

Chancengleichheit für Frauen und Männer



11. GLEICHSTELLUNGSPLAN der Stadtverwaltung Herford für die Jahre 2018 - 2021

Gliederung

	Seite
Präambel	6
1. BESTANDSAUFNAHME, ANALYSE UND PROGNOSE	6
1.1 Grundlagen	6
1.2 Ermittlung des Frauenanteils in der Beschäftigtenstruktur	7
1.2.1 Nichttechnischer Dienst / Kernverwaltung	7
1.2.1.1 Höherer Dienst	8
1.2.1.2 Gehobener Dienst	8
1.2.1.3 Mittlerer Dienst	8
1.2.2 Sozial- und Erziehungsdienst inklusive Kindertageseinrichtungen	9
1.2.3 Technischer Dienst	10
1.2.3.1 Gehobener technischer Dienst	10
1.2.3.2 Mittlerer technischer Dienst	11
1.2.3.3 Einfacher Dienst	11
1.2.4 Feuerwehrtechnischer Dienst sowie Krankentransport / Rettungsdienst	11
1.3 Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen	12
1.4 Ermittlung des Frauenanteils im Bereich der Auszubildenden	12
1.5 Teilzeit allgemein und Anteil der Männer bei den Teilzeitbeschäftigten	12
1.6 Tele-/Heimarbeit	13
1.7 Beurlaubte Beschäftigte	13
2. ZIELVORGABEN FÜR DIE HANSESTADT HERFORD	14
3. MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELVORGABEN	14
3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils	14
3.1.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	14
3.1.2 Stellenausschreibung und Auswahlverfahren	16
3.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17
3.2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Teilzeit	17
3.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg	18
3.2.3 Beratung und Unterstützung	18

3.3	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern allgemein	19
4.	CONTROLLING	20
5.	TOCHTERUNTERNEHMEN	20
5.1	Kultur Herford gGmbH	21
6.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	22

Vorwort

**„Ich beschäftige mich nicht mit dem, was getan worden ist.
Mich interessiert, was getan werden muss“**

Marie Curie (1867 -1934)

Nobelpreisträgerin Physik (1903) und Chemie (1911)

Genauso macht es der hier vorliegende Gleichstellungsplan der Hansestadt Herford in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. Die Beschäftigtenanalyse zeigt, ganz oben in der Verwaltungsspitze, in einigen Bereichen des techn. Dienstes sowie im feuerwehrtechnischen Dienst sind Frauen noch unterrepräsentiert.

In den genannten Bereichen zu einer gleichberechtigteren Teilhabe beider Geschlechter zu kommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter zu erreichen, ist also unsere Aufgabe für die nächsten Jahre.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten, Frauen wie Männer.

Für die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion gehört der Plan selbstverständlich zu den Grundlagen ihrer Arbeit.

Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit wurde der Gleichstellungsplan im Vergleich zu den Vorjahren etwas „gestrafft“, indem z.B. auf das Wiederholen gesetzlicher Regelungen verzichtet wurde.

Tim Kähler
(Bürgermeister)

Karola Althoff-Schröder
(Gleichstellungsbeauftragte)

Präambel

“Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.”

Artikel 3, Abs. 2 Grundgesetz

Diesen Verfassungsgrundsatz zu verwirklichen, ist das Ziel.

Um es zu erreichen

- werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden.

Um den Verfassungsgrundsatz von der Gleichberechtigung zu verwirklichen, legt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) grundlegende Ziele und Maßnahmen fest.

Link zum Gesetz:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Der Gleichstellungsplan (GLP) der Hansestadt Herford konkretisiert die Ziele und Maßnahmen auf örtlicher Ebene.

1. BESTANDSAUFNAHME, ANALYSE UND PROGNOSE

1.1 Grundlagen

Eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ist die Grundlage des Gleichstellungsplans (§6 Abs.2 LGG).

Während sich der Stellenplan lediglich auf die Verwaltungsstruktur bezieht, betrachtet der GLP die tatsächlich beschäftigten Personen.

	tatsächlich Beschäftigte	davon Frauen	Anteil der Frauen
Beamtinnen und Beamte	164	85	52 %
Tariflich Beschäftigte	550	397	72 %
Auszubildende	36	24	67 %
Summe	750	506	68 %

Grundlage für die Datenanalyse sind die am 01.09.2017 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewesen. Miteinbezogen wurden:

- die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart haben und sich in der aktiven Phase der Altersteilzeit befanden.
- Altersteilzeitler/innen, die im Teilzeitmodell beschäftigt werden, wurden den Teilzeitbeschäftigten zugerechnet.
- die zu städtischen Tochterunternehmen abgeordneten Beamtinnen und Beamten und
- die Mitarbeitenden des IAB.

1.2 Ermittlung des Frauenanteils in der Beschäftigtenstruktur

Um Zielvorgaben formulieren zu können, sind zunächst die Bereiche zu ermitteln, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Beschäftigten wurden hierzu im ersten Schritt den folgenden vier Bereichen zugeordnet:

- Nichttechnischer Dienst
- Sozial- und Erziehungsdienst, inklusive Kindertageseinrichtungen
- Technischer Dienst
- Feuerwehrtechnischer Dienst sowie Krankentransport und Rettungsdienst

Innerhalb der vier o.g. Bereiche erfolgte anschließend eine Differenzierung hinsichtlich der Besoldungs- und Entgeltgruppe. Zwischen den Beschäftigtengruppen Beamte und tariflich Beschäftigte wurde **nicht differenziert**, da die Tätigkeiten bei der Hansestadt Herford mit sehr wenigen Ausnahmen von beiden Berufsgruppen alternativ wahrgenommen werden können.

1.2.1 Nichttechnischer Dienst / Kernverwaltung

Besoldungs- gruppe	Beschäftigte	2017 davon	Anteil der	Anteil der
Entgeltgruppe	insgesamt	Frauen	Frauen	Frauen 2013
A 16 / EG 15a	0	0	0 %	0 %
A 15 / EG 15	1	0	0 %	0 %
A 14 / EG 14	5	1	20 %	0 %
A 13 / EG 13	7	4	57 %	67 %
Höherer Dienst	13	5	38 %	18 %
A 13 / EG 12	4	1	25 %	50 %

Gleichstellungsplan

A 12 / EG 11	20	12	60 %	42 %
A 11 / EG 10	48	34	71 %	62 %
A 10 / EG 9c	17	15	88 %	75 %
A9 / EG 9b	15	10	67 %	88 %
Gehobener Dienst	104	72	69 %	62 %
A 9 / EG 9a	31	24	77 %	81 %
A 8 / EG 8	64	50	78 %	75 %
A 7 / EG 6-7	64	54	84 %	88 %
A6 / EG 5	14	12	86 %	69 %
Mittlerer Dienst	173	140	81 %	80 %
EG 1-4	1	1	100 %	0 %
Einfacher Dienst	1	1	100 %	0 %
Gesamtsumme	291	218	75 %	71 %

1.2.1.1 Höherer Dienst (neu : Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)

Im aktuellen Planungszeitraum ist davon auszugehen, dass die 50% - Quote erreicht werden kann.

1.2.1.2 Gehobener Dienst (neu : Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

Festzustellen ist, dass im gehobenen nichttechnischen Dienst Frauen nur noch in der Gruppe A 13 / EG 12 unterrepräsentiert sind.
Für den neuen Planungszeitraum wird angestrebt, hier eine Zielquote von 33 % zu erreichen.

Zur Erreichung der Zielvorgabe werden die im **LGG** genannten Ausschreibungsregeln als ausreichend angesehen.

1.2.1.3 Mittlerer Dienst (neu : Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)

Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich 81 % der Beschäftigten.
Auch in den Spitzenämtern des mittleren Dienstes sind die Frauen nicht unterrepräsentiert. Da nicht zu erwarten ist, dass sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf unter 50 % verringern wird, müssen keine Ziele formuliert werden.

1.2.2 Sozial- und Erziehungsdienst inklusive Kindertageseinrichtungen

Der Anteil der Frauen beträgt hier deutlich über 50 % in jeder Entgeltgruppe. In den Entgeltgruppen S 3 / S 4 / S 8b / 9a / S 11b / S 12 / S 13 / S 16 / S 17 sind nur Frauen beschäftigt.

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
S 17	4	4	100 %
S 16	2	2	100 %
S 15	11	7	64 %
S 14	21	17	81 %
S 13	3	3	100 %
S 12	2	2	100 %
S 11b	7	7	100 %
9a	1	1	100 %
S 8b	14	14	100 %
S 8a	46	44	96 %
S 4	2	2	100 %
S 3	19	19	100 %
Gesamtsumme	132	122	92 %

Die überwiegende Anzahl der Arbeitsplätze in den Kindertagesstätten, auch die Einrichtungsleitungen, sind mit Frauen besetzt.

Regelmäßig gehen für diesen Bereich Initiativ-Bewerbungen bei der Hansestadt Herford ein. Im vergangenen Planungszeitraum waren darunter auch Bewerbungen von Männern. Durch Angebote für Jungen am „Boys day“, bei denen sie die Arbeit im Erziehungsbereich kennen lernen können, sollen junge Männer verstärkt auf dieses Berufsfeld aufmerksam gemacht werden.

1.2.3 Technischer Dienst

In der nachfolgenden Übersicht sind die technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und des IAB erfasst.

Besoldungsgruppe Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	2017 davon Frauen	Anteil der Frauen	Frauenanteil 2013
A 16 / EG 15a	0	0	0 %	0 %
A 15 / EG 15	0	0	0 %	0 %
A 14 / EG 14	3	2	67 %	67 %
A 13 / EG 13	0	0	0 %	0 %
Höherer Dienst	3	2	67 %	67 %
A 13 / EG 12	5	0	0 %	0 %
A 12 / EG 11	14	7	50%	38 %
A 11 / EG 10	18	8	44 %	63 %
A 10 / EG 9c	0	0	0 %	50 %
A9 / EG 9b	4	1	25 %	
Gehobener Dienst	41	16	39 %	48 %
A 9 / EG 9a	8	2	25 %	23 %
A 8 / EG 8	12	4	33 %	38 %
A 7 / EG 6-7	27	6	22 %	11 %
A6 / EG 5	11	0	0 %	12 %
Mittlerer Dienst	58	12	21 %	21 %
EG 1-4	103	100	97 %	100 %
Einfacher Dienst	103	100	97 %	100 %
insgesamt	205	130	63 %	66 %

1.2.3.1 Gehobener technischer Dienst (neu : Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)

Die Quote von 50 % ist im Bereich A 12/EG 11 bereits erreicht und im Bereich A11/EG10 annähernd. In den anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind die Frauen allerdings deutlich unterrepräsentiert.

Im Planungszeitraum werden im gehobenen technischen Dienst planbar keine Stellen frei. Sollten externe Stellenbesetzungen notwendig sein, wird der Aspekt Frauenförderung beachtet.

1.2.3.2 Mittlerer technischer Dienst (neu : Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)

Im mittleren technischen Dienst sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert. Auch in diesem Bereich ist keine Fluktuation zu erwarten.

Da im technischen Dienst nur sehr begrenzt hausintern ausgebildet wird, werden die Stellen in diesem Bereich in der Regel extern ausgeschrieben. Bei Stellenbesetzungen sollen unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben bevorzugt Frauen berücksichtigt werden, bis in diesem Bereich gleich viele Frauen wie Männer arbeiten.

1.2.3.3 Einfacher Dienst

Der einfache Dienst beinhaltet überwiegend den Reinigungsbereich; hier waren zum Stichtag fast nur Frauen tätig.

1.2.4 Feuerwehrtechnischer Dienst sowie Krankentransport / Rettungsdienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist traditionell mit Männern besetzt. Im Bereich des Krankentransportes und Rettungsdienstes ist jedoch eine leichte Trendwende zu verzeichnen.

Es bewerben sich hier zunehmend Frauen. Aktuell stellt sich die Beschäftigtenstruktur wie folgt dar:

Feuerwehrtechnischer Dienst:

Art des Dienstes	Anzahl Mitarbeiter	davon Frauen
höherer Dienst	-	-
gehobener Dienst	2	0
mittlerer Dienst	36	1

Rettungsdienst:

Art des Dienstes	Anzahl Mitarbeiter	davon Frauen
Höherer Dienst	-	-
Gehobener Dienst	1	0
Mittlerer Dienst	31	8
Einfacher Dienst	13	3

Es wird auch weiterhin angestrebt, qualifizierte Bewerberinnen einzustellen und damit den prozentualen Frauenanteil in beiden Bereichen kontinuierlich zu erhöhen.

Positiv anzumerken ist, dass sich der Feuerwehrbereich in den vergangenen Jahren immer am „Girls Day“ beteiligt hat und so Mädchen und junge Frauen für dieses Berufsfeld interessieren konnten.

1.3 Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen

	Besetzte Leitungs- stellen insgesamt	2017 davon mit Frauen	Frauenan- teil	2013
Beigeordnete	3	1	33 %	
Abteilungen/ SB	13	6	46 %	33 %
Stellv. Abteilungslei- tung/Teamleit ungen	15	10	67 %	33 %
Summe	31	17	55 %	30 %

**In der Gesamtheit der Leitungsfunktionen sind die Frauen
nicht mehr unterrepräsentiert.**

Bei einer unveränderten Struktur ist im Geltungszeitraum nur mit geringer Fluktuation in diesem Bereich zu rechnen. Wenn es zu Neubesetzungen kommt, gilt das generelle Ziel, alle Leitungsfunktionen möglichst mit gleich viel Frauen und Männern zu besetzen.

1.4 Ermittlung des Frauenanteils im Bereich der Auszubildenden

Zum Stichtag waren 41 Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, für die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen gelten, in den unterschiedlichsten Bereichen der Hansestadt Herford und des IAB beschäftigt. 66 % davon sind weiblich. Der Trend der Vorjahre, dass sich insbesondere junge Frauen bei der Hansestadt bewerben, hält an.

1.5 Teilzeit allgemein und Anteil der Männer bei den Teilzeitbeschäftigten

Bereich	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäf- tigte insgesamt	davon mindes- tens ½ Stelle	Weniger als ½ Stelle
Nichttechnischer Dienst	294	128	87	41
Technischer Dienst	205	119	102	17
Sozialdienst	41	24	24	0
Feuerwehrtechnischer Dienst	83	7	7	0
Kindertageseinrichtun- gen	91	35	35	0
Summe	714	313	255	58

Es bleibt festzustellen, dass der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten, Frauen sind. In der Regel wird die Teilzeitbeschäftigung gewählt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können (Work-life-balance).

Bereich	Beschäftigte insgesamt	davon Teilzeit	Anteil	davon Männer	Anteil der Männer
Nichttechnischer Dienst	294	128	44 %	9	7 %
Technischer Dienst	205	119	58 %	4	3 %
Sozialdienst	41	24	59 %	3	13 %
Feuerwehrtechn. Dienst / Rettungsdienst	83	7	9 %	6	86 %
Kindertageseinrichtungen	91	35	38 %	0	0 %
Summe	714	313	44 %	22	7 %

1.6 Tele-/Heimarbeit

Zur besseren Vereinbarkeit ermöglicht die Hansestadt Herford den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alternierende Tele-/bzw. Heimarbeit.

Auf Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genehmigt werden, bis zu 40% ihrer individuellen Arbeitszeit Zuhause zu erbringen.

Einzelheiten sind der Dienstvereinbarung über die alternierende Tele-/bzw. Heimarbeit bei der Hansestadt Herford zu entnehmen.

Zum Stichtag machten 5 Mitarbeiterinnen von dieser Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung Gebrauch.

1.7 Beurlaubte Beschäftigte

Alle zum Stichtag beurlaubten Beschäftigten sind Frauen. Die meisten von ihnen nutzen die Möglichkeiten der Beurlaubung im Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern. Aber es sind nicht immer nur Frauen – in den vergangenen 3 Jahren haben auch 7 Männer von der Möglichkeit der Arbeitsreduktion oder Beurlaubung durch Elternzeit Gebrauch gemacht.

Dieses Thema wird unter der Gliederungsziffer 3.3 „Maßnahmen zur Erreichung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ vertieft.

2. ZIELVORGABEN FÜR DIE HANSESTADT HERFORD

Die Hansestadt Herford setzt sich aufgrund der vorangegangenen Bestandsaufnahme und Prognose für die kommenden 4 Jahre folgende Ziele:

- Erhöhen des Frauenanteils in den Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Förderung und Bewahrung eines möglichst ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in jedem Bereich
- Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Fördern der Chancengleichheit von Frau und Mann

Zum Erreichen der Ziele legt die Hansestadt Herford die nachfolgenden Maßnahmen fest.

3. MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELVORGABEN

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

3.1.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Frauen sind bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Stellenbesetzungen und Beförderungen in den Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer sind, **bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Nach diesem Grundsatz ist so lange zu handeln, bis in allen Führungsfunktionen und den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen gleich viel Frauen wie Männer arbeiten (§7 LGG)

Diese gesetzliche Regelung ist die Kernbestimmung im Bereich der Gleichstellungsarbeit und daher besonders zu beachten!

Unterstützung bei der Umsetzung der gesetzlichen Forderung bieten die Gleichstellungsstelle, der Personalrat und die Haupt- und Personalabteilung.

- a) Von diesen Grundsätzen darf auch dann nicht abgewichen werden, wenn die geeignete Person mit reduzierter Arbeitszeit zur Verfügung steht. In einem solchen Fall sind, wie in den letzten Jahren positiv praktiziert, ergänzende organisatorische oder personelle Maßnahmen zu treffen. (§13 Abs. 4 LGG)
- b) **Es ist Aufgabe der Führungskräfte, Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen.**
Dies kann z.B. wie folgt geschehen:

- durch das Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen,
- das Hinweisen auf ausgeschriebene Stellen, welche sie der entsprechenden Kollegin zutrauen,
- oder auch dadurch, dass Vorgesetzte ein offenes Ohr für die Vorstellungen und Zukunftspläne ihrer Mitarbeiterinnen haben.

In **verbindlich zu führenden** Jahresgesprächen können diese Punkte besprochen und bei der zukünftigen Verwendung der Kollegin berücksichtigt werden.

- c) Frauen sollen auch bei der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen (auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist) bei gleicher Eignung so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionsebenen und Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Durch Verantwortungsübertragung wird einer Person die Möglichkeit gegeben, sich in bestimmten (neuen) Situationen zu bewähren und persönliche Stärken präsentieren zu können.

- d) Menschen, die erstmalig eine Aufgabe mit ausgeprägter Führungsverantwortung übernehmen, sind über die Möglichkeit eines zeitlich befristeten Coachings zu informieren.

- e) Das von der Gleichstellungsbeauftragten initiierte Netzwerk für Frauen, die in eine Leitungs- bzw. Führungsposition innehaben, wird weitergeführt. Die Netzwerktreffen finden mindestens zweimal jährlich statt.

- f) Frauen, die Führungsverantwortung anstreben, sollen durch die Beteiligung an Mentoring-Programmen unterstützt werden.

- g) Eine abweichende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu Personalentscheidungen im gehobenen und höheren Dienst wird dem Rat rechtzeitig vor dessen Entscheidung zur Kenntnis gegeben.

3.1.2 Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

Im LGG werden Vorgaben für die Bereiche Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien gemacht. Grundsätzlich sind alle zu besetzende Stellen dezernatsübergreifend intern und /oder extern auszuschreiben, sofern nicht besondere Gesichtspunkte (z.B. Übernahme von Auszubildenden und Rückkehr von Beurlaubten) ein Abweichen rechtfertigen.

- a) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen/ Männer unterrepräsentiert sind, sind mit folgenden Zusätzen zu versehen:

- **Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.**

(Für Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind)

- **Bewerbungen von Männern sind ausdrücklich erwünscht.**

(Für Bereiche in denen Männer unterrepräsentiert sind)

- b) Falls nicht nachweislich zwingende dienstliche Belange dies ausschließen, muss in alle Stellenausschreibungen grundsätzlich der Satz:

- **Die Ausschreibung richtet sich in gleicher Weise an Teil- und Vollzeitkräfte.**

- c) Bei einer Stellenausschreibung für eine Führungsposition, werden Kenntnisse über gesetzliche Grundlagen der Frauenförderung erwartet.

In das Anforderungsprofil wird zusätzlich die Anforderung **„Genderkompetenz/ Kenntnisse in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern“** als gleichwertiges Auswahlkriterium aufgenommen. Im Auswahlverfahren werden die Kenntnisse und Kompetenzen durch Fragen zum Themenbereich Gleichstellung/Gender überprüft.

- d) Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über Stellenausschreibungen rechtzeitig informiert werden. Das gilt auch für Beurlaubte und Frauen, die sich im Mutterschutz befinden.

- e) Frauen sollen **durch positives Feedback** ermutigt werden, sich um Stellen zu bewerben, die eine Beförderung ermöglichen, damit sie in Zukunft in größerer Zahl bei der Vergabe leitender Positionen berücksichtigt werden können. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte.

3.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Grundsätzliches zu Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung regelt das LGG. Die Hansestadt Herford ergreift **darüber hinaus** folgende Maßnahmen:

3.2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Teilzeit

- a) Die Hansestadt Herford ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, wobei nach Absprache individuelle Bedürfnisse und dienstliche Belange berücksichtigt werden sollen. Näheres ist in einer entspr. Dienstvereinbarung geregelt.
- b) Bei der Hansestadt Herford ist es für die Beschäftigten auch möglich, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause zu erledigen. Näheres wird in der Dienstvereinbarung zur alternierenden Tele-/ bzw. Heimarbeit geregelt.
- c) Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze in Teilzeit besetzbar. Ausnahmen benötigen eine nachvollziehbare Begründung. Die Hansestadt Herford erklärt ausdrücklich, dass sie Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen positiv gegenübersteht. Im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit wird begrüßt, wenn auch Männer von den Möglichkeiten der Arbeitsreduktion und Beurlaubung Gebrauch machen.
- d) Bewerbungen von Teilzeitkräften um freie Stellen werden von der Gleichstellungsstelle und der Personalabteilung unterstützt.
- e) Beschäftigte, die eine Arbeitszeitverkürzung beantragen, werden von der Personalabteilung auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die einhergehende Minderung der Altersbezüge, hingewiesen.
- f) Beim Einsatz von Teilzeitkräften ist die zu erledigende Arbeit von der Leitung so zu organisieren, dass sie in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit erledigt werden kann.
- g) Teilen sich Teilzeitbeschäftigte eine Stelle, ist die Führungskraft verpflichtet, die Teilung in Absprache mit den Teilzeitbeschäftigten zu organisieren.
- h) Das Besprechungsmanagement im dienstlichen Alltag ist grundsätzlich so zu organisieren, dass die Teilzeitkräfte teilnehmen können. Sie sind, falls das nicht möglich ist, gleichberechtigt in den Informationsfluss einzubinden.

- i) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden bei der Stadt im Grundsatz nicht eingegangen. Einzelne Ausnahmen bedürfen der gesonderten Begründung.

3.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- a) Allen Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird generell stattgegeben. Hieraus dürfen den Beschäftigten keinerlei persönliche Nachteile entstehen.
- b) Allen beurlaubten Beschäftigten steht die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen offen. Sie werden von der Personalverwaltung unaufgefordert über das interne Fortbildungsprogramm informiert. Dies soll ihnen einen kontinuierlichen Anschluss an das geforderte Qualifikationsniveau gewährleisten und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Entstehende Fahrtkosten werden nach den für Dienstreisen üblichen Abrechnungsgrundsätzen erstattet. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese vom Arbeitgeber zu erstatten.
- c) Bereits bei der Antragstellung auf Beurlaubung/ Teilzeit bietet die Personalverwaltung individuelle Beratungsgespräche an, in denen z.B. folgende Themen angesprochen werden können:
- gezielte Rückkehrüberlegungen,
 - die Übertragbarkeit/ Gestaltung von Elternzeit/ Pflegezeit, usw.
 - die individuelle "Karriereplanung",
 - Auswirkungen auf die Altersversorgung
 - Teilzeitarbeit während der familiär bedingten Beurlaubung
 - und die Kontaktpflege allgemein.

3.2.3 Beratung und Unterstützung

Bei dem Spagat zwischen Familie und Beruf können immer wieder Situationen auftreten, die das fein austarierte Gleichgewicht stören, z.B. Krankheit von zu betreuenden Familienangehörigen, Unterrichtsausfälle bei den Kindern, notwendige Dienstreisen usw. Um den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in solchen Situationen Unterstützung und Hilfe zu geben, beteiligt sich die Hansestadt Herford, ebenso wie weitere Fir-

men im Kreis Herford, an der Servicestelle „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (VFB) .

Die Servicestelle VFB vermittelt qualifizierte Angebote, die helfen, den Beruf uneingeschränkt ausüben zu können. Die Vermittlung der VFB ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos.

Im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans ist ferner zu prüfen, ob die Einrichtung einer Betriebskindertagesstätte für die Stadtverwaltung Herford möglich ist.

3.3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern allgemein

- a) Im dienstlichen Schriftverkehr, in Vordrucken, Satzungen, Vorlagen etc. ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten (§ 4LGG).
Sollten bei der Umsetzung Probleme auftreten, ist die Gleichstellungsstelle gern bereit, Formulierungsvorschläge zu machen.
- b) Die Stadtverwaltung stellt sicher, dass ihre Mitarbeiterinnen gezielt durch ausdrückliche Ansprache und/oder Ausschreibung auf zentrale und dezentrale Fortbildungen zeitnah aufmerksam gemacht werden. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte, Beurlaubte und Frauen, die sich im Mutterschutz befinden.
- c) Neben allgemein unterbreiteten Fortbildungsangeboten soll in den nächsten vier Jahren weiterhin jährlich mindestens ein Seminar speziell für Frauen (z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Wiedereinstieg in den Beruf etc.) intern angeboten werden. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an fachbezogenen Ganztagsfortbildungen gilt als Arbeitszeit. Falls inhaltlich möglich, sollen interne Fortbildungen auch als Teilzeitseminare angeboten werden
- d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ohne Verwaltungsausbildung, wird die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I angeboten. Wenn sie teilnehmen, werden sie durch die Haupt- und Personalabteilung und ihre Vorgesetzten unterstützt.
- e) Die Erfüllung des Verfassungsauftrags des Art. 3 II GG ist besonders Aufgabe der Leitungskräfte.
Um die Vorgesetzten für die Gleichstellungsthematik zu sensibilisieren, soll für diesen Personenkreis ein entsprechendes Seminar mindestens einmal im Geltungszeitraum dieses GLP durchgeführt werden.

Ferner wird während der Geltungsdauer des aktuellen GLPs das Themengebiet „Gleichstellung“ kontinuierlich in die intern stattfindenden Fortbildungen zur „Personalführung“ integriert.

- f) In der Stadtverwaltung soll bei der Erstellung von Statistiken, Erhebungen und Analysen, überlegt werden, ob eine geschlechtsspezifische Erfassung sinnvoll, leistbar und steuerungsrelevant ist (z.B. als Grundlage für Personal-, Infrastruktur-, Angebots- und/ oder Finanzentscheidungen).
- g) Damit auch den als Reinigungskräften beschäftigten Frauen die Teilnahme an einer Fortbildung ermöglicht wird, soll einmal im Geltungszeitraum des GLP eine Fortbildung für diesen Personenkreis angeboten werden.
- h) Der IAB bietet den Reinigungskräften regelmäßig die Möglichkeit an, sich zu Hauswärterinnen zu qualifizieren.

4. CONTROLLING

- a) Damit kontinuierlich reflektiert wird, wie und mit welchem Erfolg die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umgesetzt werden, ist eine begleitende Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Haupt- und Personalabteilung, der Gleichstellungsstelle und des Personalrates, eingerichtet. In der Arbeitsgruppe sollen weiterhin auch allgemeine Fragen der Gleichstellung thematisiert werden.
- b) Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur ist von der Haupt- und Personalabteilung fortzuschreiben und mit den Zielen des GLP abzugleichen (§5, Abs.7 LGG). Zudem soll bei allen Leitungsfunktionen und den Besoldungsgruppen ab A 12 jährlich ein Bericht über die aktuelle Beschäftigtenstruktur erstellt und der AG GLP zur Kenntnis gegeben werden.

5. TOCHTERUNTERNEHMEN

Der Gesellschaftsvertrag der Kultur Herford gGmbH enthält folgende Formulierung:

„Die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes – in aktueller Fassung – sollen unter Beachtung der Besonderheiten der Kultur Herford gGmbH angewandt werden.“

5.1 Kultur Herford gGmbH

Aufgrund dieser Verpflichtung wird nachstehend über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 2006 gegründeten Kultur Herford gGmbH kurz berichtet. Aufgeführt werden in der nachfolgenden Übersicht die tariflich Beschäftigten; die zugewiesenen Beamten werden bei der Kernverwaltung geführt. Einbezogen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Musikschule, Theater, Bibliothek, Daniel-Pöppelmann-Haus sowie die GmbH-Verwaltung. Die Geschäftsführung der Kultur Herford gGmbH wendet weiterhin - wie im Gesellschaftsvertrag vereinbart - das LGG an.

		2017			2013
Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen	Anteil der Frauen
EG 12		1	0	0%	
EG 11		3	2	67%	67%
EG 10		2	2	100%	50%
EG 9		28	15	54%	62%
davon	EG 9c	0	0	0%	
	EG 9b	24	14	58%	
	EG 9a	4	1	25%	
Gehobener Dienst		34	19	55,88%	61%
EG 9		0	0	0%	0%
EG 8		2	1	50%	100%
EG 7		1	1	100%	100%
EG 6		9	9	100%	100%
EG 5		5	4	80%	75%
EG 4 - EG 1		8	8	100%	100%
davon	EG 4	2	2	100%	
	EG 3	2	2	100%	
	EG 2	2	2	100%	
	EG 2Ü	1	1	100%	
	EG 1	1	1	100%	
Mittlerer Dienst		25	23	92,00%	88%

Gleichstellungsplan

Beschäftigte gesamt	59	42	71,19%	73%
zzgl. Auszubildende (und Azubi in Verbund- ausbildung)	1 (+ 1)	0	0,00%	50%
Beschäftigte gesamt einschl. Auszubildende	60	42	70,00%	72%

6. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2018 in Kraft.