



GLEICHSTELLUNGS- PLAN 2023–2026

ZIELE UND MASSNAHMEN FÜR DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

IDEA



VORWORT

Liebe Mitarbeiter*innen,

die Beteiligung aller Geschlechter an der Gestaltung unserer Stadt ist eine grundlegende Voraussetzung, um eine gerechte und lebenswerte Stadtgesellschaft zu gestalten. Die Stadtverwaltung hat dabei seit jeher eine tragende Rolle und Vorbildfunktion, sowohl nach innen als auch nach außen.

Der Gleichstellungsplan ist neben dem Personalentwicklungsplan, dem Audit beruf- und familie und dem neuen Diversity Konzept das Instrument für die interne Weiterentwicklung unserer Personalmaßnahmen.

In den vergangenen Jahren hat sich viel bewegt: Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und Führen in Teilzeit sind nur einige Möglichkeiten, wie vor allem Eltern Berufstätigkeit und Karriere mit Familie oder Pflegetätigkeiten vereinbaren können. Doch die aktuellen Zahlen zeigen: Auch die Stadtverwaltung ist noch lange nicht am Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter angekommen. Immer noch ist ein Großteil der Führungspositionen, vor allem in der ersten und zweiten Führungsebene, mit Männern besetzt und den Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigten stellen Frauen.

Dies möchten wir ändern: Ziel ist es, in den Bereichen, in denen das Geschlechterverhältnis nicht ausgeglichen ist, eine paritätische Verteilung der Geschlechter zu erreichen. Dabei gilt es vor allem Stereotype abzubauen und Zugänge für alle zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, ethnokulturellen Unterschieden, Religion und Weltanschauung, individuellen Einschränkungen, geschlechtlicher oder sexueller Identität oder sozialem Status.

Eine Stadt ohne Diskriminierung kann realisiert werden, wenn vor allem die Stadtverwaltung mit gutem Beispiel vorangeht und an ihren eigenen Strukturen arbeitet. Dazu gehört eine Personalpolitik, in der alle Geschlechter dieselben Chancen und Möglichkeiten haben, um ihre jeweiligen Ziele zu realisieren.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument, um aktuelle Bedarfe aufzuzeigen und die internen Ziele mit entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. Ich bin mir sicher, dass es uns gemeinsam gelingen kann, eine gerechte und diskriminierungsfreie Stadtgesellschaft aufzubauen, der eine moderne und gleichberechtigte Verwaltung zugrunde liegt.

Ihr



Uwe Schneidewind
Oberbürgermeister

EINLEITUNG

Die Umsetzung von Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung Wuppertal bedeutet, die grundlegende Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen sowie die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

Dazu ist es notwendig, kontinuierlich und engagiert daran zu arbeiten: Die Gleichstellung der Geschlechter muss integraler Bestandteil einer modernen, zukunftsorientierten Personalentwicklung sein.

DABEI ORIENTIEREN WIR UNS AN VIER HAUPTZIELEN:

- **Dem Abbau der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen der Verwaltung durch Maßnahmen zur Veränderung der geschlechtsspezifischen Berufswahl und dem Abbau von Rollenstereotypen.**
- **Der Förderung einer gleichen Verteilung von Karrierechancen von Frauen und Männern und der Veränderung der so genannten „gläsernen Decke“ durch strukturelle und individuelle Maßnahmen.**
- **Der ungleichen Verteilung von Care-Aufgaben durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.**
- **Der Ächtung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.**

Wir wollen die Potenziale aller Beschäftigten nutzen. Dazu hat sich die Stadtverwaltung Wuppertal verpflichtet. Der Gleichstellungsplan legt damit den Fokus auf das Thema Geschlechter-Gleichstellung und wird durch das im Juni 2023 erstmalig verabschiedete Diversity Konzept ergänzt.

In den **Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre** spiegelt sich dieses Verständnis von Gleichstellungspolitik wider. Für die vielfältigen Bereiche, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden Ziele definiert. Grundlage für die Datenanalyse ist - bis auf die Führungspositionen - der Stichtag 01.01.2022. Zu diesem Zeitpunkt zählte die Stadtverwaltung Wuppertal exklusive der Eigenbetriebe 4.230 Mitarbeiter*innen. Bei 4.230 Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil mit 2.585 Frauen bei rund 61 Prozent.¹

Die Umsetzung dieses Vorhabens wird unterstützt durch die strategischen Ziele des Verwaltungsvorstandes zur Personal- und Organisationsentwicklung. Ein Ziel bezieht sich auf den Prozess der paritätischen Besetzung von Führungspositionen. Bis 2021 sollten 50 Prozent aller Führungspositionen, insbesondere der ersten Führungsebene (Ressort-, Amts- und Stadtbetriebsleitungen), mit Frauen besetzt werden. Zur Umsetzung wurde das **Konzept „Frauen in Führung“** entwickelt, das dazu im Detail die Maßnahmen beschrieben hat. Zu den Ergebnissen wurde im Personalbericht der Verwaltung regelmäßig berichtet.

In einem weiteren Ziel wird auf die nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen aus dem **Audit berufundfamilie** eingegangen, die im Rahmen des regelmäßigen Zertifizierungsverfahrens vereinbart werden. Das 2017 verabschiedete Konzept für die Personal- und Organisationsentwicklung enthielt umfangreiche Maßnahmen, die auch die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Dazu gehören die Aufstockung von Arbeitszeit, Regelungen zum Homeoffice, Angebote zur Kinderbetreuung, Vorschläge zur Karriere auch mit Teilzeit und einem Wiedereinstiegsmanagement nach Elternzeit. Mittlerweile sind wir erneut zertifiziert und widmen uns Maßnahmen, die zu einer stärkeren Diversität der Verwaltung beitragen.

Zwischenzeitlich wurde aufgrund eines Ratsauftrages das **Diversity Konzept** der Verwaltung erarbeitet und im Juni 2023 vom Rat verabschiedet. Mit unseren über 5.500 Mitarbeiter*innen wollen wir Vorbild für Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit sein. Die insgesamt über 40 Maßnahmen, die dieses Konzept umfasst, sind darauf gerichtet, die Vielfalt unserer Belegschaft als Stärke für unsere immer vielfältiger werdende Aufgabenwahrnehmung zu fördern, eine Organisationskultur zu entwickeln, die ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schafft und in der umfassenden Teilhabe für alle Beschäftigten möglich ist. Das Diversity Konzept ergänzt den Gleichstellungsplan, einige Maßnahmen überschneiden sich und werden im Gleichstellungsplan als solche kenntlich gemacht.

Die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes, die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Wuppertal, insbesondere die Erreichung der Zielvorgaben, ist Aufgabe aller Führungskräfte. Die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung steuert das Gesamtthema, kümmert sich gemeinsam mit dem Haupt- und Personalamt um die Weiterentwicklung und das Controlling und berät/unterstützt alle Leistungseinheiten.

DR. STEFAN KÜHN
Stadtdirektor

ROSWITHA BOCKLAGE
Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

¹ Da die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegenden Daten z.T. aufwändig zusammengestellt werden müssen, war ein späterer Stichtag nicht zu realisieren.

INHALT

KURZ UND KNAPP: ZIELE UND MASSNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANES	7
1 AUSGANGSLAGE	10
2 ZIELE UND MASSNAHMEN	27
2.1 Ausbildung und Gewinnung von Personal	27
2.2 Förderung der Gleichstellung – Abbau der geschlechtsspezifischen Unterrepräsentanz	33
2.3 Frauen in Führung	40
2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege	43
2.5 Regelungen für die städtischen Töchter und Eigenbetriebe	45
2.6 Transparenz bei der Besetzung von Gremien	46
2.7 Vermeidung von Diskriminierung und Gewalt	47
2.8 Sprache zur Sichtbarmachung von Geschlecht	50
2.9 Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung	52
3 WIRKUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANES	54
3.1 Transparenz im Hinblick auf die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans	54
3.2 Neuerungen, Geltungsbereich und -dauer sowie Inkrafttreten	54
3.3 Schlussbemerkung	55
Impressum	56

KURZ UND KNAPP: ZIELE UND MASSNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGS- PLANES

1 Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen ist eine **umfangreiche Datenanalyse**. Bis zum Zeitpunkt der Auswertung für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans konnte Geschlechtervielfalt durch die standardisierte Personaldatenabfrage nur unzureichend abgefragt werden, z.B. zu Menschen außerhalb der binären Kategorien „Frau“ und „Mann“. Das binäre Geschlechtermodell beruht auf der Annahme, es gäbe ausschließlich die zwei Geschlechter „Mann“ und „Frau“. Dabei werden, trotz der Vielfalt der Geschlechter, andere Geschlechtsidentitäten nicht berücksichtigt².

Da die Möglichkeit, für die Geschlechtsangabe eine Dritte Option zu nutzen, relativ neu ist, liegen bis dato nicht genügend Daten vor, um eine aussagekräftige Analyse zur Situation von nicht-binären Menschen darzustellen. Auch Entwicklungen in der bestehenden Belegschaft (z.B. Transitionen von Menschen) können durch die bisherige Datenabfrage nicht erfasst werden³. In diesem Gleichstellungsplan und im Diversity Konzept sind Maßnahmen verabschiedet, mit denen in Zukunft eine **diskriminierungssensible Datenabfrage** entwickelt werden sollen. Auf Grundlage dieser Veränderung wird in zukünftigen Gleichstellungsplänen ein deutlich stärkerer, stringenterer Fokus auf Geschlechtervielfalt gelegt werden können.

2 Die **Analyse der aktuell existierenden geschlechtsspezifischen Daten** ergibt weiterhin das Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst, in Führungspositionen sowie in bestimmten Berufsfeldern, wie beispielsweise der Feuerwehr oder in IT-Berufen und einer Überrepräsentanz im Rahmen von Teilzeitarbeit. Gleichzeitig lässt sich die Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitarbeit und in den unteren Gehalts- und Besoldungsgruppen, sowie in bestimmten Berufsfeldern (z.B. im Kinder- und Jugendbereich) und ihre Überrepräsentanz in Führungspositionen aus den vorliegenden Daten ablesen.

In den Bereichen, in denen das **Geschlechterverhältnis** nicht ausgewogen ist, ist es das Ziel der Stadtverwaltung Wuppertal, in Zukunft ein paritätisches Verhältnis des Personals zu erreichen. Dies gilt insbesondere im Bereich der Führungspositionen in der ersten Führungsebene (Ressort-, Stadtbetriebs- und Amtsleitungen).

3 Um eine möglichst **paritätische Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen** der Stadtverwaltung und in den Eigenbetrieben zu erreichen, werden dezidierte Maßnahmen im Gleichstellungsplan vorgeschlagen. Die Maßnahmen beziehen sich auf die Themen Karrierechancen von Frauen und die Öffnung von „frauentypischen“ Berufen für junge Männer und die Öffnung von „männertypischen“ Berufen für junge Frauen.

² Mit Beschluss vom 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass der Staat „Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ einen „anderen, positiven Geschlechtseintrag“ ermöglichen muss. Daraufhin wurde das Personenstandsgesetz mit Inkrafttreten am 22.12.2018 geändert: §§ 22 und 45 b ermöglichen „Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung den Eintrag divers. Diese Gerichtsentscheidung wird oft als Anerkennung eines „Dritten Geschlechts“ gesehen. Richtiger ist es, von „Dritter Option“ zu sprechen oder von „Geschlechtervielfalt“.

³ Hinweis: Trans* Frauen sind Frauen und trans* Männer sind Männer. Deshalb wird weiterhin von Frauen und Männern gesprochen und nicht z.B. von „Frauen*“ oder „Männern*“.

4 Um als Dienstleister für die Bürger*innen und als **attraktive Arbeitgeberin** fungieren zu können, muss den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ermöglicht werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Eltern und pflegende Angehörige wird im Rahmen des Audit berufundfamilie als eigenständiger Maßnahmenkatalog weiterverfolgt.

5 Die **Weiterentwicklung des Gremienberichtes** wurde ebenfalls als eigenständige Maßnahme aufgenommen und erfolgt einmal je Wahlperiode.

6 Um nach innen und außen die an Gleichstellung orientierte Personalpolitik deutlich zu machen, wird sowohl auf die Anwendung der **geschlechtergerechten Sprache** nach innen und außen (in Formularen und Veröffentlichungen) als auch auf die **Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** geachtet.

7 Die **Maßnahmen zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes** dienen dazu, die Stadt Wuppertal als attraktive Arbeitgeberin mit Vorbildfunktion zu präsentieren.

KONKRETE UMSETZUNG DER ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

ORGANISATIONSVERÄNDERUNGEN ALS EIN MITTEL ZUR ERREICHUNG DER ZIELWERTE

Organisationsveränderungen wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigungssituation von Frauen, Männern und Nonbinäre Personen und somit auf die Erreichbarkeit der Ziele des Gleichstellungsplanes. Beispielsweise kann die „Verschlankung“ von Strukturen und Straffung von Abläufen – gerade auch im Rahmen der Digitalisierungsprojekte – zu mehr Eigenverantwortung oder Gestaltungsmöglichkeiten führen. Sie kann aber auch zum Abbau von geschlechtsspezifischen Arbeitsplätzen oder zur Verringerung der Zahl der Beförderungsstellen und Aufstiegschancen von Mitarbeiter*innen führen.

Der Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen, die Vermeidung struktureller Benachteiligung und die Umsetzung der geschlechterumfassenden Gleichstellung kommt vor dem Hintergrund der Fluktuation innerhalb der Verwaltung eine besondere Bedeutung zu. Den Organisationsverfügungen ist eine gesonderte Ausweisung der Auswirkungen auf Frauen, Männer und Non-binäre Personen beizufügen (siehe Gender-Checkliste).

STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND BESETZUNGSVERFAHREN

Durch die absehbare Fluktuation ergeben sich neue Chancen hinsichtlich der paritätischen Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung Wuppertal.

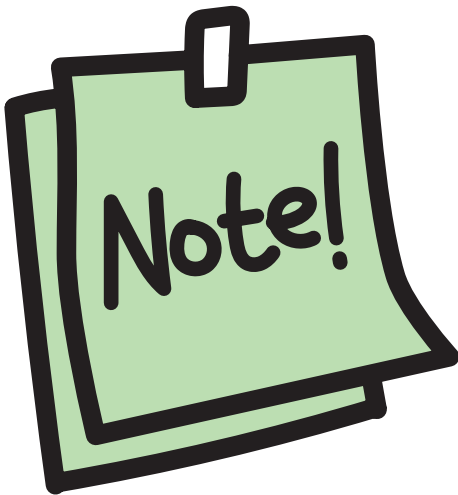
Da insbesondere im Bereich der Führungspositionen Männer überrepräsentiert sind, ist die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts hier besonders wichtig. Für mehr Frauen in Führung wurde ein eigenständiges Konzept erarbeitet, das in den folgenden Jahren konsequent umgesetzt werden muss. Gegebenenfalls sind die Maßnahmen weiter zu entwickeln.

ZIELWERTE

Die Zielmarke beträgt mind. 50 Prozent bis 2026 in der ersten und zweiten Führungsebene. Die Berechnung der Fluktuation hat allerdings ergeben, dass dieses Ziel erst 2025 zu erreichen ist.

Das Landesgleichstellungsgesetz (§ 6, Abs. 3) regelt, dass der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthält, um diesen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel ist in vielen Bereichen unserer Verwaltung noch nicht erreicht. Deshalb hat die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgabe Priorität.

Dazu soll eine schrittweise Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts um insgesamt 2 Prozent im Abstand von 3 Jahren bis zum Zielwert erfolgen. Perspektivisch wollen wir danach eine weitere Erhöhung des Frauenanteils unter den in § 6 Abs. 3 genannten personalwirtschaftlichen Aspekten erreichen. Dabei orientiert sich diese zusätzliche und freiwillige Zielquote am Frauenanteil in unserer Verwaltung – derzeit ca. 61 Prozent. Uns ist bewusst, dass es



sich dabei um einen langfristigen Prozess handelt, der nur mit den im Gleichstellungsplan dargestellten vielfältigen Begleitmaßnahmen zum Erfolg führen wird. Die Umsetzung dieser Zielquote muss selbstverständlich stets mit den Herausforderungen des steigenden Fachkräftemangels im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern abgeglichen werden und darf nicht zu einer Einschränkung der Flexibilität der Personalwirtschaft führen.

AUSBILDUNG UND GEWINNUNG VON PERSONAL

Die Darstellung der neu eingestellten Auszubildenden in den letzten vier Jahren macht deutlich, dass es nach wie vor Ausbildungsberufe gibt, die von einem Geschlecht besonders bevorzugt werden. Hier werden spezielle – geschlechtsspezifische – Maßnahmen ergriffen, um den Anteil der Bewerbungen generell zu erhöhen, aber insbesondere der Anteil in den jeweils geschlechtsuntypischen Berufen.

TRANSPARENZ BEI DER BESETZUNG VON GREMIEN

Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt die Besetzung von wesentlichen Gremien mit einem Mindest-Frauenanteil von 40 Prozent vor. Hierzu sind Verfahrensweisen, wie die Entsendung von mindestens 40 Prozent Frauen oder die alternierende Benennung von Frauen und Männern, wenn nur eine Position besetzt wird, Teil des Landesgleichstellungsgesetzes.

Die Stadt Wuppertal veröffentlicht einmal pro Wahlperiode einen Gremienbericht, in dem die Daten zu Beginn der neuen Wahlperiode erhoben und den Ratsgremien zur Kenntnis gegeben werden.

VERMEIDUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Handlungsmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltungen veröffentlicht, um sie gegenüber den Beschäftigten und den Führungskräften transparent zu machen.

SCHULUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Aspekte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes sowie zum Audit berufundfamilie werden in die allgemeinen Schulungsmaßnahmen für (angehende) Führungskräfte integriert.

UMSETZUNG GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

Üblicherweise erfolgt die Umsetzung in Form einer gleichzeitigen Benennung und Bezeichnung aller Geschlechter, beispielsweise durch den Genderstern (*). Dort, wo dies nicht möglich ist, sollte eine neutrale Form gewählt werden. Die männliche Bezeichnung ist nicht zulässig, da die männliche Form die weibliche Form nicht einschließt. Im Januar 2019 hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, den „Genderstern“ einzuführen.⁴

In Formularen, in denen nach dem Geschlecht gefragt wird, wird neben „männlich“, „weiblich“ auch „divers“⁵ als Möglichkeit eingefügt.

⁴ Der Genderstern * (auch Gender-Star genannt) wird als Platzhalter für alle Geschlechter neben „weiblich“ und „männlich“ verwendet. Es adressiert so unter anderem nicht-binäre Personen und weist auf die Vielfalt der Geschlechter hin. Der Gender-Doppelpunkt hat diese symbolische Bedeutung nicht.

⁵ Mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass der Staat „Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ einen „anderen, positiven Geschlechtseintrag“ ermöglichen muss. Damit sprechen wir von „Dritter Option“. Quelle: <https://www.genderleicht.de/schreiben>

1. AUSGANGSLAGE

MITARBEITER*INNEN

Im Folgenden werden die wichtigsten statistischen Daten bereitgestellt, um die Ziele und Maßnahmen, die sich daraus ergeben, zu verdeutlichen.

Zum Stichtag, dem 01.01.2022, zählte die Stadtverwaltung Wuppertal exklusive der Eigenbetriebe 4.230 Mitarbeiter*innen. Bei 4.230 Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil mit 2.585 Frauen bei rund 61 Prozent.

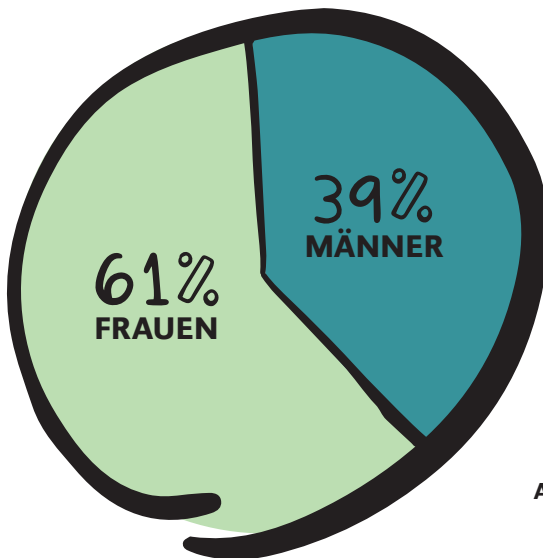


Abbildung 1: Anzahl Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe zum Stand 01.01.2022

MITARBEITER*INNEN NACH VOLLZEITÄQUIVALENTEN STELLEN

Bei der Betrachtung der vollzeitäquivalenten Stellen verschiebt sich das Bild jedoch um drei Prozentpunkte: Von 3.877,24 vollzeitäquivalenten Stellen sind 2.256,63 von Frauen besetzt – das sind rund 58 Prozent.

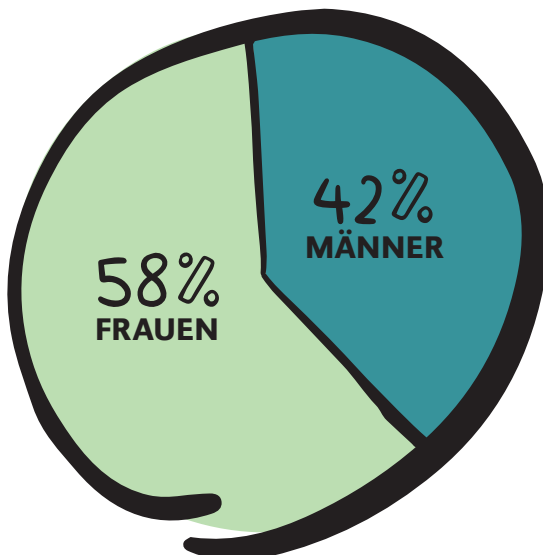


Abbildung 2: Mitarbeiter*innen nach Vollzeitäquivalenten Stellen

TARIFBESCHÄFTIGTE UND BEAMT*INNEN

Unterteilt man die Mitarbeitenden wiederum in **Tarifbeschäftigte und Beamt*innen**, verschiebt sich die Verteilung von Männern und Frauen. Von 3.244 Tarifbeschäftigten sind 2.233 weibliche Beschäftigte; das macht einen Frauenanteil von rund 69 Prozent. Betrachtet man jedoch das Verhältnis bei den Beamt*innen, ergibt sich ein anderes Bild: Von 986 Beamt*innen sind 634 männlich und 352 weiblich, der Frauenanteil liegt demnach bei knapp 36 Prozent. Im Vergleich zu 2017 ist der Frauenanteil unverändert. Damals waren von 913 verbeamteten Personen in der Kernverwaltung 332 weiblich; der Frauenanteil lag somit ebenfalls bei rund 36 Prozent.

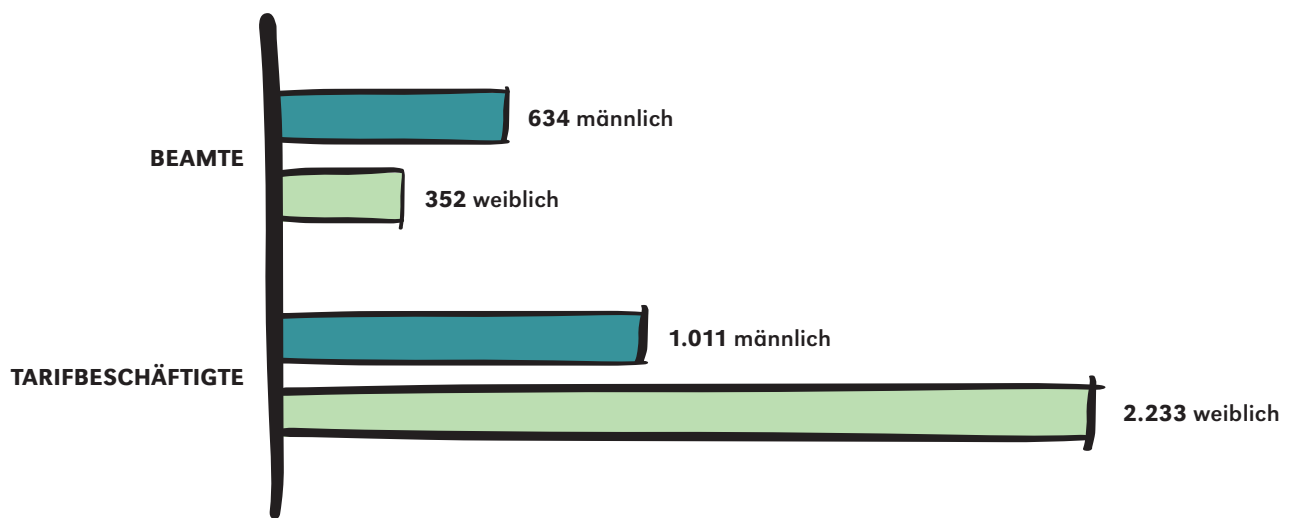


Abbildung 3: Anzahl Mitarbeiter*innen



ALTERSSTRUKTUR DER KERNVERWALTUNG (2022)

Insgesamt waren am Stichtag von allen 4.230 Beschäftigten lediglich 159 befristet beschäftigt (davon 96 Frauen und 63 Männer) und 4.071 unbefristet. Die Altersstruktur der Verwaltung zeigt auch im Jahr 2022 auf, dass der Altersdurchschnitt eher höher als niedriger ist. Während bei den Frauen die an der stärksten vertretenen Gruppe die über 50-jährigen lag, waren es bei den Männern die über 55-jährigen. Insgesamt sind mehr als 48 Prozent der Beschäftigten zwischen ca. 50–65 Jahren alt. Es bleibt dabei, dass in den nächsten 10–15 Jahren mit einer hohen Fluktuation zu rechnen sein wird.

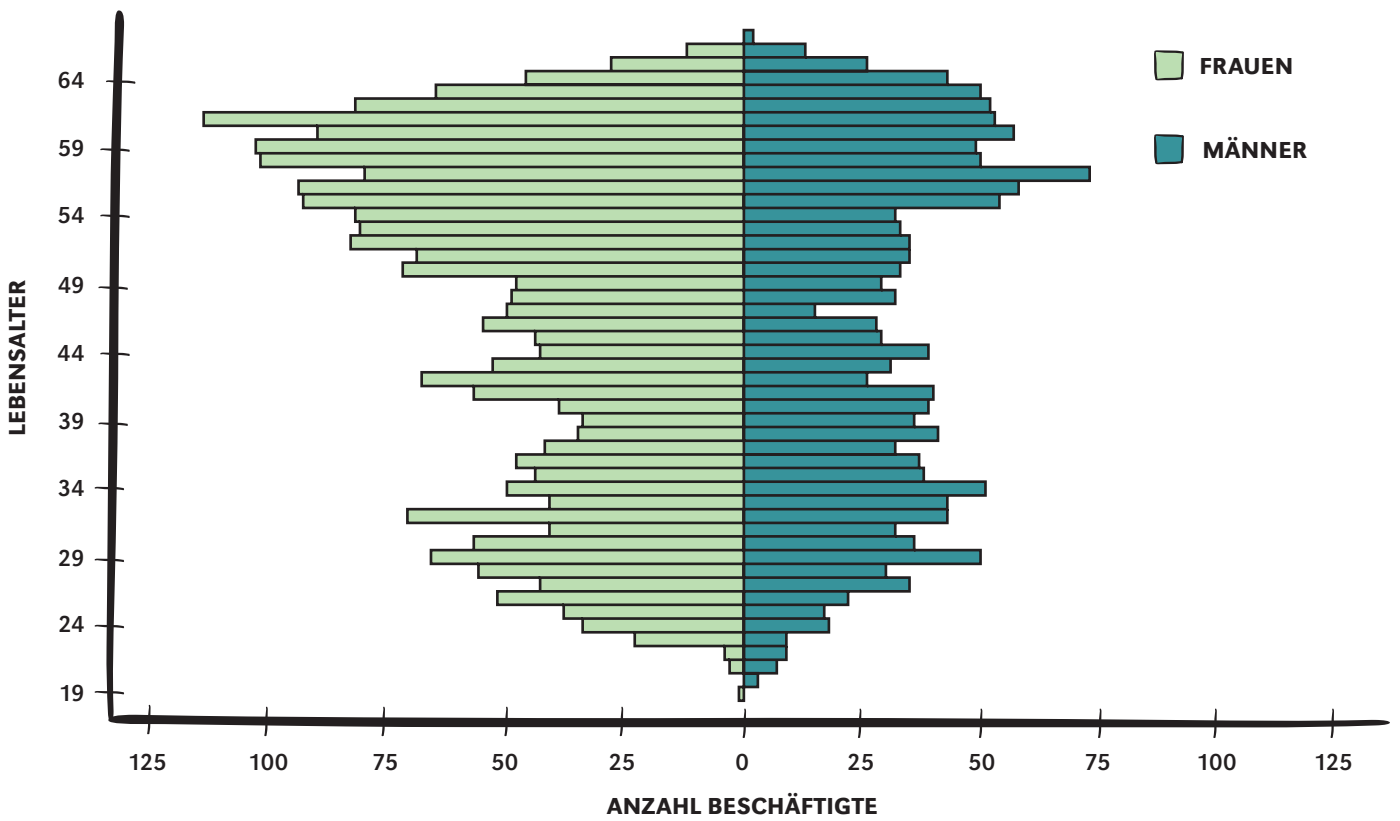


Abbildung 4: Altersbaum Kernverwaltung 2022

MITARBEITER*INNEN IN TEILZEIT

Viele Mitarbeiter*innen arbeiten bei der Stadtverwaltung mit geringerer Arbeitszeit: Insgesamt sind 2.956 Beschäftigte in Vollzeit und 1.274 in Teilzeit beschäftigt, das sind rund 30 Prozent aller 4.230 Beschäftigten. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ist hoch und beträgt rund 90 Prozent (1.150).

In der Tabelle wird zwischen Teilzeit 1 (>50 Prozent), Teilzeit 2 (=50 Prozent) und Teilzeit 3 (<50 Prozent) unterschieden.

GESCHLECHT	VZ	ANTEIL	TZ1	ANTEIL	TZ2	ANTEIL	TZ3	ANTEIL	TZ GESAMT	ANTEIL	SUMME	ANTEIL
WEIBLICH	1.435	48%	946	89%	143	97%	61	90%	1.150	90%	2.585	61%
davon Tarifbeschäftigte	1.222	41%	828	78%	127	86%	56	83%	1.011	79%	2.233	53%
davon Beamtinnen	213	7%	118	11%	16	11%	5	7%	139	11%	352	8%
MÄNNLICH	1.521	52%	113	11%	4	3%	7	10%	124	10%	1.645	39%
davon Tarifbeschäftigte	911	31%	89	9%	4	3%	7	10%	100	8%	1.011	24%
davon Beamte	610	21%	24	2%	0	0%	0	0%	24	2%	634	15%
ERGEBNIS	2.956	70%	1.059	25%	147	3%	68	2%	1.274	30%	4.230	100%

Abbildung 5: Mitarbeiter*innen in Teilzeit am 01.01.2022

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH ALTERSGRUPPEN

Ob Beschäftigte ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, hängt von ihrer Lebensphase und weiteren Faktoren ab. Das Interesse der Verwaltung geht dahin, die Arbeits- und Rahmenbedingungen so günstig wie möglich zu gestalten, damit Beschäftigte mehr Arbeitszeit anbieten können, gerade auch für Führungstätigkeiten. Die Aufstellung als familienfreundlicher Arbeitgeber durch das Audit berufundfamilie mit den Aspekten Teilzeit, Telearbeit, mobilem Arbeiten und eine voranschreitende Digitalisierung werden maßgeblich dazu beitragen, hier Kapazitäten für die Verwaltung zu gewinnen.

MÄNNER	ALTERSGRUPPE	TZ 1 (>50%)	TZ 2 (=50%)	TZ 3 (<50%)	TZ GESAMT	VOLLZEIT	GESAMTERGEBNIS
	< 25 J.	4	0	1	5	41	51
	25-29 J.	5	1	0	6	148	160
	30-34 J.	14	2	1	17	188	222
	35-39 J.	8	0	0	8	176	192
	40-44 J.	11	1	0	12	163	187
	45-49 J.	8	0	0	8	125	141
	50-54 J.	13	0	0	13	155	181
	55-59 J.	18	0	0	18	266	302
	60 J.+	32	0	5	37	259	333
ERGEBNIS MÄNNER		113	4	7	124	1.521	1.769
FRAUEN							
	< 25 J.	3	2	0	5	60	70
	25-29 J.	27	5	2	34	221	289
	30-34 J.	69	11	2	82	178	342
	35-39 J.	87	14	6	107	96	310
	40-44 J.	112	18	14	144	116	404
	45-49 J.	113	19	8	140	106	386
	50-54 J.	166	23	9	198	189	585
	55-59 J.	200	22	9	231	241	703
	60 J.+	169	29	11	209	228	646
ERGEBNIS FRAUEN		946	143	61	1.150	1.435	3.735
GESAMT-ERGEBNIS		1.059	147	68	1.274	2.956	5.504

Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen

MITARBEITER*INNEN NACH ENTGELT- UND LAUFBAHNGRUPPEN

Um den **Anteil von Frauen in allen Beschäftigungsgruppen** und auch die Vergütungs- und Besoldungsstruktur in Gänze erfassen zu können, ist es notwendig, eine Analyse der Kategorien mittlerer, gehobener und höherer Dienst vorzunehmen. Die Tabelle stellt zunächst die Anzahl aller Beschäftigten innerhalb der Entgelt- und Laufbahngruppen dar.⁶ Auffällig ist, dass im mittleren und gehobenen Dienst analog der Beschäftigtenzahl mehr Frauen vertreten sind, im höheren Dienst jedoch der Frauenanteil nur geringfügig höher ist.

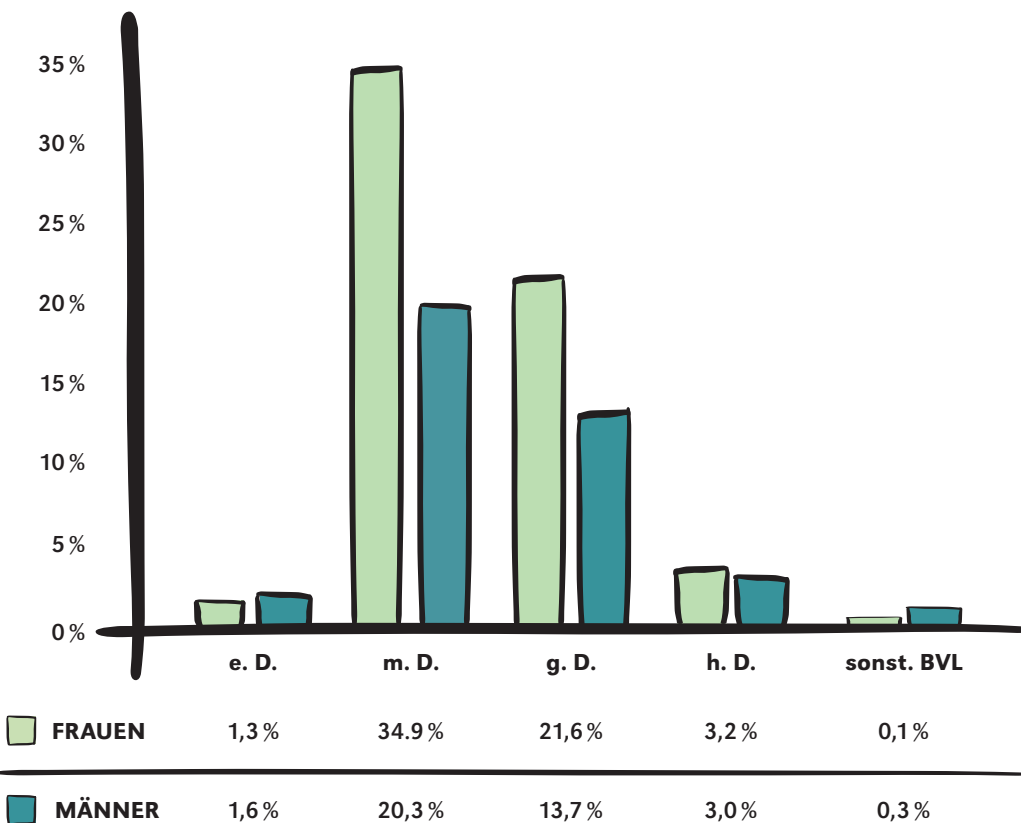


Abbildung 7: Mitarbeitende nach Entgelt- und Laufbahngruppen am 01.01.2022

⁶ e.D.: einfacher Dienst. m.D.: mittlerer Dienst. g.D.: gehobener Dienst. h.D.: höherer Dienst. BVL: Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (Mischung aus Beschäftigungsverhältnissen).

Betrachtet man die Struktur bei den Tarifbeschäftigten, fällt auf, dass Frauen in den meisten Entgelt- und Laufbahngruppen – analog der Beschäftigtenzahl – stärker vertreten sind. Der Abstand ist jedoch am höchsten im mittleren Dienst und wird deutlich kleiner im höheren Dienst, wo die Aufteilung nahezu ausgeglichen ist.

Das Ungleichgewicht besteht somit im mittleren Dienst. Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil durchgängig höher, im mittleren Dienst fast dreimal so hoch. Bei den Beamt*innen kann im mittleren Dienst ein umgekehrter Wert festgestellt werden – der Männeranteil ist im mittleren Dienst mehr als dreimal so hoch.

TARIFBESCHÄFTIGTE NACH ENTGELTGRUPPEN

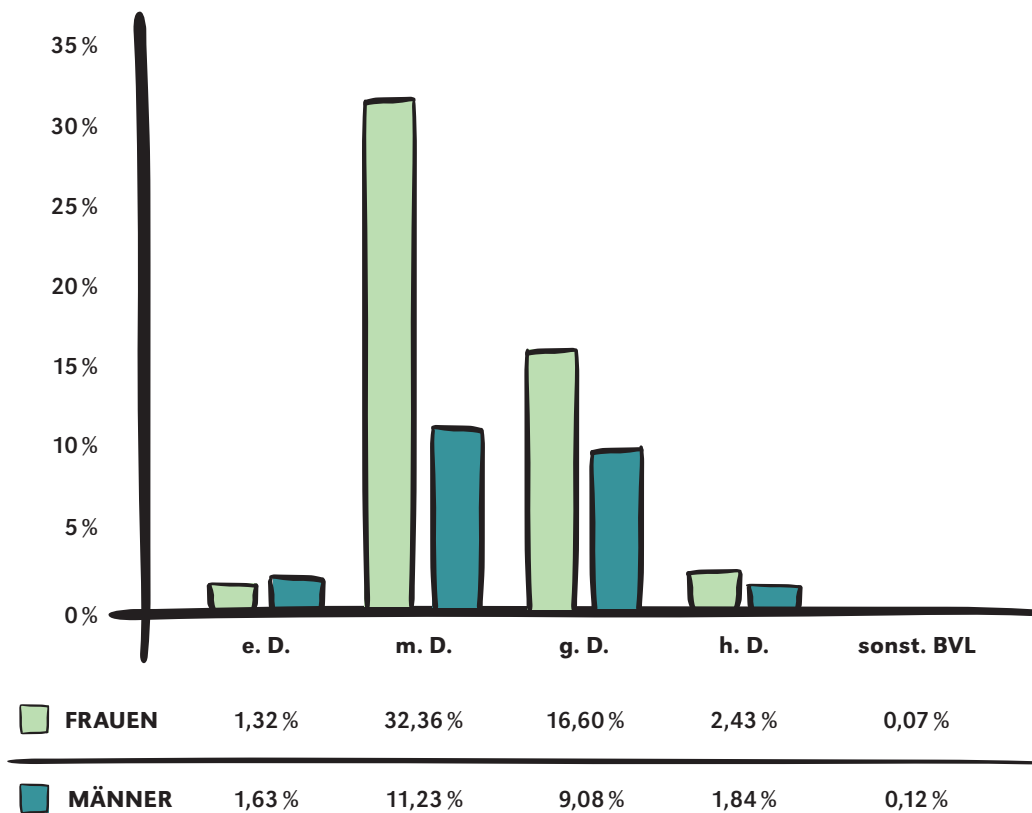
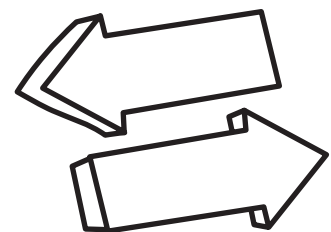
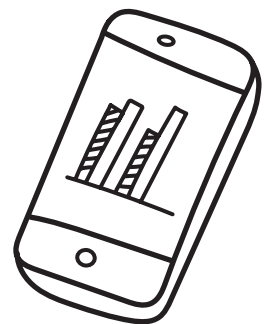
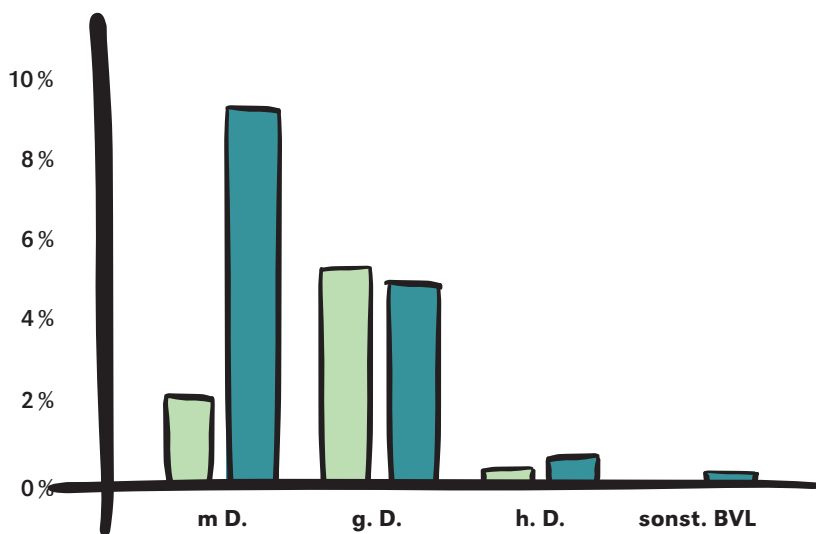


Abbildung 8: Anteil der Tarifbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Entgeltgruppen in %

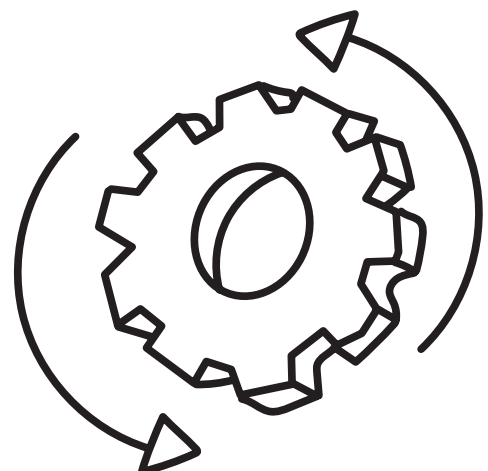


BEAMT*INNEN NACH LAUFBAHNGRUPPEN



■ FRAUEN	2,55%	4,99%	0,78%	0,00%
■ MÄNNER	9,08%	4,66%	1,11%	0,14%

Abbildung 9: Anteil der Beamt*innen an allen Beschäftigten nach Laufbahngruppen in %



MITARBEITER*INNEN NACH VERGÜTUNGS- UND BESOLDUNGSGRUPPEN

Im folgenden Abschnitt werden die Besoldungsgruppen (Beamt*innen) und Vergütungsgruppen (Tarifbeschäftigte) der Mitarbeitenden innerhalb der Stadtverwaltung dargestellt. Diese sind nach einfachen (e.D.), mittleren (m.D.), gehobenen (g.D.) und höheren Dienst (h.D.) sortiert.

Bei den Beamt*innen variiert der Frauenanteil je nach Besoldungsgruppe stark. Auffällig ist hierbei jedoch, dass der Frauenanteil im höheren Dienst nach A13L2E2 deutlich abnimmt, wodurch weniger Beamt*innen im höheren Dienst vertreten sind.

BESOLDUNGSGRUPPE	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUENANTEIL IN %	LAUFBAHNEN
A6	20	2	22	91%	m.D.
A7	6	122	128	5%	m.D.
A8	19	60	79	24%	m.D.
A9L1E2	39	143	182	21%	m.D.
A9L1E2Z	23	57	80	29%	m.D.
A10L1E2	1		1	100%	m.D.
A9L2E1	44	13	57	77%	g.D.
A10L2E1	30	45	75	40%	g.D.
A11	54	42	96	56%	g.D.
A12	50	50	100	50%	g.D.
A13L2E1	33	47	80	41%	g.D.
A13L2E2	8	3	11	73%	h.D.
A14	21	22	43	49%	h.D.
A15	2	12	14	14%	h.D.
A16	1	6	7	14%	h.D.
B2	1	4	5	20%	h.D.
B5	0	1	1	0%	
B6	0	3	3	0%	
B7	0	1	1	0%	
B10	0	1	1	0%	
GESAMT	352	634	986		

Abbildung 10: Anteil der Beamt*innen nach Besoldungsgruppen. Nach Landesgleichstellungsgesetz (§ 3) sind kommunale Wahlbeamt*innen (Geschäftsbereichsleitungen) keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Frauen-/Männeranteil wird jedoch nachrichtlich aufgeführt.

Bei den Tarifbeschäftigten ist das Bild ausgeglichener: Zwar liegt der Frauenanteil bei der höchsten Stufe (E15Ü) nur bei 38 Prozent, insgesamt ist die Verteilung im höheren Dienst (gemessen an der Beschäftigungsstruktur) jedoch ausgeglichener.

TARIFBESCHÄFTIGTE	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUENANTEIL IN %	ENTGELTGRUPPE
E02	1	1	2	50%	e.D.
E03	6	10	16	38%	e.D.
E04	49	58	107	46%	e.D.
E05	108	88	196	55%	m.D.
E06	116	127	243	48%	m.D.
E07	100	43	143	70%	m.D.
E08	210	73	283	74%	m.D.
E08NFS	7	10	17	41%	m.D.
E09A	219	111	330	66%	m.D.
E09B	46	44	90	51%	g.D.
E09C	98	24	122	80%	g.D.
E10	66	88	154	43%	g.D.
E11	99	91	190	52%	g.D.
E12	51	68	119	43%	g.D.
E13	38	29	67	57%	h.D.
E14	44	26	70	63%	h.D.
E15	16	13	29	55%	h.D.
E15Ü	5	8	13	38%	h.D.
E03ARZT	0	1	1	0%	h.D.
E04ARZT	0	1	1	0%	h.D.
ANGFEST	3	5	8	38%	
GESAMT	1.279	914	2.193		

Abbildung 11: Anteil der Tarifbeschäftigten⁷

⁷ Tarifbeschäftigte in der Vergütungsgruppe E04, einfacher Dienst, sind Beschäftigte in dieser Gruppe, so lange sie noch nicht offiziell die Voraussetzungen erfüllen. Insgesamt gibt es innerhalb der Stadtverwaltung kaum Beschäftigte, die im einfachen Dienst sind. Bei den Vergütungsgruppen E03ARZT, E04Arzt (Notfallärzte) sowie E08NFS (Notfallsanitäter*innen) handelt es sich um eine eigene Tarifgruppe.

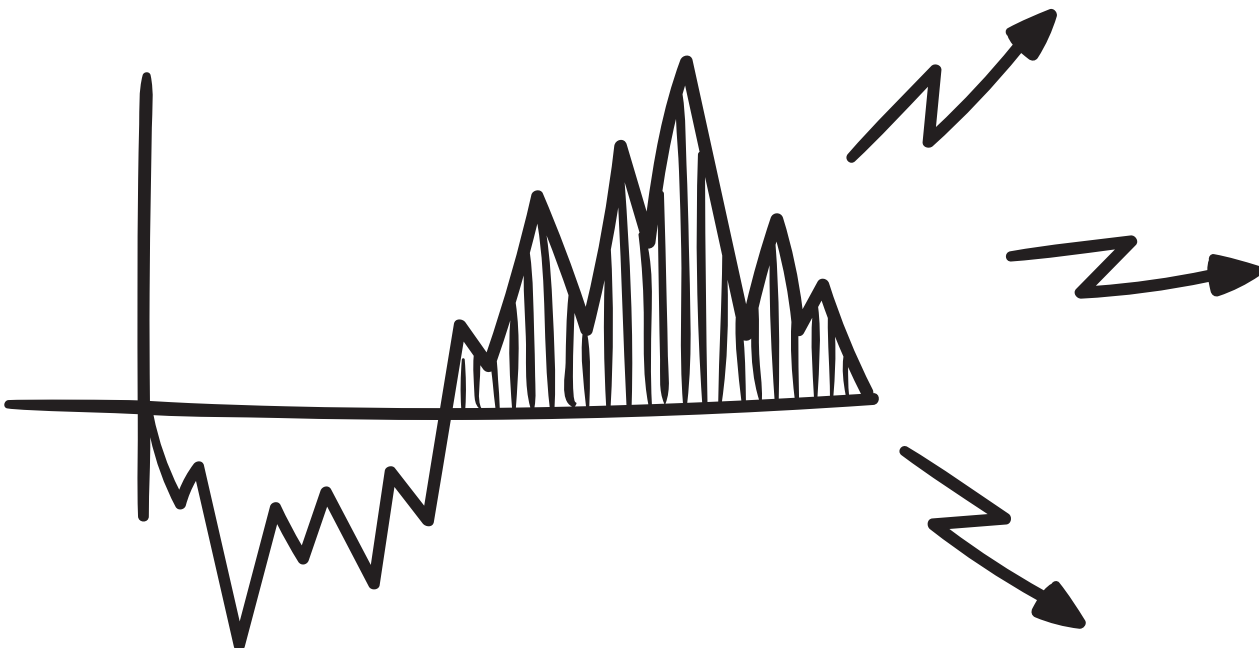
SOZIALBEREICH

Im Sozialbereich ist insgesamt ein sehr hoher Frauenanteil zu verzeichnen: Dementsprechend ist der Frauenanteil in allen Vergütungsgruppen sehr hoch. Auffällig ist jedoch, dass der Frauenanteil in der höchsten Vergütungsgruppe (S18) mit rund 57 Prozent am niedrigsten ist.

Bezüglich der Vergütungsgruppen der Tarifbeschäftigten im Sozialbereich ist die Vergleichbarkeit mit den anderen Tarifbeschäftigten und Beam*t*innen eher gering. Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, weichen die Vergütungsgruppen stark voneinander ab: die höchste Vergütungsgruppe im Sozialbereich ist im gehobenen Dienst (S18).

VERGÜTUNGSGRUPPE	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	FRAUENANTEIL IN %	ENTGELTGRUPPE
S04	82	0	82	100%	e.D.
S08A	495	17	512	97%	e.D.
S08B	16	5	21	76%	e.D.
S09	16	1	17	94%	m.D.
S10	1	0	1	100%	m.D.
S11B	27	9	36	75%	m.D.
S12	41	9	50	82%	m.D.
S13	37	2	39	95%	m.D.
S14	108	21	129	84%	g.D.
S15	59	9	68	87%	g.D.
S16	19	1	20	95%	g.D.
S17	46	15	61	75%	g.D.
S18	4	3	7	57%	g.D.
GESAMT	951	92	1.043		

Abbildung 14: Anteil der Tarifbeschäftigten im Sozialbereich



FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Der Frauenanteil bei den Führungskräften (1-3 Führungsebene) ist von 2022 zu 2023 um 1 Prozent gestiegen und lag daher zum 01.01.2023 mit 57 Frauen bei rund 41 Prozent.⁸ Im Vorjahr 2022 lag der Frauenanteil bei den 129 Führungskräften innerhalb der Stadtverwaltung mit 52 Frauen noch bei rund 40 Prozent.⁹ Die zwischenzeitlich neu gebildeten 7 Geschäftsbereiche (einschließlich Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters) werden auch im Jahr 2023 zum Erfassungszeitpunkt ausschließlich von Männern geleitet.

ANZAHL DER FÜHRUNGSKRÄFTE

		GESCHÄFTS- BEREICHS- LEITUNGEN	RESSORT-, STADTBETRIEBS-, AMTSLEITUNGEN	Sonstige		ABTEILUNGS-, FACHBEREICHS- LEITUNGEN	GESAMT
					Gesamt		
2023	Frauen	0	11	1	12	45	57
	Männer	7	20	1	21	56	83
	Gesamt	7	31	2	33	101	140
	Frauen in %	0%	35%	50%	36%	45%	41%
2022	Frauen	0	9	1	10	42	52
	Männer	6	20	1	21	56	77
	Gesamt	6	31	2	33	98	129
	Frauen in %	0%	29%	50%	30%	43%	40%
2021	Frauen	0	8	2	10	39	49
	Männer	6	20	1	21	55	81
	Gesamt	6	28	3	31	94	130
	Frauen in %	0%	29%	67%	32%	41%	38%
2020	Frauen	0	8	1	9	39	48
	Männer	6	19	2	21	53	79
	Gesamt	6	27	3	30	92	127
	Frauen in %	0%	30%	33%	30%	42%	38%
2019	Frauen	0	8	1	9	32	41
	Männer	5	19	2	21	60	85
	Gesamt	5	27	3	30	92	126
	Frauen in %	0%	30%	33%	30%	35%	33%
2018	Frauen	0	9	0	9	29	38
	Männer	5	18	3	21	59	84
	Gesamt	5	27	3	30	88	122
	Frauen in %	0%	33%	0%	30%	33%	31%

Abbildung 15: Anzahl der Führungskräfte zum 01.01.2023

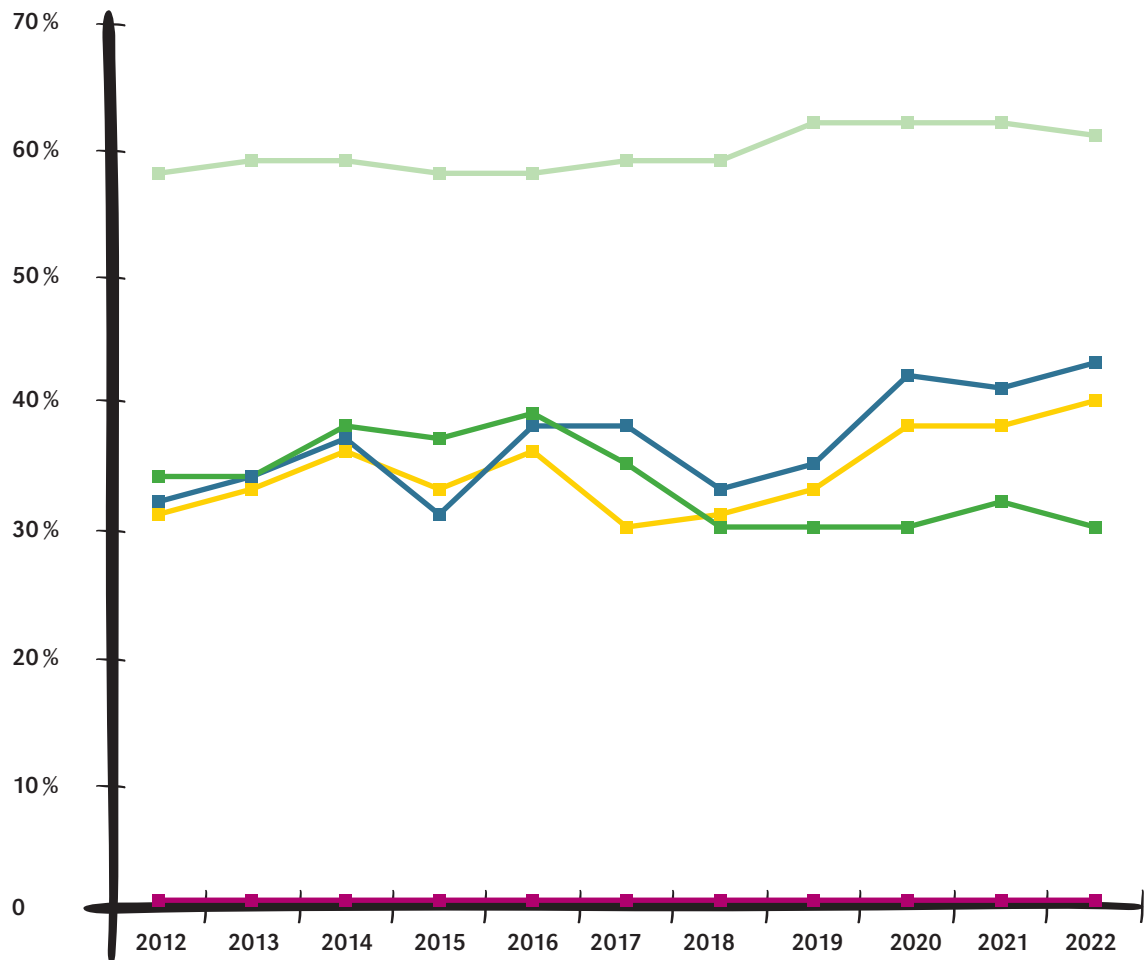
⁸ Der Stichtag für die Zahlen zu den Führungskräften ist nicht wie bei den anderen Zahlen der 01.01.2022, sondern der 01.01.2023. Die Daten lassen daher eine bessere Aussage über aktuelle Entwicklungen zu.

⁹ Die Zahlen zu Führungspositionen beinhalten nicht die Eigenbetriebe.

Insgesamt ist seit 2012, wo der Anteil bei 31 Prozent lag, in den letzten Jahren ein positiver Trend zu verzeichnen. Bei den Ressort-, Stadtbetriebs-, und Amtsleitungen ist jedoch der Frauenanteil seit 2016, wo mit 39 Prozent der bisherige Höchststand erreicht wurde, in den Folgejahren deutlich gesunken. Zum Stichtag für diese Auswertung am 01.01.2023 liegt er bei 36 Prozent.

Bei den Abteilungs- und Fachbereichsleitungen setzt sich der positive Trend fort: zum Stichtag 01.01.2023 lag der Frauenanteil hier bei 45 Prozent.

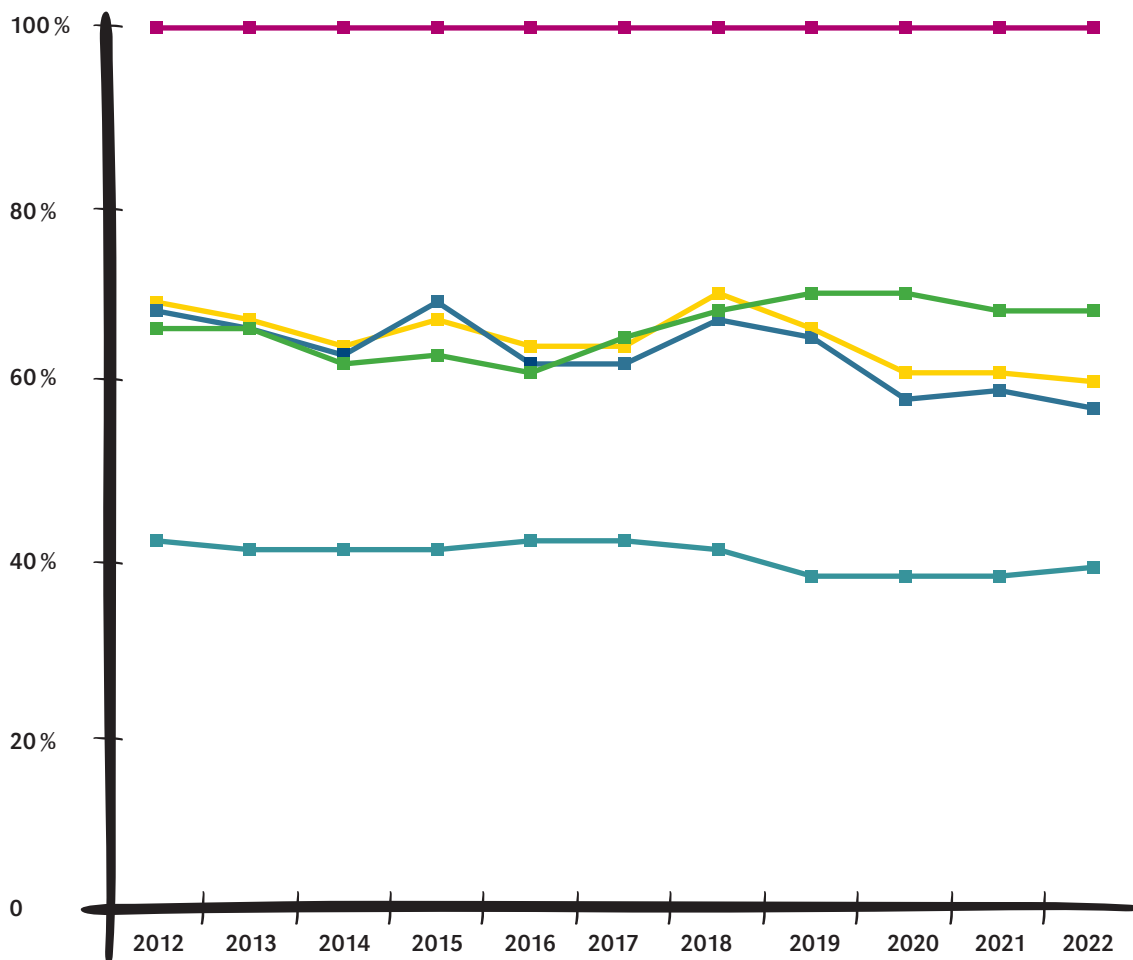
FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ Geschäftsbereichsleiterinnen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
■ Ressort-, Stadtbetriebs-, Amtsleiterinnen	34%	34%	38%	37%	39%	35%	30%	30%	30%	32%	31%
■ Abteilungs-, Fachbereichsleiterinnen	32%	34%	37%	31%	38%	38%	33%	35%	42%	41%	43%
■ Frauen in Führungspositionen	31%	33%	36%	33%	36%	30%	31%	33%	38%	38%	40%
■ Weibliche Beschäftigte	58%	59%	59%	58%	58%	59%	59%	62%	62%	62%	61%

Abbildung 16: Frauen in Führungspositionen. Nach Landesgleichstellungsgesetz (§ 3) sind kommunale Wahlbeamt*innen (Geschäftsbereichsleitungen) keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Frauenanteil wird jedoch nachrichtlich aufgeführt.

MÄNNER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ Geschäftsbereichsleiter*	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
■ Ressort-, Stadtbetriebs-, Amtsleiter	66%	66%	62%	63%	61%	65%	68%	70%	70%	68%	69%
■ Abteilungsleiter	68%	66%	63%	69%	62%	62%	67%	65%	58%	59%	57%
■ Männer in Führungspositionen	69%	67%	67%	64%	67%	64%	70%	66%	61%	61%	60%
■ Männliche Beschäftigte	42%	41%	41%	41%	42%	42%	41%	38%	38%	38%	39%

Abbildung 17: Männer in Führungspositionen. Nach Landesgleichstellungsgesetz (§ 3) sind kommunale Wahlbeamt*innen (Geschäftsbereichsleitungen) keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Männeranteil wird jedoch nachrichtlich aufgeführt.

FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN TEILZEIT

Die Entwicklung bis einschließlich 2022 zeigt, dass bei kaum gestiegener Anzahl von weiblichen Beschäftigten (um die 60–62 Prozent) insgesamt bei den Führungspositionen ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen ist. Bei den Ressort-, Amts- und Stadtbetriebsleitungen hingegen ist eine stabile, langfristige Trendwende nicht zu erkennen. Bei den Abteilungsleitungen hingegen ist eine positive Tendenz zu verzeichnen, da der Anteil seit 2020 erstmalig die 40 Prozent Grenze überschritten hat¹⁰. Die Tatsache, dass bei der zweiten Führungsebene inzwischen mehr Frauen folgen, lässt vermuten, dass aus diesem Pool dann konsequenterweise auch Frauen den Sprung in die erste Führungsebene schaffen. Gleichwohl besteht weiter Handlungsbedarf, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

TÄTIGKEIT	FRAUEN IN TEILZEIT	FRAUEN GESAMT	MÄNNER IN TEILZEIT	MÄNNER GESAMT	GESAMT TEILZEIT STELLEN	GESAMT STELLEN
Abteilungsleitung	6	21	3	44	9	65
Amtsärztin, Amtsarzt	0	1	0	0	0	1
Amtsleitung	0	1	0	5	0	6
Bezirkssozialdienstleitung	1	5	0	2	1	7
Büroleitung	0	0	0	0	0	0
BV-Geschäftsführung	1	3	0	2	1	5
Fachbereichsleitung	0	5	0	4	0	9
Geschäftsführung	0	0	0	1	0	1
Leitung Zentrale Revision	0	0	0	1	0	1
Ressortleitung	0	5	0	8	0	13
Stadtbetriebsleitung	0	3	0	7	0	10
GESAMTERGEBNIS	8	44	3	74	11	118

Abbildung 18: Führungspositionen in Teilzeit

¹⁰ Die Büroleiter*innen sind in den Abbildungen unter den Abteilungsleiter*innen miteinbezogen.

PLANBARE UND UNPLANBARE FLUKTUATION

Neben der planbaren Fluktuation durch den Eintritt in den Ruhestand ist für die Personalbedarfsplanung eine unplanbare Fluktuation zu prognostizieren, die durch Kündigungen oder Arbeitgeberwechsel entsteht. Nach der folgenden Abbildung werden 123 unplanbare Austritte pro Jahr etwa auch durch Todesfälle und Krankheit prognostiziert.

Da die Verwaltung bis 2031 alleine durch die geplante Fluktuation 1.046 Mitarbeiter*innen verlieren wird, besteht für die nächsten Jahre ein hoher Handlungsbedarf in der Personalplanung und -gewinnung, um geplante und ungeplante Abgänge aufzufangen.

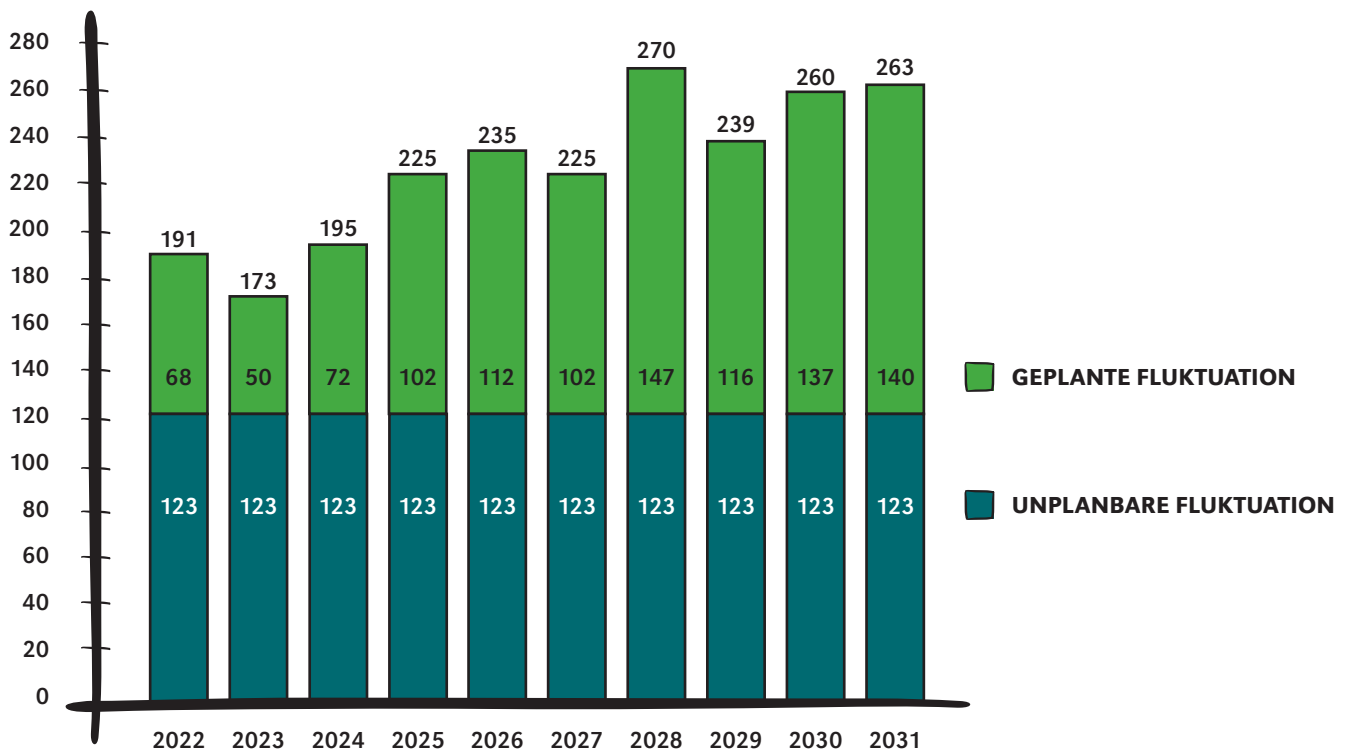


Abbildung 19: Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung

Die Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung ist, wie auch im letzten Betrachtungszeitraum, weiter hoch. Die Entwicklung in den Jahren 2022 bis 2031 setzt das bisherige Bild fort. Dabei sind vor allem zwischen 2026 und 2031 viele geplante Abgänge zu erwarten. Auch auf der Geschäftsbereichsleitungsebene und der Ebene unterhalb des Verwaltungsvorstandes steht ein Generationenwechsel bevor.

PLANBARE FLUKTUATION AUF FÜHRUNGSEBENE

Von den Ressort-, Stadtbetriebs- und Amtsleitungen werden ca. 37 Prozent durch Fluktuation in den Jahren 2022–2031 wechseln. Ein besonderer Fokus wird auch künftig auf die geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen zu richten sein. Aber auch Maßnahmen zum Thema „Wissensmanagement“ spielen hier eine große Rolle, um wertvolle Erfahrungen und Wissen innerhalb der Stadtverwaltung zu erhalten und weiterzugeben.

	FÜHRUNGSKRÄFTE (RESSORT-, STADTBETRIEBS-, AMTSLEITUNGEN) GESAMT	PROZENTUALER ANTEIL	FLUKTUATION 2022–2031	PROZENTUALER ANTEIL FLUKTUATION
Frauen	52	40,31%	20	38,46%
Männer	77	59,69%	28	36,36%
GESAMT	129		48	37,21%

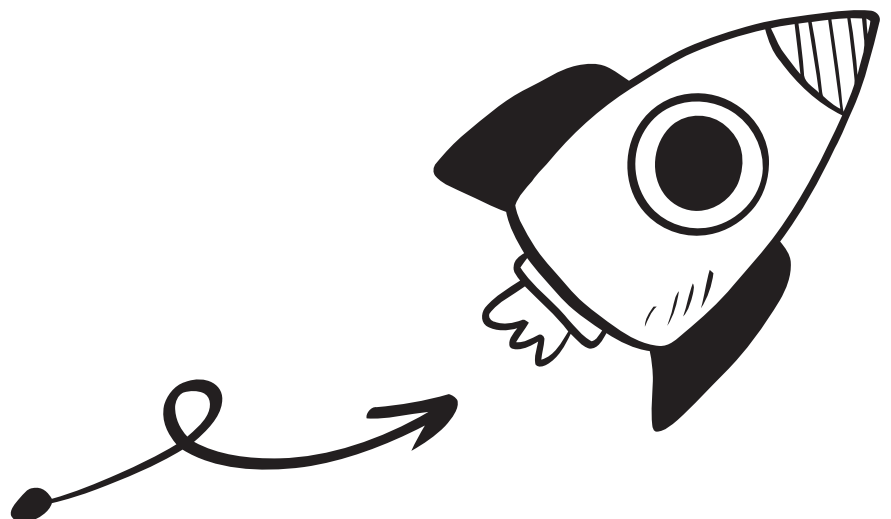
Abbildung 20: Planbare Fluktuation auf Führungsebene (freiwerdende Führungspositionen bis 2031)

AUSZUBILDENDE

Insgesamt konnte die Zahl der Ausbildungsplätze in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden – inzwischen mit einem Wachstum um mehr als das 2,5-fache im Vergleich zu 2015 auf 301 Auszubildende in 2022. Erstmals nach der Corona Pandemie ist die Anzahl der weiblichen Auszubildenden deutlich angestiegen und liegt mehr als 12 Prozent höher als die der männlichen Auszubildenden.

JAHR	FRAUEN	PROZENTUALER ANTEIL	MÄNNER	PROZENTUALER ANTEIL	GESAMT
2015	56	49,10%	58	50,90%	114
2016	76	49,70%	77	50,30%	153
2017	89	53,30%	78	46,70%	167
2018	101	50,80%	98	49,20%	199
2019	121	46,70%	138	53,30%	259
2020	130	47,60%	143	52,40%	273
2021	135	47,70%	148	52,30%	283
2022	169	56,15%	132	43,85%	301

Abbildung 21: Anzahl der Auszubildende



2. ZIELE & MASSNAHMEN

Um eine möglichst paritätische Verteilung aller Geschlechter in der Stadtverwaltung zu erreichen, werden vielfältige Maßnahmen vorgeschlagen.

Grundlage für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen ist eine umfangreiche Datenanalyse. Hierzu gehört die geschlechtsspezifische Darstellung der Karrierechancen, die Verteilung von Arbeitszeit innerhalb der Verwaltung und die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Leistungseinheiten sowie die Fluktuationsanalyse. Dazu gehören jedoch auch Daten, die einen Einblick in die Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie/Pflege der Beschäftigten geben. Die Geschlechterverteilung in städtischen Gremien ist für die Erstellung des Gremienberichts unerlässlich. Um die Diversität der Verwaltung darstellen zu können, müssen neue Handlungsoptionen entwickelt werden, um z.B. eine internationale Familiengeschichte, die geschlechtliche Vielfalt oder ein Handicap in die Datenauswertung integrieren zu können.

Die Maßnahmen beziehen sich auf die Themen **geschlechtsspezifische Karrierechancen** und die **Öffnung von „geschlechtsuntypischen“ Berufen** für die Beschäftigten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Familien wird im Rahmen des **Audit berufundfamilie** als eigenständiger Maßnahmenkatalog weiterverfolgt.

Die Maßnahmen beziehen sich auch auf die **Ansprache der Geschlechter** durch die Nutzung des Gendersterns in Formularen und Veröffentlichungen sowie auf die **Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Die **Weiterentwicklung des Gremienberichtes** wurde ebenfalls als eigenständige Maßnahme aufgenommen.

Die Maßnahmen zur **Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes** dienen dazu, die Stadt Wuppertal als attraktive Arbeitgeberin mit Vorbildfunktion zu präsentieren und der Passus über die **Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung** gibt Orientierung in den Leistungseinheiten.

Um die Maßnahmen einzubetten, wird anhand von Grafiken oder Tabellen kurz der aktuelle Sachstand erläutert, danach erfolgt die **Auflistung der Maßnahmen**, die dazu beitragen sollen, zu mehr Chancengleichheit zu kommen. Dabei unterscheiden wir in laufende Maßnahmen (die nicht in einer bestimmten Frist abgearbeitet werden, sondern als strukturelle Maßnahmen relevant bleiben), neue und etablierte Maßnahmen, die u.a. auch aus dem Diversity Konzept stammen und grafisch abgesetzt sind.

Die Maßnahmen, die aus dem Diversity Konzept übernommen wurden, sind pink markiert.

2.1 AUSBILDUNG UND GEWINNUNG VON PERSONAL

Ziel: Der Anteil der Bewerbungen soll generell erhöht werden, aber insbesondere der Anteil in den jeweils geschlechtsuntypischen Berufen.

Die statistische Darstellung der neu eingestellten Auszubildenden in den letzten vier Jahren macht deutlich, dass es nach wie vor Ausbildungsberufe gibt, die von einem Geschlecht besonders bevorzugt werden. Hier werden geschlechtsspezifische Maßnahmen ergriffen, die auch zum Ziel haben, die Verwaltung mit ihrer Diversität darzustellen bzw. Diversität bei der Ausbildungsplatzwahl zu fördern.

Bei den Frauen liegt die Herausforderung darin, sie für Berufe wie Anlagenmechaniker*in, Elektroniker*in, Fachinformatiker*in, Forstwirt*in, Kfz-Mechatroniker*in und

Brandmeisteranwärter*in zu gewinnen. Die jungen Männer sind unterrepräsentiert in den Berufen Verwaltungsfachangestellte*r, Verwaltungswirt*in und in den medizinischen Bereich wie med. Verwaltungsfachangestellte*r.

Die neue Ausbildungskampagne unterstützt diesen Prozess in ihrer zeitgemäßen Gestaltung durch Symbole und Farbeffekte für die einzelnen Berufsfelder und wirkt der Reproduktion von Rollenstereotypen entgegen. Die gendergerechte und diskriminierungssensible Ansprache öffnet die Ausbildungsberufe für diverse Zielgruppen.

Berufe	2022		2021		2020		2019		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anlagenmechaniker*in	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Elektroniker*in	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
FA Bäder	2	1	0	2	0	0	1	0	0	2
FA für Medien- und Info.dienste	1	2	2	0	0	2	1	0	1	0
Fachinformatiker*in	0	6	0	5	0	5	1	4	0	6
Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Forstwirt*in	1	1	0	2	0	2	0	1	0	2
Geomatiker*in	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
IT-System-Elektroniker*in	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0
Koch/Köchin	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Kfz-Mechatroniker*in	0	1	0	2	0	3	0	0	0	2
Med. FA	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0
Straßenwärter*in	0	2	0	2	0	1	0	1	1	1
Tiermedizinische*r FA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tierpfleger*in	1	1	1	1	1	1	2	0	2	1
Vermessungs-techniker*in	1	1	0	3	0	1	0	2	0	1
StadtinspAnw	11	5	11	4	16	6	7	8	11	3
Aufstiegsbeamte*in	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
StadtinspAnw (BwL)	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
StadtinspAnw (Vinf)	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0
Kaufleute für Dialogmarketing	2	0	3	0	1	1	0	2	2	1
Verwaltungsfachangestellte*r	3	5	9	3	3	3	4	2	3	5
Verwaltungswirt*in	5	2	8	3	7	0	7	3	7	1
Brandoberinspektoranwärter*in	0	2	1	1	0	0	0	0	0	1
Brandmeisteranwärter*in	1	13	2	14	0	31	2	34	1	35
Notfallsanitäter*in	2	4	0	0	3	3	0	0	8	8
Stufenausbildung zum Brandmeisteranwärter*in	0	3	0	4	1	3	0	0	0	0
GESAMT	32	56	38	53	33	68	26	61	37	76

Abbildung 22: Anzahl neu eingestellten Auszubildende in den Fachbereichen

Die demografische Entwicklung in der Beschäftigtenstruktur der Verwaltung sowie die zu erwartenden hohen Abgänge durch das Erreichen der Altersgrenze, erfordern in den nächsten Jahren eine intensiviertere Suche nach Fach- und Nachwuchskräften. Es gilt unterschiedliche Maßnahmen zu entwickeln, je nach Berufsfeld und spezifischen Bedarfen - beispielsweise wie die praxisintegrierte Ausbildung im Bereich der Erzieher*innen.

Der Positionierung der Stadtverwaltung auf dem Arbeitsmarkt kommt besondere Bedeutung zu. Die Entwicklung von Kampagnen zur Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften mit Werbematerialien, Veranstaltungsformaten und der Einbindung von Social Media müssen dabei die vielfältige Stadtgesellschaft ansprechen. Bei der Ansprache werden die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität Berücksichtigung finden.

MASSNAHMEN IM BEREICH DER AUSBILDUNG

ETABLIERTE MASSNAHMEN

- ① Die Gewinnung von Fachkräften und Nachwuchskräften beinhaltet eine geschlechtersensible Ansprache in Bild, Ton, Schrift und Videos/Filmen. Stereotypen Darstellungen wird entgegengewirkt durch eine ausgewogene Präsenz von Beschäftigten, bevorzugt in untypischen Berufen. Die neue Gestaltung der Ausbildungsabteilung - Darstellung des Ausbildungsangebotes anhand von Symbolen und Farbeffekten für die einzelnen Berufsfelder - wird weiter etabliert und dient als Vorbild für alle Bereiche.
- ② Ausschreibungen werben mit dem Zusatz der gewünschten Vielfalt möglicher Bewerber*innen, dem Thema Inklusion und Frauenförderung. Es soll deutlich werden, dass die Stadt Wuppertal sich über alle Bewerber*innen freut und hierfür Konzepte und Strategien entwickelt. Es wollen Stereotype abgebaut und Zugänge für alle geschaffen werden, unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Herkunft, Religion, individuellen Einschränkungen, geschlechtlicher oder sexueller Orientierung oder sozialem Status.
- ③ Für die Übernahme von nicht männlichen Personen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männerdominierten Bereichen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Die Umsetzung steht unter dem Vorbehalt der finanziellen Möglichkeiten der Stadt Wuppertal.
- ④ Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Geschlechteranteil in einem Beruf weniger als 20 Prozent, ist zusätzlich für diesen Beruf speziell zu werben.
- ⑤ Die Vergabe von Schüler*innen-Schnupperpraktika zur Berufsfelderkundung im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und des Girls´ und Boys´Day wird weiterhin ermöglicht und gefördert. Leistungseinheiten, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, beteiligen sich verstärkt am Girls´Day/Boys´Day.



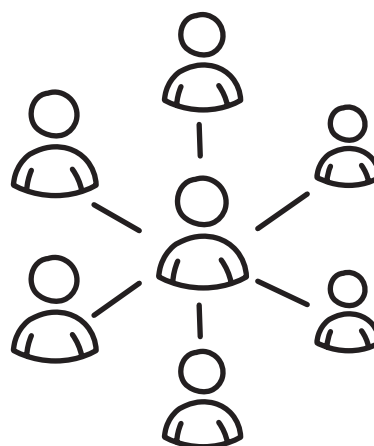
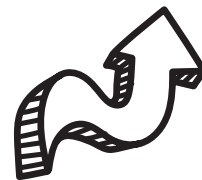
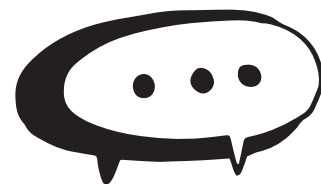
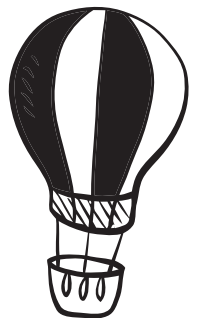
FORTLAUFENDE MASSNAHMEN

- ① (Junge) Frauen werden gezielt auf die Möglichkeiten im gewerblich-technischen oder im feuerwehrtechnischen Bereich/Facharbeiter*innen-Bereich hingewiesen. Analog dazu werden Männer durch zweckdienliche Aktionen gezielt auf die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten im sozialen Bereich hingewiesen. Als Beispiele dienen die praxisintegrierte Ausbildung im Bereich der Erzieher*innen und das Projekt Pflege für Geflüchtete.
- ② Die Förderung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) soll in Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und weiterführenden Schulen ausgebaut werden. Zielgruppen, die wenig vertreten sind und eingeschränkte Zugangsvoraussetzungen haben sollen an diese Themen herangeführt werden. Projekte und Themen wie „Mehr Mädchen in MINT und Handwerk“, SommerUni, Queering MINT, Projekt STARHILFE etc. werden bekannt gemacht. Auszubildende mit Kindern werden in ihrem Ausbildungsverhältnis unterstützt.
- ③ Ausbildung in Teilzeit wird gefördert und aktiv beworben. Es wird geprüft, in welchen Bereichen Ausbildung in Teilzeit möglich ist. Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Teilzeitausbildungsplätzen.



NEUE MASSNAHMEN

- ① Die Attraktivität der Ausbildung soll durch die Gründung einer Ausbildungsfirma gesteigert werden und damit auch die Möglichkeit die Bewerber*innenzahl zu erhöhen. Die Belange von Vielfalt und Geschlecht werden bei der Entwicklung und Konzeption berücksichtigt.
- ② Es wird ein Konzept entwickelt um mehr Praktikumsplätze zu ermöglichen – geplant ist die Bündelung aller Plätze durch die Ausbildungsabteilung inkl. der Aufbau eines Bewerbungsportals zur Online-Buchung. Die Belange von Vielfalt und Geschlecht werden bei der Entwicklung und Konzeption berücksichtigt.
- ③ Zur effektiven Aufgabenerfüllung und um interessierten zukünftigen Fachkräften die Möglichkeit zu bieten, Teilbereiche der Verwaltung intensiv kennenzulernen, werden verstärkt Beschäftigungsverhältnisse als Werksstudent*innen und Honorarkraft angeboten.
- ④ Das Thema Diversity wird mit noch zu entwickelnden Inhalten in die Ausbildungsrichtlinien der Stadtverwaltung aufgenommen. In der Ausbildungswoche wird weiterhin Diversity thematisiert.
- ⑤ Die Ausbilder*innen werden verpflichtend zum Thema Diversity geschult.
- ⑥ Testverfahren für die Auswahl von Auszubildenden werden auf Diversity-Aspekte hin überprüft.



GOOD PRACTICE: KLISCHEEFREIE BERUFSWAHL

Der Girls´Day und Boys´Day sind mittlerweile fest in der Stadtverwaltung etabliert

Reinschnuppern, Neues entdecken, Interessen wecken: Der Girls´Day gehört seit über 20 Jahren fest zur Jahresplanung dazu, sowie ein paar Jahre später auch der Boys´Day. Jedes Jahr werden bestimmte Arbeitsbereiche einen Tag lang für interessierte Mädchen und Jungs geöffnet, die für das jeweilige Geschlecht klassisch zu den „untypischen Berufen“ zählen.

Aber was ist eigentlich ein untypischer Beruf und wie kann man jeden Beruf für Mädchen und Jungs zu einem „typischen Beruf“ machen? Damit beschäftigen sich für und bei der Stadt Wuppertal vor allem Martina Völker (Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung) und Alexander Engelhard (Ausbildung und kommunalen Fortbildung). Extern ist dies ein Thema für Marion Boutilliat, die mit dem Projekt „Mehr Mädchen in MINT und Handwerk“ mit Unternehmen im Bergischen Land zusammenarbeitet. Ziel bei allen Projekten ist es, das Rollenverhalten in der Berufswahl zu hinterfragen und Jungs und Mädchen darin zu bestärken, ihre Berufswahl aufgrund von Interessen und nicht von Geschlechterklischees zu treffen. Klar ist, es muss sich etwas ändern: Im Blickwinkel und in den Einstellungen von Erwachsenen, in den Schulen und in Einrichtungen der außerschulischen Bildung und auch in den Zugangsvoraussetzungen. Zu diesem Zweck werden Infomaterialien verteilt, Poster und Plakate für Wuppertal, Remscheid und Solingen erstellt und Schulen und Unternehmen eingebunden. Der Girls´ und Boys´Day ist auch als ein Berufsfelderkundungstag anerkannt und somit Bestandteil der grundsätzlichen Berufswahlorientierung an Schulen.

Am Girls´ und Boys´Day beteiligen sich neben den Unternehmen auch zahlreiche Leistungseinheiten der Stadtverwaltung Wuppertal: So können interessierte Mädchen beispielsweise in die Werkstätten und das Ressort Vermessung, Katasteramt und Geodaten reinschnuppern und die Jungs beispielsweise in die Altenpflegeheime, KiTas und den Bereich Jugend und Freizeit. Zudem gibt auch das Team der Ausbildungsabteilung einen Einblick in die Ausbildungsberufe, die die Stadt Wuppertal anbietet. Das Angebot wird seit Jahren gut genutzt und wurde auch während der Corona-Pandemie in einem Onlineformat weitergeführt. Portraits und gute Beispiele, Werbestrategien und Informationsangebote runden das Angebot ab, um auch außerhalb des Girls´ und Boys´Day positiv auf die Berufswahl von jungen Menschen einzuwirken.

Um mehr Vielfalt sichtbar und erlebbar zu machen, wird der Girls´ und Boys´Day kontinuierlich weiterentwickelt. Sei es im Kontext der Plakatgestaltung oder bei der Akquisition von Schulen, um Jugendlichen mit körperlichen oder geistigen Besonderheiten den Zugang zu Unternehmen zu ermöglichen. Die Postkarten, die an die Firmen verteilt werden, eröffnen ihnen zudem die Möglichkeit, auch nach dem Aktionstag noch Kontakt zu den Jugendlichen zu halten. Als nächstes ist die Ausweitung und Etablierung von Praktika in untypischen Berufen geplant.

Besonders erfolgreich sind laut Alexander Engelhard auch die Ausbildungsbörsen, auf denen vielversprechende Gespräche geführt werden, um Jugendliche für eine Ausbildung bei der Stadt zu begeistern. Dabei sind für viele junge Menschen die Themen Diversität, Offenheit und eine gute Work-Life Balance entscheidende Faktoren, sich für eine Ausbildung bei der Stadt zu bewerben.

2.2 FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG – ABBAU DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN UNTERREPRÄSENTANZ

Ziel: In den Bereichen, in denen noch keine paritätische Verteilung realisiert werden konnte, soll eine schrittweise Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts um jeweils 2 Prozent im Abstand von 3 Jahren bis zum Zielwert erfolgen. Ist die Zielquote von 50 Prozent erreicht, wird – über die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes hinaus – eine Zielquote von 61 Prozent angestrebt, weil dies dem derzeitigen Frauenanteil in der Verwaltung entspricht. Damit wird eine für das Controlling relevante Zielmarke gesetzt.

Die vorliegende Analyse der geschlechtsspezifischen Daten ergibt das Vorliegen einer Überrepräsentanz von Männern insbesondere im höheren Dienst und in Führungspositionen und ihre Unterrepräsentanz im Rahmen von Teilzeitarbeit. Deshalb werden spezielle Maßnahmen und Zielwerte festgelegt, die innerhalb der nächsten drei Jahre erreicht werden sollen.

DARSTELLUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ IM BEREICH DER BEAMT*INNEN AB DEM „GEHOBENEN DIENST“ AUFWÄRTS (2022)					
BESOLDUNGSGRUPPE	BESCHÄFTIGTE	FRAUENANTEIL	IN %	ZIELQUOTE	„FRAUENANTEIL 2017 IN %“
A9L2E1 (alt A9 g.D.)	57	44	77%		70%
A10L2E1 (alt A10)	75	30	40%	42%	69%
A10L1E2	1	1	100%		
A11	96	54	56%	58%	60%
A12	100	50	50%	52%	52%
A13L2E1 (alt A13 g.D.)	80	33	41%	43%	37%
A13L2E2 (alt A13 h.D.)	11	8	73%		62%
A14	43	21	49%	51%	35%
A15	14	2	14%	16%	19%
A16	7	1	14%	16%	25%
B2	5	1	20%	22%	0%
B5	1	0	0%		0%
B6	3	0	0%		0%
B7	1	0	0%		0%
B10	1	0	0%		0%

Abbildung 23: Darstellung der Unterrepräsentanz im Bereich der Beamt*innen. Nach Landesgleichstellungsgesetz (§ 3) sind kommunale Wahlbeamt*innen (Geschäftsbereichsleitungen) keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Frauen-/Männeranteil wird jedoch nachrichtlich aufgeführt.

DARSTELLUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ IM BEREICH DER TARIFBESCHÄFTIGTEN AB DEM „GEHOBENEN DIENST“ AUFWÄRTS (2022)					
ENTGELTGRUPPE	BESCHÄFTIGTE	FRAUENANTEIL	IN %	ZIELQUOTE	"FRAUENANTEIL 2017 IN %"
E09A	330	219	66%		–
E09B	90	46	51%	53%	70%
E09C	122	98	80%		
E10	154	66	43%	45%	47%
E11	190	99	52%	54%	45%
E12	119	51	43%	45%	35%
E13	67	38	57%	59%	59%
E14	70	44	63%		50%
E15	29	16	55%	57%	50%
E15Ü	13	5	38%	40%	38%

Abbildung 24: Darstellung der Unterrepräsentanz im Bereich der Tarifbeschäftigten (Der Frauenanteil 2017 mit 70 Prozent gilt für die Entgeltgruppen E09B und E09C. Dies lässt sich grafisch nicht abbilden.)

Ab einer Unterrepräsentanz von Frauen unter 50 Prozent sind laut Landesgleichstellungsgesetz Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, außer in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

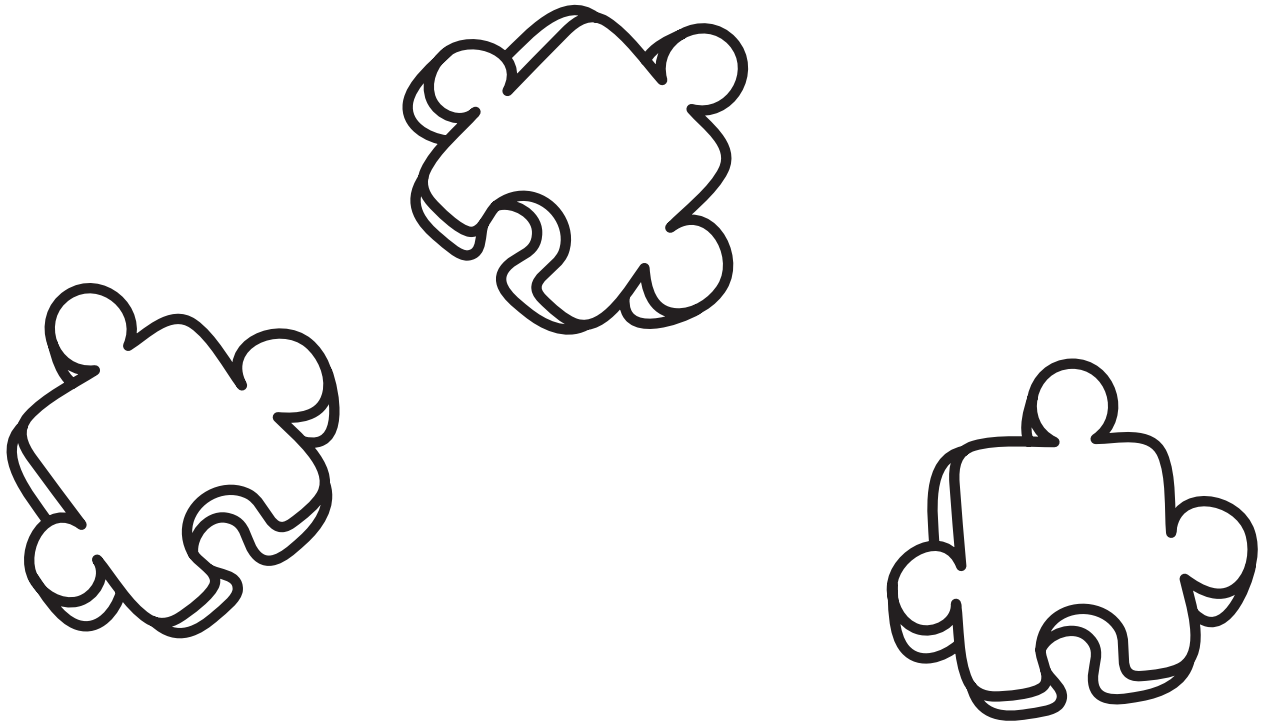
MASSNAHMEN IM BEREICH STELLENAUSCHREIBUNGEN UND BESETZUNGSVERFAHREN

ETABLIERTE MASSNAHMEN

- 1 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz sind auch soziale Kompetenzen gefordert.
- 2 Alle zu besetzenden Stellen in der Gesamtverwaltung werden grundsätzlich ausgeschrieben.¹¹ Über Ausnahmen wird im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten entschieden.
- 3 Alle Ressort-, Amts- und Stadtbetriebsleitungen werden grundsätzlich parallel intern und extern ausgeschrieben. Die Bewerber*innen müssen ein einheitliches Verfahren durchlaufen und unterliegen einem einheitlichen Bewertungsmaßstab. Über Ausnahmen und weitere Maßnahmen wird im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten entschieden.¹²
- 4 Alle externen Stellenausschreibungen erhalten den Hinweis auf die Angebote und Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Gleichstellung der Stadt Wuppertal sowie den Hinweis auf das Zertifikat zum Audit berufundfamilie.
- 5 Grundsätzlich werden alle Stellen auch für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Begründung für die Ablehnung einer Ausschreibung in Teilzeit ist erforderlich. Dies gilt auch für Führungsfunktionen.
- 6 Beschäftigte in Teilzeit können sich in der Regel auf alle Stellen bewerben.
- 7 In den Bereichen, in denen bestimmte Geschlechter unterrepräsentiert sind, sind ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerber*innen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.
- 8 Für die Beurteilung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Auswahlentscheidung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

¹¹ Die Regelungen der Dienstvereinbarung Stellenbesetzung sind für die Ausschreibungen maßgeblich.

¹² Der Verwaltungsvorstand beschließt die parallele interne und externe Ausschreibung von Ressort-, Amts- und Stadtbetriebsleitungen bei einem Anforderungsprofil, das nicht dem allgemeinen Verwaltungsdienst entspricht. Hierunter sind insbesondere Stellen zu verstehen, die eine wissenschaftliche, technische oder künstlerische Qualifikation erfordern. Beschluss des Verwaltungsvorstandes vom 09.11.2020



FORTLAUFENDE MASSNAHMEN

- ① Bei Auswahlverfahren erfolgt die Besetzung der Auswahlkommission nach Möglichkeit geschlechterparitätisch. Um Auswahlgremien besser auf Ihre Aufgabe vorzubereiten, wird eine Schulung zum Thema „Vorurteilsbewusste Beurteilung“ (Unconscious Bias) angeboten.
- ② Insbesondere über die Angebote zum Thema Kinderbetreuung und Pflege aus dem Audit berufundfamilie sowie zu weiteren diversitätssfördernden Maßnahmen werden die Beschäftigten bzw. Bewerber*innen informiert.

NEUE MASSNAHMEN

- ① Fachliche und soziale Kompetenzen in Stellenausschreibungen werden auf Gender- und andere Stereotype geprüft. Eine Vorlage mit diversitätssensiblen Formulierungen und Ansprachen wird erstellt.
- ② Stellenbeschreibungen werden mit Hilfe von Fokusgruppen auf Zielgruppenanpassung überprüft, damit sie alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen ansprechen.
- ③ Die Möglichkeiten von anonymisierten Bewerbungen bei der Stadt Wuppertal wird geprüft.
- ④ Führungskräfte werden zum Thema Unconscious Bias geschult. Dieses Thema wird mit einer entsprechenden internen Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

PERSONALENTWICKLUNGSMASSNAHMEN ZUR VERÄNDERUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN

ETABLIERTE MASSNAHMEN

①

Frauen sind nach Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, außer in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (LGG). Dies gilt es insbesondere ab einer Unterrepräsentanz von Frauen unter 50 Prozent zu berücksichtigen.

②

Um den Paradigmenwechsel in der Verwaltung öffentlich darzustellen werden weibliche Vorbilder präsentiert.

FORTLAUFENDE MASSNAHME

①

Im Rahmen der Jahresgespräche besteht die Möglichkeit, insbesondere Frauen in der Förderung ihrer Stärken zu unterstützen. Diese Gespräche können ebenfalls genutzt werden, um sie gezielt auf höherwertige Stellen anzusprechen.

PERSONALENTWICKLUNGSMASSNAHMEN ZUR VERÄNDERUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ VON MÄNNERN

ETABLIERTE MASSNAHME

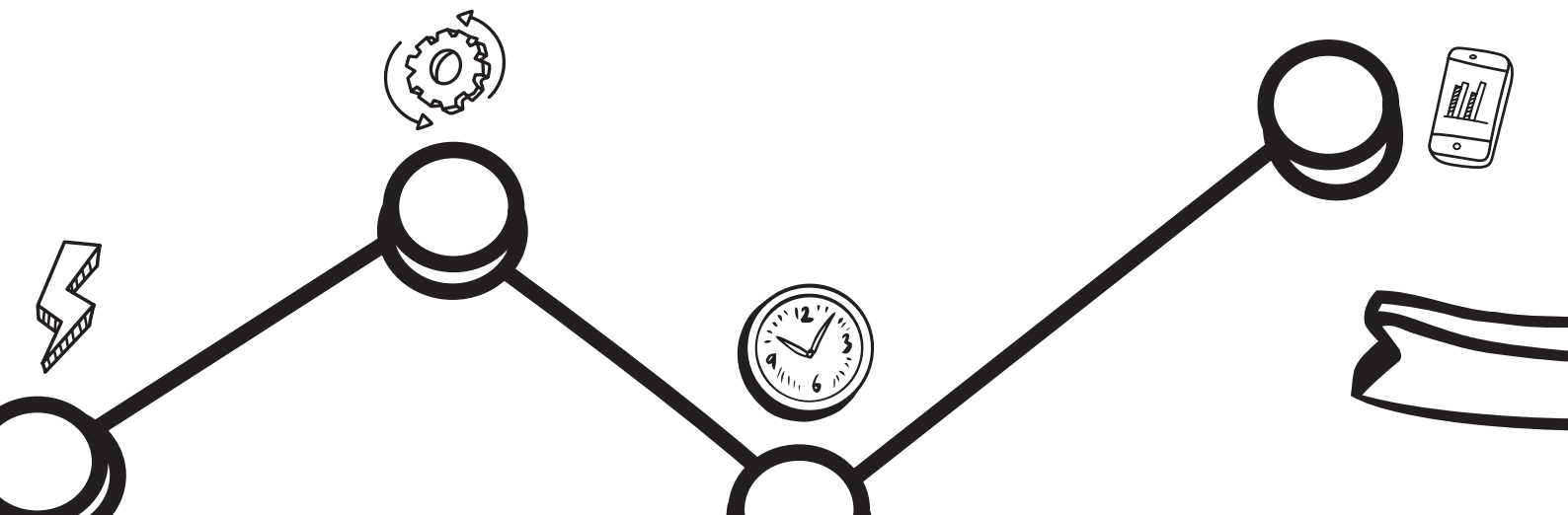
①

Maßnahmen wie der Boys´Day werden verstärkt in den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert werden, etabliert.

NEUE MASSNAHME

①

In jeder Leistungseinheit wird eine Maßnahme entwickelt, um den Männeranteil in untypischen Berufen zu erhöhen.



MARKETING-MASSNAHMEN FORTLAUFENDE MASSNAHMEN

1

Interne und externe (soziale) Medien wie das Intranet/Internet, werden gezielt für die Ansprache für untypische Berufsbilder und Leistungseinheiten genutzt.

2

Im Rahmen des Marketings werden gender- und diversitätssensible Werbematerialien, wie Plakate, Flyer, Werbefilme, Social-Media-Kanäle oder Kampagnen in Kombination mit öffentlichen Medien zur Ansprache potenzieller Bewerber*innen entwickelt.

NEUE MASSNAHMEN

1

Eine Foto- und Grafiktoolbox für diversitätssensible Darstellungen wird erstellt und bei Bedarf angepasst.

2

Es wird eine Kampagne unter dem Motto „Diversität bei der Stadtverwaltung Wuppertal“ initiiert. Hierbei werden unterrepräsentierte Gruppen in verschiedenen Berufen sichtbar gemacht.

3

Auf die bestehenden Konzepte der Verwaltung im Bereich von Diversity wird öffentlichkeitswirksam hingewiesen. Hierzu werden Veranstaltungen angeboten, die Website der Stadt und Social Media genutzt.

4

Es wird mit Hilfe von Plakataktionen, über die Social-Media-Kanäle, über Image-Filme und Logos unter den Mails auf die Vorteile von Diversity aufmerksam gemacht. Hierzu findet eine Vernetzung statt.

5

Ein Rahmen für die interne Vernetzung zu verschiedenen Diversity-Themen wird erarbeitet, intern veröffentlicht und beworben.



BESCHÄFTIGTE NACH LEISTUNGSEINHEITEN¹³

Die verschiedenen Leistungseinheiten innerhalb der Stadtverwaltung bilden oft auch ein sehr homogenes, geschlechtstypisches Bild ab: so sind im technischen Bereich oft mehr Männer vertreten und im sozialen Bereich sind ein Großteil der Beschäftigten Frauen. In der folgenden Tabelle werden Leistungseinheiten abgebildet und farblich markiert, bei denen ein Geschlecht weniger als 19 Prozent und weniger als 49 Prozent der Beschäftigten darstellt.

LEISTUNGSEINHEIT	FRAUENANTEIL	MÄNNERANTEIL
001 – Büro des Oberbürgermeisters	75,00%	25,00%
002 – Rechnungsprüfungsamt	41,38%	58,62%
003 – Bürgeramt	79,12%	20,88%
004 – Rechtsamt	50,00%	50,00%
005 – Presseamt	83,33%	16,67%
101 – Stadtentwicklung und Städtebau	56,67%	43,33%
102 – Vermessung, Katasteramt und Geodaten	52,43%	47,57%
103 – Grünflächen und Forsten	18,52%	81,48%
104 – Straßen und Verkehr	30,46%	69,54%
105 – Bauen und Wohnen	69,83%	30,17%
106 – Umweltschutz	41,18%	58,82%
201 – Sozialamt	78,85%	21,15%
202 – Tageseinrichtungen für Kinder	96,57%	3,43%
204 – Zuwanderung und Integration	60,64%	39,36%
206 – Schulen	88,96%	11,04%
208 – Kinder, Jugend und Familie	78,43%	21,57%
209 – Sport und Bäderamt	48,25%	51,75%
212 – Bergische Musikschule	66,67%	33,33%
213 – Zentrum für Stadtgeschichte und Industriekultur	56,00%	44,00%
214 – Stadtbibliothek	81,25%	18,75%
215 – Zoologischer Garten	42,05%	57,95%
216 – Von der Heydt-Museum	75,00%	25,00%
302 – Ordnungsamt	64,00%	36,00%
304 – Feuerwehr	5,27%	94,73%
305 – Gesundheitsamt	74,14%	25,86%
306 – Vergabewesen, Digitalisierungsrecht und Datenschutz	83,33%	16,67%
401 – Zentrales Fördermanagement	57,14%	42,86%
402 – Informationstechnik und Digitalisierung	20,00%	80,00%
403 – Finanzen	69,27%	30,73%
404 – Haupt- und Personalamt	76,84%	23,16%
405 – Service Center und Straßenverkehrsamt	75,00%	25,00%

49% und weniger	49% und weniger
19% und weniger	19% und weniger

Abbildung 25: Anzahl der Beschäftigten nach Leistungseinheiten

¹³ Hinweise: Um die Repräsentanz von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung zu verdeutlichen ist es notwendig, die unterschiedlichen Leistungseinheiten abzubilden. Hier wurden keine Zielquoten festgelegt.

MASSNAHMEN IM RAHMEN VON ORGANISATIONSVERÄNDERUNGEN

HINTERGRUND: Organisationsveränderungen – gerade auch im Rahmen der Digitalisierung – wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigungssituation von verschiedenen Geschlechtern und somit auf die Erreichbarkeit der Ziele des Gleichstellungsplanes. Beispielsweise kann die „Verschlankung“ von Strukturen und Straffung von Abläufen zu mehr Eigenverantwortung oder Gestaltungsmöglichkeiten beitragen. Sie kann aber auch zum Abbau von geschlechtsspezifischen Arbeitsplätzen oder zur Verringerung der Zahl der Beförderungsstellen und Aufstiegschancen für die Beschäftigten führen.

Der Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen, die Vermeidung struktureller Benachteiligung und die Umsetzung der Gleichstellung kommt vor dem Hintergrund der Fluktuation innerhalb der Verwaltung eine besondere Bedeutung zu.

Ein „Controlling“ von Organisationsveränderungen hinsichtlich ihrer jeweiligen Auswirkung auf die Geschlechter ist unerlässlich. Im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist deshalb zu prüfen, ob sich eine Maßnahme „tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist“. Den Organisationsverfügungen ist deshalb eine gesonderte Ausweisung der Auswirkungen auf die Geschlechter beizufügen (siehe Gender-Checkliste).

ETABLIERTE MASSNAHMEN

1

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an geplanten Organisationsveränderungsprozessen rechtzeitig zu beteiligen.

2

Bei allen Organisationsveränderungen wird von der federführenden Leistungseinheit geprüft, ob durch organisatorische Veränderungen eine Aufstockung von Stundenanteilen bei Teilzeitbeschäftigten möglich ist.

3

Mit der Gleichstellungsbeauftragten wird die jeweilige Form der Einbindung in Vorhaben zur Organisationsveränderung vereinbart.

FORTLAUFENDE MASSNAHME

1

Alle Organisationsveränderungen werden von der federführenden Leistungseinheit unter der Perspektive ihrer Auswirkungen auf die Geschlechter überprüft. Hierbei wird auf die Gender-Checkliste zurückgegriffen.

2

Als Controlling-Instrument wird zukünftig die Berichterstattung über die geschlechterrelevanten Auswirkungen dieser Maßnahmen in den Gleichstellungsbericht aufgenommen. Hierbei wird auf die Daten aus der Gender-Checkliste zurückgegriffen.

NEUE MASSNAHMEN

1

Das betriebliche Gesundheitsmanagement berücksichtigt Diversity-Aspekte und spezifische Belastungsrealitäten. Im Bericht werden diese Aspekte aufgegriffen, aus den Daten werden Handlungsoptionen entwickelt.

2

Eine standardisierte diskriminierungssensible Datengrundlage zur Vielfalt der Belegschaft wird entwickelt. Ein Controlling der Daten und des Berichtswesens wird gleichzeitig etabliert. Bei der Entwicklung wird auf bestehende Expertisen zurückgegriffen.

3

Ein Leitfaden für den diskriminierungsfreien Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt (z.B. Namensänderungen, Geschlechtseinträge, Unterstützung beim gewünschten Coming-Out) am Arbeitsplatz wird entwickelt, bekannt gemacht und angewendet.

4

Gemeinsam mit dem Gebäudemanagement der Stadt wird eine Auswertung erstellt, an welchen Stellen die Einführung von genderneutralen Beschäftigentoiletten räumlich möglich ist.

2.3 FRAUEN IN FÜHRUNG

Der Verwaltungsvorstand hat in 2017 die Zielmarke für 2025 mit 50 Prozent Frauen in der ersten Führungsebene nach dem Verwaltungsvorstand vorgegeben.

Ziel: Der Anteil der Führungspositionen in der ersten Führungsebene nach dem Verwaltungsvorstand wird im Jahr 2025 zu 50 Prozent mit Frauen besetzt sein. (Um den Spielraum für die Zielerreichung darzustellen, wird die Fluktuation ab dem Jahr 2023 dargestellt. Ab dem 3. Quartal 2023 sind noch keine Entscheidungen über die Nachfolge getroffen worden)¹⁴.

JAHR DER FLUKTUATION		MÄNNLICH BESETZT	WEIBLICH BESETZT
2023	Ehem. GB 1: Geschäftsbereich Stadtentwicklung, Bauen, Verkehr und Umwelt I Leitung Ressort Umweltschutz (106)	Stelleninhaber und Nachfolge	
2023	GB 0: Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters I Leitung Rechnungsprüfungsamt (002)		Stelleninhaberin und Nachfolge
2023	GB 2.1: Geschäftsbereich Soziales, Jugend, Schule und Integration I Leitung Ressort Zuwanderung und Integration (204)	Stelleninhaber	Nachfolge
2023	GB 2.1: Geschäftsbereich Soziales, Jugend, Schule und Integration I Leitung Stadtbetrieb Schulen (206)		Stelleninhaberin und Nachfolge
2. Quartal 2024	GB 4: Finanzen und Beteiligungssteuerung I Leitung Ressort Finanzen (403)	Stelleninhaber	Nachfolge
3. Quartal 2023	GB 2.2: Kultur und Sport & Sicherheit und Ordnung I Leitung Stadtbetrieb Stadtbibliothek (214)		Stelleninhaberin
1. Quartal 2024	GB 4: Finanzen und Beteiligungssteuerung I Leitung Ressort Zentrales Fördermanagement (401)	Stelleninhaber	
3. Quartal 2024	GB 1: Stadtgrün, Mobilität, Umwelt und Geodaten I Leitung Ressort Straßen und Verkehr (104)		Stelleninhaberin
4. Quartal 2024	GB 2.2: Kultur und Sport & Sicherheit und Ordnung I Leitung Feuerwehr (304)	Stelleninhaber	
2. Quartal 2025	GB 5: Personal, Digitalisierung und Wirtschaft I Leitung Haupt- und Personalamt (404)	Stelleninhaber	
1. Quartal 2026	GB 5: Personal, Digitalisierung und Wirtschaft I Leitung Geschäftsbereichsbüro (500.1)	Stelleninhaber	
1. Quartal 2027	GB 0: Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters I Leitung Projektbüro Digitale Modellregion (000.3)	Stelleninhaber	
4. Quartal 2027	2.2: Kultur und Sport & Sicherheit und Ordnung I Leitung Stadtbetrieb ServiceCenter und Straßenverkehrsamt (405)	Stelleninhaber	

Abbildung 26: Besetzung der Führungspositionen in der ersten Führungsebene: 2027 bis (incl. der bereits vollzogenen Fluktuationen in diesem Jahr)

¹⁴ In dieser Auflistung sind keine Büroleitungen, Stabsstellenleitungen oder sonstige Führungskräfte enthalten, obwohl sie zur ersten Führungsebene gezählt werden könnten. Eine Auswertung hierzu ist zurzeit nicht möglich, wird aber für den ersten Bericht zum Gleichstellungsplan erfolgen.

Mit dem Blick auf die planbare Fluktuation ergab sich 2017 für die Zielerreichung der Steigerung des Frauenanteils auf 50 Prozent der folgende Weg: Durch den Eintritt in den Ruhestand bis 2025 wird bei 34 Führungskräften (ohne Büroleitungen, Stabsstellen und ohne Eigenbetriebe) die Anzahl der Frauen von 12 auf 6 reduziert. Bei 16 Abgängen insgesamt hätten 11 Stellen mit Frauen nachbesetzt werden müssen, um insgesamt die Zahl 17 zu erreichen, 5 Stellen hätten mit Männern besetzt werden können.

Im Sommer 2023 kann man wie folgt bilanzieren: Die seinerzeit in den Blick genommenen 34 Stellen sind heute mit 11 Frauen und mit 18 Männern besetzt. Dieses Ergebnis entspricht einer leichten Steigerung. Die Zahlen bleiben aber unter den Möglichkeiten, die man sich 2017 vorgestellt hat.

Das Szenario bis 2025 (mit inzwischen eingetretenen Veränderungen, bereits bekannten unplanbaren Abgängen, sowie dem Amtsleitungstausch Büroleitung Oberbürgermeister und Haupt und Personalamt). stellt sich wie folgt dar:



Von 31 Ressort-, Stadtbetriebs- und Amtsleitungen sind 11 im 2. Quartal 2023 mit Frauen besetzt. In 2023 werden uns noch zwei Personen verlassen, jeweils 1 Frau / 1 Mann. Ein Auswahlverfahren hat stattgefunden. Auf den männlichen Amtsleiter folgt eine Frau. Bis 2025 werden 3 Männer und eine Frau in den Ruhestand gehen. Um den Frauenanteil bis 2025 zu erhöhen, müssten alle Stellen mit Frauen besetzt werden. Damit wären wir bei einem Stand von 15 Frauen und 16 Männern auf der ersten Ebene nach dem Verwaltungsvorstand.

Der Verwaltungsvorstand hat in 2017 die Zielquote auf das Jahr 2025 festgelegt, um einerseits zielstrebig, aber andererseits auch mit Augenmaß vorzugehen.

Dieses Vorgehensweise hat den Weg in die richtige Richtung vorgegeben, auch wenn das Ziel verfehlt wurde. Es müssen weiter alle Anstrengungen unternommen werden, die Chancen für Frauen auf der ersten Ebene nach dem Verwaltungsvorstand zu erhöhen.

Mit der Zielmarke, das anspruchsvolle Ziel bis 2028 zu erreichen, soll deutlich werden, dass hier nicht nachgelassen werden darf. Durch Eintritt in den Ruhestand von heute bis Ende 2027 wird die Anzahl von Frauen erneut um 2 Frauen sinken. Demgegenüber gehen bis

Ende 2027 6 Männer in den Ruhestand. Das bedeutet, dass wir bei 8 zu besetzenden Stellen mindestens 2 mit Frauen besetzen sollten und 6 mit Männern besetzen dürfen. Dies gilt jedoch nur, wenn wir es vorher geschafft haben, ein Verhältnis von mindestens 15 Frauen und 16 Männern zu erreichen.

Die **Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen** sind im Konzept „Potenziale von Frauen als Chance im Demografischen Wandel“ ausführlich beschrieben und begründet. Sie beziehen sich auf spezielle Schulungsmaßnahmen, wie das Mentoring-Programm, das Nutzen der Jahresgespräche zur Motivation von aufstiegsbereiten Frauen, die entsprechende Information und Vorbereitung von Personalberatungsfirmen und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetz zur Bestenauslese.¹⁵

Neue Maßnahme

Um dem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, näher zu kommen, werden alle Maßnahmen ausgeschöpft, um eine ausreichende Zahl an Bewerbung zu erreichen. Dies beinhaltet sowohl interne Personalentwicklung, gleichzeitige interne und externe Ausschreibungen sowie den Einsatz von Personalberatungsfirmen. Die geeignete Maßnahme wird im Vorfeld der Ausschreibung mit der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt.

¹⁵ Die Maßnahmen sind – ähnlich wie aus dem Audit berufundfamilie – auf der Seite der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung zu finden.

GOOD-PRACTICE-BEISPIEL: FÜHREN IN TEILZEIT: GELEBTE PRAXIS BEIM EIGENBETRIEB WASSER UND ABWASSER WUPPERTAL

Das Thema „Führen in Teilzeit“ eröffnet neue Perspektiven für viele Beschäftigte, die sich vorher bewusst nicht auf Führungspositionen bewerben konnten oder wollten. In einer Einheit der Stadtverwaltung, dem Eigenbetrieb Wasser und Abwasser Wuppertal (WAW), ist das Konzept einer geteilten Führungsposition schon länger umgesetzt: Christina Nickel und Nina Gertz teilen sich seit dem 1. Dezember 2019 die Stelle der Betriebsleitung in einem sogenannten Tandemmodell.

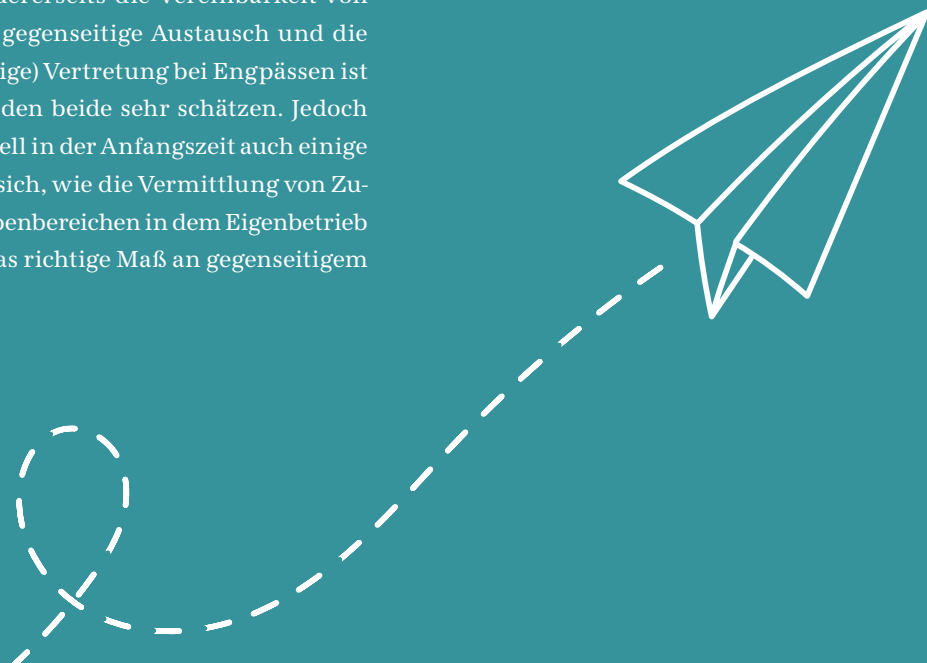
Das Konzept für die geteilte Betriebsleitung wurde, nachdem Nina Gertz und Christina Nickel in verschiedenen Funktionen schon vorher zusammengearbeitet hatten, in gemeinsamen Gesprächen entwickelt. Dabei stand die Frage, wie die gemeinsame Leitung gestaltet werden soll, klar im Vordergrund. Aktuell teilen sie sich 1,5 Stellen und arbeiten an festen Tagen – sofern sich durch Termine oder bestimmte Aufgaben keine Änderungen ergeben.

Für Nina Gertz und Christina Nickel bietet die geteilte Betriebsleitung und das Konzept „Führen in Teilzeit“ ganz konkrete Vorteile: Es ermöglicht ihnen einerseits eine spannende und abwechslungsreiche Aufgabe mit hoher Verantwortung und andererseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der gegenseitige Austausch und die mögliche (auch kurzfristige) Vertretung bei Engpässen ist ein weiterer Pluspunkt, den beide sehr schätzen. Jedoch brachte das Tandemmodell in der Anfangszeit auch einige Herausforderungen mit sich, wie die Vermittlung von Zuständigkeiten und Aufgabenbereichen in dem Eigenbetrieb und nach außen sowie das richtige Maß an gegenseitigem Informationsaustausch.

Dabei sind klar getrennte Aufgabenbereiche besonders wichtig: Das bereits angesprochene Konzept zu „Führung in Teilzeit“ dient dabei als Grundlage, um das eigenständige Agieren zu sichern – so wurde die Verantwortung für die Mitarbeiter*innen entsprechend der Zuständigkeiten aufgeteilt und ein neues Organigramm erstellt. Ansonsten gilt bei Christina Nickel und Nina Gertz der Grundsatz, dass sie sich über wichtige oder übergeordnete Themen austauschen. Die Basis dafür, dass diese Arbeitsteilung gelingt, ist natürlich eine gegenseitige Vertrauenskultur.



Ein Tipp für Kolleg*innen, die sich für das Modell interessieren: „Es ist ganz wichtig, dass man sich im Vorfeld auf feste Zuständigkeiten verständigt und ein Konzept für die gemeinsame Leitungsaufgabe entwickelt. Dabei sollte man merken, ob man „eine gemeinsame Sprache spricht“, sowohl was die inhaltlichen Aufgaben angeht aber auch die persönliche Sympathie untereinander ist sehr wesentlich.“



2.4 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/PFLEGE

Ziel: Als strategisches Ziel soll das Audit berufundfamilie durch vielfältige Maßnahmen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bieten. Damit können wir die Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Dienstleisterin für die Bürger*innen der Stadt Wuppertal sicherstellen.

Hintergrund: Durch das Zertifizierungsverfahren im Rahmen des Audit berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung hat die Stadtverwaltung einen wichtigen Schritt bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege gemacht. Gleichzeitig ist die Verwaltung 2023 dem Landesprogramm zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW beigetreten und hat die gleichlautende Charta unterzeichnet.¹⁶

Die Ziele und Maßnahmen des Audits und des hier vorliegenden Gleichstellungsplanes ergänzen sich. Die Umsetzung der Ziele im Rahmen des Audit berufundfamilie ist für die Jahre 2023-2026 in einem eigenständigen Dokument mit der zertifizierenden Stelle vereinbart. Die Ziele und Maßnahmen greifen aufgrund der fortgeschrittenen Zertifizierungsstufe das Thema „Vielfalt der Belegschaft“ auf, haben aber zuvor die Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien aufgegriffen und dazu Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Der Zertifizierungsstelle ist jährlich ein Bericht über die Umsetzung vorzulegen.

Mit dem Audit berufundfamilie werden die vorhandenen vielfältigen Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege zu einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik strategisch und konzeptionell weiterentwickelt. Über den Beitritt zur Charta Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW werden weitere Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Dabei geht es konkret um die Systematisierung, die Weiterentwicklung und den Ausbau von Rahmenbedingungen und Maßnahmen. Es soll Transparenz geschaffen werden über vorhandene und neue Lösungen. Darüber hinaus soll die Akzeptanz für die Thematik vor dem Hintergrund betrieblicher Erfordernisse und damit letztendlich eine familien- und lebensphasenbewusste Arbeitskultur erreicht werden. Damit positioniert sich die Stadtverwaltung (Kernverwaltung und die Eigenbetriebe GMW und KIJU) als attraktive Arbeitgeberin für unterschiedliche Generationen und alle Geschlechter nach innen und nach außen.

Der Familienbegriff orientiert sich an der Vielfalt der Lebenssituationen der Mitarbeiter*innen. Familie ist da, wo Verantwortung für andere Menschen übernommen wird, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

Führungskräfte und Beschäftigte tragen gemeinsam Verantwortung für eine Arbeitsorganisation im Spannungsfeld von dienstlichen Anforderungen, individuellen Anliegen und Bedürfnissen sowie dem Interessenausgleich im Team.

Hierbei geht es nicht nur um diejenigen, die (zurzeit) Familie, Pflege und Beruf miteinander vereinbaren (müssen), sondern auch um diejenigen, die eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben anstreben. Das Audit folgt damit dem Leitgedanken, dass Mitarbeitenden auch gegenseitig aufeinander Rücksicht nehmen, wenn sie ihr Familien- und Privatleben mit dem Beruf in Einklang bringen.

Damit positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber für unterschiedliche Generationen und Geschlechter nach innen und nach außen.

¹⁶ <https://www.berufundpflege-nrw.de/>

DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN

- Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in Konzepten und Dienstvereinbarungen
- Umsetzung individueller Lösungen in der Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitszeiten, einer Kernarbeitszeit von 6 Stunden, mobilem Arbeiten und alternierender Telearbeit
- Vielfältige Teilzeitmodelle, familienfreundliche Urlaubsplanung und Beurlaubungsmöglichkeiten
- Intranet-Information „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ und Mitarbeiter*innen-App
- Gendercheckliste bei Organisationsveränderungen, Umsetzung eines Gleichstellungsplanes und eines eigenen Konzeptes zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung
- Führungskräftequalifizierung und Jahresgespräche mit der Integration von Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie Austauschformate für Führungskräfte
- Entwicklungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte sowie Elternzeitkonzepte und eigene Dienste für die Beratung von Beschäftigten
- Informationen und Veranstaltungen zum Thema Pflege sowie Information, Beratung und Belegplätze zur Kinderbetreuung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit der Möglichkeit der individuellen Unterstützung durch EAP

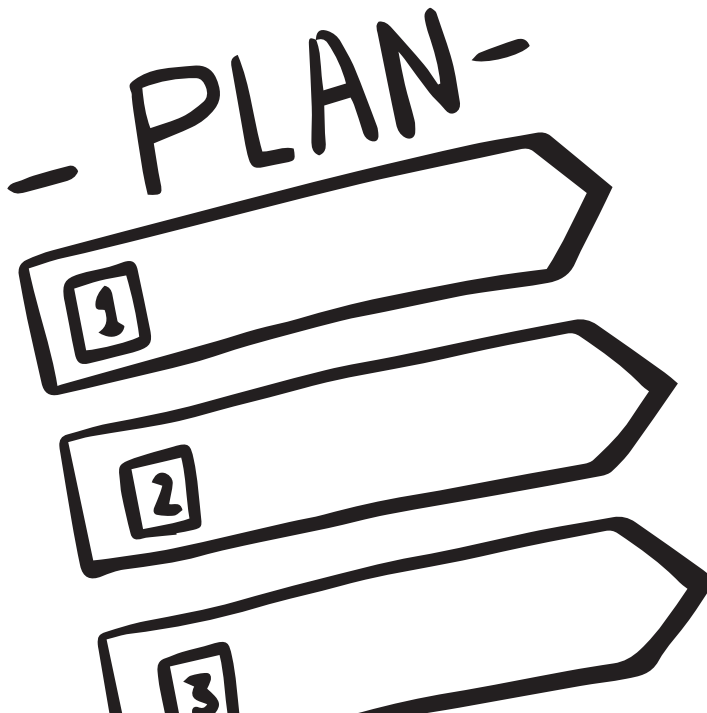
ZUKÜNFTIGE MASSNAHMEN (AUSWAHL)

- Umsetzung Diversity Konzept mit der Entwicklung eines Leitbildes für die Stadtverwaltung, das eine Kultur der Vielfalt widerspiegelt
- Anpassung der internen und externen Kommunikation unter Vielfalt-Aspekten
- Durchführung von Awareness-Aktivitäten zum Thema Vielfalt sowie Maßnahmen der Förderung der Diversitätskompetenz bei Führungskräften und bei Mitarbeitenden
- Anpassung der Personalentwicklungsinstrumente im Hinblick auf die Vielfalt der Belegschaft



Die Informationen sind im städtischen Intranet unter:

https://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/berufundfamilie/index_587572.php
zu finden.



2.5 REGELUNGEN FÜR DIE STÄDTISCHEN TÖCHTER UND EIGENBETRIEBE

Ziel: Die Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz werden auf die städtischen Töchter bzw. Beteiligungen angewandt.

Im Rahmen der Aus- und Neugründungen wurden die Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz in die Verträge städtischer Töchter aufgenommen. Mittlerweile haben die Bergische VHS Wuppertal-Solingen, die WSW und das Jobcenter AöR eigene Gleichstellungsbeauftragte oder stellen eigene Gleichstellungspläne auf.

Die Eigenbetriebe nutzen die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung für die Beteiligung an Personalmaßnahmen. Dabei ist eine flächendeckende Gewährleistung aller erforderlichen Standards aus dem Landesgleichstellungsgesetz Ziel der Zusammenarbeit.

Die Konferenz aller Gleichstellungsbeauftragten Wuppertals (Polizei, Finanzämter, Versicherungen, Bergische Universität, Bergische VHS, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Stadtparkasse), die halbjährlich stattfindet, fördert die Zusammenarbeit und den Austausch über laufende oder geplante Maßnahmen.

MASSNAHMEN ZUR WEITERENTWICKLUNG DER INTEGRATION DER STÄDTISCHEN TÖCHTER UND EIGENBETRIEBE

FORTLAUFENDE MASSNAHMEN

①

Durch persönliche Gespräche zwischen der Eigenbetriebsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten wird regelmäßig der Sachstand in den Eigenbetrieben erhoben. Es werden Vereinbarungen für die zukünftige Zusammenarbeit getroffen, die in den Gleichstellungsplan und die jährlichen Berichte einfließen.

②

Es wird ein regelmäßiger Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der städtischen Töchter angestrebt. Hieraus können gemeinsame weitere Maßnahmen entwickelt werden.

NEUE MASSNAHMEN

①

Bei beabsichtigten personellen, organisatorischen, sozialen und strategischen Maßnahmen nach dem LGG (Landesgleichstellungsgesetz NRW) wird die Gleichstellungsbeauftragte von den Eigenbetrieben innerhalb einer angemessenen Frist beteiligt.

②

Nach erfolgter Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur werden in Abstimmung mit den Eigenbetriebsleitungen Ziele und Maßnahmen für eigene Gleichstellungspläne formuliert.

③

Zum Aufbau neuer Kooperationsbeziehungen mit städtischen Töchtern und größeren Unternehmen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf wird ein Netzwerk aufgebaut.

2.6 TRANSPARENZ BEI DER BESETZUNG VON GREMIEN

Ziel: Die Stadt Wuppertal setzt die Besetzung von wesentlichen Gremien mit einem Mindest-Frauenanteil von 40 Prozent um, soweit sich durch gesetzliche Ausnahmetatbestände keine andere Quote ergibt.

Hintergrund: Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt die Besetzung von wesentlichen Gremien mit einem Mindest-Frauenanteil von 40 Prozent vor. Hierzu sind Verfahrensweisen, wie die Entsendung von mindestens 40 Prozent Frauen oder die alternierende Benennung von Frauen und Männern, wenn nur eine Position besetzt wird, Teil des Landesgleichstellungsgesetzes.

Als wesentliche Gremien werden Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher Bedeutung, wie regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien im Landesgleichstellungsgesetz benannt. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden.

Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Wahlen hervorgegangenen Gremien und Ausschüsse bzw. Vertretungskörperschaften.

Bei einer Gremienbesetzung durch Wahlen soll bei der Aufstellung von Listen und Vorschlägen für die Kandidatur, die der Wahl vorausgehen, darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil mindestens 40 Prozent beträgt. (Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz). Weitere Ausnahmetatbestände ergeben sich aus §12 Landesgleichstellungsgesetz.

MASSNAHMEN ZUR SICHERSTELLUNG EINER PARITÄTISCHEN GREMIENBESETZUNG

FORTLAUFENDE MASSNAHMEN

①

Die Gremien sind systematisch zu erfassen und ihre Zusammensetzung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterparität aufzuschlüsseln. Hierzu gehören die Gremien des Rates und der städtischen Töchter bzw. Beteiligungsgesellschaften.

②

Die Leistungseinheiten, bei denen interne Gremien gebildet oder besetzt werden, legen der Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich eine geschlechterdifferenzierte Auflistung über die Besetzung der Gremien vor.

③

Die Verwaltung stellt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine aktualisierte Liste über die geschlechterdifferenzierte Besetzung der externen Gremien zur Verfügung.

④

Über die paritätische Besetzung von Gremien wird pro Wahlperiode separat in einem Gremienbericht informiert.

⑤

Die Handlungsempfehlungen, die Teil des separaten Gremienberichtes sind, werden fortgeschrieben.

2.7 VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Ziel: Die Beschäftigten und Führungskräfte werden über die Möglichkeiten zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert und zum Vorgehen in Konfliktsituationen unterstützt.

Im Februar 2023 wurde mit der neuen Dienstvereinbarung „Maßnahmen gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz“ ein deutliches Zeichen gesetzt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird in keiner Form geduldet!

Denn die Folgen sexueller Belästigung sind gravierend. Betroffene fühlen sich beschämt, verunsichert und verängstigt. Häufig folgen körperliche und psychische Erkrankungen der Betroffenen. Indem wir sexueller Belästigung entgegenwirken, soll die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden und ein positives, von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima geschaffen werden.

Dabei können sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte ihren Beitrag dazu leisten, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung der Beschäftigten gewahrt und respektiert wird.

FOLGENDE VERHALTENSWEISEN STELLEN EINE SEXUELLE BELÄSTIGUNG DAR:¹⁷

- Anzüglichke, beleidigende Bemerkungen und Witze.
- Herabwürdigende oder beleidigende Bemerkungen über die sexuelle Identität, körperliche Merkmale oder das äußere Erscheinungsbild der Beschäftigten.
- Körperliche Übergriffe und unerwünschte Berührungen.
- Das Zeigen pornographischer Hefte und Bilder sowie das Kopieren, Anwenden, Versenden oder Nutzen von pornographischen Programmen oder -dateien auf dienstlichen oder privaten Endgeräten, die dienstlich genutzt werden.
- Obszöne oder kompromittierende Einladungen oder Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten, auch im Rahmen von Chat-Gruppen im dienstlichen Kontext über private oder dienstliche Endgeräte.
- Tätliche Bedrohung oder Nötigung, auch im Rahmen von Chat-Gruppen im dienstlichen Kontext über private oder dienstliche Endgeräte.

Diese Aufzählung dient der Konkretisierung; sie ist nicht abschließend.

Die Unterscheidung von sexueller Belästigung und einem Flirt orientiert sich an der Frage des Einverständnisses der betreffenden Personen. Ein Flirt entsteht stets im beiderseitigen Einverständnis, während sexuelle Belästigung ohne das Einverständnis des Gegenübers erfolgt und damit grenzüberschreitend ist.

¹⁷ Auszug aus der Dienstvereinbarung vom Februar 2023 „Maßnahmen gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz“

PRÄVENTION VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Indem Beschäftigte und Führungskräfte sexuelle Belästigung ernst nehmen und Betroffenen zuhören und ihnen Glauben schenken, erfahren sie Unterstützung. Ferner können Betroffenen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt sowie über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten informiert werden.

Ansprechpartner*innen sind die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, die Beauftragte zur Wahrung der Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das Haupt- und Personalamt, der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, EAP Assist.

VORGEHENSWEISE NACH ANZEIGE EINES VORFALLS

- Betroffene entscheiden nach dem Vorfall – ggfls. nach Beratung durch eine der genannten Stellen – ob sie eine Vertrauensperson hinzuziehen oder ob eine Beschwerde eingereicht wird.
- Für die Aufnahme einer offiziellen Beschwerde ist das Haupt- und Personalamt zuständig. Es entscheidet in enger Abstimmung mit der*dem Betroffenen über alle weiteren Maßnahmen.
- Bei Bedarf wird ein Gremium einberufen, um den Sachverhalt und die möglichen Sanktionsmaßnahmen zu erörtern und festzulegen.

SANKTIONEN UND MASSNAHMEN

Die Stadt Wuppertal ist verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen. Dabei geht sie dienst- bzw. arbeitsrechtlich gegen Beschäftigte vor, die andere Beschäftigte oder Dritte sexuell belästigen. Dazu werden Maßnahmen ergriffen, die geeignet sind, das Verhalten zu unterbinden.

- Disziplinarrechtliche Maßnahmen können sein: Schriftliche Warnung, Verweis, Geldbuße, Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit einem geringeren Endgrundgehalt, Entfernung aus dem Dienst.
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen können sein: Schriftliche Ermahnung, Abmahnung, Fristgerechte bzw. fristlose Kündigung.
- Neben disziplinar- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen können folgende Maßnahmen möglich sein:
- Persönliches Gespräch der Vorgesetzten mit Personen, die sexualisierte Grenzverletzungen begehen über Inhalt und Folgen der vorgeworfenen Handlung; gegebenenfalls auch unter Beteiligung des Haupt- und Personalamts.
- Eine offizielle Entschuldigung gegenüber den Betroffenen.
- Umsetzung der Person, die sexualisierte Grenzverletzungen begangen hat innerhalb der Dienststelle.
- Verpflichtung zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.
- Strafanzeige bzw. Strafantrag gegen die Person, die sexualisierte Grenzverletzungen begangen hat.

Bis der Vorfall der sexuellen Belästigung abschließend geklärt ist, können Betroffene krankgeschrieben oder freigestellt werden, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.



MASSNAHMEN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

ETABLIERTE MASSNAHMEN

- ① Allen Beschäftigten stehen vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu. Durch die Information im Intranet zur Dienstvereinbarung und den Erläuterungen „Was wird unter sexueller Belästigung verstanden“ wird deutlich, welches Verhalten gebilligt wird und welches nicht.
- ② Betroffene Beschäftigte haben (auch laut AGG) das Recht, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen und sich hierüber zu beschweren. Es wird allen Beschwerden und Hinweisen nachgegangen.
- ③ Führungskräfte und Ausbildungsbeauftragte müssen in der Lage sein, offene und subtile Formen von sexueller Belästigung zu erkennen und ihnen mit professionellem Handeln zu begegnen. Aspekte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes werden in die allgemeinen Schulungsmaßnahmen für (angehende) Führungskräfte und Ausbildungsbeauftragte integriert.
- ④ Im Rahmen der Schulungen für Führungskräfte wird ebenfalls auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Prävention von Diskriminierung von Mitarbeiter*innen aufgrund ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts hingewiesen und auf die Zuständigkeit des/der AGG-Beauftragten für Beschwerden der Beschäftigten aufmerksam gemacht.
- ⑤ Sanktionen müssen künftige sexuelle Belästigungen verhindern und den Beschäftigten vor Augen führen, dass die Verwaltungsleitung solche Verhaltensweisen nicht toleriert.

NEUE MASSNAHME

- ① Handlungsmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung veröffentlicht



Alle Informationen finden Sie unter
<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/gleichstellung/beratung/>



2.8 SPRACHE ZUR SICHTBARMACHUNG VON GESCHLECHT

Ziel: Die geschlechtsspezifische Ansprache nach innen und außen trägt dazu bei, die Ziele des Gleichstellungsplanes umzusetzen. Hierzu dient neben der „gerechten“ Sprache in Formularen auch die Anwendung der geschlechtssensiblen Sprache bei Veröffentlichungen der Verwaltung.

HINTERGRUND: Erstmals hat der Rat die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern am 26.11.1990 beschlossen. „Die Verwaltung der Stadt Wuppertal fasst ab sofort die personenbezogenen Benennungen bzw. Bezeichnungen im gesamten Schriftverkehr, in allen Schriftstücken, Urkunden, Vordrucken und Formularen, Drucksachen, Veröffentlichungen usw. gleichzeitig weiblich und männlich ab. Dort, wo dies nicht möglich ist, ist eine neutrale Form zu wählen. Die männliche Form einer Bezeichnung kann nicht als Oberbegriff angesehen werden, der die weibliche und männliche Form einschließt.“ Am 22.11.2008 wurde im Rat der Stadt Wuppertal die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache erneuert.

Mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass der Staat „Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ einen „anderen, positiven Geschlechtseintrag“ ermöglichen muss. Daraufhin wurde das Personenstandsgesetz mit Inkrafttreten am 22.12.2018 geändert: §§ 22 und 45 b ermöglichen „Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung den Eintrag divers.

Diese Gerichtsentscheidung wird oft als Anerkennung eines „Dritten Geschlechts“ gesehen. Es gibt jedoch viele verschiedene Geschlechter, jenseits des binären Verständnisses von Mann und Frau. Richtiger ist es, von „Dritter Option“ zu sprechen und nicht von „diversem Geschlecht“. Der Genderstern, wie auch der Gender-Gap, verdeutlichen diese Vielfalt auf der sprachlichen Ebene. Der Gender-Doppelpunkt hat diese symbolische Bedeutung nicht.

Am 09.01.2019 hat der Verwaltungsvorstand entschieden, den Genderstern (*) in der Verwaltung einzuführen und damit Sicherheit im Umgang mit dem „Genderstern“ zu bieten.

MASSNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHE

ETABLIERTE MASSNAHMEN

1

Im gesamten Schriftverkehr, in allen Schriftstücken, Urkunden, Vordrucken, Formularen, Drucksachen, Veröffentlichungen, im Intranet- und Internet-Auftritt und in Session wird die geschlechtergerechte Sprache verwendet. Damit sind alle personenbezogenen Benennungen und Bezeichnungen gemeint.

2

Nach Rücksprache mit der Verwaltungsspitze ist es möglich, alternativ den Schrägstrich „Mitarbeiter/innen“ oder den „Genderstern“, z.B. bei „Mitarbeiter*innen“ zu nutzen. Die rein männliche Form ist keine Option.

3

In Formularen, in denen nach dem Geschlecht gefragt wird, wird neben „männlich“, „weiblich“ auch „divers“ oder „non-binär“ als Möglichkeit eingefügt.

NEUE MASSNAHMEN

1

Es wird eine Erläuterung für alle Mitarbeiter*innen geben, wie auf die eigenen Pronomen z.B. per Mail hingewiesen werden kann und inwiefern in einer respektvollen Art und Weise im Schriftverkehr oder auch in einem Gespräch nach der Anrede der Person gefragt werden kann.

2

Ein Glossar mit Erklärungen zu wichtigen Begriffen wie z.B. „non-binär“ oder „trans“ wird erstellt und den Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt.

3

Die Erhebung von Geschlecht in Fragebögen oder bei Anmeldungen zu Veranstaltungen wird überarbeitet. Es wird eine Empfehlung zur standardisierten Abfrage von Personendaten in diesem Kontext erstellt.

4

Zur Förderung einer diversitätssensiblen Sprache werden amtliche Publikationen, Formulare, Schulungsunterlagen, Pressemitteilungen, der Internetauftritt der Verwaltung weiterentwickelt. Im Rahmen eines Projektes wird die Möglichkeit einer diversitätsorientierten Gestaltung von Vorlagen der Verwaltung für die politischen Gremien aufgezeigt.

5

Es wird eine Diversity-Checkliste erstellt, die Hinweise auf Grafiken, die Verwendung von Fotos und Statements, diversitätsorientierte Sprache und Darstellungsformen enthält. Sie wird sowohl intern als auch extern zur Verfügung gestellt.



Alle Informationen finden Sie unter
<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/gleichstellung/beratung/>

2.9 ZUSAMMENARBEIT MIT DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Ziel: Die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes werden durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt.¹⁸

HINTERGRUND: Im Jahr 2016 wurde das Landesgleichstellungsgesetz NRW umfassend geändert. Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten¹⁹ wurden gestärkt, ihre Rolle als Beratung der Dienststellenleitung hervorgehoben. Dies führt zu einer zum Teil veränderten Beteiligungspraxis.

Das Team interne Gleichstellung hat in Zusammenarbeit mit dem Haupt- und Personalamt ein Beteiligungsverfahren entwickelt, das den Anforderungen der gesetzlichen Grundlagen entspricht und vereinfachende Verfahrensvereinbarungen beinhaltet.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei **allen personellen (individuellen) Maßnahmen** zu beteiligen. Darunter fallen beispielsweise Einstellungen und Umsetzungen/Veretzungen; Belange rund um das Arbeitsverhältnis wie Vergütung, Arbeitszeit, Telearbeit; Belange rund um Elternzeit/Beurlaubung; Einstellungen von Auszubildenden; Übertragung anderer Tätigkeiten, insbesondere Führungsfunktionen; Qualifizierung/Angestelltenlehrgänge; Anträge zu arbeitsmedizinischen/amtsärztlichen Untersuchungen und arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnungen, Kündigungen und Entlassungen.

Genauso gilt es, die Gleichstellungsbeauftragte an **allen organisatorischen Maßnahmen**, wie Umstrukturierungen, Organisationsänderungen in Leistungseinheiten, Änderungen in Geschäftsverteilungs- und Organisationsplänen, Stellenplanangelegenheiten (Einrichtungen, Ablehnungen, Änderungen), Verfahren bei Beförderungen, analytischen Stellenbewertungen und Tarifgutachten, Veränderungen und Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen (z.B. Umzug von Leistungseinheiten) zu beteiligen.

Darüber hinaus ist sie bei **sozialen Maßnahmen**, wie Arbeitsbedingungen in der Dienststelle, sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung zu beteiligen.

Das Beteiligungsverfahren in Personalangelegenheiten/**Auswahlverfahren und Stellenbesetzungsverfahren** erfolgt ebenfalls unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten. Sie wirkt mit an der Festlegung der Art des Stellenbesetzungsverfahrens (z.B. intern/extern/Durchführung eines Assessmentcenters/ Beteiligung von Beratungsfirmen) sowie an der Erstellung der Inhalte der Stellenausschreibung. Um an Auswahlverfahren teilnehmen zu können, besteht ein Zugang zum internen E-Recruiting-System. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf Wunsch mit an der Auswahl der Kandidat*innen für die ausgeschriebene Stelle.

Liegen bei einer internen Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen vor, ist das weitere Vorgehen mit der Gleichstellungsbeauftragten abzusprechen. Erfolgt in einem Fall keine vorgesehene externe Ausschreibung, sind die Gründe nach LGG zu dokumentieren.

Werden externe Personalberatungsorganisationen beauftragt (z.B. zur Personalgewinnung oder zur Durchführung von Assessmentcentern), ist die Gleichstellungsbeauftragte an allen Verfahrensschritten zu beteiligen.

Termine für Auswahlkommissionen und Vorstellungsgespräche für die erste und zweite Führungsebene (Ressort-/ Stadtbetriebs- und Amtsleitungen sowie Abteilungs- und Fachbereichsleitungen) müssen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt werden. An welchen Auswahlverfahren die Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt, wird nach LGG in eigener Verantwortung festgelegt.

Weiterhin ist die die Gleichstellungsbeauftragte an **grundsätzlichen Personal(entwicklungs)maßnahmen** zu beteiligen – eine frühzeitige Einbindung bereits in der Planungsphase ist notwendig, um Aspekte von Gleichstellung und Diversity einbringen zu können.

¹⁸ Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreter*innen werden im Landesgleichstellungsgesetz geregelt. Siehe Landesgesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern NRW (§§ 17 ff. LGG NRW).

¹⁹ Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten wird als „Team interne Gleichstellung“ mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreter*innen in der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung organisiert. Wenn von „der Gleichstellungsbeauftragten“ die Rede ist, ist das „Team interne Gleichstellung“ gemeint.

Hierzu gehören insbesondere Personalentwicklungskonzepte, Fortbildungskonzeptionen, Mentoring-Programme, Recruiting-Konzepte, Personalmarketing, Personaleinsatz, Stellenausschreibungen (Art und Weise interner und externer Stellenausschreibungen), Beurteilungsverfahren und -richtlinien, Leistungsorientierte Bezahlung, Chancengleicher Zugang zu Ausbildungsberufen, Zulassung zu Aufstiegslehrgängen, interne Frauenförderung, Generelle Arbeitszeitenregelungen, Änderungen/ neue Dienstvereinbarungen und Dienst-anweisungen, interkommunale Zusammenarbeit, familienfreundliche Regelungen, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltungen, geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement, Fairer Umgang am Arbeitsplatz, Ungleichbehandlungen, Planungsvorhaben mit Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse, Gleichstellungspläne bzw. alternative Modelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen **strategischen Projekten und Konzepten** zu beteiligen. Sie muss daher zu allen Steuerungsgruppen, Lenkungskreisen, Qualitätszirkeln und dergl. eingeladen werden. Sie hat das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen und Stellungnahmen abzugeben. Auch müssen ihr die Niederschriften übersandt werden. Die Art der Beteiligung erfolgt in Absprache.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Zugang zum Stellenplan, zu Personaldaten und auf Verlangen Sonderauswertungen: z.B. Altersteilzeit, beurlaubte Beschäftigte.

Um eine umfassende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten muss bei grundsätzlichen Personal(entwicklungs)maßnahmen und Organisationsveränderungen der Zuleitung die **Gender-Checkliste** beigefügt werden, sie ist als Orientierung entwickelt worden, die als Grundlage für die Information und Beteiligung genutzt werden kann.

Durch die Einführung der digitalen Zuleitung als Workflow wird zukünftig die die Gleichstellungsbeauftragte die erste Beteiligungsinstanz sein, wie es das LGG vorsieht.²⁰

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG NRW, anderen Vorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter oder mit dem Gleichstellungsplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen (Widerspruchsrecht nach § 19 LGG NRW). Die Dienststellenleitung (der/die Oberbürgermeister*in) entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

MASSNAHMEN ZUR BETEILIGUNG DER STABSSTELLE

1

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird bei allen personellen, organisatorischen, sozialen und strategischen Maßnahmen sowie grundsätzlichen Personalmaßnahmen sichergestellt und bei Bedarf angepasst.

2

Es wird eine detaillierte Information zu den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten für Führungskräfte und Personalverantwortliche erstellt.

3

Zur Zielerreichung wird regelmäßig ein Gleichstellungsplan mit Berichtsteil und Maßnahmen erstellt.

²⁰ Hinweis: Erste Erfahrungen werden seit der digitalen Zuleitung der Telearbeitsverträge in 2023 gesammelt, insbesondere wie die zeitnahe Abwicklung ermöglicht werden kann.

3. WIRKUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

3.1 TRANSPARENZ IM HINBLICK AUF DIE ZIELE UND MASSNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Inhalt des Gleichstellungsplans ist allen Mitarbeiter*innen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bekannt zu machen. Er wird auf der Website der Gleichstellungsstelle unter www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle und im Intranet veröffentlicht.

3.2 NEUERUNGEN, GELTUNGSBEREICH- UND DAUER SOWIE INKRAFTTRETEN

Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes erfolgte abschließend erst 2017. Demnach ist jetzt der neue Gleichstellungsplan auf der Basis der aktuellen Rechtslage für den Zeitraum 2023–2026 erstellt worden.

Der vorliegende Plan soll darauf hinwirken, die bereits vorhandenen Strukturen so weiter zu entwickeln, dass in allen Bereichen und Funktionen alle Geschlechter gleichermaßen vertreten sind. Der Gleichstellungsplan ist damit ein zentrales Instrument für die zukunftsfähige Personalplanung und Personalentwicklung. Laut LGG kann der Gleichstellungsplan eine Laufzeit von drei bis fünf Jahren haben und ist danach fortzuschreiben.

Darstellung der gesetzlichen Modifizierungen insbesondere des §7 LGG

Das neue Landesgleichstellungsgesetz NRW ist am 15.12.16 in Kraft getreten. Zum 28.09.2017 ist der § 7 LGG (Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzvergabe, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, und Beförderungen) noch einmal neu gefasst worden. Die primäre Zweckbestimmung der Neuregelung ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb der Kommune und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand.

Geschlechtsneutrale Sprache im Schriftverkehr im Sinne des §4 LGG

Des Weiteren besteht eine obligatorische Verwendung geschlechtsspezifischer Formulierungen gemäß §4 LGG. Insbesondere ist darauf zu achten, dass im internen und externen Schriftverkehr diese Vorgabe umgesetzt wird.

Experimentierklausel des §6a LGG

Die neue Experimentierklausel des §6a sieht vor, dass der eigentlich gebotene Gleichstellungsplan ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden kann.

Dies hat im Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten, mit Zustimmung einer höheren Behörde und mit Information des zuständigen Ressorts zu geschehen. Wie dieses neue Instrument auszusehen hat, schreibt das Gesetz nicht vor.

Es wird geprüft, ob das Personal- und Organisationsentwicklungskonzept als Möglichkeit für die Integration des Gleichstellungsplanes genutzt werden kann.

Widerspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten nach §19a LGG

Für die Gleichstellungsarbeit in der Praxis setzt das Land NRW auf starke Gleichstellungsbeauftragte mit einer klaren und durchsetzungsfähigen Rechtsposition. In diesem Sinne wurde die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten durch die Novellierung nochmals entscheidend gestärkt. Maßnahmen an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wird, sind nun per Gesetz rechtswidrig.

Neu ist zudem ein Klagerecht (§19a LGG) der Gleichstellungsbeauftragten, wenn sie sich in ihren Rechten nach dem Gesetz verletzt sieht.

In Zweifelsfällen steht der Gleichstellungsbeauftragten zudem das Recht zu, extern Sachverständigenrat einzuholen.

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung nach §12m LGG

Die Regelungen für eine umfassende Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Gremien in dem neu gefassten §12 LGG dienen dazu, auch hier eine Geschlechterparität näher zu kommen.

Geltungsbereich und Dauer

Die Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplanes gelten für die Stadtverwaltung Wuppertal. Die städtischen Eigenbetriebe werden eigene Gleichstellungspläne unter Beteiligung des Teams Gleichstellung aufstellen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch die Stadt Wuppertal wird die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart. Bei der Neugründung der Körperschaften des öffentlichen Rechts (z.B. Gründung eines Zweckverbandes) finden der Gleichstellungsplan und das Landesgleichstellungsgesetz Anwendung.

Gehört der Stadt Wuppertal allein oder mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile des Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreter*innen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gleichstellungsplans und des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden.

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren. Über die Umsetzung wird jährlich berichtet. Nach Ablauf des Zeitraums ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

3.3 SCHLUSSBEMERKUNG

Aufgrund der Analyse der Beschäftigtendaten wurden Maßnahmen und Ziele entwickelt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Der Gleichstellungsplan ergänzt die Ziele und Maßnahmen aus dem Audit berufundfamilie, dem Personalbericht, dem Konzept Frauen in Führung und dem Diversity Konzept.

Darüber hinaus ist der Gleichstellungsplan neben dem Diversity Konzept Teil des Aktionsplanes zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und beleuchtet das gleichstellungspolitische Engagement der Verwaltung als Vorbild für andere Unternehmen.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Stadtverwaltung Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal

ANSPRECHPARTNERINNEN

Roswitha Bocklage
Telefon 0202 563-5370
E-Mail roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Martina Völker
Telefon 0202 563-2600
E-Mail martina.voelker@stadt.wuppertal.de

Gesine Ahlzweig
Telefon 0202 563-4037
E-Mail gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de

Susann Adam-Link
Telefon 0202 563-6336
E-Mail susann.adam-link@stadt.wuppertal.de

Erstellt durch das Team interne Gleichstellung der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung mit Unterstützung von Ximena Probst (Büro Oberbürgermeister) in Abstimmung mit dem Haupt- und Personalamt und der Personalvertretung, Juni 2023.

GESTALTUNG

Stadt Wuppertal, Amt für Informationstechnik und Digitalisierung
402.05 Kommunikation und Marketing, Anne-Katrin Reinl

