



Gleichstellung
STADT HATTINGEN



Gleichstellungsplan

für die Stadtverwaltung Hattingen 2022 - 2025

Inhaltsverzeichnis

A Vorwort

B Einleitung

C Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

D Personalauswahlverfahren

E Prognose zur Personalfluktuation

F Zielvorgaben und Maßnahmen

G Statistiken

A Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Hattingen vorstellen zu können.

6. Gleichstellungsplan 2022 – 2025

Inzwischen ist es die 6. Fortschreibung. Mithilfe der bisherigen Gleichstellungspläne ist in der Vergangenheit viel für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung erreicht worden. Trotz der umgesetzten Maßnahmen besteht allerdings weiterhin Handlungsbedarf. Der vorliegende Gleichstellungsplan 2022 – 2025 soll dazu beitragen bereits vorhandene Strukturen und Maßnahmen zu ergänzen und zu erweitern.

Unser Ziel

Im Sinne des Verfassungsauftrags des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist es uns wichtig, die Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiter umzusetzen. Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen das Potenzial aller Menschen besser zu verwirklichen und günstige Bedingungen für alle Beschäftigten der Stadt Hattingen zu schaffen, um berufliche und private Herausforderungen noch besser ausbalancieren zu können.

Gegenstand des Gleichstellungsplans

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen

- zu gendergerechten Personalauswahlverfahren
- zu Ausbildung und Fortbildung
- zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen
- sowie zum Abbau von Unterrepräsentanzen.

Der Gleichstellungsplan ist somit ein zentrales Instrument einer Personalplanung und Personalentwicklung. Die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird gelingen, wenn nicht nur die Führungskräfte, sondern alle Beschäftigten dieses als Gemeinschaftsaufgabe verstehen.



Dirk Glaser
Bürgermeister



Katrin Brüninghold
Gleichstellungsbeauftragte

B Einleitung

Zur Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Männern und Frauen benennt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) folgende Ziele:

Ziele des LGG

- Die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.
- Den Abbau von Diskriminierungen.

Die Auslegung des Gesetzes muss sich an diesen Messgrößen orientieren. Die Umsetzung des Gesetzes ist eine besondere Aufgabe aller Dienstkräfte mit Leitungsfunktion (Führungskräfte). Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags.

Überprüfung des Gleichstellungsplanes

Nach spätestens zwei Jahren ist in einer Überprüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Falls nicht, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. anzupassen.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Hattingen. Der Gleichstellungsplan gilt nach Beschluss durch den Rat für den Zeitraum von 4 Jahren.

C Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

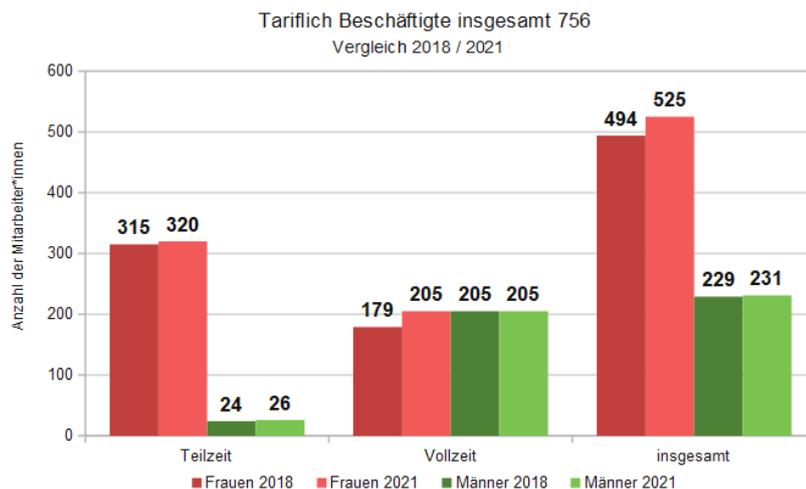
Grundsätzliche Analyse

Die Beschäftigtenstruktur insgesamt

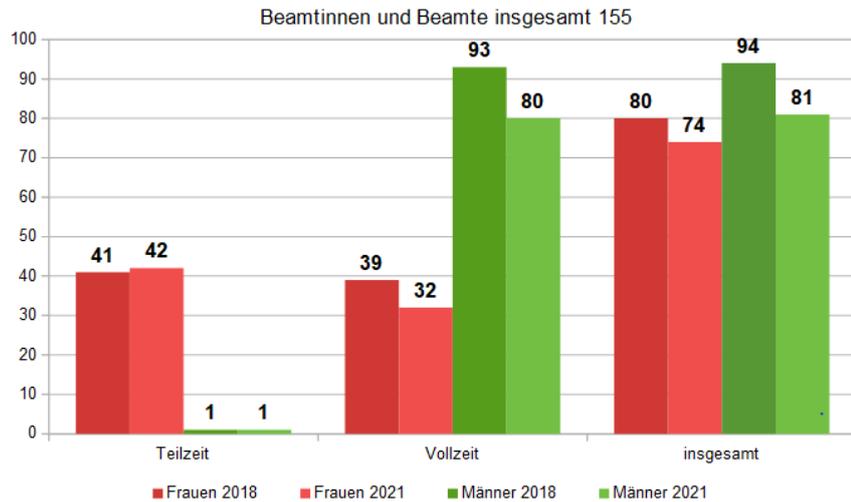
Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur zum 1.1.2021 ergab in weiten Bereichen keine Änderungen.

Einzelheiten zur Datenlage entnehmen Sie bitte den folgenden Balkendiagrammen:

Tariflich Beschäftigten

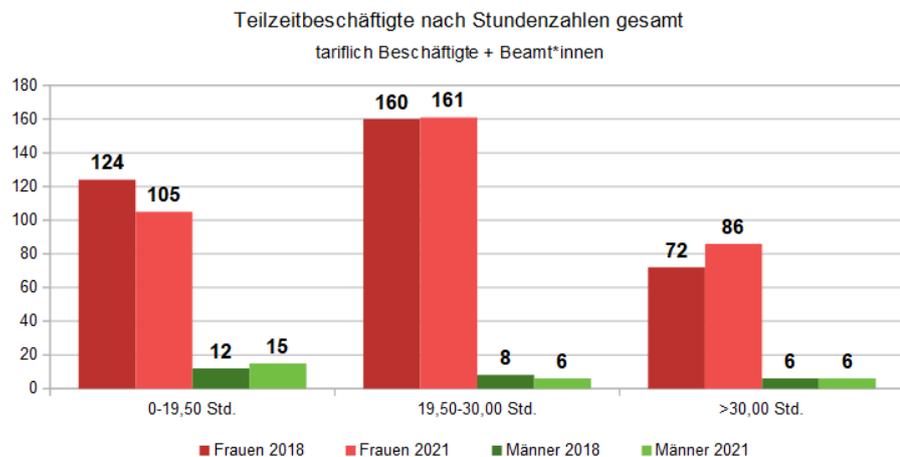


Beamtinnen und Beamte



Insgesamt ist die Gesamtzahl der bei der Stadt Hattingen beschäftigten Personen nicht signifikant von 897 auf 911 Personen angestiegen. Die Verteilung zwischen Männern und Frauen hat sich ebenfalls kaum geändert: Der Frauenanteil ist bei den tariflich Beschäftigten von 64% auf 66 % gestiegen, bei den Beamt*innen hat sich das Verhältnis von 46 % Frauen zu 54 % Männern auf 48 % Frauen zu 52 % Männer verändert.

Die Teilzeitbeschäftigung



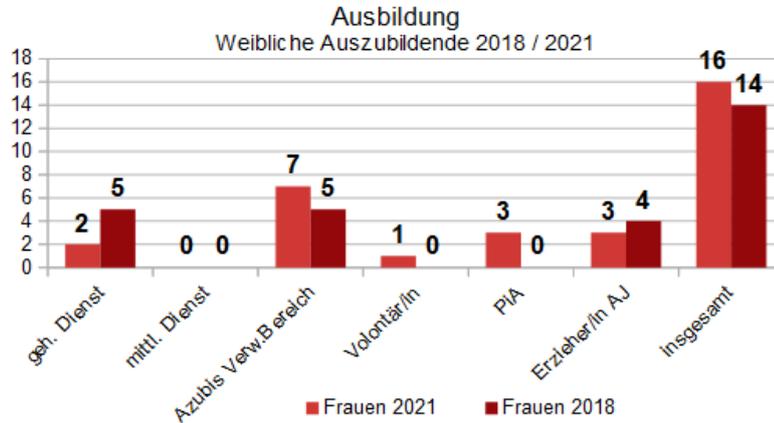
Fazit zur Teilzeit

Der Anteil der Frauen, die in geringem Umfang einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (19,50 Stunden) ist von vormals 35 % auf 29 % gefallen. Demgegenüber ist der Anteil der Frauen, die über 30 Stunden Teilzeit arbeiten von 20 % auf 25 % gestiegen. Auch in der Stadt Hattingen zeichnet sich also der Trend ab, dass Frauen in größerem Stundenumfang der Teilzeitarbeit nachgehen. Es liegt nahe, dass dies auch in der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Beispiel durch die vermehrte Inanspruchnahme von Home Office Zeiten begründet ist.

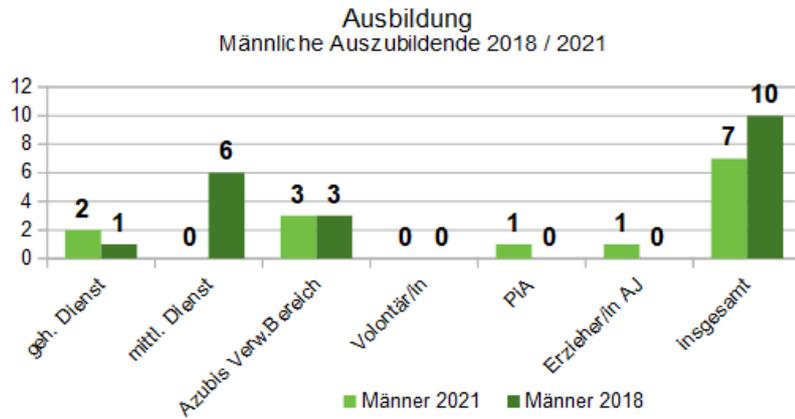
Auszubildenden

Bei der Stadt Hattingen wird nach wie vor bedarfsgerecht ausgebildet, so dass es hier aus diesem Grunde zu Verschiebungen kommt. Der Übersichtlichkeit halber haben wir die Auszubildenden getrennt nach Geschlecht grafisch dargestellt:

Weibliche Auszubildende



Männliche Auszubildende

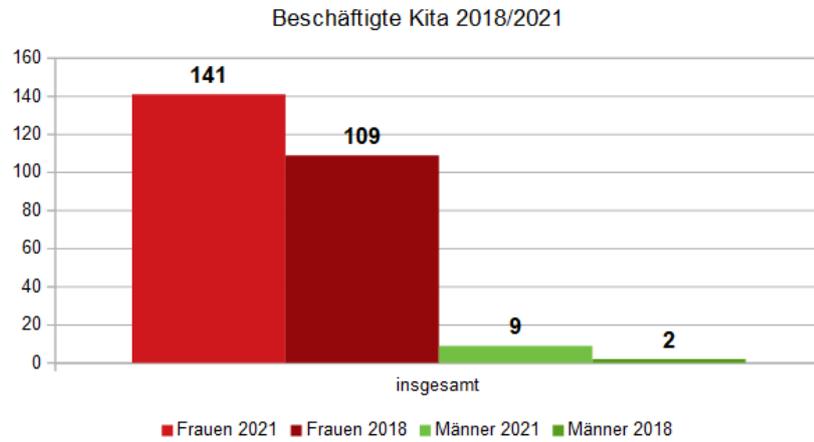


Allerdings ist hier zu verzeichnen, dass sich der Anteil der Frauen in der Ausbildung zum gehobenen Dienst von 5 auf 2 verringert hat, demgegenüber 10 statt bislang 5 Frauen die Ausbildung der allgemeinen Verwaltung durchlaufen. Dies muss gerade im Hinblick auf eine zu beseitigende Unterrepräsentanz von Frauen in hohen Führungspositionen im Auge behalten werden.

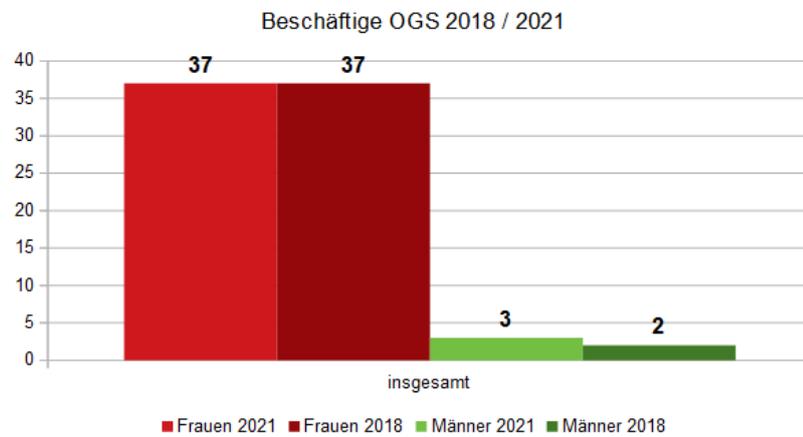
Erziehungs- und Sozialdienste

In den Erziehungs- und Sozialdiensten besteht nach wie eine große Überrepräsentanz von Frauen:

Beschäftigte in der Kita

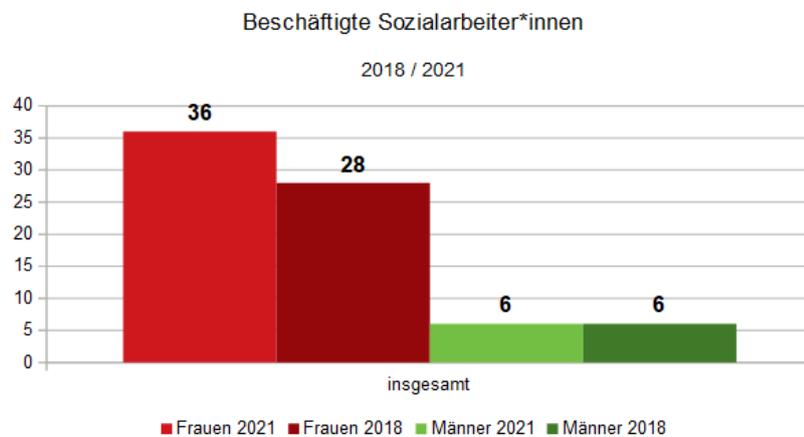


Beschäftigte in der OGS



Die Stadt Hattingen ist bemüht, in Personalauswahlverfahren aus den bekannten Gründen auch männliche Erzieher zu akquirieren.

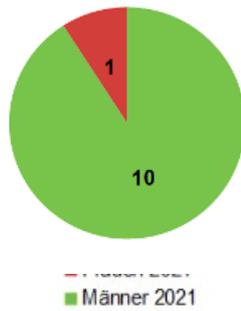
Beschäftigte Schulsozialarbeiter*innen



Es ist auffällig, dass im Bereich der Sozialarbeiter*innen die Spitzenpositionen wiederum vorwiegend mit Männern besetzt sind.

**Beschäftigte
in der IT**

Informationstechnik



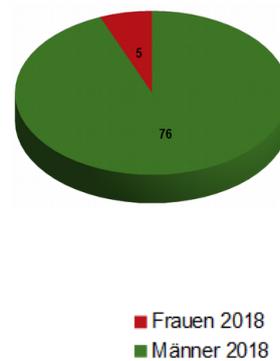
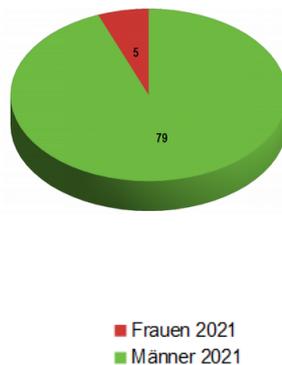
Bei der IT bleibt der Anteil an Frauen konstant bei 1 Person. Es ist bislang nicht gelungen, mehr Frauen als Beschäftigte für diesen Bereich der Stadt Hattingen zu gewinnen.

Wir haben allerdings eine Auszubildende zur Informatikkauffrau gewinnen können, die ihre Ausbildung zum 01.09.2019 begonnen hat.

**Manuelle
Diensten**

Manuelle Dienste

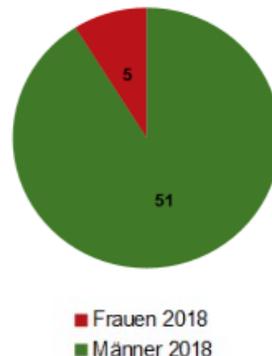
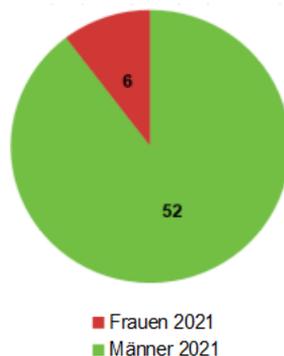
Wie beide Tortendiagramme zeigen, stagniert der Anteil der Frauen in diesem Berufsfeld mit 5 Frauen zu 76 Männern in 2018 und 79 Männern in 2021.



**Die Situation bei
der Feuerwehr
gesamt**

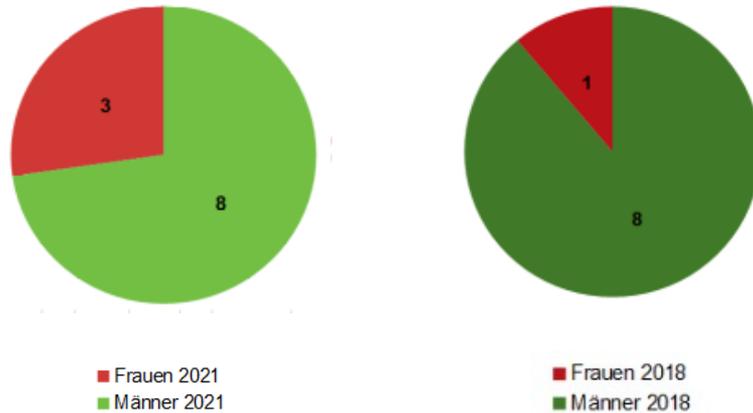
Feuerwehr

Insgesamt sind bei der Feuerwehr in beiden Laufbahngruppen sowohl in 2018 als auch in 2021 lediglich circa 10 % Frauen beschäftigt:



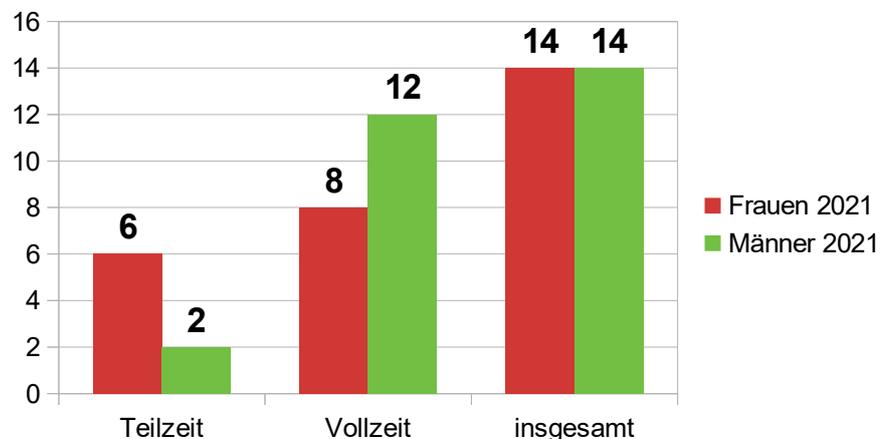
Bei der Feuerwehr waren die Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt erfolgreich: Hier gelang es, den Anteil der Frauen auf 27 % zu erhöhen.

Die Situation in der Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt



Weibliche und männliche Beschäftigte in Teilzeit und Vollzeit

Beschäftigte im Bereich Ingenieurwesen



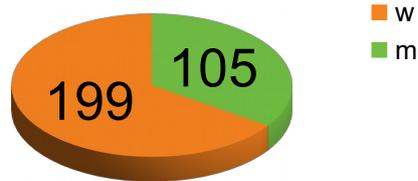
Erstmalig weisen wir auch den Bereich des Ingenieurwesens aus. In diesem traditionell von Männern dominierten Bereich sind insgesamt 28 Personen beschäftigt, von denen die Hälfte Frauen sind. Auch in diesem Bereich gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Gewährung von Teilzeit. Jedoch besteht auch hier der ganz überwiegende Teil der Teilzeitkräfte aus Frauen.

D Personalauswahlverfahren

In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Anstieg an durchgeführten Personalauswahlverfahren zu verzeichnen. Es lohnt sich deshalb, diese stetig größer werdende Aufgabe unter Gendergesichtspunkten zu betrachten. Die hier dargestellten Zahlen ergeben sich aus den zwischen Oktober 2020 und September 2021 durchgeführten 45 Verfahren.

Bewerbungsverfahren gesamt

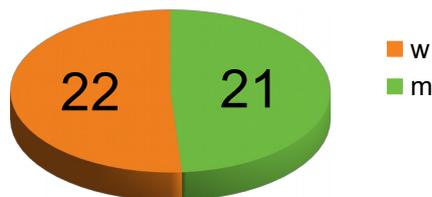
Anzahl der Bewerbungen



Insgesamt ist die Stadt Hattingen als Arbeitgeberin für Frauen nach wie vor interessant. Dies ergibt sich aus der überproportionalen Anzahl an Bewerbungen von Frauen.

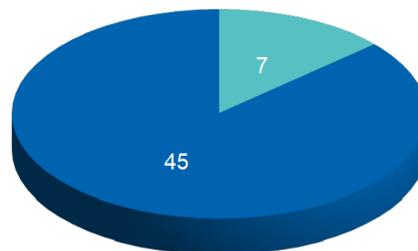
Eingestellte Personen

Eingestellte Personen



Von den 43 eingestellten Personen (2 Verfahren verliefen erfolglos) waren 22 weiblich und 21 männlich, es haben sich proportional mehr Männer in den Bewerbungsverfahren durchgesetzt. Dies liegt auch daran, dass sich bereits in Verfahren mit vielen Bewerber*innen überproportional viele Frauen beworben haben, die sich auf nur eine Stelle beworben haben. Um trotzdem sicherzustellen, dass der Grund nicht in einem benachteiligenden Auswahlverfahren liegt, wird ab 2022 ein gendergerechtes Auswahlverfahren eingeführt.

Anteil Verfahren mit Unterrepräsentanz an allen Verfahren



Abschließend kann noch erwähnt werden, dass sich in 5 der 7 durchgeführten Verfahren mit Unterrepräsentanz in 60 % der Verfahren Frauen durchgesetzt haben. In den verbliebenen zwei Verfahren handelte es sich um die Gewinnung von Rettungs- und Notfallsanitäter*innen sowie Rettungsassistent*innen, bei denen 4 Männer und 1 Frau eingestellt wurden.

E Prognose zur Personalfluktuation

Nach § 6 Abs. 2, 3 LGG ist nach der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen zu erstellen. Weiterhin sind für die Laufzeit des Gleichstellungsplans konkrete Zielvorgaben zu benennen, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Dieses gilt für die Bereiche der Unterrepräsentanz.

Bei der Stadt Hattingen wurden und werden in einem aufwendigen Verfahren Prognosen erstellt. Im Zeitraum dieses Gleichstellungsplanes werden voraussichtlich insgesamt 66 Personen ausscheiden, davon 47 Frauen und 19 Männer. Eine grundsätzliche Strategie zur weiteren Reduzierung von Unterrepräsentanzen wird zum jetzigen Zeitpunkt nicht festgelegt. Bei der Neubesetzung von Stellen mit Unterrepräsentanz wird durch die Gestaltung des Personalauswahlverfahrens auf eine Reduzierung der Unterrepräsentanz hingewirkt.

Gemäß dem LGG werden in den Bereichen mit Unterrepräsentanz frei werdende Stellen mit dem Zusatz ausgeschrieben

„Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.“

Dieses gilt bei der Stadtverwaltung Hattingen insbesondere für die

- Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt
- Feuerwehr
- Manuellen Dienste
- IT

Ziel der Stadtverwaltung Hattingen ist es, in all ihren Arbeitsbereichen zukünftig eine paritätische Besetzung, also 50 %, zu erreichen.

F Zielvorgaben und Maßnahmen

1. Geschlechtersensible Ansprache, geschlechtergerechter Umgang, Umsetzung des LGG und des AGG, Motivation und Begleitung von Frauen sowie perspektivisch auch Männern für Führungsaufgaben durch die jeweiligen Vorgesetzten

Maßnahme:

- Jährliche Workshops für Führungskräfte zu Gender Mainstreaming

Umsetzung:

- ◆ S03, FB 11, alle Führungskräfte

Führung

Personalauswahlverfahren

2. Gendergerechte Durchführung von Personalauswahlverfahren

Maßnahmen:

- Implementierung von speziellen Verfahren bei Personalauswahlverfahren von Führungskräften
- Aufnahme von Fragen zur interkulturellen Kompetenz in die Personalauswahlverfahren

Umsetzung:

- ◆ S03 und FB 11

Ausbildung

3. Ausbildung

Maßnahmen:

- Die Stadtverwaltung nimmt nach Bedarf an ausgewählten Ausbildungsmessen in der Region teil.
- Es wird am alljährlichen Girls bzw. Boys Day für Berufe mit Unterrepräsentanz geworben.
- Es wird ein eintägiger Workshop für Auszubildende zu den Themen angeboten:
 - Vereinbarkeit Familie und Beruf, Entgeltungleichheit bei den Geschlechtern, Faire Verteilung der Sorgearbeit, Grundlagen zu den gleichstellungsrelevanten Gesetzen
- Vor dem Hintergrund der Gefahr der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, wird für die weiblichen Auszubildenden ein WenDo (Selbstbehauptung) Kurs angeboten.
- Die Themenbereiche Mobbing und Selbstbehauptung werden darüber hinaus im Personalentwicklungskonzept aufgegriffen.

Umsetzung:

- ◆ S03 und FB 11 sowie FB 51/5 für Ausbildungsmessen

Fortbildung

4. Fortbildung

Die Qualifizierung der Beschäftigten ist ein Schlüsselthema zur Bewältigung des digitalen, ökologischen und sozialen Wandels auch im Rahmen des Gender Mainstreamings.

Maßnahme:

- Die Analyse und Steuerung der Fortbildungspraxis sowie die Karriereförderung nach Geschlecht, Zielwerten und mittel- und langfristiger Personalbedarfsplanung im Sinne des § 6 Abs. 2 und 3 LGG wird deshalb umgesetzt.

Umsetzung:

- ◆ S03 und FB 11

**Vereinbarkeit
Familie, Pflege
und Beruf**

5. Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Maßnahmen:

- Elternzeit: allen Mitarbeitenden werden Beratungsgespräche bei Beginn der Familienphase angeboten.
- Vereinbarkeit Pflege und Beruf: es werden regelmäßig wiederkehrende Austauschgespräche für betroffene Mitarbeitende angeboten.
- Vereinbarkeit Pflege und Beruf: Pflegendе Angehörige können sich während der Arbeitszeit im städtischen Seniorenbüro über Hilfs- und Unterstützungsangebote informieren.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema Altersrente/ Pension, „Teilzeitfalle“ und finanzielle Absicherung im Alter.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit wird weiter befristet angeboten.

Umsetzung:

- ◆ S03, Seniorenbüro

6. Stärkung der Frauen in Führungspositionen

**Stärkung von
Frauen in
Führungs-
positionen**

Maßnahme:

- Einführung von Netzwerktreffen von Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung

Umsetzung:

- ◆ S03