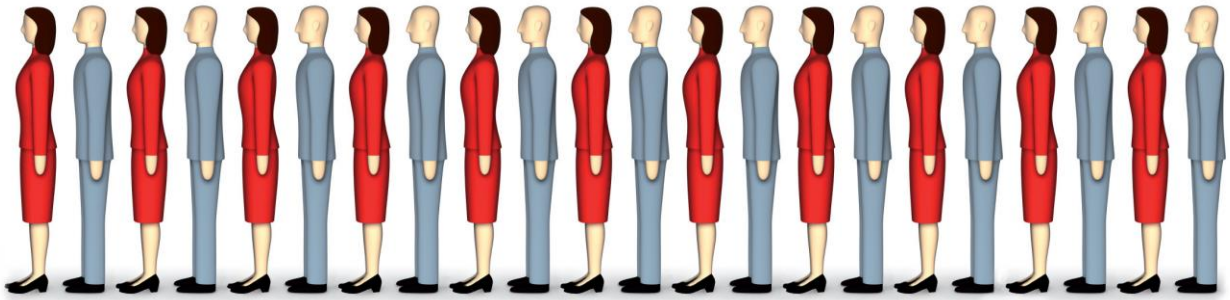


Von JETZT auf GLEICH!



Konzept zur Gleichstellung
der beruflichen Chancen
von Frauen und Männern
in der Stadtverwaltung Oberhausen

Gleichstellungsplan 2017 – 2021

ZWISCHENBERICHT

Beschlussvorlage für den
Rat der Stadt Oberhausen
in seiner Sitzung am 23.11.2020

Verfasst durch:
Bereich 4-1/Personal und Organisation
Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Gleichstellungsplan 2017 bis 2021

ZWISCHENBERICHT

Mit dem Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 wurde der Frauenförderplan 2014 bis 2016 durch den Beschluss des Rates der Stadt Oberhausen am 24.09.2018 fortgeschrieben. Aufgrund der Datenlage und Ist-Situation innerhalb der Verwaltung sind vielfältige Maßnahmen entwickelt worden, die auf 39 Maßnahmenblättern mit Zieldefinition, Zuständigkeit und Zeitzielen beschrieben wurden.

Nach Beschlussfassung durch den Rat ist der Gleichstellungsplan zur kontinuierlichen Bearbeitung allen verantwortlichen Bereichen zugegangen. Zudem wurde von Seiten der Gleichstellungsstelle ein Arbeitskreis mit Vertretern/innen des Bereiches 4-1 Personal und Organisation, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Dezernate, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung eingerichtet, der im Jahr 2019 4x zu den Oberthemen Frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Fairer Umgang / Externe Frauenförderung getagt hat. Dabei wurden Sachstände erfragt, weitere Umsetzungsschritte vereinbart und Neujustierungen vorgenommen.

Mit der Einrichtung dieses Arbeitskreises zur kontinuierlichen Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes wurde der Prozess zur Bearbeitung und Zielerreichung ständig präsent gehalten.

Die Erstellung eines Zwischenberichtes zum aktuellen Gleichstellungsplan ist im Landesgleichstellungsgesetz festgeschrieben (§ 5 Abs. 7 LGG NW). Aufgrund der aktuellen Datenlage und dem Ist-Stand der Maßnahmen ist darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen und durch den Rat der Stadt beschließen zu lassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sind wichtige Meilensteinentwicklungen, aber auch Neujustierungen in diesem Zwischenbericht beschrieben. Zur Datenlage zum 01.01.2020, die sich in Auszügen am Schluss dieses Zwischenberichtes bzw. in den jeweiligen Maßnahmenblättern wiederfindet, wird ebenso Bezug genommen. Zur einfacheren Verständlichkeit ist dem veränderten Maßnahmenblatt (an jeweils zweiter Stelle) das ursprüngliche Maßnahmenblatt aus dem beschlossenen Gleichstellungsplan 2017 – 2021 (an jeweils erster Stelle) gegenübergestellt. Mit Beschlussfassung des Zwischenberichtes werden die Änderungsfassungen von Maßnahmen zur weiteren Umsetzung legitimiert. Dementsprechend wurde auch der Personalrat der Stadt im Rahmen seiner Beteiligungsrechte beteiligt. Die nicht erwähnten Maßnahmen des Gleichstellungsplanes 2017 – 2021 behalten ihre ursprüngliche Gültigkeit.

Im Jahr 2022 wird dem Rat der Stadt der Gleichstellungsplan der Stadt Oberhausen 2022 – 2026 zur Beschlussfassung vorgelegt – dann gewiss mit dem Rückblick auf viele Etappenziele, die im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann in der Verwaltung erreicht wurden. Auf diesem Weg gibt es aber noch viel zu tun, viel umzusetzen und kreativ und im Sinne der Gleichstellung zu denken.

Wir von Seiten des Personaldezernates und der Gleichstellungsstelle freuen uns auf den beständigen Prozess.

Michael Jehn
Personaldezernent



Gleichstellungsbeauftragte

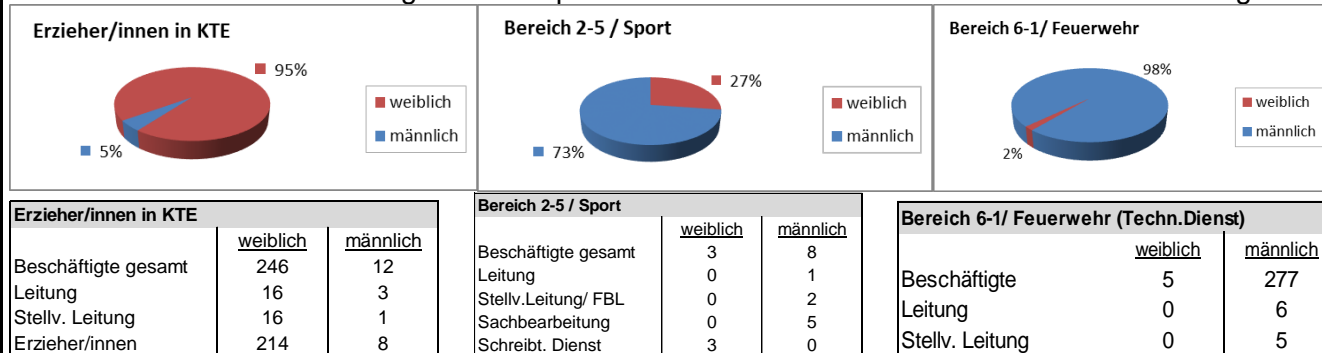
Inhaltsangabe

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2017 – 2021

Inhalt:	Seiten
Maßnahmenübersicht der aktualisierten Maßnahmen 2017 – 2021	2 - 25
1. Frauenunterstützende Personalentwicklung	
1.05 Durchbrechen von Unterrepräsentanz	2 - 3
2. Frauen in Führung	
2.01 Vorausschauende Personalplanung	4 - 5
2.02 Zielfestschreibung Führung und höherer Dienstag	6 - 7
2.05 Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	8 - 9
2.06 Führen in Teilzeit	10 - 11
2.07 Beurteilungsaspekt Frauenförderung	12 - 13
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
3.04/05 Bestandsaufnahme Teilzeit / Verminderung Unterbrechung + Teilzeit	14 - 15
3.06 Alternierende Teleheimarbeit	16 - 17
3.09 Forum für Beurlaubte	18 - 19
4. Fairer Umgang	
4.02 Mobbing, Belästigung, Diskriminierung	20 - 21
4.03 Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung	22 - 23
4.04 Altersgerechtes Arbeiten	24 - 25
Grundlagendatenmaterial	26 - 32

Daten

Übersicht Beschäftigte am Beispiel von drei Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung



Beschreibung

In einzelnen Arbeitsbereichen der Kernverwaltung ist kein gleichwertiger Teammix aus Frauen und Männern tätig.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.05, S. 15)

Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 7-8)

Maßnahme

Unterrepräsentanz von Geschlechtern ist nach wie vor in unterschiedlichen Berufsgruppen zu verzeichnen. Diese Unterrepräsentanzen der Geschlechter sind in den unterschiedlichen Berufsgruppen durch besondere Förderung, Ansprache und Motivation zu durchbrechen. In Bereichen, in denen in einzelnen Funktionen nur ein Geschlecht vertreten ist (z. B. in der Sachbearbeitung des Sportbereichs), sind bewusst und fördernd Menschen des anderen Geschlechts anzusprechen und zu einer Bewerbung bei künftigen Vakanzen zu motivieren.

Die Unterrepräsentanz von Geschlechtern in bestimmten Organisationseinheiten ist jedoch nicht steuerbar; für die angestrebten geschlechterdurchmischten Teams fehlt es an gesetzlichen Grundlagen. Die Besetzung von vakanten Stellen erfolgt im Rahmen der Bestenauslese, unabhängig der Geschlechterzugehörigkeit.

Fazit seitens der Gleichstellungsstelle:

Die Entwicklung der Zahlen in den vorgenannten Beispielen weist weiterhin seit Vorlage des Zwischenberichtes eine leicht positive Tendenz auf. Um die gesetzten Kennzahlen tatsächlich erreichen zu können, müssen entsprechende Maßnahmen jedoch deutlich intensiviert werden. Auch weitere Bereiche der Kernverwaltung mit überwiegend bzw. ausschließlichem Frauenanteil (z. B. Bereich 4-1/Personal, Bereich 4-6/Recht, Bereich 3-4/Gesundheitswesen, Bereich 0-4/Büro für Chancengleichheit, Schulsekretariate, Politessen, s. Anlage Zahlen und Daten) wurden identifiziert und sind hinsichtlich der Geschlechterparität stärker zu betrachten.

Umsetzungsstand



Ziel

Angestrebt werden geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung.

Kennzahlen

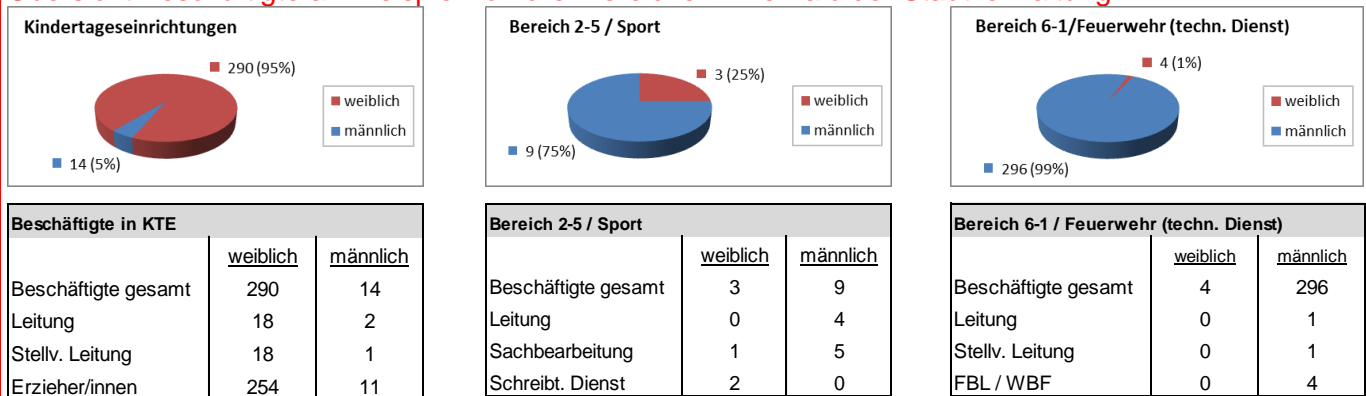
	2014	2015	2017	Entwicklung	Ziel
KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	+ 2 % (+ 5)	10%
2-5/Sport (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	+ 10 % (+ 1)	30%
6-1/Feuerwehr (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	+ - 0%	5%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen

Daten

Übersicht Beschäftigte am Beispiel von drei Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung



Beschreibung

In einzelnen Arbeitsbereichen der Kernverwaltung ist kein gleichwertiger Teammix aus Frauen und Männern tätig.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.05, S. 15)
 Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplanes aus 02/2016 (vgl. S. 7-8)
 Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 16)

Maßnahme

In Bereichen, in denen deutliche Unterrepräsentanzen erkennbar sind, sind bewusst und fördernd Menschen des anderen Geschlechts anzusprechen und zu einer Bewerbung bei künftigen Vakanzen zu motivieren. Unterrepräsentanz von Geschlechtern ist auch nach Erhebung aktueller Zahlen nach wie vor in unterschiedlichen Berufsgruppen zu verzeichnen.

Die Entwicklungen der Zahlen in den vorgenannten Beispielen weisen seit Beginn der Erfassung der Kernzahlen minimal positive Tendenzen (KTE und Sport) auf. Trotz Einführung eines von der Sporthochschule Köln entwickelten gendergerechten Einstellungstests, konnten die Bewerbungszahlen bei der Feuerwehr nicht signifikant gesteigert werden. Mit Blick auf die beiden letzten zurückliegenden Berichte (Zwischenbericht 2015 und Gleichstellungsplan 2017) lässt sich daher allgemein keine deutlich erkennbare Steigerung verzeichnen. Der Trend zeigt eher in Richtung Stagnation der prozentualen Zahlen, die Zielmargen können unter diesem Trend nicht mehr erreicht werden.

Um erkennbare positive Erfolge bis zum nächsten Gleichstellungsplan tatsächlich erreichen zu können, müssen vorhandene und neue Maßnahmen maximal intensiviert werden. Dies umfasst ebenfalls bei zwei Bereichen eine Anpassung der Quoten an jetzt noch realistisch erreichbare Steigerungen. Innerhalb des AK Gleichstellungsplans wurden zudem folgende Ideen festgehalten:

- Anreizsysteme für mehr Bewerbungen in KTE schaffen. Neben der Möglichkeit ein Anerkennungsjahr als Erzieher*in zu machen, hat der Rat der Stadt bereits für die Jahre 2020 und 2021 die Möglichkeit zur „Praxisintegrierten Ausbildung in KTE“ (PiA) geschaffen. Hier ist die Verstetigung auch für die Zukunft sicherzustellen.
- Flankierende Werbekampagnen für mehr Männer in KTE (Möglichkeit der Kooperation mit KAOA).
- Regelmäßige Erhebung und Analyse der Entwicklung der Bewerbungsquote von Männern/Frauen in KTE sind zu entwickeln. Im Bereich der Feuerwehr und allen anderen Berufsgruppen erfolgt dies seit Jahren konsequent, um Entwicklungen beobachten zu können.
- Gezielte Akquise von Frauen für die Feuerwehr. Hierzu ist eine Kooperation mit dem Stadtsportbund anzustreben, mit dem Ziel, Trainingsmöglichkeiten zur Vorbereitung auf den Sporttest der Feuerwehr zu schaffen. Gleichzeitig sollen Sportstätten/-vereine als gezielte Werbepattformen genutzt werden.
- Gezielte Werbekampagnen mit den Trägern der Freiwilliger Feuerwehr, dem Technischen Hilfswerk und anderen Hilfsdiensten (z. B. DRK, ASB) initiieren.
- Sind bei einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen eingegangen, sind die Möglichkeiten des § 8 Abs. 2 LGG zu prüfen. § 8 Abs. 2 lautet: „Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.“

Umsetzungsstand



Ziel


Angestrebt werden geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung.


Kennzahlen

	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2017</u>	<u>2020</u>	<u>Entwicklung seit 2014</u>	<u>Ziel</u>
KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	5 % (14)	+2 % (+7)	8%
Sport/2-5 (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	25 % (3)	+8 % (+1)	30%
Feuerwehr/6-1 (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	1 % (4)	+/-0 % (0)	2%

Zuständigkeit

Die Bereich 4-1/Personal und Organisation, 3-1/Kinder, Jugend und Familie und 6-1/Feuerwehr in Kooperation mit den weiteren betroffenen Bereichen.

Frauen in Führung		Vorausschauende Personalplanung	Nr. 2.01
Daten			
Fluktuationsliste der Führungskräfte (BL, stv. BL, FBL) für den Zeitraum 2017 - 2023 als Anlage in der Datensammlung dieses Berichtes beigefügt			
Beschreibung			
Das reguläre Ausscheiden von Personal ist weithin bekannt. Folglich sollte diese Kenntnis genutzt werden, um einen Nachfolgeaufbau und die Personalauswahl frühzeitig zu organisieren.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.01, S. 25).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
<p>Die Nachfolgeplanung von Stellenbesetzungen mit Führungsfunktion ist bei planbarem, regulärem Ausscheiden einer Person frühzeitig, d. h. mindestens ein Jahr vor dem Ausstieg, zu beginnen. Damit verknüpft wären sowohl organisatorische als auch personelle Betrachtungen. Mit einer frühzeitigen Ausschreibung und vorzeitigen Auswahl kann auch der Wissenstransfer besser gewährleistet werden.</p> <p>Planbare Dienstaustritte (z. B. durch Ruhestand oder Altersteilzeit) sind dokumentiert und können in der Fluktuationsübersicht für Führungskräfte und in SAP-generierten Listen abgerufen werden. Für die Zukunft ist geplant, Fluktuationslisten auf Dezernats- und Bereichsebene zu erstellen und den Dezernats- und Bereichsleitungen jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich in einem noch festzulegenden Rhythmus zur Verfügung zu stellen. Damit ist gewährleistet, dass das erforderliche Signal rechtzeitig aus der auch dafür verantwortlichen Fachverwaltung kommt. Positive Beispiele für eine vorausschauende Wiederbesetzung sind die Wechsel der Leitung im Bereich 3-1/ Kinder, Jugend und der Fachbereichsleitung im Fachbereich 0-3-10/Bibliothek.</p>			
Ziel			
Die vorausschauende Personalplanung in Koppelung mit Frauenförderung ist insbesondere bei den Stellen von Interesse, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, wie z. B. bei den Funktionsstellen. Frauen verhalten sich häufig passiv und warten auf eine Anregung und Motivation von außen zur Übernahme einer neuen Position. Sie sind von sich aus erkennbar zurückhaltender und können mit einer vorausschauenden Personalplanung aufgrund des Zeitgewinns und der beispielsweise der Austauschmöglichkeit mit der ausscheidenden Person aktiviert werden.			
Kennzahlen			
Ausschreibung	Wünschenswert u. a. zur Sicherstellung eines Wissenstransfers wäre der Neueinsatz ca. ½ Jahr vor Ausscheiden bei planbaren Vakanzten. Ein solches Vorgehen widerspräche jedoch der Vorgabe des HSP zur Wiederbesetzung von Stellen. Folglich ist zumindest bei planbaren Vakanzten im Führungsbereich die rechtzeitige Initiierung des Verfahrens zur Nachfolgebesetzung mit der Zielsetzung einer Personalentscheidung vor dem Ausscheiden anzustreben.	Erstrebenswert 50 % der Führungsstellen ab FBL	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen			

Frauen in Führung	Vorausschauende Personalplanung	Nr. 2.01 Zwischenbericht
Daten	Fluktuationsliste der Führungskräfte (BL, stv. BL, FBL) für den Zeitraum 2017 - 2023 ist als Anlage in der Datensammlung dieses Berichtes beigefügt	
Beschreibung	Das reguläre Ausscheiden von städtischen Beschäftigten ist weithin bekannt. Folglich sollte diese Kenntnis genutzt werden, um einen Nachfolgeaufbau und die Personalauswahl frühzeitig zu organisieren.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.01, S. 25). Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 23)	
Maßnahme	Umsetzungsstand	
<p>Die Nachfolgeplanung von Stellenbesetzungen mit Führungsfunktion ist bei planbarem, regulärem Ausscheiden einer Person frühzeitig, d. h. min. ein Jahr vor dem Ausstieg, zu beginnen. Damit verknüpft wären sowohl organisatorische als auch personelle Betrachtungen. Mit einer frühzeitigen Ausschreibung und vorzeitigen Auswahl kann auch der Wissenstransfer besser gewährleistet werden. Planbare Dienstaustritte (z. B. durch Ruhestand oder Altersteilzeit) sind dokumentiert und können in der Fluktuationsübersicht für Führungskräfte und in SAP-generierten Listen abgerufen werden. Der Arbeitskreis Gleichstellungsplan hat folgende Ansätze festgehalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei internen Besetzungen von Führungsstellen wäre eine frühzeitige Ausschreibung und direkt an das Ausscheiden der vorherigen Führungskraft geknüpfte Besetzung ohne finanziellen Mehraufwand möglich. Dies gilt es daher weiterhin bei ca. 50 % aller Führungsstellen zu forcieren. • Um ein entsprechendes Besetzungsverfahren zeitnah in die Wege zu leiten, ist ein Leitfaden oder Zeitstrahl erforderlich. Dieser muss den Führungskräften aufzeigen, was wann initiiert werden muss und welche (Verwaltungs-)Wege und Zeitschienen an welchen Stellen erforderlich sind, damit eine Nachbesetzung zeitnah funktionieren kann. • Damit die Führungskraft dies auch entsprechend zeitlich auf der Agenda hat, sollen den Bereichsleitungen aussagekräftige Fluktuationslisten (z. B. ausscheidende MA in den nächsten drei Jahren) zur Verfügung gestellt werden, damit bereits frühzeitig die Fluktuationen personalwirtschaftlich wahrgenommen werden können. Die Vorbereitungen des Bereiches 4-1/Personal und Organisation laufen und sehen im Ergebnis vor, diese Listen ab dem 3. Quartal 2020 zu erstellen und quartalsweise den Bereichsleitungen zur Verfügung zu stellen. • Ein Antrag der Fachbereichsleitungen zur Frauenversammlung 2018 zu dieser Thematik ist offen. 		
Ziel	Die vorausschauende Personalplanung in Koppelung mit Frauenförderung ist insbesondere bei den Stellen von Interesse, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, wie z. B. bei den Funktionsstellen. Frauen verhalten sich häufig passiv und warten auf eine Anregung und Motivation von außen zur Übernahme einer neuen Position. Sie sind von sich aus erkennbar zurückhaltender und können mit einer vorausschauenden Personalplanung aufgrund des Zeitgewinns und der beispielsweise der Austauschmöglichkeit mit der ausscheidenden Person aktiviert werden.	

Kennzahlen

Ausschreibung

Wünschenswert u. a. zur Sicherstellung eines Wissenstransfers wäre der Neueinsatz ca. ½ Jahr vor Ausscheiden bei planbaren Vakanzen. Ein solches Vorgehen widerspräche jedoch der Vorgabe des HSP zur Wiederbesetzung von Stellen. Folglich ist zumindest bei planbaren Vakanzen im Führungsbereich die rechtzeitige Initiierung des Verfahrens zur Nachfolgebesezung mit der Zielsetzung einer Personalentscheidung vor dem Ausscheiden anzustreben.

Aktuell ist bereits ein neues Stellenbesetzungsverfahren in Bearbeitung. Weitere Umsetzungsschritte vorausschauender Personalplanung erfolgen 2021.

Erstrebenswert 50 % der Führungsstellen ab FBL

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Frauen in Führung

Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst

Nr. 2.02

Daten

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter/innen	25	19	6	24,0%
Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion	28	20	8	28,6%
Fachbereichs-/Stabstellen-/JC-leiter/innen	50	35	15	30,0%
Funktionsstellen	103	74	29	28,2%

Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung)				
BesGr./Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	8	7	1	12,5%
A15	15	11	4	26,7%
A14	22	16	6	27,3%
A13 h.D.	14	11	3	21,4%
E15UE	5	4	1	20,0%
E15	12	6	6	50,0%
E14	34	14	20	58,8%
E13	38	21	17	44,7%
	148	90	58	39,19%

Beschreibung

Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63 %). Um die Zahlen stärker zu bearbeiten und auch im Tagesgeschäft mit der Frauenförderung Beachtung zu finden, sind Sollziele zu setzen. Zudem ist die Bewertung und Bezahlung der Beschäftigten der Stadt geschlechtsspezifisch zu betrachten. Auch hier ist bei Besetzung von Stellen des höheren Dienstes unter Beachtung der Bestenauslese eine Frauenzielmarke einzusetzen.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.02, S. 26)
 Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 13-14)

Maßnahme

Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese:
 Aktuell ist die Steigerung der Quoten nicht in dem Maße vorangeschritten, als dass man potenziell von einem Erreichen aller ursprünglich gesetzten Zielmargen sprechen kann. Keine der gesetzten Margen ist vollumfänglich erreicht worden. Grundsätzlich lässt sich jedoch bei drei Kategorien ein positiver Trend erkennen. Lediglich die Entwicklung der Zahlen der stv. Bereichsleiterinnen weist einen sehr deutlichen negativen Abfall auf. Diesen gilt es zu analysieren und zu stoppen bzw. aktive Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Bei den Bereichsleitungen, den Fachbereichsleitungen sowie Frauen im höheren Dienst lassen sich positive Trends erkennen. Dieser Trend muss weiter forciert werden.

Umsetzungsstand



Ziel

Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht. Grundsätzlich werden bei der Zielfestsetzung der nächsten Jahre auch die Fluktuationen der kommenden Dienstaustritte und Verrentungen mit eingeplant und daher orientieren sich die Planungen an realistisch erreichbaren Zielmargen, diese werden daher entsprechend der kommenden Laufzeit bis 2021 angepasst (vgl. Fluktuationsliste in Anhang).

Kennzahlen

	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP 2014-2016</u>	<u>Ziel GLP 2017-2021</u>
Bereichsleitungen	16,7 % (4)	16,0 % (4)	24,0 % (6)	+ 3,3 % (+2)	25,0 %	35,0 %
Stv. Bereichsleitungen	32,3 % (10)	29,6 % (8)	28,6 % (8)	- 4,7 % (-2)	35,0 %	35,0 %
Fachbereichsleitungen	22,2 % (12)	27,1 % (16)	30,0 % (15)	+ 7,8 % (+3)	30,0 %	35,0 %
Höherer Dienst	33,9 % (53)	35,5 % (54)	39,1 % (58)	+ 5,2 % (+5)	40,0 %	45,0 %

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Daten

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleitung	32	20	12	37,5%
Stellv. Bereichsleitung	27	20	7	25,9%
Fachbereichsleitung	44	34	10	22,7%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	103	74	29	28,2%

Beschäftigte im höheren Dienst				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	10	9	1	10,0%
A15	14	10	4	28,6%
A14	22	18	4	18,2%
A13 h.D.	15	9	6	40,0%
E15UE	4	3	1	25,0%
E15	15	5	10	66,7%
E14	45	22	23	51,1%
E13	44	21	23	52,3%
	169	97	72	42,6%

Beschreibung

Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63 %). Um die Zahlen stärker zu bearbeiten und auch im Tagesgeschäft mit der Frauenförderung Beachtung zu finden, sind Sollziele zu setzen. Zudem ist die Bewertung und Bezahlung der Beschäftigten der Stadt geschlechtsspezifisch zu betrachten. Auch hier ist bei Besetzung von Stellen des höheren Dienstes unter Beachtung der Bestenauslese eine Frauenzielmarke einzusetzen.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.02, S. 26)
 Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplanes aus 02/2016 (vgl. S. 13-14)
 Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 24)

Maßnahme

Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese:

Aktuell ist lediglich bei den Bereichsleiterinnen die entsprechende Quote erreicht. Bei allen weiteren Funktionen sind die Zahlen eher rückläufig, da oftmals die untere Führungsebene den Aufstieg in die jeweils höhere Funktion absolviert hat. Man kann daher weiterhin nicht von einem Erreichen aller ursprünglich gesetzten Zielmargen sprechen. Nur eine der gesetzten Margen ist letztlich vollumfänglich erreicht worden. Die Entwicklung der Zahlen der Stv. Bereichsleiterinnen weist weiterhin einen negativen Trend auf. Dieser konnte mit Blick auf den zurückliegenden Gleichstellungsplan nicht gestoppt werden.

Der Arbeitskreis Gleichstellungsplan hat sich dafür ausgesprochen, an dieser Stelle keine konkreten Maßnahmen zu empfehlen, sondern lediglich **aktuelle Führungszahlen einzufügen und den Status Quo der entsprechenden Entwicklung der Führungszahlen vor Erscheinen des Zwischenberichtes des GLP zu betrachten.** Insofern die gesetzten Ziele erreicht wurden, gilt es neue zu identifizieren. Dies wurde unter Berücksichtigung der aktuellen Zahlen der Bereichsleitungen bereits umgesetzt. Die Ziele, die nicht erreicht wurden, sind soweit möglich personalwirtschaftlich nachzusteuern. Ein entsprechender neuer Zeitraum bis zum kommenden Gleichstellungsplan ist festzulegen.

Umsetzungsstand



Ziel

Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht. Grundsätzlich werden bei der Zielfestsetzung der nächsten Jahre auch die Fluktuationen der kommenden Dienstaustritte und Verrentungen mit eingeplant und daher orientieren sich die Planungen an realistisch erreichbaren Zielmargen, diese werden daher entsprechend (vgl. Fluktuationsliste in Anhang).

Kennzahlen

	2014	2015	2018	2020	Entwicklung seit 2014	Ziel
Bereichsleitungen	16,7 % (4)	16,0 % (4)	24,0 % (6)	37,5 % (12)	+20,8 % (+8)	40,00%
Stv. Bereichsleitungen	32,3 % (10)	29,6 % (8)	28,6 % (8)	25,9 % (7)	-6,4 % (-3)	35,00%
Fachbereichsleitungen	22,2 % (12)	27,1 % (16)	30,0 % (15)	22,7 % (10)	+0,5 % (-2)	30,00%
Höherer Dienst	33,9 % (53)	35,5 % (54)	39,1 % (58)	42,6 % (72)	+8,7 % (19)	45,00%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Frauen in Führung		Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	Nr. 2.05																								
Daten																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Dauer der Führungsverantwortung</th> </tr> <tr> <th></th> <th>bis 5 Jahre</th> <th>bis 10 Jahre</th> <th>über 10 Jahre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BL-innen</td> <td>13</td> <td>4</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Stellv.BL-innen</td> <td>13</td> <td>3</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>FBL-innen</td> <td>20</td> <td>9</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>insgesamt</td> <td>46</td> <td>16</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>				Dauer der Führungsverantwortung					bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre	BL-innen	13	4	8	Stellv.BL-innen	13	3	12	FBL-innen	20	9	21	insgesamt	46	16	41
Dauer der Führungsverantwortung																											
	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre																								
BL-innen	13	4	8																								
Stellv.BL-innen	13	3	12																								
FBL-innen	20	9	21																								
insgesamt	46	16	41																								
Beschreibung																											
<p>Die Stadt Oberhausen schult regelmäßig potenzielle neue Führungskräfte und den allgemeinen Führungsnachwuchs mit Blick auf den demografischen Wandel der Beschäftigtenstruktur. In langfristig angelegten Modulen und Führungsreihen werden sowohl Führungskräfte bewusst akquiriert und aktiviert sowie die jungen Führungskräfte entsprechend ihrer kommenden Aufgaben geschult.</p> <p>Auch bestehende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in verantwortungsvollen Führungspositionen haben in der Regel im Laufe ihres Berufslebens Qualifizierungsmodule vor oder bereits nach Antritt ihrer Führungsstelle besucht. Insofern sich im Laufe der Dienstzeit nun diese Führungsstelle und der eigene Führungsstil ausschärfen sowie die Herausforderungen des täglichen Dienstalltages wachsen, gilt es auch hier gezielt Angebote zu entwickeln, die über einen längeren Zeitraum angelegt sind. Hiermit kann bei diesen Führungskräften das vorhandene „Führungswerkzeug“ aufgefrischt werden und bestimmte Fähig- und Fertigkeiten können mit neuesten Erkenntnissen und spezifischen Seminarreihen gefestigt werden. Gleichzeitig besteht auch hier die Möglichkeit, weibliche Potentiale – mit Blick auf weitere Karriereschritte – über gezielte Einzelmodule zu wecken und auch den allgemeinen Führungspool für Fragen der Vereinbarkeit und frauenfördernde Aspekte zu sensibilisieren.</p>																											
FFP 2014-2016																											
Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017 – 2021																											
Maßnahme			Umsetzungsstand																								
Ein Schulungsmodul analog zu „Führen mit Persönlichkeit“ sowie der FKNS muss auch für bereits erfahrene Führungskräfte entwickelt und angeboten werden. Die Kolleginnen und Kollegen sollen die Möglichkeit bekommen, sich nicht nur über einzelne Seminare weiter zu qualifizieren, sondern eine ganzheitlich an den Bedarf der Stadtverwaltung Oberhausen angepasste Modulreihe besuchen zu können.																											
Ziel																											
Stärkung und Unterstützung der langjährigen Führungskräfte sowie Ergänzung bzw. Weiterentwicklung der vorhandenen „Führungswerkzeuge“.																											
Kennzahlen																											
Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte		Konzept und Umsetzung bis 2019																									
Zuständigkeit																											
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle																											

Frauen in Führung

Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte

Nr. 2.05
Zwischenbericht

Daten

Dauer der Führungsverantwortung			
	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre
Bereichsleitung	12	11	9
Stellv. Bereichsleitung	13	3	11
Fachbereichsleitung	17	11	16
insgesamt	42	25	36

Beschreibung

Die Stadt Oberhausen schult regelmäßig potenzielle neue Führungskräfte und den allgemeinen Führungsnachwuchs mit Blick auf den demografischen Wandel der Beschäftigtenstruktur. In langfristig angelegten Modulen und Führungsreihen werden sowohl Führungskräfte bewusst akquiriert und aktiviert sowie die jungen Führungskräfte entsprechend ihrer kommenden Aufgaben geschult.

Auch bestehende Beschäftigte in verantwortungsvollen Führungspositionen haben in der Regel im Laufe ihres Berufslebens Qualifizierungsmodule vor oder nach Antritt ihrer Führungsstelle besucht. Insofern sich im Laufe der Dienstzeit nun diese Führungsstelle und der eigene Führungsstil ausschärfen sowie die Herausforderungen des täglichen Dienstaltages wachsen, gilt es auch hier Angebote zu entwickeln, die über einen längeren Zeitraum angelegt sind. Hiermit kann bei diesen Führungskräften das vorhandene „Führungswerkzeug“ aufgefrischt werden und bestimmte Fähig- und Fertigkeiten können mit neuesten Erkenntnissen und spezifischen Seminarreihen gefestigt werden. Gleichzeitig besteht auch hier die Möglichkeit, weibliche Potentiale – mit Blick auf weitere Karriereschritte – über gezielte Einzelmodule zu wecken und auch den allgemeinen Führungspool für Fragen der Vereinbarkeit und frauenfördernde Aspekte zu sensibilisieren.

FFP 2014-2016

Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017 – 2021 (vgl. S. 27)

Maßnahme

Der Arbeitskreis Gleichstellung hat folgendes diskutiert:

- Auch für erfahrene Führungskräfte gilt es, den Handwerkskoffer der Führungsinstrumente regelmäßig zu erneuern und mit neuem Werkzeug zu füllen. Daher wird ein Konzept einer Schulungsreihe für langjährige Führungskräfte für erforderlich gehalten. Möglich wäre hierzu aus Sicht der Arbeitskreismitglieder auch – um die Modulreihe zeitlich für die Führungskräfte zu entzerren und individuellere Seminarplanungen möglich zu machen – mit einem jährlich durch (verpflichtende und nicht verpflichtende) Seminareinheiten erreichbaren Punktesystem zu arbeiten.
- Diese Seminarreihe, aber auch die Führungskräftenachwuchsschulung sowie Führen mit Persönlichkeit müssten ein Modul zum Thema „frauenfördernde Aspekte des Personalmarketings/-managements“ enthalten. Dies sollte durch eine externe Fachkraft geleitet und inhaltlich gefüllt werden. Essentiell wäre hierbei, die „win-win“ Effekte der Gleichstellungsarbeit sowie Diversity-management ganz konkret für die Führungskräfte herauszuarbeiten.

Umsetzungsstand



Ziel

Stärkung und Unterstützung der langjährigen Führungskräfte sowie Ergänzung bzw. Weiterentwicklung der vorhandenen „Führungswerkzeuge“.

Kennzahlen

Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	Aufgrund der derzeit im Bereich 4-1 gegebenen Aufgabendichte ist eine kurzfristige Umsetzung nicht möglich. Konzepterstellung und Beginn der Umsetzung daher ab 2021.
---	---

Zuständigkeit

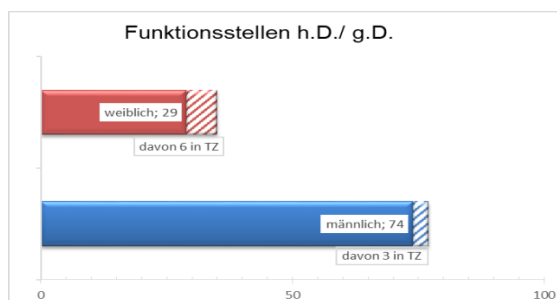
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle

Frauen in Führung

Führen in Teilzeit

Nr. 2.06

Daten



Beschreibung

Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job-Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis. Die Wichtigkeit der Stelle wird oftmals immer noch mit einer deutlichen abendlichen Präsenzzeitkultur verbunden. Bereits mit der Ausschreibung von Führungsstellen liegt meist der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit vor, da eine organisatorische Lösung oftmals nicht gesehen wird. Auch die Vorteile – beispielsweise von zwei Führungskräften – werden nachrangig gegenüber den Anforderungen gesehen. Der hohe Anteil von Teilzeitkräften (22 % in Teilzeit, davon 93 % Frauen) muss sich auch in einem akzeptablen Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften widerspiegeln.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.05, S. 29)

Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 17-18)

Maßnahme

Der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit bei ausgeschriebenen Führungspositionen muss auf ein begründetes Minimum reduziert werden. Mit geeigneten Teilzeit-Bewerbungen können sodann gezielt Überlegungen zum Einsatz getroffen werden.

Eine UAG zur Evaluation des Frauenförderplans hat unter Beteiligung des Bereiches 4-1 und des Personalrates im Zwischenschritt 2016 daher Folgendes empfohlen:

- Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen und dessen praktischer Umsetzung

Vorstellbar wären auch unterstützende organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung der alleinigen Führung in Teilzeit (also ohne Jobsharing-Pendant), z. B. durch Einsetzen einer qualifizierten Assistenz.

Umsetzungsstand



Ziel

Nur durch ein Vorleben funktionierender Teilzeitmodelle in der Führung erhöht sich die Akzeptanz für diese Art der Beschäftigung. Deshalb soll der Fokus auf Förderung dieser Arbeitszeitmodelle liegen. Die Kultur der Anerkennung dahingehend muss sich positiv in Richtung Teilzeit entwickeln.

Kennzahlen

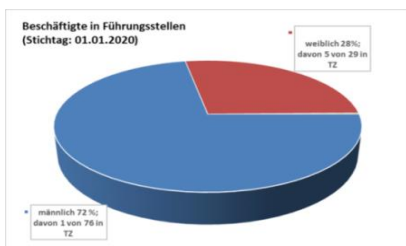
	03/2014	11/2015	01/2018	Entwicklung	Ziel FFP 2014-2016	Ziel GLP 2017-2021
Quote TZ:	2,7% (3)	4,5% (5)	8,7% (9)	+6% (+6)	---	---
BL:	0%	0%	0%	---	5%	5%
Stv. BL:	6% (2)	3,7% (1)	7,1% (2)	+1,1% (+-0)	---	10%
FBL:	2 % (1)	6,8% (4)	14% (7)	+12% (+6)	10%	15%

Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen und dessen praktischer Umsetzung, wie bereits durch die Unterarbeitsgruppe 2016 empfohlen und im Zwischenbericht dargelegt, dann auch Setzen von Zielkennzahlen.

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Daten



Die Teilzeitquote bei Führungsstellen (BL, stellv.BL, FBL) liegt bei unter 6 % (5,66%).

1 Bereichsleitung mit 35 Std. (1 von 32 BL = %)

1 Stellv. Bereichsleitung mit 33 Std. (1 von 27 Stellv. BL = %)

4 Fachbereichsleitungen mit 20,5Std., 30Std. und 35 Std. ; davon 1 männlich

Beschreibung

Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job - Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis. Die Wichtigkeit der Stelle wird oftmals immer noch mit einer deutlichen abendlichen Präsenzzeitkultur verbunden. Bereits mit der Ausschreibung von Führungsstellen liegt meist der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit vor, da eine organisatorische Lösung oftmals nicht gesehen wird. Auch die Vorteile – beispielsweise von zwei Führungskräften – werden nachrangig gegenüber den Anforderungen gesehen. Der hohe Anteil von Teilzeitkräften (25,3 % in Teilzeit, davon 93 % Frauen) muss sich auch in einem akzeptablen Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften widerspiegeln.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.05, S. 29)

Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 17-18)

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 28)

Maßnahme

Der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit bei ausgeschriebenen Führungspositionen ist auf ein begründetes Minimum reduziert worden. Mit geeigneten Teilzeit-Bewerbungen können sodann gezielt Überlegungen zum Einsatz getroffen werden.

Nach ausführlicher Diskussion kommt die Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan zu dem Ergebnis, dass ein allgemeingültiges Konzept zu „Führen in Teilzeit“ nicht praktikabel ist. Die inhaltlichen Unterschiede aller Führungsstellen gilt es nicht über ein Konzept in nur einen möglichen Rahmen zu pressen, sondern gezielt zu erfassen und somit individuelle Ansätze für jede Führungsstelle sowie die vorherigen Ausschreibungen zu erarbeiten. Vorstellbar wären auch unterstützende organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung der alleinigen Führung in Teilzeit (also ohne Jobsharing-Pendant), z. B. durch Einsetzen einer qualifizierten Assistenz.

Der Fachbereich 3-1-30 kann hier als positives Beispiel angeführt werden. Aktuell wurde mit Beteiligten aus der Fachpraxis sowie den Beteiligungsgremien eine Handreichung zu Führen in Teilzeit speziell in und für Kindertageseinrichtungen erarbeitet.

Umsetzungsstand



Ziel

Der Fokus muss auch ohne allgemeingültiges Konzept weiterhin auf Förderung dieser Arbeitszeitmodelle liegen. Die Kultur der Anerkennung dahingehend muss sich weiter positiv in Richtung Teilzeit entwickeln.


Kennzahlen

	2014	2015	2018	2020	Entwicklung seit 2014	Ziel
Quote TZ	2,7 % (3)	4,5 % (5)	8,7 % (9)	5,82 % (6)	+3,12 % (+3)	
BL	0%	0%	0%	3,12 % (1)	+3,12 % (+1)	5%
Stv. BL	6,0 % (2)	3,7 % (1)	7,1 % (2)	3,7 % (1)	-2,3 % (-1)	10%
FBL	2,0 % (1)	6,8 % (4)	14,0 % (7)	9,1 % (4)	+7,1 % (+3)	15%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Frauen in Führung		Beurteilungsaspekt Frauenförderung	Nr. 2.07
Daten			
./.			
Beschreibung			
Mit Überarbeitung des Beurteilungssystems der Stadtverwaltung sind Kernkompetenzen der Führungskräfte abzufragen. Dazu gehören auch die Merkmale des Aufbaus der Verantwortungs- und Führungsmotivation der Beschäftigten und hier insbesondere im Sinne der Frauenförderung die Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Funktionen. Hinzu kommen weitere frauenfördernde Maßnahmen wie Akzeptanz von Teilzeittätigkeit oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem sind die Merkmale einer Beurteilung geschlechts-neutral einzusetzen und dürfen keine „geschlechtstypischen“ Ausprägungen in der Gesamtbetrachtung bevorzugen.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.06, S. 30).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern kann durch eine angemessene Gewichtung im Beurteilungswesen als Führungsaufgabe stärker forciert werden. Die Beurteilungskennzahl Frauenförderung in den unterschiedlichsten Aspekten muss Bestandteil eines zu überarbeitenden Beurteilungssystems sein. Dazu gehören auch das Engagement von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und die Sensibilität für den Spagat zwischen engagierter Berufsarbeit und Familienarbeit. Auch auf der Frauenversammlung 2016 wurde ein entsprechender Antrag zur Überarbeitung des Beurteilungssystems eingebracht. Zudem sind die Kriterien der Beurteilung hinsichtlich ihrer Geschlechtsneutralität im Ergebnis zu betrachten. Dies ist bei einer Reform des Beurteilungssystems mit zu bedenken. Eine Perspektivbetrachtung der Fähigkeiten und Interessen der Beurteilten muss ebenso in ein modernes Beurteilungssystem mit einfließen, um die Beurteilungen nicht nur rückwärtsgewandt, sondern auch perspektivisch zu bewerten.			
Ziel			
Ein Beurteilungswesen einer Stadt nimmt immer mehr Gewicht in dem Prozess der Personal-entscheidungen ein, folglich muss dieses entsprechend strategisch ausgerichtet sein. Dazu gehört auch eine Betrachtung von spezifischen Fähigkeiten von Personen perspektivisch bzw. die Fragestellung nach der Art und Weise (Beurteilungsgespräche im herkömmlichen Stil?) des Verfahrens. Auch die Chancen des Beurteilungswesens für die Frauenförderung sind neu auszuloten. Deshalb ist die Berücksichtigung von frauenfördernden Möglichkeiten im Beurteilungswesen zu prüfen. Zudem sind die Beurteilungsmerkmale hinsichtlich der Geschlechtsneutralität zu betrachten. Perspektivisch ist folglich die Überarbeitung des Beurteilungswesens anzustreben.			
Kennzahlen			
Überarbeitung Beurteilungssystem, Aufnahme Frauenförderung und Überprüfung der Merkmale		Austausch zur Überarbeitung des Beurteilungswesens, anzustreben bis 2020	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

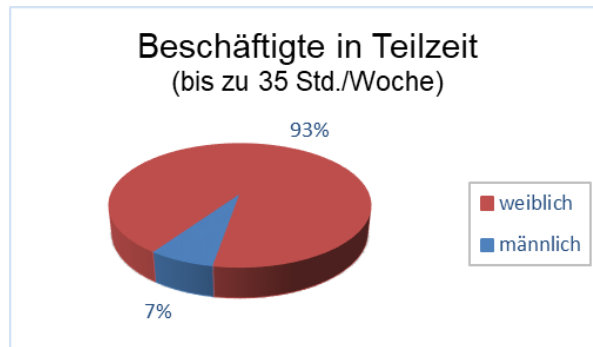
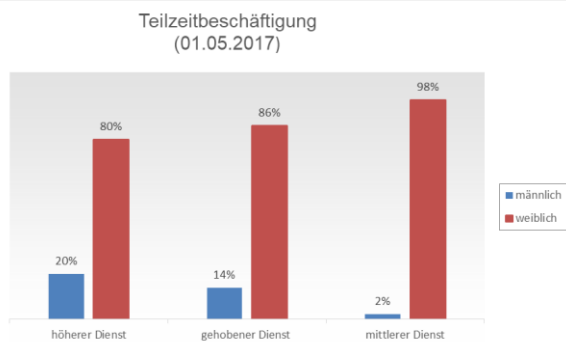
Frauen in Führung		Beurteilungsaspekt Frauenförderung	Nr. 2.07 Zwischenbericht
Daten			
./.			
Beschreibung			
<p>Mit Überarbeitung des Beurteilungssystems der Stadtverwaltung sind Kernkompetenzen der Führungs-kräfte abzufragen. Dazu gehören auch die Merkmale des Aufbaus der Verantwortungs- und Führungsmotivation der Beschäftigten und hier insbesondere im Sinne der Frauenförderung die Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Funktionen. Hinzu kommen weitere frauenfördernde Maßnahmen wie Akzeptanz von Teilzeittätigkeit oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem sind die Merkmale einer Beurteilung geschlechtsneutral einzusetzen und dürfen keine „geschlechtstypischen“ Ausprägungen in der Gesamtbetrachtung bevorzugen.</p>			
FFP 2014-2016			
<p>Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.06, S. 30). Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 28)</p>			
Maßnahme		Umsetzungsstand	
<p>Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern kann durch eine angemessene Gewichtung im Beurteilungswesen als Führungsaufgabe stärker forciert werden. Die Beurteilungskennzahl Frauenförderung in den unterschiedlichsten Aspekten muss Bestandteil eines zu überarbeitenden Beurteilungssystems sein. Dazu gehören auch das Engagement von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und die Sensibilität für den Spagat zwischen engagierter Berufsarbeit und Familienarbeit. Auch auf der Frauenversammlung 2016 wurde ein entsprechender Antrag zur Überarbeitung des Beurteilungssystems eingebracht. Zudem sind die Kriterien der Beurteilung hinsichtlich ihrer Geschlechtsneutralität im Ergebnis zu betrachten. Dies ist bei einer Reform des Beurteilungssystems mit zu bedenken. Eine Perspektivbetrachtung der Fähigkeiten und Interessen der Beurteilten muss ebenso in ein modernes Beurteilungssystem mit einfließen, um die Beurteilungen nicht nur rückwärtsgewandt, sondern auch perspektivisch zu bewerten.</p> <p>Am 17.10.2017 wurde unter Berufung auf eine Studie des Beamtenbundes NRW ein Antrag seitens der CDU-Fraktion zur Sachstandsberichterstattung „Beurteilung von Frauen“ in Oberhausen gestellt. In der Studie wurde aufgeführt, dass Bestnoten überdurchschnittlich häufig an Männer gehen und Frauen tendenziell eher die schlechteren Noten erhalten. Der Antrag beinhaltete vor dem Hintergrund der Studie, „...die Beurteilungsergebnisse für die Beschäftigten der Stadtverwaltung...“ abzubilden. Der Bereich 4-1/Personal und Organisation hat daraufhin im Gleichstellungsausschuss am 25.04.2019 dargelegt, dass eine manuelle Auswertung der Beurteilungsergebnisse aufgrund des hohen Aufwandes nicht erfolgen kann und daher dem Antrag der CDU-Fraktion nicht entsprochen werden kann. Die Maßnahme bleibt auf Intention der Gleichstellungsstelle unterstützt durch den Antrag aus einer Frauenversammlung in ihrer ursprünglichen Form weiterhin ohne Veränderung bestehen, deshalb wurde die Problematik zur weiteren Bearbeitung auf die Tagesordnung des Jour-Fixes mit dem Personaldezernat aufgenommen.</p>			
Ziel			
<p>Ein Beurteilungswesen einer Stadt nimmt immer mehr Gewicht in dem Prozess der Personalentscheidungen ein, folglich sollte dieses entsprechend strategisch ausgerichtet sein. Dazu gehört auch eine Betrachtung von spezifischen Fähigkeiten von Personen perspektivisch bzw. die Fragestellung nach der Art und Weise (Beurteilungsgespräche im herkömmlichen Stil?) des Verfahrens.</p> <p>Auch die Chancen des Beurteilungswesens für die Frauenförderung sind neu auszuloten. Deshalb ist die Berücksichtigung von frauenfördernden Möglichkeiten im Beurteilungswesen zu prüfen. Zudem sind die Beurteilungsmerkmale hinsichtlich der Geschlechtsneutralität zu betrachten. Perspektivisch ist folglich die Überarbeitung des Beurteilungswesens anzustreben.</p>			
Kennzahlen			
Überarbeitung Beurteilungssystem, Aufnahme Frauenförderung und Überprüfung der Merkmale		Austausch zu den Möglichkeiten der Überarbeitung des Beurteilungswesens sind mittelfristig bis Ende 2021 angestrebt.	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Teilzeit/ Verminderung Berufsunterbrechung und Teilzeitdauer

Nr. 3.04
Nr. 3.05

Daten



Dauer Teilzeit

	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 8 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre
weiblich	43	54	117	59	61	244
männlich	7	2	11	0	0	14

Beschreibung

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.289 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 22,1 % (471 Beschäftigte) hoch. Um langfristig ein bedarfsorientiertes Entwicklungskonzept und mögliche Handlungsoptionen forcieren zu können und herauszuarbeiten, muss zunächst ein aktuelles Bild über Teilzeit – vom Grad der Teilzeit incl. Dauer und Verlauf, grundsätzliche Bedarfe und Problemfelder – sowie dessen Wert bei der Stadt Oberhausen entwickelt werden. Aus dem o. g. Ausschnitt wird erkennbar, dass ein Großteil der Teilzeittätigen über 10 Jahre mit einer Stunden-reduzierung beschäftigt sind. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sollte eine langfristige eigenständige Einkommenssicherung und Alterssicherung der Beschäftigten im Fokus stehen und die MitarbeiterInnen über die Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung ausreichend informiert werden.

FFP 2014-2016

Maßnahmen des Frauenförderplans 2011-2013 (vgl. S. 33 und S. 34, Nr. 3.04 und 3.05). Die Maßnahmen wurden thematisch zusammengefasst. Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.

Maßnahme

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit bzw. Änderung bei Vollzeitbeschäftigung bzw. Stunden-erhöhungen, Arbeitsrecht, Familienpflegezeiten, Wiedereinstieg in den Beruf gestalten, Auseinandersetzung mit dem Thema "Wie schaffe ich den Spagat zwischen Beruf und Familie" zwischen dem Bereich 4-1/Personal und Organisation und der Gleichstellungsstelle. Erstmals wurde diese Veranstaltung 2017 aufgelegt. Berücksichtigung fanden dabei auch die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Teilnahmequote lag bei 15 Beschäftigten.

Umsetzungsstand



Ziel

Regelmäßige Reflexion aller Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigungen ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle, um ihren persönlichen Bedarf individuell anpassen zu können und – z. B. nach einer längeren Teilzeitphase – auch optional die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung in ihre Berufs-planungen mit einbinden. Dies ist von Seiten des Arbeitgebers aus Sicht der Gleichstellungsstelle hinsichtlich einer langfristigen, eigenständigen Einkommenssicherung der einzelnen Personen zu ermöglichen. Derzeit ist es oftmals leichter, eine Stundenreduzierung für eine Stelle zu erreichen, als diese im Nachhinein zu erhöhen. Daher prüft der Bereich 4-1/Personal und Organisation mit der jeweiligen Fachverwaltung bei Vakanzen bereits im Vorfeld, ob diese durch eine Teilzeitaufstockung gedeckt werden kann.

Kennzahlen

Erhebung der Teilnahmequote an Informationsveranstaltungen, darauf basierend: weitergehende Maßnahmenplanung
Reduzierung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung über 10 Jahre jetzt mit über 50 % am Anteil der Teilzeitbeschäftigten, Ziel: Reduzierung des Anteils auf 40 %

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle

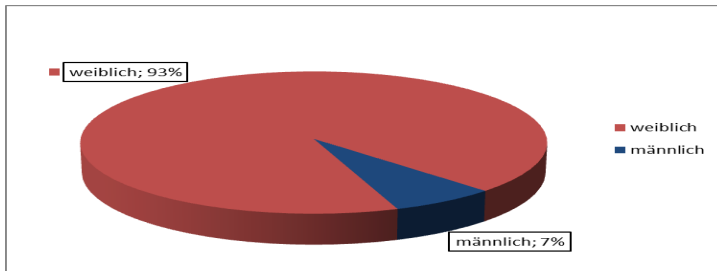
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Teilzeit/ Verminderung Berufsunterbrechung und Teilzeitdauer

Nr. 3.04
Nr. 3.05
Zwischenbericht

Daten

In Teilzeit Beschäftigte:	660 (=25,3%)	46 männlich	614 weiblich (=93%)
Beamte/innen:	95	12 männlich	83 weiblich
Tarifbeschäftigte:	565	34 männlich	531 weiblich



Dauer Teilzeit

	bis 1 J.	bis 2 J.	bis 5 J.	bis 8 J.	bis 10 J.	bis 12 J.	ü 12 J.
weiblich	74	49	106	79	63	40	203
männlich	12	9	7	8	0	1	9

Beschreibung

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt **2.606 Beschäftigten** in der Verwaltung ist mit **25,3 % (660 Beschäftigte)** hoch. Um langfristig ein bedarfsorientiertes Entwicklungskonzept und mögliche Handlungsoptionen forcieren zu können und herauszuarbeiten, muss zunächst ein aktuelles Bild über Teilzeit – vom Grad der Teilzeit incl. Dauer und Verlauf, grundsätzliche Bedarfe und Problemfelder – sowie dessen Wert bei der Stadt Oberhausen entwickelt werden. Aus dem o. g. Ausschnitt wird erkennbar, dass ein Großteil der Teilzeittätigen über 10 Jahre mit einer Stundenreduzierung beschäftigt sind. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sollte eine langfristige eigenständige Einkommenssicherung und Alterssicherung der Beschäftigten im Fokus stehen und die MitarbeiterInnen über die Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung ausreichend informiert werden.

FFP 2014-2017

Maßnahmen des Frauenförderplans 2011-2013 (vgl. S. 33 und S. 34, Nr. 3.04 und 3.05).
Maßnahme des Frauenförderplans FFP 2014-2016 siehe Einleitung.
Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S.33)

Maßnahme

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit bzw. Änderung bei Vollzeitbeschäftigung bzw. Stundenerhöhungen, Arbeitsrecht, Familienpflegezeiten, Wiedereinstieg in den Beruf gestalten, Auseinandersetzung mit dem Thema "Wie schaffe ich den Spagat zwischen Beruf und Familie" zwischen dem Bereich 4-1/Personal und Organisation und der Gleichstellungsstelle. Erstmals wurde diese Veranstaltung 2017 aufgelegt. Berücksichtigung fanden dabei auch die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Teilnahmequote lag bei 15 Beschäftigten.

Umsetzungsstand



Ziel




Regelmäßige Reflexion ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle durch alle Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigungen, um den persönlichen Bedarf soweit möglich individuell anpassen zu können und – z. B. nach einer längeren Teilzeitphase – auch optional die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung in ihre Berufsplanungen mit einbinden zu können. **Derzeit erfolgt durch den Bereich 4-1 eine Beratung bei jeder Teilzeitbeantragung, wenn Kontakt seitens der Mitarbeitenden aufgenommen wird. Eine hohe Hürde ist die Aufstockung auf über 30 Stunden, da diese Stundenzahlen eine direkte Wirkung auf den Stellenplan haben. Deshalb sind Stundenaufstockungen dieser Art umfangreich zu begründen und mit einem Kompensationsvorschlag zu versehen. Sind diese aus dienstlichen Belangen begründbar, soll mit dem Ziel der Bewilligung geprüft werden. Ein förderlicher Umgang zur Möglichkeit der Aufstockung von Stunden im Zusammenhang mit der Beantragung von Teleheimarbeit wäre ebenso wünschenswert und sollte im Sinne der Verwaltung zur Aktivierung von Personal sein.**
Der Hinweis der Möglichkeit einer Brückenteilzeit sollte als Information an die Beschäftigten ins Intranet aufgenommen werden.


Kennzahlen


Erhebung der Teilnahmequote an Informationsveranstaltungen, darauf basierend: weitergehende Maßnahmenplanung
 Reduzierung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung über 10 Jahre jetzt mit über 50 % am Anteil der Teilzeitbeschäftigten, Ziel: Reduzierung des Anteils auf 40 %


Zuständigkeit


Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle


Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Alternierende Teleheimarbeit		Nr. 3.06	
Daten					
Pilotprojekt Alternierende Teleheimarbeit					
	Anzahl Bewerbungen	Berücksichtigt für Pilotphase			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Nach Abschluss der Dienstvereinbarung und Festlegung der Kriterien für die Gefährdungsbeurteilung in 11/2017 sind mit Stand 01/2018 insgesamt 30 Anträge (20 Frauen/10 Männer) eingegangen </div>
nach Dezernaten	22	14	10	4	
Dez.0	5	3	2	1	
Dez.1	2	1	1	0	
Dez.2	2	1	1	0	
Dez.3	6	2	0	2	
Dez.4	7	7	6	1	
Beschreibung					
<p>Die Einführung alternierender Teleheimarbeit (zunächst im Rahmen eines Pilotprojektes) untermauert die Handlungsnotwendigkeit im Hinblick auf Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter/innen der Verwaltung, sowie dynamischer Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten.</p>					
FFP 2014-2016					
Bestehende Maßnahme aus dem laufenden Frauenförderplan 2014-2016 (vgl. S. 37, Nr. 3.06).					
Maßnahme					Umsetzungsstand
<p>Start der Pilotphase mit 14 Mitarbeitern/innen der Verwaltung im Jahr 2014. Anschließend erfolgte eine Evaluation mit der Zielsetzung der Umsetzung der alternierenden Teleheimarbeit für die Gesamtverwaltung. Ausschreibung und Ausrollen des Arbeitszeitmodells Teleheimarbeit im Sommer 2017 nach Abschluss der Dienstvereinbarung und Festlegung der Kriterien zur Gefährdungsbeurteilung.</p>					
Ziel					
<p>Die Etablierung alternierender Teleheimarbeit als ein Baustein alternativer Arbeitsmodelle für alle Mitarbeiter_innen der Verwaltung der Stadt Oberhausen ist erfolgt. Die Dienstvereinbarung zur Alternierenden Teleheimarbeit wurde nach langem Diskussionsprozess unterschrieben und ist seit dem 23.05.2017 in Kraft. Nunmehr gilt es, dieses Arbeitszeitmodell zu etablieren.</p>					
Kennzahlen					
Pilotphase (14 Mitarbeiter/innen)				seit 2014	
Etablierung als Standardmaßnahme				ab Mitte 2017 erfolgt	
Evaluation der Teleheimarbeit				2019	
Zuständigkeit					
Bereich 4-1/ Personal und Organisation					

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Alternierende Teleheimarbeit/ Mobiles Arbeiten	Nr. 3.06 Zwischenbericht
Daten			
Bewilligte Anträge		<p>Mobiles Arbeiten (ungleich Teleheimarbeit) zu Corona Zeiten = 164</p> <p><small>* Die ursprünglich für die Teleheimarbeit bestellten Geräte wurden aufgrund der Corona-Pandemie für Mitarbeiter/innen, die zum gefährdeten Personenkreis gehören bzw. die Kinderbetreuung anderweitig nicht sicher stellen können, verwendet. Einigen Antragsteller/innen wurden im Rahmen der mobilen Arbeit Geräte zur Verfügung gestellt. Neue Geräte sind bereits bestellt, so dass weitere Bewilligungen zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen werden.</small></p>	
2017	28		
2018	11		
2019	0		
2020	0		
<i>Gesamt</i>	39		
offene Anträge			
2017	/		
2018	2		
2019	34*		
2020	28*		
<i>Gesamt</i>	64		
Alle Anträge gesamt	103		
Beschreibung			
<p>Die Einführung alternierender Teleheimarbeit (zunächst im Rahmen eines Pilotprojektes) untermauert die Handlungsnotwendigkeit im Hinblick auf Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter/innen der Verwaltung, sowie dynamischer Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten.</p>			
FFP 2014-2016			
Bestehende Maßnahme aus dem laufenden Frauenförderplan 2014-2016 (vgl. S. 37, Nr. 3.06).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
<p>Das Arbeitszeitmodell Alternierende Teleheimarbeit ist nach Abschluss der Dienstvereinbarung etabliert worden und wird bereits jetzt schon von vielen Kolleginnen und Kollegen genutzt. Im Rahmen der Corona-Pandemie wurde zusätzlich der Ansatz des Mobilen Arbeitens ad hoc für viele Beschäftigte eingerichtet. Das flexible Handeln hat gezeigt, was auf diesem Feld möglich ist. Die Rückmeldungen von den Beschäftigten als auch von den Vorgesetzten waren durchweg positiv, so dass dieser flexible Ansatz weitergedacht werden sollte. Es ist anzustreben, dass Mobiles Arbeiten ergänzend zur „Alternierenden Teleheimarbeit“ möglich bleibt bzw. wird.</p>			
Ziel			
<p>Planung Mobiles Arbeiten mit der Zielrichtung, eine entsprechende Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die Dienstvereinbarung Alternierende Teleheimarbeit zu erweitern.</p>			
Kennzahlen			
Etablierung als Standardmaßnahme			Ab Mitte 2017 erfolgt
46 Mitarbeiter/innen in alternierender Teleheimarbeit			seit 2017
Ausweitung der bestehenden Dienstvereinbarung um den flexibleren Ansatz des mobilen Arbeitens			2021
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/ Personal und Organisation			

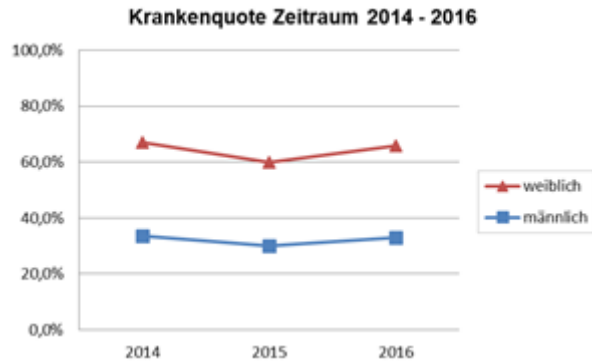
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Forum für Beurlaubte	Nr. 3.09				
Daten	<p>Teilnehmerinnen "Forum für Beurlaubte"</p> <p>2011: 11 Teilnehmerinnen; eingeladen 75; Teilnahmequote = 15% 2013: 6 Teilnehmerinnen; eingeladen 47; Teilnahmequote = 13% 2015: kein Angebot 2017: 4 Teilnehmerinnen; eingeladen 42; Teilnahmequote unter 10%</p>					
Beschreibung	<p>Über das Forum für Beurlaubte kann eine aktive Kontaktpflege zwischen Mitarbeitern/innen und der Stadtverwaltung Oberhausen erfolgen. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiterförderung/-unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden.</p>					
FFP 2014-2016	<p>Bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 40, Nr. 3.09). Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.</p>					
Maßnahme	<p>Aktive Informationen über aktuelle Themen der Stadtverwaltung werden an die derzeit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übermittelt, mit den Zielen der Kontakthaltung zur Stadt Oberhausen als Mitarbeiter/innenfreundliche Arbeitgeberin, der Sicherung des Informationstransfers zu möglichen Wiedereinstiegsfragen oder Fragen allgemeiner Art sowie der persönlichen Kontaktpflege.</p> <p>Das Forum für Beurlaubte wurde für den 12.01.2017 geplant. Um die Teilnahmequote zu erhöhen war über die allgemeinen Hinweise hinaus konzipiert, Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch den Bereich 3-1 erfolgen zu lassen. Gleichzeitig wurde der Anreiz zum Besuch der Veranstaltung, durch den freien Eintritt in der Ausstellung „Entenhausen“ im Schloss Oberhausen für die ganze Familie, erhöht. Durch die geringe Teilnahmequote musste der offizielle Teil abgesagt werden. Die angemeldeten Personen konnten aber weiter das Beratungsangebot vom Bereich 4-1/Personal und Organisation, der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat in Anspruch nehmen. Auch gab es weiter die Möglichkeit zum kostenfreien Besuch der Ausstellung.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 				
Ziel	<p>Regelmäßige (alle 2 Jahre) Durchführung des Forums mit gesteigerten Teilnehmezahlen (Wirkung z. B. auch durch Maßnahme 3.02). Neue Konzipierung des Formates.</p>					
Kennzahlen	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="76 1532 772 1572">Jährliche Durchführung des Forums</td> <td data-bbox="772 1532 1469 1572">Nächster Turnus 2019</td> </tr> <tr> <td data-bbox="76 1572 772 1608">Steigerung der Teilnahmequote</td> <td data-bbox="772 1572 1469 1608">20 %</td> </tr> </table>		Jährliche Durchführung des Forums	Nächster Turnus 2019	Steigerung der Teilnahmequote	20 %
Jährliche Durchführung des Forums	Nächster Turnus 2019					
Steigerung der Teilnahmequote	20 %					
Zuständigkeit	<p>Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle</p>					

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Forum für Beurlaubte	Nr. 3.09 Zwischenbericht
Daten		
<p>2011: 11 Teilnehmerinnen; eingeladen 75; Teilnahmequote 15% 2013: 6 Teilnehmerinnen; eingeladen 47; Teilnahmequote 13% 2015: Kein Angebot 2017: 4 Teilnehmerinnen; eingeladen 42; Teilnahmequote: unter 10% 2019 : Es gab 5 Zusagen und 10 Absagen, die Mehrheit hat nicht auf die Einladung reagiert. Es wurden 70 Personen eingeladen. Das Forum wurde daher abgesagt</p>		
Beschreibung		
<p>Über das Forum für Beurlaubte kann eine aktive Kontaktpflege zwischen Mitarbeitern/innen und der Stadtverwaltung Oberhausen erfolgen. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiterförderung/-unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden.</p>		
FFP 2014-2016		
<p>Bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 40, Nr. 3.09). Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung. Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 37)</p>		
Maßnahme	Umsetzungsstand	
<p>Aktive Informationen über aktuelle Themen der Stadtverwaltung werden an die derzeit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übermittelt, mit den Zielen der Kontakthaltung zur Stadt Oberhausen als Mitarbeiter/innenfreundliche Arbeitgeberin, der Sicherung des Informationstransfers zu möglichen Wiedereinstiegsfragen oder Fragen allgemeiner Art sowie der persönlichen Kontaktpflege. Das Forum für Beurlaubte wurde für den 12.01.2017 geplant. Um die Teilnahmequote zu erhöhen war über die allgemeinen Hinweise hinaus konzipiert, Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch den Bereich 3-1 erfolgen zu lassen. Durch die geringe Teilnahmequote musste der offizielle Teil abgesagt werden. 2019 wurden erneut 70 Personen zu einem Forum für Beurlaubte eingeladen. Es gab 5 Zusagen und 10 Absagen. Die Mehrheit hat nicht auf die Einladung reagiert.</p>		
Ziel		
<p>Nach eingehender Prüfung wird im kommenden Gleichstellungsplan keine Fortschreibung dieser Maßnahme mehr erfolgen, da sie trotz attraktiver Programmgestaltung und Rahmenprogramm nicht bei den Beschäftigten ankommt. Zudem haben sich die Beurlaubungszeiten der Mitarbeitenden durch gesetzliche Rahmenmöglichkeiten und elterlicher Unterstützung verkürzt, so dass sich die Abwesenheit reduziert hat.</p>		
Kennzahlen		
<p>Die Dauer der Beurlaubung hat sich in den letzten Jahren stetig verkürzt, folglich wird die Maßnahme im nächsten Gleichstellungsplan nicht fortgeführt.</p>		
Zuständigkeit		
<p>Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle</p>		

Fairer Umgang	Mobbing, Belästigung, Diskriminierung	Nr. 4.02
Daten		
Konflikte am Arbeitsplatz können zu schwerwiegenden psychosozialen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu Einschränkungen der Arbeitsergebnisse führen. Laut dem Statistik-Portal „Statista“ haben 15 % der Befragten bereits „Mobbing“ am Arbeitsplatz erlebt.		
Beschreibung		
Besonders unter Beachtung des Leitbildes der Stadt Oberhausen sind die Ausrichtung der Verwaltung und deren Mitarbeiter/innen zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander ohne Mobbing, Belästigung und Diskriminierung essentiell. Dies steht jedoch oftmals im Gegensatz zur gesellschaftlichen Realität. Entsprechende Präventionsmaßnahmen sind daher zu forcieren.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 43, Nr. 4.02)		
Maßnahme	Umsetzungsstand	
Die Maßnahme sieht auch im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aktives Entgegenwirken und Schutz gegenüber Verhaltensweisen vor, die herabsetzende, belästigende und diskriminierende Wirkung haben. Das faire und respektvolle Miteinander mit gegenseitiger Achtung und Respekt gegenüber allen Mitmenschen ist zu fördern. Der Wille zur Umsetzung ist da, dieser muss auch strukturell mit Angeboten umgesetzt werden.		
Ziel		
Ziel ist eine konkrete Konzepterarbeitung gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung. Eine Dienstvereinbarung würde die Absichten untermauern und festigen. Unterstützende Seminarangebote als Präventionsmaßnahme für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen zum richtigen Umgang/Konfliktmanagement in entsprechenden Problemsituationen füllen den Rahmen aus. In Zusammenarbeit mit Betrieblicher Sozialberatung, Personalrat, Betrieblichem Eingliederungsmanagement und der Gleichstellungsstelle wurden 2016 Kriterien für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung entwickelt. Anhand dieser Kriterien muss das Thema weiter vorangetrieben werden.		
Kennzahlen		
Erstellung von Kriterien für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema „Fairer Umgang im Arbeitsleben“	2016 erfolgt	
Erstellung einer Dienstvereinbarung	2018	
Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen	Nach Konzeptabschluss	
Zuständigkeit		
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Betriebliche Sozialberatung, Personalrat, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gleichstellungsstelle		

Fairer Umgang	Mobbing, Belästigung, Diskriminierung	Nr. 4.02 Zwischenbericht						
Daten	Konflikte am Arbeitsplatz können zu schwerwiegenden psychosozialen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu Einschränkungen der Arbeitsergebnisse führen. Laut dem Statistik-Portal „Statista“ haben 15 % der Befragten bereits „Mobbing“ am Arbeitsplatz erlebt.							
Beschreibung	Besonders unter Beachtung des Leitbildes der Stadt Oberhausen sind die Ausrichtung der Verwaltung und deren Mitarbeiter/innen zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander ohne Mobbing, Belästigung und Diskriminierung essentiell. Dies steht jedoch oftmals im Gegensatz zur gesellschaftlichen Realität. Entsprechende Präventionsmaßnahmen sind daher zu forcieren.							
FFP 2014-2016 GLP 2017-2021	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 43, Nr. 4.02) Maßnahme aus dem Gleichstellungsplan 2017-2021 (vgl. S. 41)							
Maßnahme	Umsetzungsstand							
Die Maßnahme sieht auch im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aktives Entgegenwirken und Schutz gegenüber Verhaltensweisen vor, die herabsetzende, belästigende und diskriminierende Wirkung haben. Das faire und respektvolle Miteinander mit gegenseitiger Achtung und Respekt gegenüber allen Mitmenschen ist zu fördern. Der Wille zur Umsetzung ist da, dieser muss auch strukturell mit Angeboten umgesetzt werden.								
Ziel	Ziel ist weiterhin eine Dienstvereinbarung zum Thema „Fairer Umgang im Arbeitsleben“ zu erstellen In Zusammenarbeit mit Betrieblicher Sozialberatung, Personalrat, Betrieblichem Eingliederungsmanagement, dem Bereich 4-1 und der Gleichstellungsstelle fand 2020 ein erstes Treffen statt, um die in 2016 erarbeiteten Kriterien anzupassen und weiter an der Erstellung der Dienstvereinbarung zu arbeiten. Seminarangebote als Präventionsmaßnahme sind letztmalig in 2016 durchgeführt worden. Eine Wiederaufnahme dieses Angebots ist in Planung.							
Kennzahlen	<table border="1" data-bbox="100 1270 1437 1413"> <tr> <td data-bbox="100 1270 1050 1339">Erstellung von Kriterien für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema „Fairer Umgang im Arbeitsleben“</td> <td data-bbox="1050 1270 1437 1339">2016 erfolgt</td> </tr> <tr> <td data-bbox="100 1339 1050 1373">Erstellung einer Dienstvereinbarung</td> <td data-bbox="1050 1339 1437 1373" style="text-align: center;">2021</td> </tr> <tr> <td data-bbox="100 1373 1050 1413">Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen</td> <td data-bbox="1050 1373 1437 1413">Nach Konzeptabschluss</td> </tr> </table>		Erstellung von Kriterien für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema „Fairer Umgang im Arbeitsleben“	2016 erfolgt	Erstellung einer Dienstvereinbarung	2021	Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen	Nach Konzeptabschluss
Erstellung von Kriterien für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema „Fairer Umgang im Arbeitsleben“	2016 erfolgt							
Erstellung einer Dienstvereinbarung	2021							
Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen	Nach Konzeptabschluss							
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation, Betriebliche Sozialberatung, Personalrat, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gleichstellungsstelle							

Daten



Beschreibung

Mit der strategischen, konzeptionellen Zusammenführung der Erkenntnisse der verschiedenen Professionen zu einem ganzheitlichen Ansatz, der die Gesundheit der Belegschaft auf allen Organisationsebenen achtet und fördert, könnten Gesundheitsrisiken und -belastungen der Mitarbeitenden reduziert werden. Aufgrund geschlechtsspezifischer Merkmale gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Gesundheitsbefindens und -bewusstseins, ihrer Krankheitsbewältigung, ihrer Krankheitssymptome sowie ihres Gesundheitszustandes. Auch die Risikogefährdung für spezifische Krankheitsbilder ist bei beiden Geschlechtern unterschiedlich.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (Nr. 4.04)

Maßnahme

Alle gesundheitsfördernden Maßnahmen müssen die geschlechtsspezifischen Merkmale von Männern und Frauen berücksichtigen. Dies gelingt innerhalb eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Berücksichtigung der „Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen“ und der Einbindung des Arbeitsschutzes. Seminarangebote sowie spezielle Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention sind geschlechtsspezifisch zu entwickeln und anzubieten. Hierzu sind zunächst grundsätzliche konzeptionelle Planungen in der Verwaltung notwendig. Zu beteiligen sind hierbei die unterschiedlichen Gesundheitsakteure und -akteurinnen innerhalb der Verwaltung. Zudem sind gezielt Angebote der Prävention umzusetzen.

Umsetzungsstand



Gesundheits-/Stressbewältigungsseminare 2017

Seminar	Gesamt	Männer	Frauen
Ärgermanagement	15	5	10
Gesund Führen	11	2	9
Deeskalation im Umgang mit Aggressionen (zwei Veranstaltungen)	33	8	25
Männergesundheit: da kann man doch was machen...	12	12	0
Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz (vier Veranstaltungen)	53	42	11
Gesamt	124	69	55

Ziel

Ermittlung der Bedarfe und Sicherstellung spezieller geschlechtergerechter Maßnahmen und die Zusammenführung dieser zu einem ganzheitlichen „Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung“ sind anzustreben.

Kennzahlen

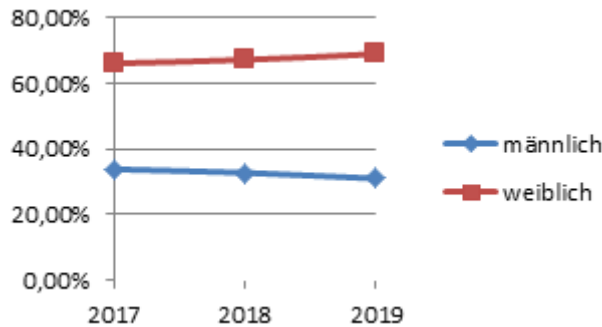
Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung bis 2020
 Fortführung geschlechtsspezifischer Angebote und Präventionsmaßnahmen mindestens 5 Angebote pro Jahr

Zuständigkeit

Dezernat 4, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebsärztin, BEM-Beauftragter, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebliche Sozialberatung ggf. in Kooperation mit dem Bereich 4-1/Personal und Organisation, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat

Daten

Geschlechteranteil an der Krankenquote 2017 - 2019



Beschreibung

Mit der strategischen, konzeptionellen Zusammenführung der Erkenntnisse der verschiedenen Professionen zu einem ganzheitlichen Ansatz, der die Gesundheit der Belegschaft auf allen Organisationsebenen achtet und fördert, könnten Gesundheitsrisiken und -belastungen der Mitarbeitenden reduziert werden. Aufgrund geschlechtsspezifischer Merkmale gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Gesundheitsbefindens und -bewusstseins, ihrer Krankheitsbewältigung, ihrer Krankheitssymptome sowie ihres Gesundheitszustandes. Auch die Risikogefährdung für spezifische Krankheitsbilder ist bei beiden Geschlechtern unterschiedlich.

FFP 2014-2016

GLP 2017 - 2021

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (Nr. 4.04)

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017 – 2021 (vgl. S.42)

Maßnahme

Alle gesundheitsfördernden Maßnahmen müssen die geschlechtsspezifischen Merkmale von Männern und Frauen berücksichtigen. Dies gelingt innerhalb eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Berücksichtigung der „Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen“ und der Einbindung des Arbeitsschutzes. Seminarangebote sowie spezielle Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention sind geschlechtsspezifisch zu entwickeln und anzubieten. Hierzu sind zunächst grundsätzliche konzeptionelle Planungen in der Verwaltung notwendig. Zu beteiligen sind hierbei die unterschiedlichen Gesundheitsakteure und -akteurinnen innerhalb der Verwaltung. Zudem sind gezielt Angebote der Prävention umzusetzen.

Gesundheits-/Stressbewältigungsseminare 2018/2019

Seminar	Gesamt	Männer	Frauen
Gesund Führen	11	7	4
Gesund bleiben im Beruf	29	3	26
Deeskalation und Umgang mit Aggressionen	180	58	122
Männergesundheit	8	8	
Resilienz-die 7 Geheimnisse entspannter Menschen	49	10	39
Gesamt	277	86	191

Umsetzungsstand



Ziel

Erstellung eines ganzheitlichen Konzeptes zur Gesundheitsförderung, unter Berücksichtigung von geschlechtergerechten Maßnahmen.

Kennzahlen

Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung
Fortführung geschlechtsspezifischer Angebote
und Präventionsmaßnahmen

bis 2021

mindestens 5 Angebote pro Jahr

Zuständigkeit

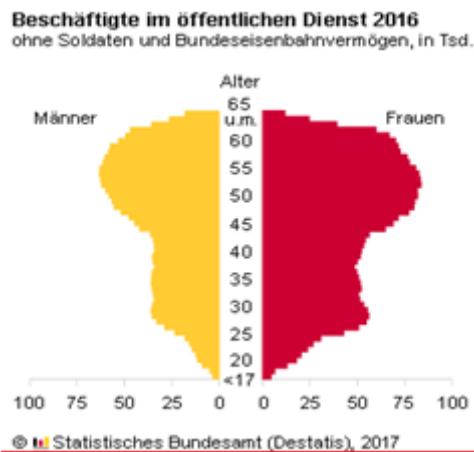
Dezernat 4, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, Betriebliche Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat, Betriebsärztin, BEM-Beauftragter, Bereich 4-1/Personal und Organisation, Fachkraft für Organisation,

Fairer Umgang

Altersgerechtes Arbeiten

Nr. 4.04

Daten



Beschreibung

Angesichts der prognostizierten Veränderungen in Umfang und Struktur der Bevölkerung sowie der Anhebung des Renteneintrittalters werden auch innerhalb der Verwaltung erhebliche personalpolitische Folgen erwartet.

Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftsbranchen und die Pensionierungswellen werden in den nächsten Jahren weiter steigen.

Dies stellt die Personalverwaltung vor Herausforderungen in Bezug auf Konzepte zur Sicherung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft. Die Arbeit von erkrankten und ausgeschiedenen MitarbeiterInnen muss neu verteilt werden, Wissen darf dabei nicht verloren gehen.

Die Berücksichtigung von Bedarfen der jeweiligen Altersgruppen ist nötig, um die Gesundheit und Motivation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Eine gesunde Mitarbeiterschaft ist der Schlüssel zur erfolgreichen Meisterung der vielen Restrukturierungsprozesse und gegenwärtigen sowie zukünftigen Herausforderungen.

GLP2017ff

Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017 ff

Maßnahme

Die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen einer alternden Belegschaft birgt große Potenziale für alle Altersgruppen und schafft eine Unternehmenskultur, die „alt werden“ im System ermöglicht und unterstützend begleitet:
Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen fördern gegenseitige Unterstützung und Wissensweitergabe. Das Übertragen des Wissens auf nachkommende Generation im Sinne eines Wissensmanagements ist notwendig, um Wissens- und Kompetenzlücken entgegenzuwirken.

Aufbau einer Lernkultur, welche die Lernbedingungen älterer Mitarbeiter/innen berücksichtigt, ist hilfreich, um Flexibilität, Fachlichkeit und soziale Kompetenzen in Bezug auf veränderte Arbeitsanforderungen an die Mitarbeitenden sicherzustellen.

Durch begleitende Angebote, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte sowie die Prüfung alternativer Modelle wie Altersteilzeit, kann die Aufrechterhaltung der Gesundheit und damit der Erwerbsfähigkeit gefördert werden. Abwechslungsreiche und anspruchsvolle Arbeitsgestaltung, welche die individuelle Belastbarkeit der Mitarbeitenden berücksichtigt, erhält die Motivation der älteren Bediensteten.

Umsetzungsstand



Ziel

Erstellen einer Konzeption zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten/Maßnahmen

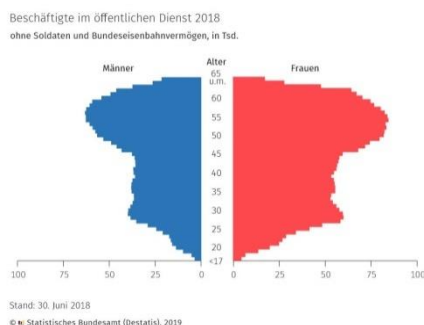
Kennzahlen

./.

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten



Beschreibung

Angesichts der prognostizierten Veränderungen in Umfang und Struktur der Bevölkerung, sowie der Anhebung des Renteneintrittsalters, werden auch innerhalb der Verwaltung erhebliche personalpolitische Folgen erwartet.

Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftszweigen und die Pensionierungswellen werden in den nächsten Jahren weiter steigen.

Dies stellt die Personalverwaltung vor Herausforderungen in Bezug auf Konzepte zur Sicherung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft. Die Arbeit von erkrankten und ausgeschiedenen MitarbeiterInnen muss neu verteilt werden, Wissen darf dabei nicht verloren gehen.

Die Berücksichtigung von Bedarfen der jeweiligen Altersgruppen ist nötig, um die Gesundheit und Motivation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Eine gesunde Mitarbeiterschaft ist der Schlüssel zur erfolgreichen Meisterung der vielen Restrukturierungsprozesse und gegenwärtigen sowie zukünftigen Herausforderungen.

GLP 2017ff

Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 43)

Maßnahme

Die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen einer alternden Belegschaft birgt große Potenziale für alle Altersgruppen und schafft eine Unternehmenskultur, die „alt werden“ im System ermöglicht und unterstützend begleitet:

Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen fördern gegenseitige Unterstützung und Wissensweitergabe. Das Übertragen des Wissens auf nachkommende Generation im Sinne eines Wissensmanagements ist notwendig, um Wissens- und Kompetenzlücken entgegenzuwirken.

Aufbau einer Lernkultur, welche die Lernbedingungen älterer Mitarbeiter/innen berücksichtigt, ist hilfreich, um Flexibilität, Fachlichkeit und soziale Kompetenzen in Bezug auf veränderte Arbeitsanforderungen an die Mitarbeitenden sicherzustellen.

Durch begleitende Angebote, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte sowie die Prüfung alternativer Modelle wie Altersteilzeit, kann die Aufrechterhaltung der Gesundheit und damit der Erwerbsfähigkeit gefördert werden.

Abwechslungsreiche und anspruchsvolle Arbeitsgestaltung, welche die individuelle Belastbarkeit der Mitarbeitenden berücksichtigt, erhält die Motivation der älteren Bediensteten.

Umsetzungsstand



Ziel

Erstellung eines Konzeptes zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen bzw. Überlegungen zum Wissensmanagement.

Kennzahlen

Start der Konzepterstellung altersgerechten Arbeiten / Wissensmanagement 2021.

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Grundlagendatenmaterial

zum Zwischenbericht des Gleichstellungsplanes 2017 - 2021

Personalbestand (Stichtag: 01.01.2020)

Gesamtbeschäftigtenzahl: davon	2606	959 männlich	1647 weiblich	(=63,2 %)
Beamte/innen:	672	476 männlich	196 weiblich	
Tarifbeschäftigte:	1787	419 männlich	1368 weiblich	
Nachwuchskräfte:	147	64 männlich	83 weiblich	

Entwicklung Führungsstellen

Stichtag 01.01.2020

	2007	2010	2014	2015	2018	2020
BL-innen	6	7	5	4	6	12
Stellv.BL-innen	9	11	9	8	8	7
FBL-innen	12	9	11	16	15	10
insgesamt	27	27	25	28	30	29

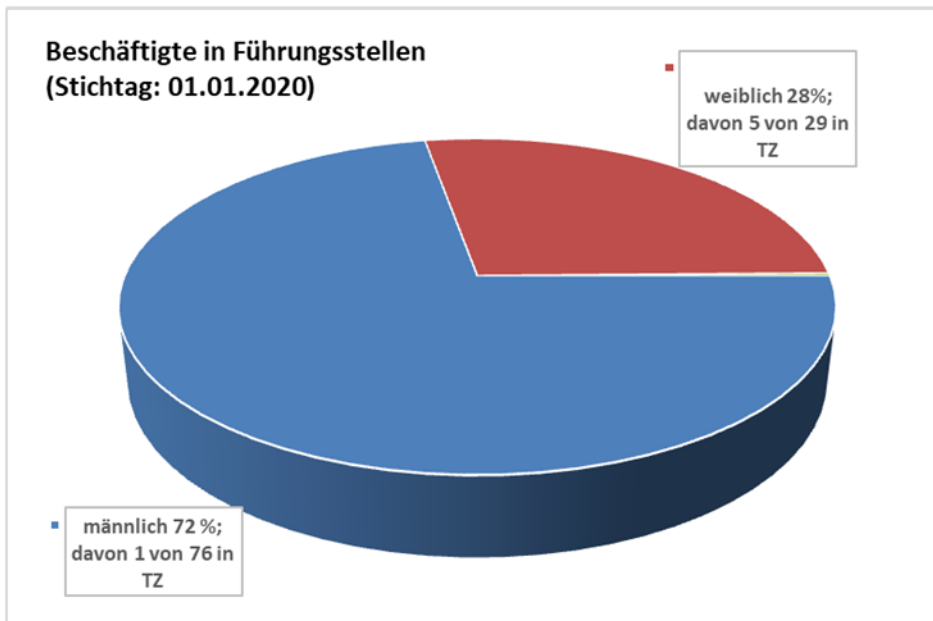
Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst

Stichtag 01.01.2020

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleitung	32	20	12	37,5%
Stellv. Bereichsleitung	27	20	7	25,9%
Fachbereichsleitung	44	34	10	22,7%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	103	74	29	28,2%

Beschäftigte im höheren Dienst				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	10	9	1	10,0%
A15	14	10	4	28,6%
A14	22	18	4	18,2%
A13 h.D.	15	9	6	40,0%
E15UE	4	3	1	25,0%
E15	15	5	10	66,7%
E14	45	22	23	51,1%
E13	44	21	23	52,3%
	169	97	72	42,6%

Führen in Teilzeit



Die Teilzeitquote bei Führungsstellen (BL, stellv.BL, FBL) liegt bei unter 6 % (5,66%).

1 Bereichsleitung mit 35 Std. (1 von 32 BL = %)

1 Stellv. Bereichsleitung mit 33 Std. (1 von 27 Stellv. BL = %)

4 Fachbereichsleitungen mit 20,5Std., 30Std. und 35 Std. ; davon 1 männlich

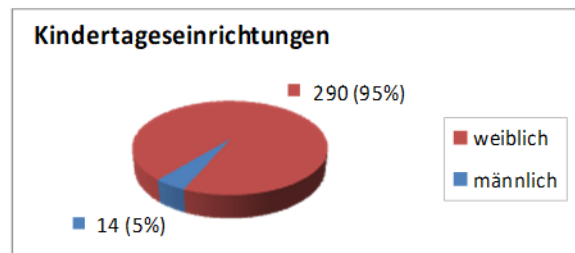
Führungskräfte

Istbestand (Stichtag: 01.01.2020): Gehobener/Höherer Dienst nach Funktionen (auf Dezernate bezogen)

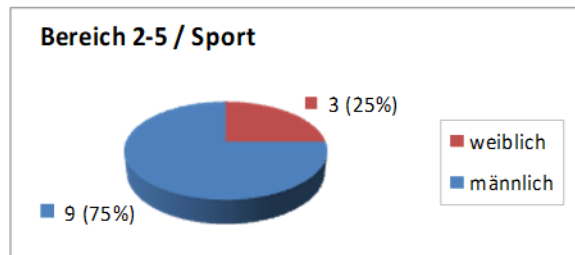
Funktion	Dezernat 0				Dezernat 1				Dezernat 2				Dezernat 3				Dezernat 4				Dezernat 5			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleitung	7	4	3	42,9%	5	1	4	80,0%	5	4	1	20,0%	5	3	2	40,0%	6	5	1	16,7%	4	3	1	25,0%
Stellv. Bereichsleitung	5	4	1	20,0%	4	1	3	75,0%	6	5	1	16,7%	3	3	0	0,0%	5	5	0	0,0%	4	2	2	50,0%
Fachbereichsleitung	3	3	0	0,0%	10	9	1	10,0%	5	4	1	20,0%	7	5	2	28,6%	11	9	2	18,2%	8	4	4	50,0%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	15	11	4	26,7%	19	11	8	42,1%	16	13	3	18,8%	15	11	4	26,7%	22	19	3	13,6%	16	9	7	43,8%
Koordination/ Teamleitung	0	0	0	---	0	0	0	---	1	1	0	---	4	0	4	100,0%	0	0	0	---	0	0	0	---
Sachgebiets/ Arbeitsgruppenleitung	0	0	0	---	12	8	4	33,3%	3	1	2	66,7%	8	3	5	62,5%	5	3	2	40,0%	2	0	2	100,0%
Funktionsstellen insgesamt	15	11	4	26,7%	31	19	12	38,7%	20	15	5	25,0%	27	14	13	48,1%	27	22	5	18,5%	18	9	9	50,0%

Unterrepräsentanz am Beispiel von drei Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung

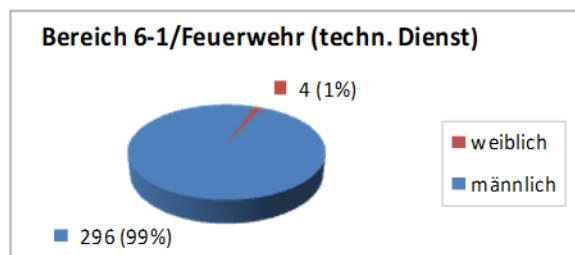
Beschäftigte in KTE		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	290	14
Leitung	18	2
Stellv. Leitung	18	1
Erzieher/innen	254	11



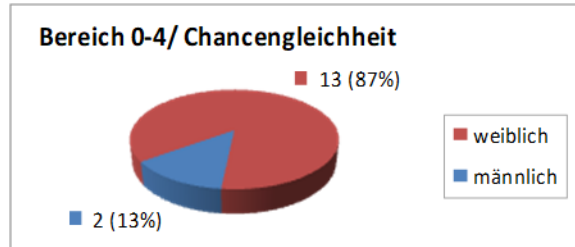
Bereich 2-5 / Sport		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	3	9
Leitung	0	4
Sachbearbeitung	1	5
Schreibt. Dienst	2	0



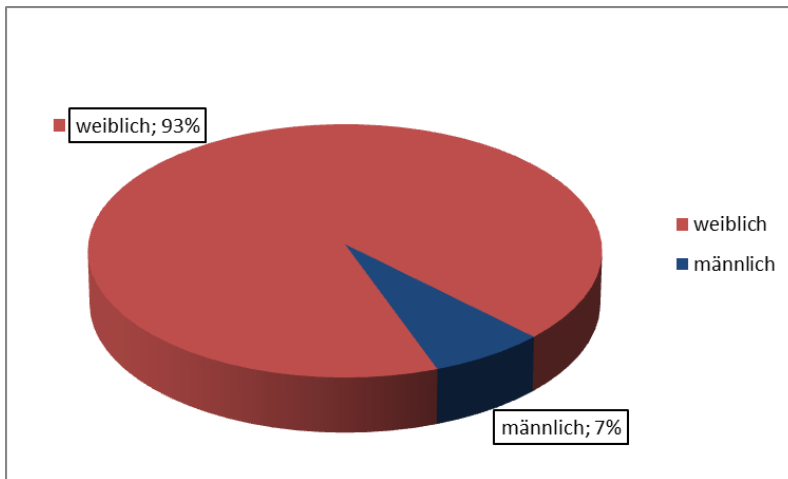
Bereich 6-1 / Feuerwehr (techn. Dienst)		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	4	296
Leitung	0	1
Stellv. Leitung	0	1
FBL / WBF	0	4



Bereich 0-4 / Chancengleichheit		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	13	2
Leitung	1	0
Stellv. Leitung	1	0
Sachbearbeitung	11	0



In Teilzeit Beschäftigte:	660 (=25,3%)	46 männlich	614 weiblich (=93%)
Beamte/innen:	95	12 männlich	83 weiblich
Tarifbeschäftigte:	565	34 männlich	531 weiblich



Dauer Teilzeit

	bis 1 J.	bis 2 J.	bis 5 J.	bis 8 J.	bis 10 J.	bis 12 J.	ü 12 J.
weiblich	74	49	106	79	63	40	203
männlich	12	9	7	8	0	1	9

**Abwesenheiten (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen)
zum Stichtag 01.11.2015**

Grund	Anzahl	g.D.	m.D.
Mutterschutz	5	1	3
Elternzeit	36	17	19
Beurlaubung nach EZ	5	2	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	23	10	13

Abwesenheiten zum Stichtag 01.01.2020

Grund	Anzahl Beschäftigte	g.D.	m.D.
Mutterschutz	7	2	5
Elternzeit	75	26	49
Beurlaubung nach EZ	4	3	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	6	2

Dauer der Abwesenheiten zum Stichtag 01.01.2020

Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre
insgesamt 75	13	43	19

Beurlaubung nach Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre
insgesamt 4	0	0	4

Beurlaubung aus sonstigen Gründen	bis 1 Jahr	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre
insgesamt 7	1	2	4

Männliche Beschäftigte in Elternzeit

8 in 2015
19 in 2016
18 in 2017
21 in 2018
24 in 2019