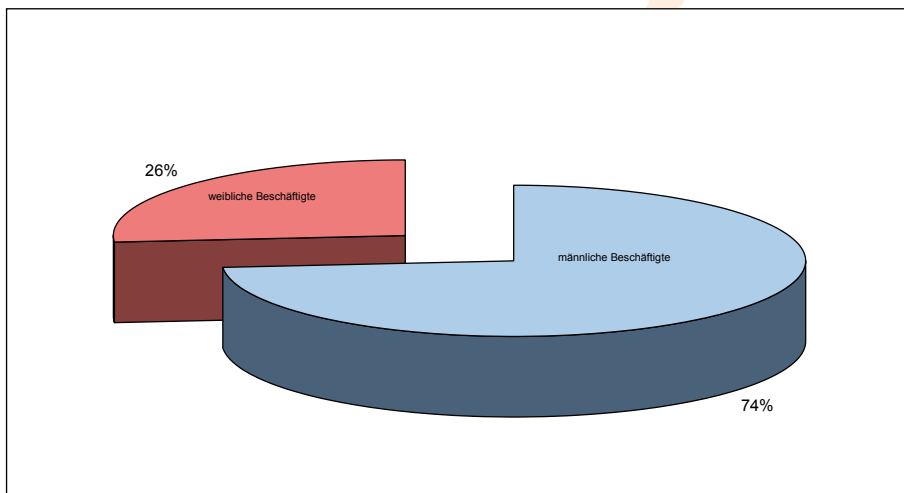
TrfGr	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Gesamtergebnis	1263	1651	2914
Geschlechterquote	43,34%	56,66%	
Führungsposition	376	288	664
ab A11/E10	56,63%	43,37%	
Höherer Dienst	123	44	167
ab A13. h.D./E13	73,65%	26,35%	



Geschlechterquote  
(Stichtag 31.12.2010)



Bekleidung von Führungspositionen  
(ab E10 / A11)



Bekleidung von Führungspositionen  
im höheren Dienst  
(ab E13 / A13. h.D.)



# Zahlen 2008-2010

Festzustellen ist:

Die Verteilung des Verhältnisses von weiblichen und männlichen Beschäftigten ist insgesamt stabil geblieben. Die Stadtverwaltung Solingen beschäftigt zu 57 % Frauen. Darin enthalten sind die frauenintensiven Bereiche der Reinigung, der Pflege und der Bereich des Stadtdienstes Jugend mit den pädagogischen Kräften in den städtischen Tageseinrichtungen für Kinder. In den technischen Bereichen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Bei den Führungspositionen ab E10/A11 haben die weiblichen Beschäftigten in den letzten 3 Jahren ein wenig aufgeholt.

Bei den Führungspositionen ab E13/A13 h.D. ist der Anteil der Frauen extrem gering. Er hat sich in Laufe der letzten 3 Jahre kaum verbessert.

Der Fokus der Frauenförderung beim Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ muss daher im Bereich der höheren Führungspositionen liegen.

<b>Dienstleitungen, Betriebsleitungen, Ressortkoordinierungen</b>			
	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>	<b>Gesamt</b>
<b>2009</b>	<b>12</b>	<b>59</b>	<b>71</b>
<b>2010</b>	<b>10</b>	<b>61</b>	<b>71</b>





# Maßnahmen zu den Zielen

## Maßnahmen zugeordnet zu den Zielen „Mehr Frauen in Führungspositionen“ und „Abbau von Unterrepräsentanzen“

### 1. Ausschreibungen

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

1. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abgefasst. Es sind sowohl die weiblichen als auch die männlichen Berufsbezeichnungen zu verwenden. Die gesonderte Ansprache von Frauen und Männern ist im gesamten Ausschreibungstext beizubehalten.
2. Die Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 Landesgleichstellungsgesetz NW unterrepräsentiert sind, orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes. In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
3. Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) und der Richtlinien zum SGB IX finden entsprechende Berücksichtigung.
4. Grundsätzlich werden alle frei werdenden Stellen konzernweit ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Liegen nach der konzernweiten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, wird die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt, wenn nicht haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung zwingend vorschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen

Ausschreibung abgesehen werden, beispielsweise zugunsten der Übernahme von Auszubildenden.

Die Gruppe der Ansprechpartnerinnen bewertet die Maßnahmen 1-4 des alten FFPs bei Ausschreibungen als funktionierend, wenn eine Stelle wirklich ausgeschrieben wird. Einige Stellen geraten derzeit aber leider gar nicht erst zur internen Ausschreibung, da Organisationsveränderungen und Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen dies verhindern. Umsetzungen kommen häufiger vor. Diese Umsetzungen tragen nur selten positiv zum Ziel „Abbau von Unterrepräsentanzen“ bei.

5. Stellen, einschließlich derer mit Führungsverantwortung, werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Wird eine Stelle als nicht teilbar ausgewiesen, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen und die Gründe sind darzulegen.

Für Frauen bei der Stadt Solingen, aber auch für die Gewinnung/den Erhalt von ausgebildeten Arbeitskräften im Hinblick auf die demographische Entwicklung ist es wichtig diese Maßnahme zu erweitern. **Positive und kreative Beispiele von Führung in Teilzeit werden beworben. Ein geeignetes Medium hierfür könnte z.B. der Personalnewsletter sein.**

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

Diese Maßnahme hatte bisher leider ausschließlich Appellcharakter. Das reicht - an den existierenden Daten gemessen - nicht aus; die o. g. Maßnahme ist zu erweitern: **Die Zulassung zum Führungskräfte-training für die derzeitigen Führungskräfte wird mit der Gleichstellungsstelle abgesprochen. Der Frauenanteil an dem noch zu entwickelnden Führungsnachwuchstraining soll mindestens 50 % betragen.**



# Maßnahmen zu den Zielen

**7. Weibliche Führungskräfte bieten weiblichen Nachwuchskräften auf freiwilliger Basis ein Mentoring an. Die Personalentwicklung unterstützt das freiwillige Mentoring in Form von Seminarangeboten für die Mentorinnen und ggf. auch für die Mentees.**

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

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

## **Die Geschäftsverteilungen von Führungspositionen werden überarbeitet.**

Die Entwicklung „Weg von der Sachbearbeitung“ und „Hin zu Führungskompetenz“ soll dadurch deutlich werden. Bei Frauen eher verbreitete Fähigkeiten, wie z.B. die Emotionale Intelligenz, die sich positiv auf das Führungsverhalten auswirken, finden dann bei Bewerbungen mehr Berücksichtigung.

Auswahlentscheidungen orientieren sich an den Richtlinien der Stadt Solingen zur Personalauswahl **und an den hinterlegten Anforderungsprofilen der jeweiligen Stelle. Sie basieren auf entsprechenden Gewichtungen der abgefragten Kernkompetenzen.**

## 2. Einstellungen

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip.
2. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 7 LGG NW) bevorzugt eingestellt.
3. Angestrebt wird, Auswahlkommissionen paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
4. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes heranzuziehen. Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden einbezogen, wenn sie für die Wahrnehmung der Aufgabe von Bedeutung sind.
5. Teilzeitbeschäftigung sowie Berufsunterbrechungen durch Betreuungsleistungen werden nicht negativ berücksichtigt. Dazu zählen auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche.
6. Die Auswahl erfolgt nach Kriterien, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen. Die Kriterien und das Verfahren, wie sie abgeprüft werden, werden von den an der Personalauswahl Beteiligten vor dem Auswahlverfahren festgelegt. Soziale Kompetenzen sind besonders bei der Besetzung von Leitungspositionen hoch zu bewerten. Familien- und Einkommensverhältnisse werden nicht berücksichtigt.
7. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an Personalauswahlverfahren beteiligt. Sie erhält eine Übersicht über die Bewerbungen sowie eine Übersicht über die Personen, die für das Auswahlverfahren vorgesehen sind.



8. Werden Eignungstests oder andere Übungen, wie Rollenspiele oder Fallbeispiele, in das Auswahlverfahren integriert, wird darauf geachtet, dass sie keine diskriminierenden Elemente enthalten.
9. 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 vorgesehenen Maßnahmen wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig einbezogen.

Zur Verbesserung der Chancen von weiblichen Nachwuchskräften bei der Übertragung von Projektleitungsaufgaben entstand aus den beteiligten Arbeitsgruppen die Idee, **eine Fortbildung „Projektmanagement“ mit Zertifikat anzubieten.**

### 3. Personalentwicklung

1. In alle Maßnahmen zur Personalentwicklung **der Verwaltung und ihrer Betriebe** wird die Gleichstellungsstelle frühzeitig einbezogen.
2. Frauen und Männer werden entsprechend **der persönlichen Kompetenzen** gezielt personell entwickelt.  
**Dafür werden weiterhin Mitarbeiterinnengespräche geführt und die Kompetenzen der Beschäftigten werden besser nutzbar gemacht.**
3. Die Gleichstellungsbeauftragte pflegt den Austausch mit der zentralen Personalentwicklung und den Personaldiensten des Konzerns und reflektiert gemeinsam mit den Personalverantwortlichen die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen. Modifikationen und Ergänzungen, die weitere Impulse zur Frauenförderung bringen, können in Abstimmung mit den Personaldiensten und der zentralen Personalentwicklung jederzeit erprobt und implementiert werden.

4. In Abstimmung mit den Personaldiensten wird nach drei Jahren ein Bericht zum Frauenförderplan erarbeitet.
5. Die einzelnen Bereiche des Konzerns benennen je zwei Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung, die die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen. Als Bereiche gelten die Ressorts, die Betriebe und Gesellschaften (sofern sie nicht über eine eigene Gleichstellungsbeauftragte verfügen), der Personalrat, die Schwerbehindertervertretung sowie **die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).**  
**Aufgrund der ständigen Entwicklung unseres Konzerns wird regelmäßig überprüft, ob für jeden Bereich zwei Ansprechpartnerinnen benannt sind.**

6. Ein Anforderungsprofil ist von der zentralen Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit den Betrieben und dem Personalrat erarbeitet worden.
7. Bei Maßnahmen des Personaleinsatzmanagements ist die Gleichstellungsstelle gemäß den Regelungen einbezogen. Die Personaldienste erarbeiten mit der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Personalrat eine für alle Beteiligten verträgliche Lösung. Entsprechende Maßnahmen und Perspektiven sind zu entwickeln.
8. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als **beratendes** Mitglied der betrieblichen Kommission zur leistungsorientierten Bezahlung in die Entwicklung und Auswertung sowie in das ständige Controlling des betrieblichen Systems eingebunden.
9. **Personalmanagement und Gleichstellungsstelle entwickeln gemeinsam Maßnahmen zur Rückgewinnung und Qualifizierung von beurlaubtem Personal.**
10. **Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sich auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „Person des Vertrauens“ für Gespräche im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement zur Verfügung.**



# Maßnahmen zu den Zielen

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

## 4. Fort- und Weiterbildung

- Frauen werden, besonders von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen, durch persönliche Ansprache sowie in Form der Ausschreibung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert. **Es werden auch Maßnahmen angeboten, die Frauen für die Übernahme von Tätigkeiten motivieren und vorbereiten, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt besonders für Leitungsfunktionen.**

Beschäftigte, die an einer Führungskräftefortbildung teilgenommen haben			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
2008	6	11	17
2009/2010	4	20	24

- Gleichstellungsrelevante Themen sind Bestandteil des Fortbildungsprogramms. Auf diese Angebote werden besonders Führungskräfte und Personalverantwortliche hingewiesen. Für die Beschäftigten in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt.
- An Fortbildungsmaßnahmen können auch Personen teilnehmen, die Betreuungsleistungen erbringen, beurlaubt oder in Teilzeit beschäftigt sind. Bei Bedarf wird Kinderbetreuung angeboten. Alternativ werden notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren erstattet.
- Frauen werden verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt.

- In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig Fortbildungen konzipiert und angeboten, die besonders Frauen ansprechen und qualifizieren.

- Es finden frauenspezifische Angebote im Rahmen der Führungskräfteentwicklung statt, z. B. ein Orientierungsseminar für Frauen, die Führungskraft werden wollen, um ihre spezifischen Fortbildungs- und Coachingbedarfe zu ermitteln. Dieses Seminar wird auf Wunsch auch halbtags angeboten.**

## 5. Ausbildung

- Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Sind Frauen in einem Ausbildungsgang unterrepräsentiert, werden sie bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.
- Tests im Rahmen von Auswahlverfahren enthalten keine diskriminierenden Elemente. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an Auswahlverfahren beteiligt.
- Die Auszubildenden werden über die Gleichstellungsstelle und ihre Arbeit informiert.
- Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
- In informationstechnischen Berufen sind Frauen mindestens gleichermaßen wie Männer zu fördern.
- Nach der Ausbildung sind Frauen, die sich qualifiziert haben, mindestens ihrem Anteil an Auszubildenden entsprechend zu übernehmen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei der Übernahme vorrangig berücksichtigt.
- Für die Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin suchen wir zum Beispiel aktiv in Berufsschulen nach Frauen mit einem geeigneten Abschluss. Aktive Feuerwehrfrauen stellen sich für Fragen zur Verfügung.**





## Maßnahmen zugeordnet zum Ziel „Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“

### 1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Angestrebt wird eine weitergehende Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

1. Zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann wird begrüßt, wenn verstärkt männliche Beschäftigte Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren wollen und dazu die Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch nehmen. Positive Beispiele werden kommuniziert und beworben.
2. Daneben werden für Frauen und Männer **individuelle Lösungen** (z.B. Homeworking, Telearbeit oder Anderes) angeboten.
3. Besonders Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht.
4. **Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden unterstützende Maßnahmen für pflegende Angehörige innerhalb der Arbeitszeit angeboten (z.B. Pflegeberatung, Gesundheitszirkel/Austausch für pflegende Angehörige).**
5. **Zu den Terminen des Arbeitskreises Frauen im Konzern werden ausdrücklich auch beurlaubte Eltern beiderlei Geschlechts eingeladen.**
6. **Die Stadt Solingen strebt an, Belegplätze in städt. Kindertagesstätten für ihre Beschäftigten bereitzuhalten. Bei der Planung eventueller neuer Einrichtungen werden Standorte in räumlicher Nähe zu städtischen Dienstgebäuden in die Überlegungen einbezogen.**

### 2. Teilzeit

1. Grundsätzlich werden Personen, die Betreuungsleistungen innerhalb der Familie zu erbringen haben Arbeitszeiten ermöglicht, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
2. Ermäßigte Arbeitszeiten werden für die Dauer von maximal fünf Jahren - mit der Möglichkeit der Verlängerung - befristet. Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen sollte möglichst, besonders in Institutionen, die Pflege- oder Betreuungsleistungen erbringen, unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, mindestens aber ein organisatorischer Ausgleich vorgenommen werden.

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

3. Angestrebt wird, **Teilzeitarbeitsplätze bedarfsgerecht** anzubieten. Dies gilt besonders für höhere Einkommensbereiche mit Leitungsfunktionen.
4. Teilzeitbeschäftigte werden gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt.
5. Es wird ermöglicht, reduzierte Arbeitszeiten aufzustocken, sofern dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist.
6. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle werden angeboten und weiterentwickelt, so dass auch für Männer verstärkt Teilzeitmodelle an Attraktivität gewinnen.

### 3. Beurlaubung aufgrund von Erziehungszeiten und Pflegeleistungen

1. Grundsätzlich werden Beurlaubungen gewährt, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger zu betreiben ist. Die Beurlaubung wird bis zu drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt. Bei Beurlaubungen



# Maßnahmen zu den Zielen

sollte möglichst, insbesondere in Institutionen, die Pflege- oder Betreuungsleistungen erbringen, ein personeller, mindestens aber ein organisatorischer Ausgleich vorgenommen werden.

2. Beurlaubte können an Fortbildungen teilnehmen. Über das aktuelle Angebot werden sie informiert. Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg unterstützen sind Bestandteil des Fortbildungsprogramms.
3. Beurlaubten werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten.
4. Stellen, die durch Beurlaubung frei werden, sollten vorrangig durch Beurlaubte, die den Wiedereinstieg anstreben, besetzt werden. Ist dies nicht möglich, sollte die Besetzung zeitlich befristet erfolgen.
5. Vor Antritt der Beurlaubung führen Vorgesetzte, Personalverantwortliche sowie die oder der Beschäftigte ein Gespräch über die weiteren beruflichen Perspektiven. Die Ergebnisse des Gesprächs werden festgehalten. Mindestens ein halbes Jahr vor dem Wiedereinstieg werden die Schritte zur Reintegration unter den genannten Beteiligten konkret festgelegt. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten wird der Personalrat und die Gleichstellungsstelle eingebunden. **Diese Gespräche erfahren u. a. aufgrund der demographischen Entwicklung eine neue Bedeutung.**
6. In alle Personalentwicklungsmaßnahmen werden die Beurlaubten einbezogen.
7. Eine Strategie zur regelmäßigen Information für die Beurlaubten wird erstellt.
8. Ein konzernweiter Arbeitskreis wird aufgebaut und Personalentwicklungsmaßnahmen abgestimmt.

## Maßnahmen zugeordnet zum Ziel „Abbau von Diskriminierung in Form von Mobbing und sexueller Belästigung“

1. Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) finden entsprechende Berücksichtigung.
2. Alle neu eingestellten Beschäftigten erhalten ein Exemplar der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie der Dienstanweisung zum Schutz vor Mobbing. Sie werden über die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans und über geeignete Unterstützungsangebote bei Konflikten, bei Mobbing, bei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung und bei sexueller Belästigung informiert.

**Mit dem Personalrat erarbeiten die Gleichstellungsstelle und die Personalverwaltung eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung. Die o. g. Regelungen werden damit auf eine breitere Basis gestellt.**

3. **Eine Handreichung für Vorgesetzte zum Umgang mit sexueller Belästigung wird erstellt und den Führungskräften bekanntgemacht.**



## **Handreichung für Vorgesetzte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Stadt Solingen**

Die Stadt Solingen hat vor vielen Jahren eine Dienst-anweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung herausgegeben, die derzeit aktualisiert und zu einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat weiterent-wickelt wird. Diese Handreichung soll Ihnen als Vorgesetzte helfen, vorzubeugen bzw. im Fall von sexueller Belästigung zu handeln.

In § 3 Abs. 3 AGG findet sich folgende Definition: Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein uner-wünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforde-rungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichne-tes Umfeld geschaffen wird.

### **Präventivmaßnahmen:**

Pflegen Sie als Vorbild einen positiven und respekt-vollen Umgang mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mit-arbeitern! Achten Sie auf ein gutes Arbeitsklima und nehmen Sie Veränderungen wahr.

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbei-ter regelmäßig über die Dienstanweisungen und die rechtlichen Grundlagen und sensibilisieren Sie diese damit für das Thema!

Beziehen Sie Stellung schon bei kleinen Anzeichen (z.B. bei peinlichen Bemerkungen in der Dienstbe-sprechung)!

Beobachten Sie, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitar-beiter in Ihrem Bereich sexuell belästigt wird oder selbst sexuell belästigt, müssen Sie von Gesetzes wegen (AGG) sofort handeln. Nehmen Sie auch ihre Fürsorgepflicht wahr, wenn Ihnen eine Vermutung nur zu Ohren kommt.

Verschaffen Sie sich Klarheit! Sprechen Sie die be-troffene Person in einem vertraulichen Rahmen an. Bieten Sie Unterstützung an.

**Treffen Sie Maßnahmen immer nur im Einver-ständnis mit der betroffenen Person! Beziehen Sie in das Gespräch, wenn nötig, eine von der Betroffenen/dem Betroffenen gewählte Ver-trauenspersonen ein!**

Nehmen Sie die betroffene Person immer ernst und behandeln Sie Anfragen vertraulich! Das Empfinden und die Wahrnehmung der betroffenen Person sind immer ausschlaggebend dafür, ob eine Handlung oder Äußerung eine sexuelle Belästigung ist. Raten Sie der Person zusätzlich, sich Notizen in Form eines Tagebuches zu machen.

Schützen Sie die betroffene Person! Vermitteln Sie Kontakte zu Beratungsstellen wie der Frauenber-aterungsstelle (Tel. 55470), dem Weißen Ring (Tel. 315813) oder anderen Stellen.

Holen Sie selbst Informationen und Unterstützung bei internen oder externen Fachstellen ein! Die Gleichstellungsstelle, die Personalabteilung, der Per-sonalrat und andere Stellen informieren Sie gerne. In Zweifelsfällen verschaffen Sie sich Informationen zum weiteren Vorgehen ohne die Nennung des Namens der betroffenen Person.

Ziehen Sie eine Strafanzeige (in Absprache mit der Personalabteilung) in Betracht und behandeln Sie den Vorfall als Arbeitsunfall (Meldepflicht!).

Schreiben Sie Vermerke, in denen Sie genau notieren, was Ihnen von wem wann mitgeteilt wurde. In einem möglichen Straf- oder Disziplinarverfahren kommt es auf Ihre Wahrnehmungen an.

**Bedenken Sie, dass Sie verpflichtet sind, aktiv gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen und dass Ihnen und dem Arbeitgeber anderenfalls aus dem Nicht-Handeln Schadensersatzverpflich-tungen erwachsen können.**

**Aus einem nicht diskriminierenden Umfeld er-wächst ein positives Arbeitsklima.**



## Maßnahmen zu den Zielen

4. Zur Prävention von sexueller Belästigung werden Fortbildungs- und Coachingangebote sowohl für Mitarbeiterinnen und ggf. Mitarbeiter als auch für Führungskräfte bereit gehalten. Das Thema sexuelle Belästigung ist Inhalt von Führungstrainings und Führungsnachwuchstrainings.
5. Mit der JAV, interessierten Azubis und der Ausbildungsabteilung wird geeignetes Aufklärungsmaterial für junge Kolleginnen und Kollegen entwickelt und aktiv verteilt.
6. Auszubildende, die in Außenstellen (z.B. im gewerblichen Bereich) tätig sind, werden gezielt angesprochen und begleitet.
7. Als Vertrauenspersonen stehen die benannten Frauenansprechpartnerinnen der Ressorts und Betriebe, des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie zusätzliche Ansprechpartner für Männer zur Verfügung.





## **FRAUENFÖRDERPLAN DER BERGISCHEN VHS**

### **LEITBILD DER BERGISCHEN VHS**

#### **FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF SOWIE DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN AUF ALLEN HIERARCHIEEBENEN.**

Seit Gründung der Bergischen VHS 2006 ist dies der erste Frauenförderplan. Vor der Gründung galten für die Beschäftigten die Frauenförderpläne der Städte Wuppertal und Solingen. Der erste Frauenförderplan wurde auf der Zweckverbandversammlung am 21.12.2010 in der vorgelegten Form beschlossen und gilt 3 Jahre.

Auch wenn auf einigen Ebenen der Bergischen VHS schon viel erreicht wurde, müssen weiterhin Anstrengungen gemacht werden, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Insbesondere die Vorgesetzten sind für diese Belange zu sensibilisieren.

#### **ZIELE DES FRAUENFÖRDERPLANS:**

##### **1) Geschlechtsspezifische Datenerfassung**

sämtliche Daten, die die Bergische VHS betreffen werden geschlechtsspezifisch erfasst

##### **2) Geschlechtergerechter Sprache**

die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter soll konsequent umgesetzt werden. Dies bezieht sich auf den gesamten dienstlichen Schriftverkehr.

##### **3) Fort- und Weiterbildung**

Die Fort –und Weiterbildung der Beschäftigten der Bergischen VHS soll konsequent umgesetzt werden. Die Beschäftigten sind von der Leitung aufgefordert sich in gleichstellungs- relevanten Themen fortzubilden. Zugang zu Fortbildungen sollen auch jene Beschäftigten haben, die auf Grund geringer Qualifikationen nur wenig Aufstiegschancen haben umso die Berufliche Chancengleichheit zu realisieren.

##### **4) Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Die Umsetzung des Leitbildes der Bergischen VHS, hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für beide Geschlechter umgesetzt werden. Männliche Beschäftigte sind zu einer aktiven Familienarbeit besonders zu motivieren.

##### **5) Teilzeitbeschäftigte**

Arbeit in Teilzeit, als eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird von der Bergischen VHS unterstützt. Die Betreuung von minderjährigen Kindern und die Pflege von Angehörigen ist zu berücksichtigen. Teilzeit soll für alle Beschäftigten möglich sein. Alleinerziehende Beschäftigte werden besonders berücksichtigt.

##### **6) Auswahlverfahren**

Auswahlkommissionen sind mit Frauen und Männer zu besetzen.

##### **7) Ausbildung**

Soweit es im Ermessen der Bergischen VHS liegt sollen die Ausbildungsplätze geschlechtergerecht besetzt sein.

#### **BESCHÄFTIGTENSITUATION:**

Insgesamt sind bei der Bergischen VHS 103 Frauen und 68 Männer beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten ist, im Sinne des § 7 Landesgleichstellungsgesetz, in den Bereichen Gebäudebetreuung, Technik und EDV/ Internet - Administration der Bergischen VHS gegeben. In den Bereichen gilt es in Zukunft, Bewerbungen von Frauen bei gleicher Eignung, in ausreichendem Maße zu berücksichtigen.



Führungspositionen und Vorgesetztenfunktion sind annähernd gleich von Frauen und Männern besetzt. Die Leitung der Bergischen VHS ist geschlechtergerecht besetzt. 15,6% der Frauen sind in einer Führungs- bzw. Vorgesetztenfunktion und 17,5% der Männer, jeweils bezogen auf die geschlechtsspezifische Gesamtzahl der Beschäftigten. Hier gilt es die Werte zu halten und vor allem bei Neubesetzungen freierwerdender Stellen auf eine ausreichende Besetzung durch weibliche Beschäftigte, bei gleicher Eignung, zu achten.

38 Frauen und 7 Männer arbeiten in Teilzeit. Hier gilt es im Rahmen einer Personalentwicklung zu analysieren, welche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung, die nicht unter Altersteilzeit, Erziehungsurlaub, Mutterschutz, Beurlaubung, Pflegezeit, Langzeitarbeitskonten zu subsumieren sind, zu Grunde liegen. Das Thema Teilzeit ist bei der Entwicklung von Projekten, stets im Sinne der Mitarbeiter/ innen mit zu berücksichtigen.

Bei der Bergischen VHS arbeiten 67 Personen in Vollzeit, davon 34 Frauen und 33 Männer.

Bei den Auszubildenden stehen sich derzeit 19 weibliche, 14 männlichen Auszubildenden gegenüber. In früheren Jahren waren männliche Auszubildende in der Überzahl. Durch die Auflage von Förderprogrammen, die sich vorrangig an Frauen richten - wie z. B. „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende“ und eine geänderte Zuweisungspraxis des Jobcenters hat sich das Verhältnis aber mittlerweile angeglichen.

Die hohe Altersstruktur bei den Beschäftigten der Bergischen VHS, (ca. 70% aller Beschäftigten sind bis einschließlich 1959 geboren, das entspricht einer absoluten Zahl von 81 Beschäftigten und einem Frauenanteil von 66,6%) - wird sich allerdings in mittlerer Zukunft die Notwendigkeit einer zuverlässigen Personalentwicklungsplanung ergeben, in der die Frauenförderung berücksichtigt werden muss.

Da zurzeit externe Stellenausschreibungen nur dann erfolgen, wenn eine notwendig zu besetzende Stelle nicht intern besetzt werden kann, wird es mittelfristig im Personalbereich und der Verteilung unter den Geschlechtern nur zu geringfügigen Änderungen kommen.

Frauenförderung bedeutet auch Erfassung aller das Personal betreffenden Daten in geschlechtsspezifischer Form. Die insoweit gemachten Ansätze müssen ausgeweitet werden.

Organisationsveränderungen wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigtensituation von Frauen und Männern. Im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ist deshalb darauf zu achten, welche Auswirkungen diese Veränderungen auf beide Geschlechter haben. In diese Prozesse ist die Gleichstellungsbeauftragte einzubinden.

Es gilt ein geeignetes Instrumentarium zur Messung bzw. Darstellung der Auswirkungen von Organisationsveränderungen für beide Geschlechter zu entwickeln.



## Frauenförderplan

### der Stadt-Sparkasse Solingen

für die Zeit vom 01.01.2001 bis 31.12.2003

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

#### I. Zielsetzung

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

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

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

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

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

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

#### II. Rechtsgrundlage

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

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

Der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern soll grundsätzlich Rechnung



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

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

- ◆ Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der Gleichstellung
- ◆ Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ◆ Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Die Umsetzung der gesetzlich geforderten Maßnahmen hat die Sparkasse durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten mit dem Ziel einer Verwirklichung der Gleichstellung in bestmöglicher Weise (§ 2 Abs. 2 LGG).

### **III. Statistische Grundlagen**

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

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

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

### **IV. Prognose der Personalentwicklung**

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

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

### **V. Ergebnisse**

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

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





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

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

## **VI. Maßnahmen zur Personalentwicklung**

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

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

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

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

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

- ◆ Beteiligung an der Aufstiegsfortbildung

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



- ◆ Berücksichtigung bei Weiterbildungsmaßnahmen

Verstärkte Nutzung des bereits bestehenden Angebotes zur Teilnahme an Führungsseminaren, soweit die fachlichen Voraussetzungen gegeben sind.

- ◆ Initiierung von Qualifikationsmaßnahmen

Gezielte Fortbildung in den von Frauen dominierten Arbeitsbereichen (z. B. für Servicekräfte).

- ◆ Förderung der Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte

An Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können Frauen unabhängig vom Beschäftigungsgrad teilnehmen.

- ◆ Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub

Durchführung von Informationsveranstaltungen, in denen über die neuen Entwicklungen in der Sparkasse berichtet wird.

- ◆ Befristeter Einsatz von Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub

Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub bei befristeten Vertretungen.

- ◆ Flexible Arbeitszeiten

Die Sparkasse ist bemüht, individuelle Wünsche zu Arbeitszeiten zu realisieren, soweit es die betrieblichen Erfordernisse (z.B. Arbeitsanfall sowie räumliche und EDV-mäßige Infrastruktur) gestatten.

- ◆ Flankierende Maßnahmen

Job-Sharing, soweit mit Rücksicht auf die Kundenbedürfnisse vertretbar

Teilzeitkräfte mit flexiblem Arbeitseinsatz

Wiedereingliederungen

Solingen, den 13. Juni 2001

---

Der Vorstand

---

Gleichstellungsbeauftragte



**Vergleich der Beschäftigten per 31.12.2009 zum 31.12.2008 der Stadt-Sparkasse Solingen insgesamt und insbesondere unter Berücksichtigung des Frauenanteils**

	31.12.09	31.12.08	Veränderung Anzahl	Veränderung %
<b>Gesamtanzahl Beschäftigte</b>	701	719	-18	-2,57
Vollzeitbeschäftigte	386	399	-13	-3,37
Teilzeitbeschäftigte	163	173	-10	-6,13
ohne Bezüge	57	60	-3	-5,26
Auszubildende	44	48	-4	-9,09
<b>Anteil Frauen (ohne freigestellte Beschäftigte)</b>				
davon Vollzeitbeschäftigte	364	370	-6	-1,65
davon Teilzeitkräfte	199	197	2	1,01
Auszubildende	165	173	-8	-4,85
	23	23	0	0
<b>Frauenanteil in den Laufbahngruppen</b>				
EG 12 aufwärts absolut - Gesamtzahl	47	48	-1	-2,13
EG 12 aufwärts absolut - Frauenanteil	5	5	0	0
EG 12 aufwärts Frauenanteil in %	10,42	10,42		
<b>EG 9 – 11 absolut - Gesamtzahl</b>	286	284	2	0,7
EG 9 – 11 absolut - Frauenanteil	175	172	3	1,71
EG 9 – 11 Frauenanteil in %	61,19	60,56		
<b>EG 3 – 8 absolut - Gesamtzahl</b>	236	244	-8	-3,39
EG 3 – 8 absolut - Frauenanteil	183	192	-9	-4,92
EG 3 – 8 Frauenanteil in %	77,54	78,69		

Rita Jacobs T2065  
Gleichstellungsbeauftragte

