

Bericht zum

Gleichstellungsplan

Berichtszeitraum 2013-2018

Inhalt

Vorwort.....	3
I. Stand der Umsetzung festgelegter Maßnahmen	4
1. Überblick.....	4
2. Die einzelnen Maßnahmen	5
II. Bestandsanalyse	12
Beschäftigtenzahl	12
Altersstruktur/Demografie	13
Beschäftigte nach Vergleichsgruppen	15
Beschäftigte nach Vergleichsentgeltgruppen	16
Beschäftigte nach Funktionsbereichen.....	17
Führungskräfte nach Hierarchiestufen	18
Teilzeit	21
Elternzeit.....	22
Ausbildung.....	23
Fort- und Weiterbildung	24
Stellenbesetzungsverfahren.....	25
Beförderungen und Höhergruppierungen.....	26
Beurteilungen.....	27
Voraussichtlich zu besetzende Stellen.....	28
III. Schlussfolgerungen	31
IV. Prognose und Maßnahmen.....	32

Vorwort

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt alle fünf Jahre in Form eines Berichtes über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen durch die Dienststelle. Der Inhalt gliedert sich in einen Bericht über die Umsetzung der durchgeführten Maßnahmen, eine Bestandsanalyse, Schlussfolgerungen aus Basis der Bestandsanalyse und Prognosen und Maßnahmen für den kommenden Berichtszeitraum. Die Grundlagen und das Verfahren ergeben sich aus dem Gleichstellungsplan der Stadt Hamm „Gutes Personal durch Chancengleichheit – Gleichstellungsplan der Stadt Hamm“.

Dieser Bericht zum Gleichstellungsplan betrachtet den Berichtszeitraum vom 01.07.2013 bis zum 30.06.2018. Der Stand der Umsetzung der im vorangegangenen „Bericht zum Frauenförderplan – Berichtszeitraum 2009-2013“ beschriebenen Maßnahmen erfolgt im ersten Teil. Einen ersten Überblick über die Zielerreichung gibt die tabellarische Zusammenfassung der Maßnahmen mit einem Ampelsystem wieder. Eine detaillierte Beschreibung der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen ist im Anschluss zu finden.

Im zweiten Teil des Berichtes wird der Bestand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtszeitraum analysiert. Die Bestandsanalyse enthält Daten zur Beschäftigtenstruktur, wie Frauenanteile, Altersstruktur, Teilzeit und Elternzeit. Darüber hinaus sind Daten zur Personalentwicklung, Beförderungen und Beurteilungen sowie eine altersbedingte Fluktuationsprognose enthalten. Die Darstellung der Bestandsanalyse berücksichtigt Änderungen durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz und die neue Entgeltordnung. Maßgebliche strukturelle Veränderungen, die sich auf die Datengrundlage für die Bestandsanalyse auswirken sind den Fußnoten zu entnehmen (z.B. Überleitung der Transferabteilung zur Kommunales Jobcenter Hamm AöR, Gründung der CVUA, Rekommunalisierung des Rettungsdienstes).

Der Bestandsanalyse folgen Schlussfolgerungen und auf der Bestandsanalyse basierende Prognosen und Maßnahmen. Die Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre sind in die Themen Unternehmens- und Führungskultur, Ausbildung und Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsförderung und Personalgewinnung/-bindung aufgeteilt. Welchem Ziel bzw. welchen Zielen die jeweilige Maßnahme dient, ist der tabellarischen Darstellung zu entnehmen. Die Maßnahmen sollen die gesetzlichen Ziele „Förderung der Gleichstellung“, „Vereinbarkeit Familie und Beruf/Steuerung der Belastung“, „Abbau der Unterrepräsentanzen“ oder „Frauenförderung im Kontext Führung“ fördern.

I. Stand der Umsetzung festgelegter Maßnahmen

1. Überblick

Bevor der Umsetzungsstand der im „Bericht zum Frauenförderplan 2013“ beschriebenen Maßnahmen ausführlich erläutert wird, sind die Ergebnisse im Folgenden zunächst tabellarisch dargestellt:¹

Maßnahme	Lfd. Nr.	Konkretisierung	Stand der Umsetzung
Stärkung der Rolle und Kompetenz von Führungskräften und Verbesserung der Karrierechancen	1	Besonderes Augenmerk auf Frauen hinsichtlich modularer Qualifizierung	●
	2	Qualifizierte Frauen werden aktiv zur Bewerbung auf verantwortungsvolle Positionen motiviert. Die Gleichstellungsstelle spricht innerhalb eines Jahres mit allen Ämtern um geeignete Instrumente darzulegen	●
	3	Möglichst 50% der freiwerdenden Amtsleitungsstellen mit Frauen besetzen (nächste 5 Jahre)	●
Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern	4	Frauenanteil halten/erhöhen in Berufsfeldern mit einer Unterrepräsentanz	●
	5	Männeranteil halten/erhöhen in Berufsfeldern mit einer Unterrepräsentanz	●
	6	gezielte Werbung in Stellenausschreibungen für unterrepräsentierte Gruppen	●
	6a	Flyer für Jungen im pädagogischen Bereich entwickeln	●
	6b	aktive Werbung für päd. Ausbildung für Jungen an Schulen	●
	6c	Entwicklung spezieller Maßnahmen zur Personalgewinnung und Bindung mit Kita-Leitungen	●
	7	Qualifizierungsmaßnahme für weibliche Beschäftigte für den Bereich Hausmeister/-warte	●
Vermeidung von Belastungssituationen	8	Schulungen für Führungskräfte zur Vermeidung von Belastungssituationen	●
	9	Arbeitsgruppe von Pflege betroffener Mitarbeiter/innen erarbeitet spezielle Bedarfe und Handlungsmöglichkeiten	●
	10	Besondere Sensibilisierung von Führungskräften hinsichtlich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Schulungen und Führungskräftezirkeln	●
	11	in Gesprächen/Beratungen zu Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeit werden Vorteile von zügiger Rückkehr und Vollzeit aufgezeigt	●
Personalgewinnung/Personalbindung	12	Entwicklung eines Personalmarketingkonzeptes als attraktiver Arbeitgeber für eine langfristige berufliche Perspektive	●
	13	Maßnahmen zur Personalgewinnung	●
	14	konkrete interne Maßnahme zur langfristigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	●

¹ Grün=voll erreicht, gelb=fast erreicht, rot=nicht erreicht

2. Die einzelnen Maßnahmen

Stärkung der Rolle und Kompetenz von Führungskräften und Verbesserung der Karrierechancen für Frauen

- I. *Das bestehende Führungskräfteentwicklungskonzept soll auf der Basis der neuen Laufbahnverordnung mit ihren Vorgaben für eine modulare Qualifizierung überarbeitet werden. In dem Zusammenhang soll der jetzigen Unterrepräsentation von Frauen in höheren Führungsfunktionen ein besonderes Augenmerk gewidmet werden. Auch hier sollen Aspekte der Vereinbarkeit von Familie, Kindererziehung, Pflege und Beruf berücksichtigt werden.*

Seit dem 01.01.2016 müssen Beamtinnen und Beamte die Befähigung für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Verwaltungsdienst durch eine Modulare Qualifizierung erwerben. Ziel der Qualifikation ist es, zusätzliche Kompetenzen zu erwerben, die den beruflichen Anforderungen im höheren Dienst, insbesondere als Führungskraft gerecht werden. Die Stadt Hamm hat inzwischen zwei Modulreihen durchgeführt. 2017/2018 haben 10 Beamtinnen und Beamte der BesGr A13 erfolgreich teilgenommen. In der zweiten Runde 2018 wurde das Angebot für die Beamtinnen und Beamten der BesGr A 12 sowie für Beschäftigte der EG12 erweitert. Für weitere 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte die Teilnahme ermöglicht werden.

Insgesamt haben sich 6 Frauen für die Teilnahme beworben, 5 davon erfüllten die formalen Voraussetzungen und wurden ausgewählt.

Das bestehende Führungskräfteentwicklungskonzept wurde teilweise durch die Modulare Qualifizierung ersetzt. Bei den Ausschreibungen wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Teilnahme auch in Teilzeit möglich ist.

- II. *Qualifizierte Frauen sollen aktiv motiviert werden, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben. Es ist Aufgabe von Führungskräften, geeignete Instrumente zu nutzen, die Potentialerkennung von Frauen sicherzustellen und Entwicklungsmöglichkeiten mit den Mitarbeiterinnen festzulegen. Hierzu sollen innerhalb eines Jahres Gespräche der Gleichstellungsstelle mit allen Ämtern stattfinden.*

In Gesprächen mit den Amtsleiterinnen und Amtsleitern wurde erörtert, wie Frauen aktiv gefördert werden können, damit ihnen die Möglichkeit gegeben wird, sich auf höhere Positionen/Leitung zu bewerben. Des Weiteren wurden Möglichkeiten der Motivierung und gezielten Förderung von Frauen durch Qualifizierung und Weiterbildung, Teilnahme an Führungseminaren, Entsendung in Gremien und Projektgruppen sowie die Übertragung von anspruchsvollen Sonderaufgaben besprochen.

Diese Maßnahmen sollen aufgrund der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf innerhalb einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung angeboten werden.

- III. *Angestrebt wird, die in den nächsten 5 Jahren freiwerdenden Amtsleitungsstellen möglichst zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.*

Seit 2013 sind insgesamt 15 Amts-/Institutsleitungsstellen neu besetzt worden. Von wenigen Ausnahmen abgesehen (z. B. Leitung der Feuerwehr und des Amtes für schulische Bildung) wurden alle Stellen intern bzw. extern ausgeschrieben. Nach den Maßstäben der Bestenauslese haben die Mitglieder der Auswahlkommission einvernehmlich insgesamt 2 Frauen und

13 Männer ausgewählt. In einigen Fällen lagen keine Bewerbungen von Frauen vor, in anderen Fällen konnten sich Frauen aufgrund ihrer fachlichen und persönlichen Eignung nicht gegen die männlichen Bewerber durchsetzen, so zum Beispiel bei der Besetzung der Stelle der Leitung der Bücherei.

Die angestrebte Zielgröße konnte nicht erreicht werden.

Positiv ist jedoch zu vermerken, dass der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen (Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung) erneut gestiegen ist. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen sind derzeit 38% (2006: 20%) aller Führungsfunktionen mit Frauen besetzt. Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen liegt der Anteil bei 44 % (2006: 33 %). Damit zeigt sich, dass die Bemühungen zum Abbau von Unterrepräsentanz in Führungspositionen und die Maßnahmen zur Frauenförderung Wirkung zeigen.

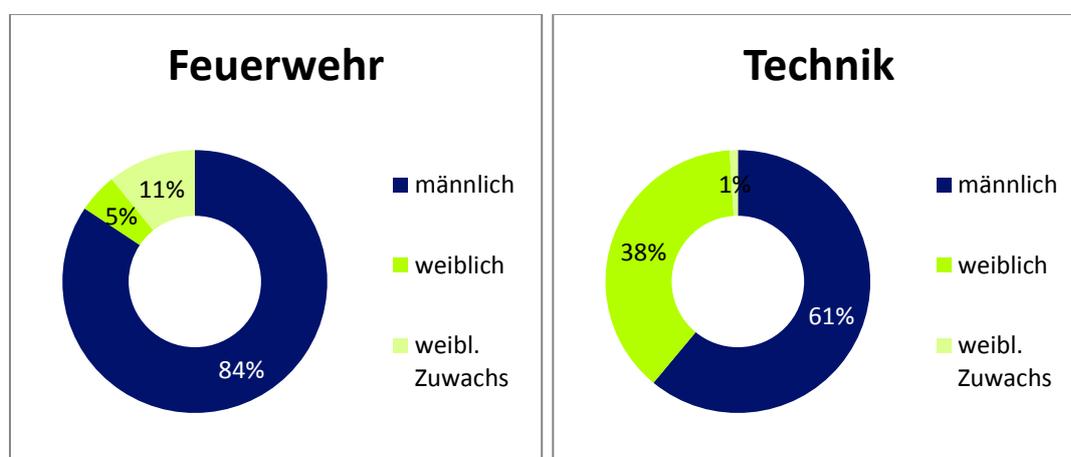
Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtsspezifischen Berufsfeldern

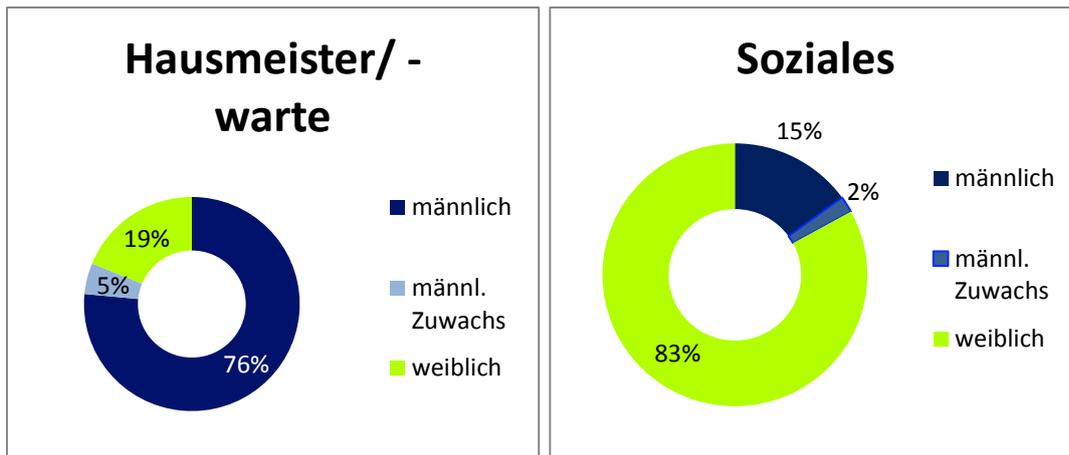
Die Unterrepräsentanz von Männern in bestimmten Berufsgruppen hat vielfältige Gründe, ist aber für die Aufgabenerledigung, zum Beispiel in pädagogischen Bereichen, nicht optimal. Gleiches gilt in Berufsfeldern, in denen Frauen immer noch unterrepräsentiert sind.

Daher sollte

- IV. *der Frauenanteil in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen (Technik, Ingenieurinnen, Feuerwehr) erhöht bzw. gehalten werden.*
- V. *der Männeranteil in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern (Sozialpädagogen und Erzieher in Kindertagesstätten) erhöht bzw. gehalten werden.*

Wie den nachfolgenden Graphiken zu entnehmen ist, konnte der Frauen- bzw. Männeranteil in den maßgeblichen Bereichen gesteigert werden. Auch in den kommenden Jahren muss hier ein besonderes Augenmerk auf gezielte Werbung für die Berufsgruppen und auf die Qualifizierung der Beschäftigten gelegt werden.





Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Hausmeister/-warte konnte nicht erreicht werden, da im Jahr 2015 durch die Einrichtung von Unterkünften für Geflüchtete die absolute Anzahl von Hausmeister/-warten kurzfristig erhöht werden mussten. Im Vergleich zu 2013 hat sich die Anzahl der Hausmeister/-warte in 2018 um 17 erhöht.

VI. *in internen und externen Stellenausschreibungen gezielt für die unterrepräsentierte Gruppe der Frauen bzw. Männer geworben werden,*

In allen externen Stellenausschreibungen wurde besonders für die Bewerbung von Frauen geworben.

a) *der Zukunftstag Mädchen/Jungen fortgeführt und ein Flyer für Jungen im pädagogischen Bereich entwickelt werden,*

Der Girls´Day und Boys´Day ist weiterhin als Angebot im Rahmen der Berufsfelderkundungstage für Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse fortgeführt worden. Die Stadt Hamm stellte Plätze für Girls´und Boys´Day-Berufe zur Verfügung.

Insbesondere für die pädagogischen Berufe wurden eigene Flyer erstellt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Berufen sind aktiv bei den Werbekampagnen als „Experten vor Ort“ eingebunden. Das wurde als zielführender erachtet, als lediglich das Erstellen von Flyern für männliche Bewerber in diesem Bereich.

b) *aktiv auf allgemeinbildende Schulen zugegangen werden, um die Schüler hinsichtlich ihrer Berufsorientierung für pädagogische Ausbildungen zu interessieren,*

Im Berichtszeitraum wurden die Aktivitäten zur beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern erneut ausgebaut. Informationsveranstaltungen in den allgemeinbildenden Schulen sowie an Fach(hoch)schulen, verwaltungsinterne Veranstaltungen für Schülerinnen/ Schüler und Eltern sowie die Teilnahme an Ausbildungsmessen gehören zum festen Bestandteil des Personalmarketings.

c) *mit den Leitungen der städtischen Kindertageseinrichtungen spezielle Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Beschäftigten entwickelt werden*

Die Workshops mit den Leitungen der Kindertageseinrichtungen wurden durchgeführt. Gemeinsam wurden die Besonderheiten des Erzieherinnen/Erzieher-Berufes erarbeitet. Der Fokus wurde außerdem auf die Unterschiede zwischen den städtischen Kindertageseinrich-

tungen und den Einrichtungen anderer Träger gelegt, um die Vorteile der Stadt Hamm als Arbeitgeber herauszuarbeiten.

Die Ergebnisse sind anschließend in die Flyer über alle städtischen Ausbildungsberufe eingeflossen und dienen bis heute als Grundlage für die Ausschreibung der Erzieher/innen-Ausbildungsplätze. Eine Projektgruppe zum Marketing wurde ebenfalls ins Leben gerufen und hat gute Ergebnisse und Werbemaßnahmen erarbeitet.

Die Zusammenarbeit bei Stellenbesetzungsverfahren zwischen den Leitungen der Kindertageseinrichtungen und dem Personalamt wurden ausgebaut und vertieft.

- VII. *für den Bereich der Hausmeisterinnen/Hausmeister bzw. Hauswartinnen/Hauswarte eine interne Qualifizierungsmaßnahme speziell für interessierte weibliche Beschäftigte durchgeführt werden.*

Die Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten für die Berufe der Hausmeisterinnen/Hausmeister bzw. der Hauswartinnen/Hauswarte konnte nicht durchgeführt werden. Die Maßnahme ist für 2019/2020 geplant.

Vermeidung von Belastungssituationen

- VIII. *Es sollen Schulungen von Führungskräften durchgeführt werden, um Belastungssituationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden. Dabei ist auch der Aspekt der Doppelbelastung durch Beruf, Familie, Erziehung und/oder Pflege zu berücksichtigen.*

Zur Qualifizierung und Sensibilisierung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Thema (Doppel-)Belastung fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms. Beispielhaft sind zu nennen „Führung und Belastung - Ansatzpunkte für Führungskräfte“, „Führung – Erstes Grundwissen“ (Konzept Beurlaubung - Wiedereinstieg), „Resilienz- und Ressourcenmanagement“, „Basisbedürfnisse - erkennen und erfüllen“, „Work-Life-Balance“, „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“.

Darüber hinaus werden seit 2014 unter Leitung des Personalamtes verschiedene Führungskräftezirkel aller Führungsebenen und aller Berufsgruppen initiiert. Bisher haben insgesamt 126 Führungskräfte teilgenommen. Der Anteil von Frauen betrug 37%. Mit dem Nachwuchsführungskräftezirkel, der im Jahre 2018 gestartet ist, konnte der Frauenanteil auf 48% gesteigert werden.

Ziel der Veranstaltungen ist zum einen der Erfahrungsaustausch. Zum anderen sollen Führungskräfte an die unterschiedlichen Führungsthemen herangeführt werden. Auch in diesen Veranstaltungen geht es stets um die Möglichkeiten der Vermeidung von Belastungssituationen (z. B. durch flexible Arbeitszeiten).

Die umfänglichen Möglichkeiten zur Vereinbarung von Privatleben und Beruf waren in der Vergangenheit mit dem Schwerpunkt bei der Kindererziehung entwickelt worden. Nun soll überprüft werden, ob eine bessere Berücksichtigung der besonderen Bedingungen bei der Pflege von Angehörigen ermöglicht werden kann.

Deshalb sollte/n

- IX. eine Arbeitsgruppe betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierzu spezielle Bedarfe und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten*

Pflegende Angehörige befinden sich in einer besonderen Belastungssituation, welche die Verbindung/Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erschwert. Pflege ist eine Tätigkeit, die mit Kopf, Herz und Hand durchgeführt wird. Daraus ergeben sich sowohl erhebliche körperliche als auch psychisch-seelische und sozial-organisatorische Belastungen.

Eine offene und frühzeitige Kommunikation über die Pflegesituation am Arbeitsplatz ist extrem wichtig, um die Belastungen der betroffenen Beschäftigten zu reduzieren. Eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsaufkommen kann die Situation erheblich erleichtern. Viele gesetzlich verankerte Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten sind den Betroffenen nicht hinreichend bekannt.

Vor diesem Hintergrund war es sinnvoll und notwendig praxisorientierte Maßnahmen für pflegende Angehörige zu entwickeln und umzusetzen. Unter Federführung der Gleichstellungsstelle und des Personalamtes wurde 2017 ein städtischer Gesprächs- und Arbeitskreis „Pflegerische Angehörige“ gegründet.

Seitdem fanden mehrere Treffen dieses Arbeitskreises statt. Die betroffenen Teilnehmer/innen konnten Informationen und Erkenntnisse im Umgang mit pflegenden Angehörigen erwerben (z.B. zu Themen wie Demenz, Wohn- und Pflegeberater, Pflegezeitgesetz, Förderung der eigenen Resilienz). Gleichzeitig fand in vertraulicher Runde ein intensiver Erfahrungsaustausch statt.

Für 2019 ist bereits ein Pflergetag geplant, um betroffene oder interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Pflege zu informieren.

- X. Führungskräfte in Schulungen und Führungskräftezirkeln besonders für das Thema Vereinbarkeit Pflege und Beruf sensibilisiert werden.*

s. Ausführungen zu Ziffer VIII

- XI. die Vorteile einer zügigen Rückkehr bzw. einer Vollzeitbeschäftigung in Gesprächen/Beratungen zu Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit aufgezeigt werden.*

Bereits vor Eintritt in die Familienphase wurden sowohl seitens der Gleichstellungsstelle als auch des Personalamtes Beratungsangebote gemacht. Ziel war es, die Beschäftigten möglichst früh zu informieren, um Frauen und Männern gleiche Möglichkeiten zur Wahrnehmung erzieherischer bzw. pflegerischer Aufgaben in der Familie zu ermöglichen, nachteilige Spätfolgen aus lang andauernder Teilzeitbeschäftigung gering zu halten sowie ein Bewusstsein für finanzielle Alterssicherung zu schärfen. Während der Familienphase wurden in den vergangenen Jahren „Beurlaubten Treffen“ durchgeführt, um den Kontakt zu halten und den

Wiedereinstieg passgenau zu gestalten. Die Angebote wurden von den Beschäftigten gut angenommen. Dennoch scheint es sinnvoll, mit den bisherigen Angeboten und Maßnahmen stärker zu werben. Ziel ist ein ganzheitliches „Rückkehr-Konzept“.

Personalgewinnung/Personalbindung

Es sollte/n

- XII. *ein Personalmarketingkonzept entwickelt werden, das umfänglich die Stadt Hamm als attraktiven Arbeitgeber für eine langfristige berufliche Perspektive vorhandener und zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt,*
- XIII. *zusätzliche Maßnahmen zur Personalgewinnung durchgeführt werden (z.B. Entwicklung eines Imagefilms, zusätzliche Werbemaßnahmen in den Printmedien, gezielte Begleitung und Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten),*
- XIV. *konkrete interne Maßnahmen zur langfristigen Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt werden (z.B. Entwicklung eines gezielten Einarbeitungskonzeptes, Einführung eines Hospitationskonzeptes als weiterer Baustein der Personalentwicklung, Schulung der Führungskräfte).*

Zu Ziffern XII-XIV

In den vergangenen Jahren gab es eine Vielzahl unterschiedlicher Marketingmaßnahmen, die im Berichtszeitraum nochmal erweitert wurden und in ein ganzheitliches vernetztes Konzept eingeflossen sind.

Ziele des Personalmarketingkonzeptes sind

- Schaffung einer Arbeitgebermarke als Ausdruck einer positiven Verwaltungs- und Führungskultur
- Förderung eines positiven Image der Stadt Hamm als attraktiver Arbeitgeber
- Erhöhung der Bindungswirkung bzw. Identifikation der Mitarbeiter/innen mit dem Arbeitgeber Stadt Hamm
- Rekrutierung und langfristige Bindung qualifizierter Bewerber/innen
- Einbindung aller Beschäftigten als „Markenbotschafter“ und Vernetzung mit den potentiellen Zielgruppen

Folgende Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum durchgeführt:

In Zusammenarbeit mit einem Personalmarketingunternehmen wurde eine Arbeitgebermarke entwickelt sowie mit der Entwicklung der ersten Maßnahmen für eine Imagekampagne begonnen. In verschiedenen Workshops und durch Befragung von Beschäftigten sind die wesentlichen Grundlagen für ein Arbeitgebersprechen (Was macht die Stadt Hamm zu einem attraktiven Arbeitgeber?) sowie für einen Werbeslogan erarbeitet worden. Der Prozess zur Umsetzung dauert derzeit noch an.

Parallel dazu wurde eine Bewerbermanagementsoftware eingeführt und der Bewerbungsprozess neu gestaltet. Zur Gewinnung von Auszubildenden, Praktikanten/innen und Fachkräften ist es notwendig, den Bewerbungsprozess möglichst einfach und schnell zu gestalten. Hierbei sind Online-Jobbörsen fester Bestandteil jeder Ausschreibung geworden.

Für den Bereich der Ausbildung wurde 2015 ein Imagefilm entwickelt. Werbungen im Kino, beim AOK-Lauf, auf Personalmessen, im Internet und in den sozialen Medien wurden realisiert.

Über die Außenwerbung hinaus wurden viele Maßnahmen entwickelt, um die eigenen Beschäftigten möglichst als „Werbebotschafter/innen“ einzubinden. („Ich arbeite gerne bei der Stadt Hamm, weil...“). Durch Befragung von Mitarbeitenden, Workshops oder Veranstaltungen ist eine Vielzahl kleinerer Maßnahmen entstanden.

Die Neugestaltung der Mitarbeiter/innenzeitung im Jahre 2015 war ein wesentlicher Baustein zur Einbindung der Beschäftigten und positiven Innenwirkung.

II. Bestandsanalyse

Beschäftigtenzahl²

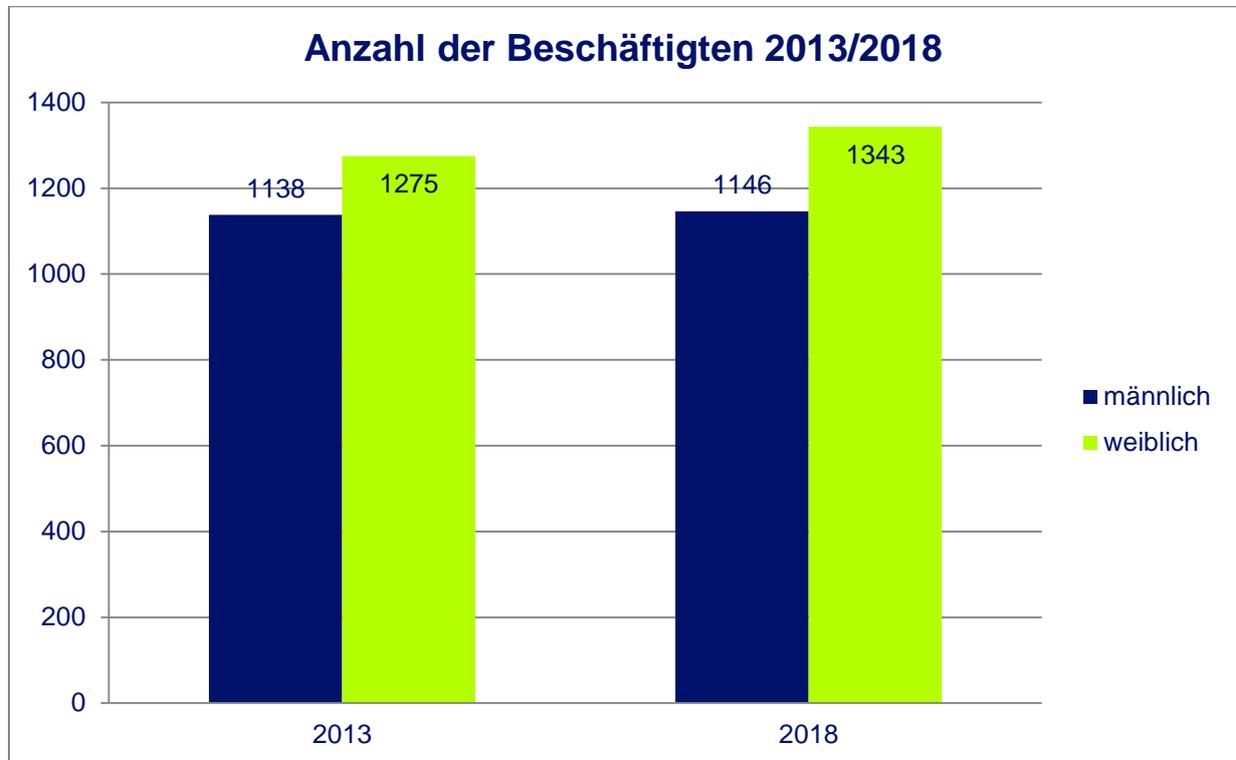


Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten 2013/2018

Der Frauenanteil der Stadt Hamm hat sich im Erhebungszeitraum um 68 weibliche Beschäftigte von 52,84% auf 53,96% erhöht.

²Alle in diesem Bericht angegebenen Daten beziehen sich auf die Stichtage 01.07.2013 (2013) oder 30.06.2018 (2018). Andere Erhebungszeiträume sind entsprechend gekennzeichnet. Der vorherige Berichtszeitraum ging bis zum 30.06.2013. Durch die Überleitung der Transferabteilung des KJC in die KJC AöR zum 01.07.2013 und die neue Entgeltordnung, die auch eine Überarbeitung der Funktionsbereiche notwendig machte, gibt es eine Verschiebung der Daten im Vergleich zum Bericht zum Frauenförderplan 2013. Die Gründung der CVUA in 2014 wirkt sich insbesondere auf den Vergleichszeitraum im Funktionsbereich Technik aus.

Altersstruktur/Demografie

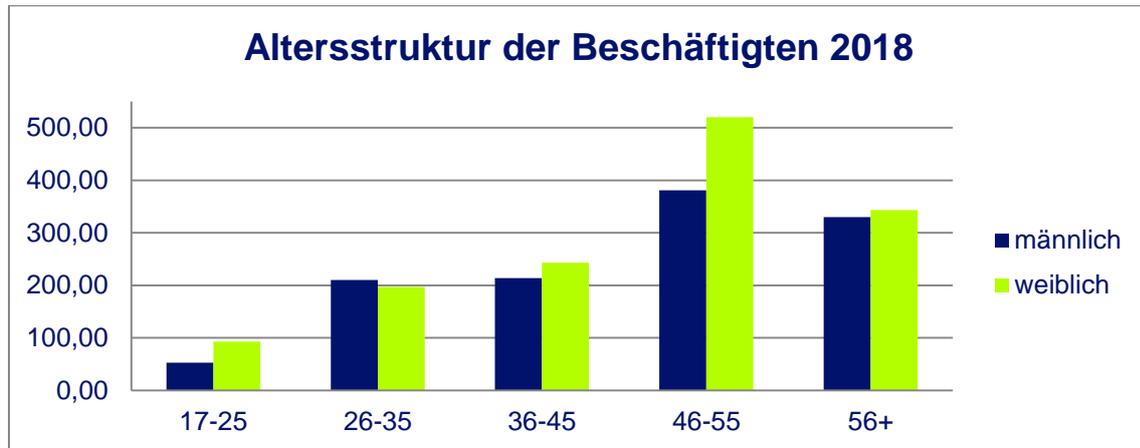


Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten 2018

Der lediglich moderate Anstieg des Durchschnittsalters im Erhebungszeitraum von 46,00 Jahre auf 46,46 Jahre lässt sich insbesondere auf die intensiven Ausbildungsbemühungen zurückführen. Gleichzeitig waren in einzelnen Bereichen bereits vermehrte altersbedingte Abgänge zu verzeichnen, beispielsweise im Bereich der Feuerwehr aufgrund des gesetzlich vorgezogenen Pensionseintritts oder durch die Rente mit 63. Durch den Verzicht auf pauschale Einstellungsstopps konnten hier in der Regel junge Fachkräfte als Nachersatz gefunden und eingestellt werden.

Altersstruktur der Beschäftigten in ausgewählten Funktionsbereichen 2018

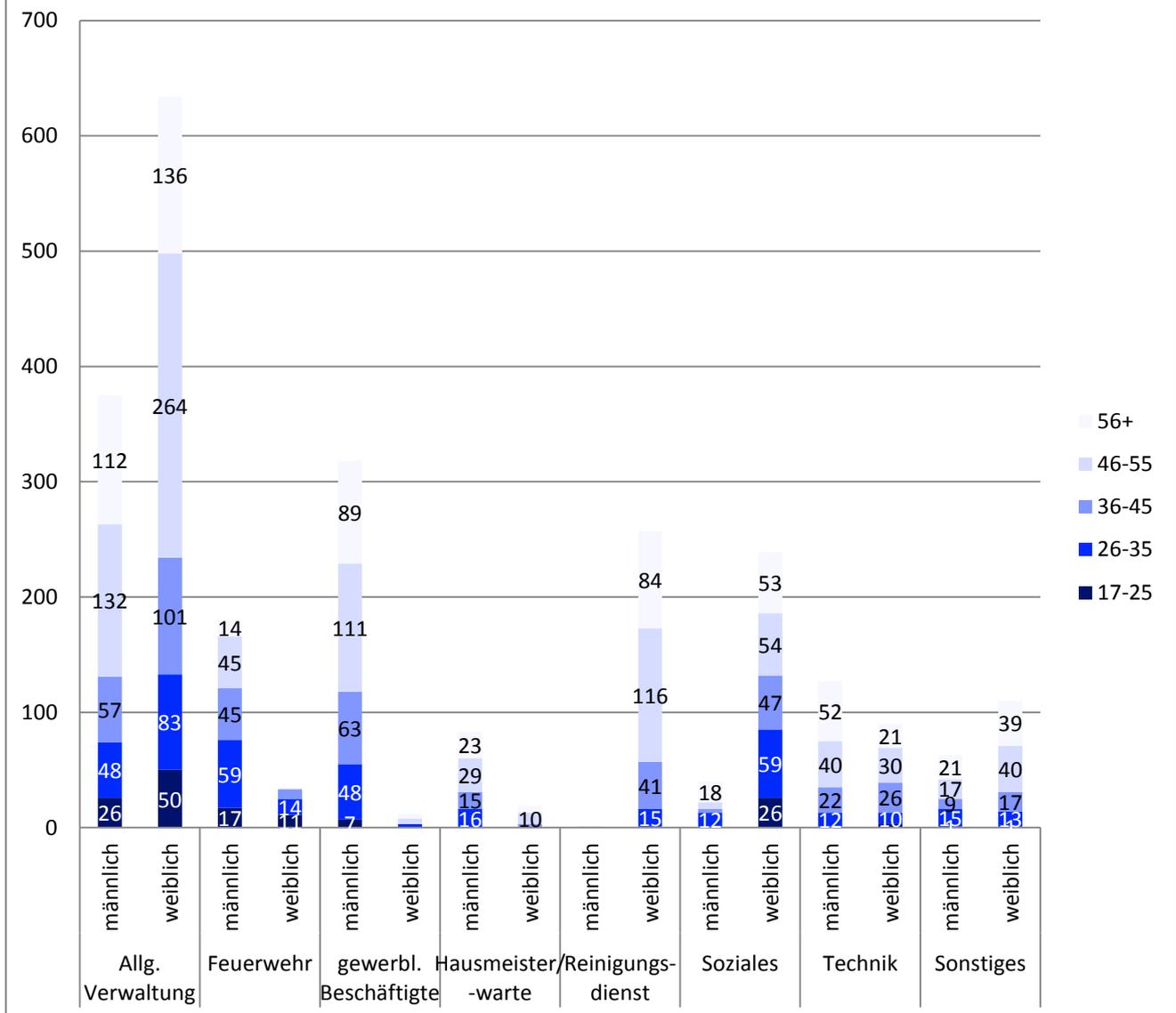


Abbildung 3: Altersstruktur der Beschäftigten in ausgewählten Funktionsbereichen 2018

Die Altersstruktur innerhalb einzelner Funktionsbereiche zeigt sowohl Herausforderungen als auch Erfolge auf. Betrachtet man beispielsweise den Bereich der Feuerwehr, so steht in den Altersklassen ab 46 Jahren insgesamt nur eine Frau 59 Männern gegenüber. In der nachgelagerten Altersklasse beträgt der Frauenanteil hingegen schon 15%, in der Gruppe der 26-35-jährigen steigt der Anteil noch einmal auf gut 19% an und bei den jüngsten Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen bereits bei rund 39%.³ Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich im technischen Bereich, in dem in den letzten Jahren durch die zahlreichen Instrumente und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorwiegend Frauen gewonnen werden konnten. Hier beträgt der Frauenanteil aller Beschäftigten unter 46 Jahren bereits über 51%. Gleichwohl wird auch die Gewinnungsproblematik von Männern in sozialen Berufen deutlich.

³ Die Entwicklung liegt vor allem im Bereich des Rettungsdienstes aufgrund der Rekommunalisierung.

Beschäftigte nach Vergleichsgruppen

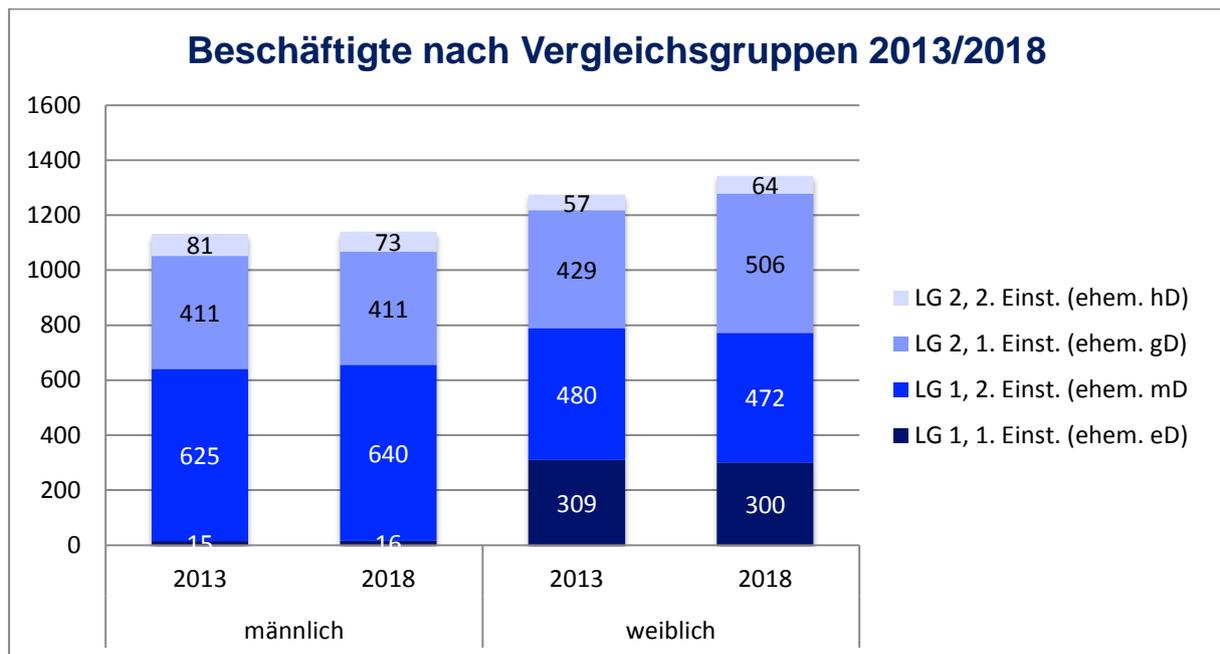


Abbildung 4: Beschäftigte nach Vergleichsgruppen 2013/2018⁴

Die Abbildung zeigt überwiegend wenige Veränderungen. Auffallend ist jedoch die durchweg positive Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten, insbesondere im Bereich des ehemals gehobenen Dienstes. Neben den Auswirkungen der neuen Entgeltordnung machen sich hier insbesondere die umfangreichen internen Qualifizierungsmaßnahmen sowie die erhöhten Ausbildungsaktivitäten bemerkbar, bei denen vorrangig Frauen ausgewählt wurden (vgl. Ausbildung). Der vergleichsweise hohe prozentuale Rückgang männlicher Beschäftigter im ehemals höheren Dienst lässt sich auf verschiedene organisatorische Maßnahmen zurückführen, die insbesondere die Zusammenführung von Organisationseinheiten nach sich gezogen und/oder zum Abbau von Hierarchien in diesem Bereich geführt haben.

⁴ Die Bezeichnung der Vergleichsgruppen entspricht der Bezeichnung der Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten. Die Aufteilung ergibt sich aus Anlage 2 zu § 7 Absatz 5 des Landesgleichstellungsgesetzes; ohne Beamtinnen und Beamte in B-Besoldung.

Beschäftigte nach Vergleichsentgeltgruppen

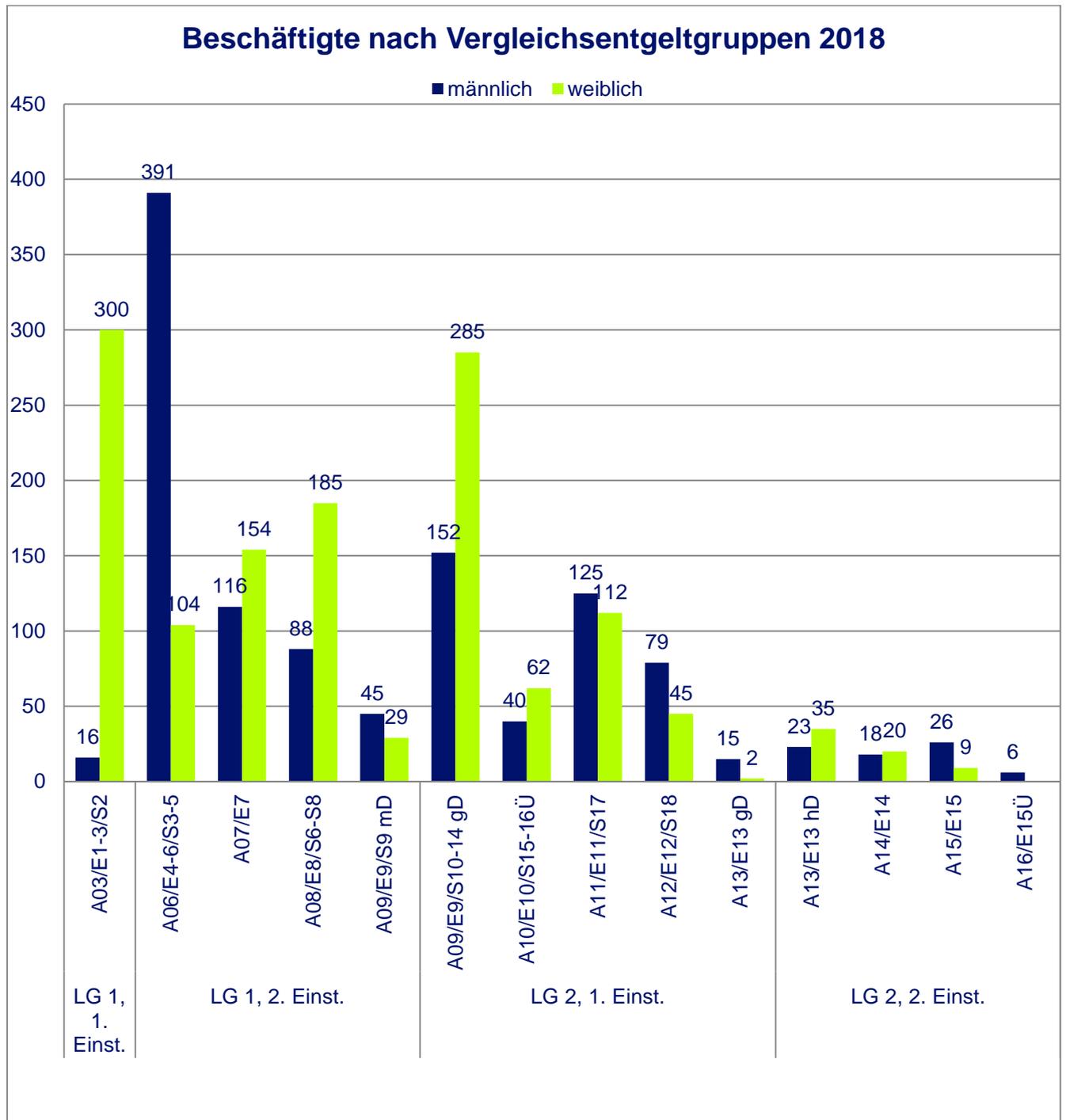


Abbildung 5: Beschäftigte nach Vergleichsentgeltgruppen 2018

Beschäftigte nach Funktionsbereichen

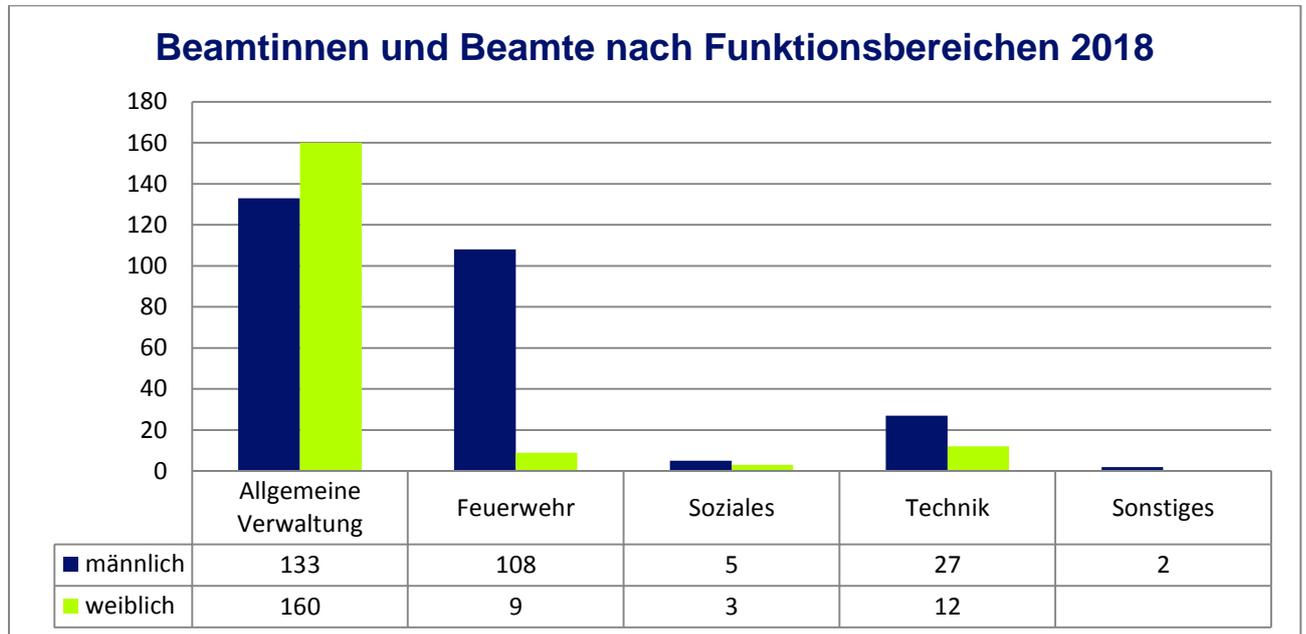


Abbildung 6: Beamtinnen und Beamte nach Funktionsbereichen 2018

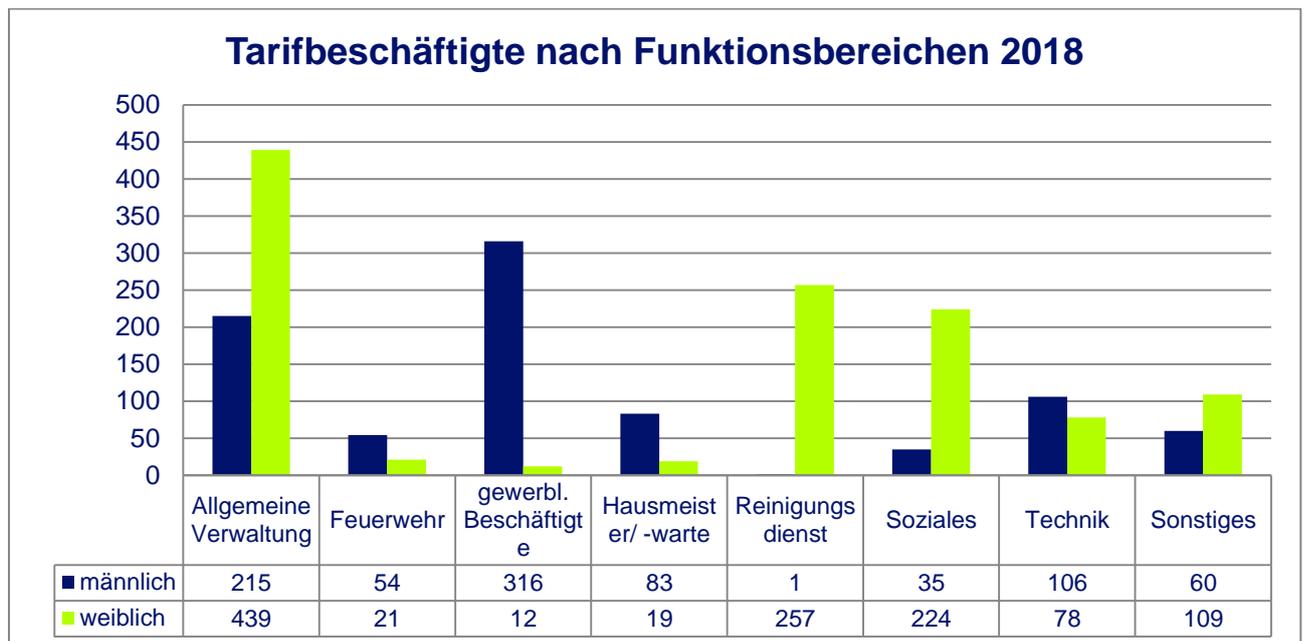


Abbildung 7: Tarifbeschäftigte nach Funktionsbereichen 2018

Während in den Bereichen Allgemeine Verwaltung, Reinigungsdienst, Sonstiges und Soziales überwiegend weibliche Beschäftigte tätig sind, ist dies in den Bereichen Feuerwehr, Technik, Hausmeister/-warte sowie im gewerblichen Bereich nicht so. Gleichwohl konnte der Frauenanteil in einigen dieser Bereiche, zum Beispiel bei der Feuerwehr⁵ oder im Bereich Technik, in den vergangenen Jahren erhöht werden.

⁵ Die Entwicklung liegt vor allem im Bereich des Rettungsdienstes aufgrund der Rekommunalisierung.

Führungskräfte nach Hierarchiestufen

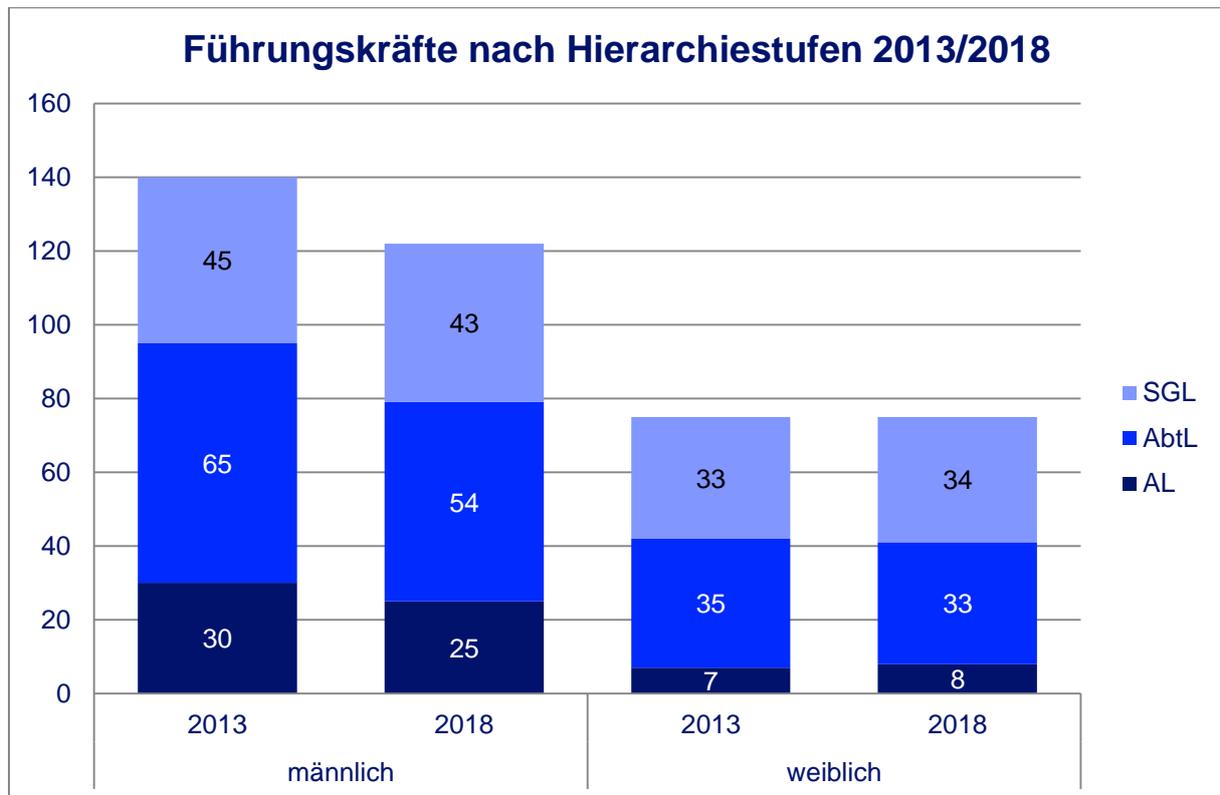


Abbildung 8: Führungskräfte nach Hierarchiestufen

Die Hierarchiestufe der Amtsleitung umfasst zusätzlich die Institutsleitungen. Bei den Sachgebietsleitungen sind die Wachabteilungsleitungen bei der Feuerwehr sowie die Leitungen der Jugendzentren und Kitas enthalten.

Vor dem Hintergrund der im Rahmen des Stärkungspaktes festgelegten Haushaltssanierungsmaßnahme wurden im Erhebungszeitraum zahlreiche Stellen eingespart, darunter auch vergleichsweise viele Führungsfunktionen. Dieser Konsolidierungsprozess hat weniger einen absoluten Anstieg der weiblichen Führungskräfte zugelassen als vielmehr eine prozentuale Erhöhung um etwa 3,2 Prozentpunkte auf nunmehr rund 38% mit sich gebracht.

Auf Ebene der Amtsleitungen sind derzeit 24% weiblich (19% in 2013), auf Ebene der Abteilungsleitungen sind es bereits 38% (35% in 2013) und auf Ebene der Sachgebietsleitungen sind mit 44% (40% in 2013) bereits knapp die Hälfte aller Führungskräfte Frauen.

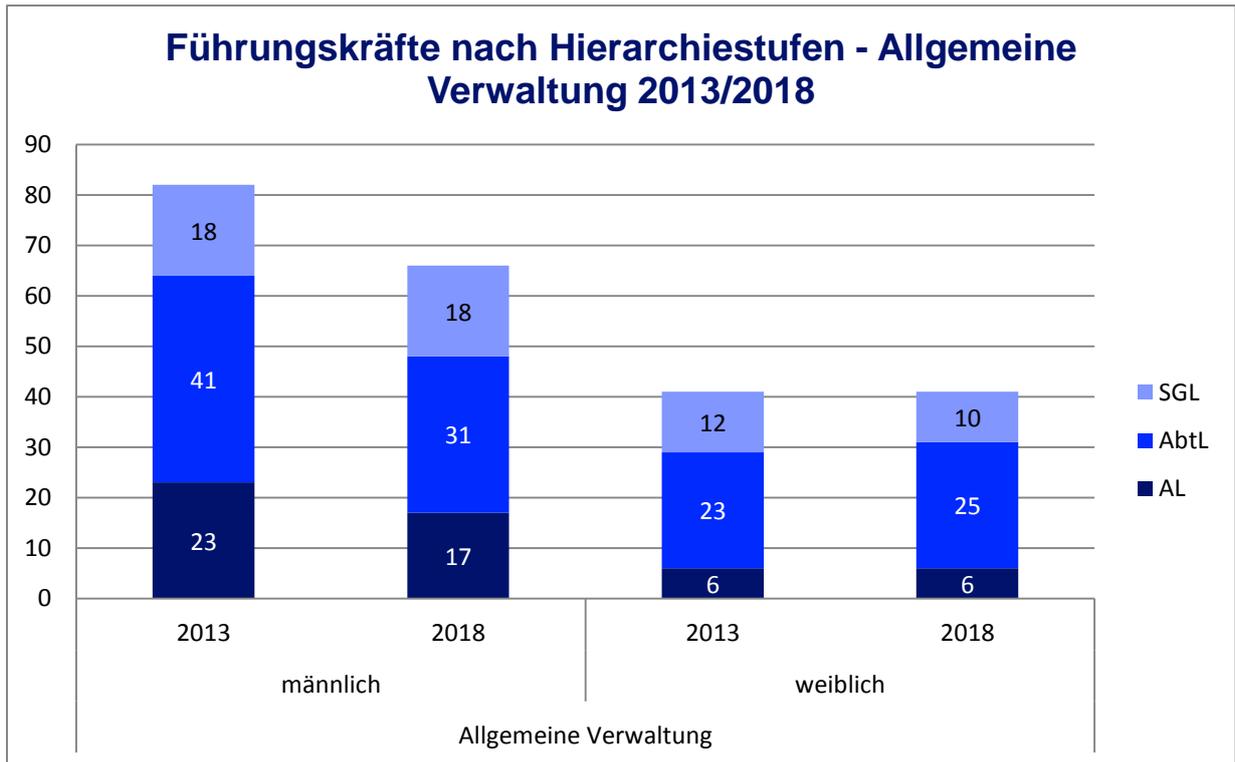


Abbildung 9: Führungskräfte nach Hierarchiestufen - Allgemeine Verwaltung

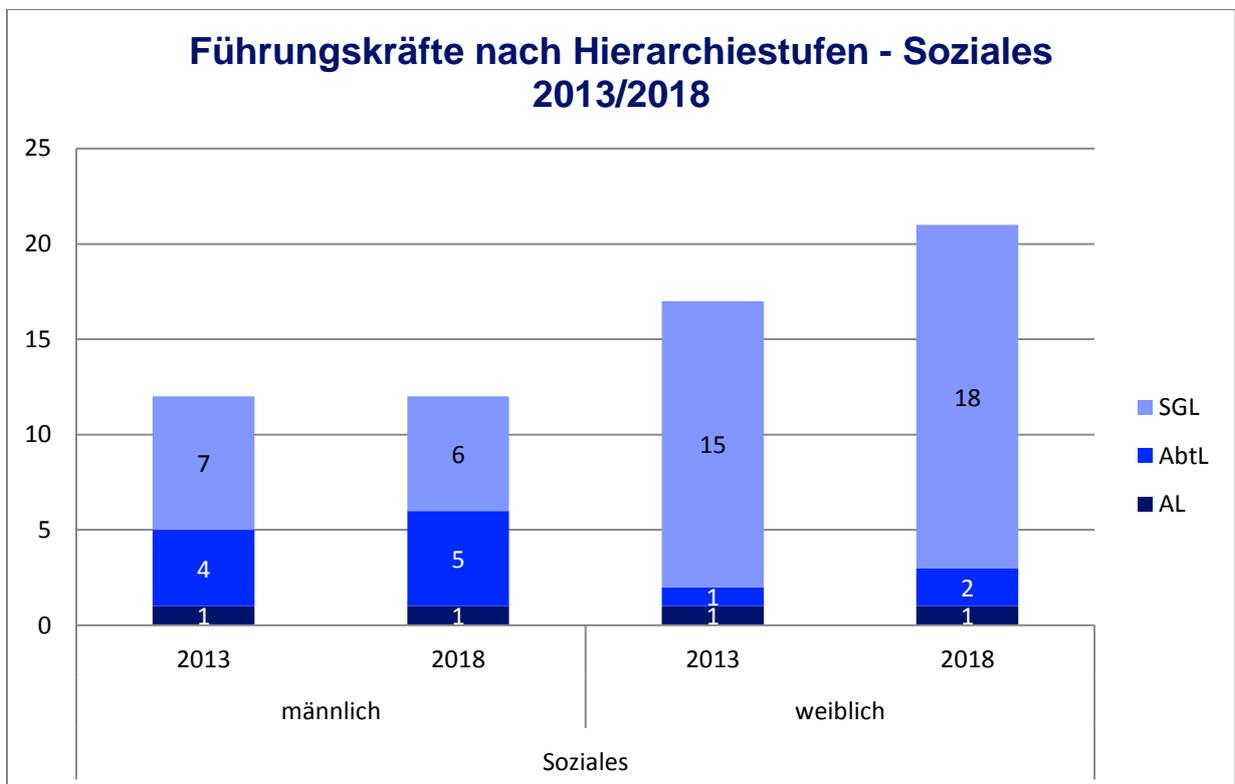


Abbildung 10: Führungskräfte nach Hierarchiestufen – Soziales

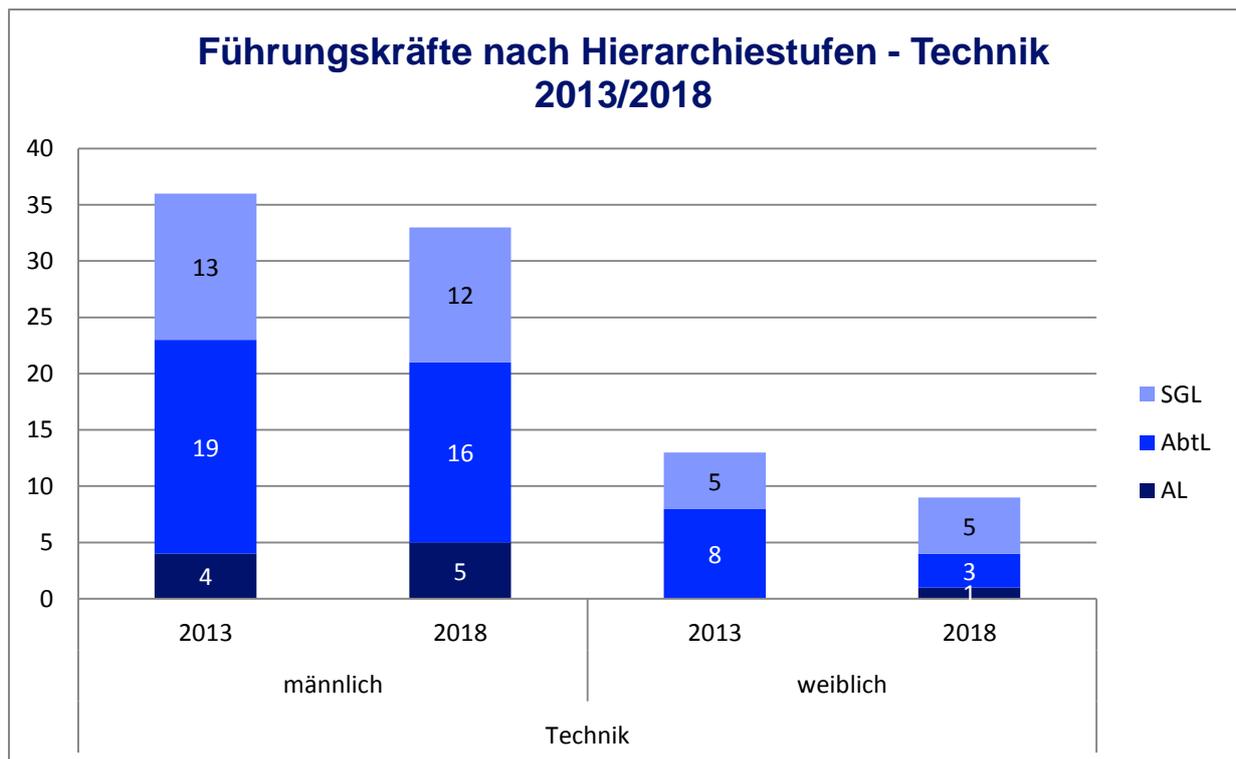


Abbildung 11: Führungskräfte nach Hierarchiestufen – Technik⁶

Die Analyse der Führungskräfte nach Hierarchiestufen anhand ausgewählter Funktionsbereiche ergibt ein heterogenes Bild. Während die Frauenquote im Bereich der Allgemeinen Verwaltung etwa dem Abbildung 8: Führungskräfte nach Hierarchiestufen aufgezeigten Gesamtdurchschnitt von ca. 35% entspricht und im Bereich Soziales sogar einen Wert von fast 64% erreicht, liegt der Anteil im Bereich Technik nur bei rund 21%. Innerhalb der Feuerwehr gibt es aktuell ausschließlich männliche Führungskräfte.

Auffällig ist die im Bereich Soziales verhältnismäßig geringe Anzahl an Abteilungs- und Amtsleitungen. Dies resultiert daraus, dass die Tätigkeiten auf diesen Stellen in der Regel reine Verwaltungstätigkeiten darstellen und sie somit dem Bereich Allgemeine Verwaltung zugeordnet sind.

⁶ Am 01.01.2014 wurde das Chemische und Veterinäruntersuchungsamt Westfalen gegründet und das Chemische Untersuchungsamt Hamm (CUA Hamm) mit anderen Chemischen Untersuchungsämtern zusammengeschlossen. Die Führungskräfte der CUA Hamm waren dem Funktionsbereich Technik zuzuordnen.

Teilzeit

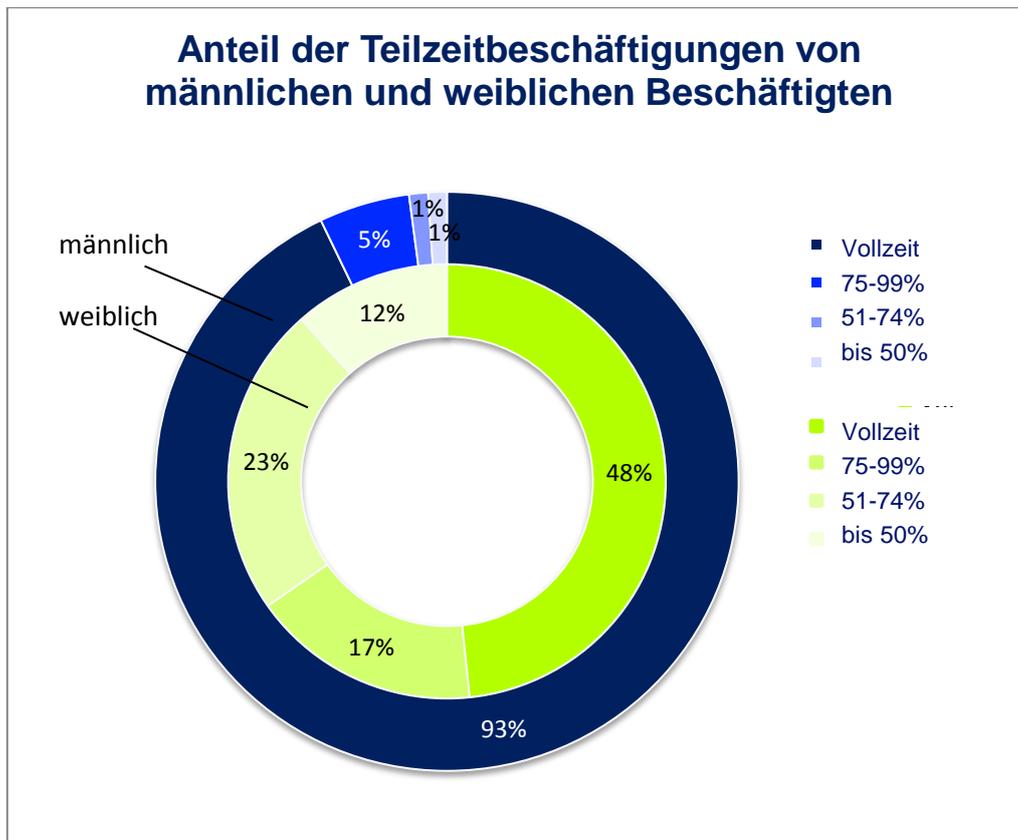


Abbildung 12: Anteil der Teilzeitbeschäftigungen

Das Niveau der weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit in Anspruch nehmen, ist mit rund 860 Frauen unverändert hoch. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten fällt mit gut 110 Personen vergleichsweise gering aus.

Elternzeit

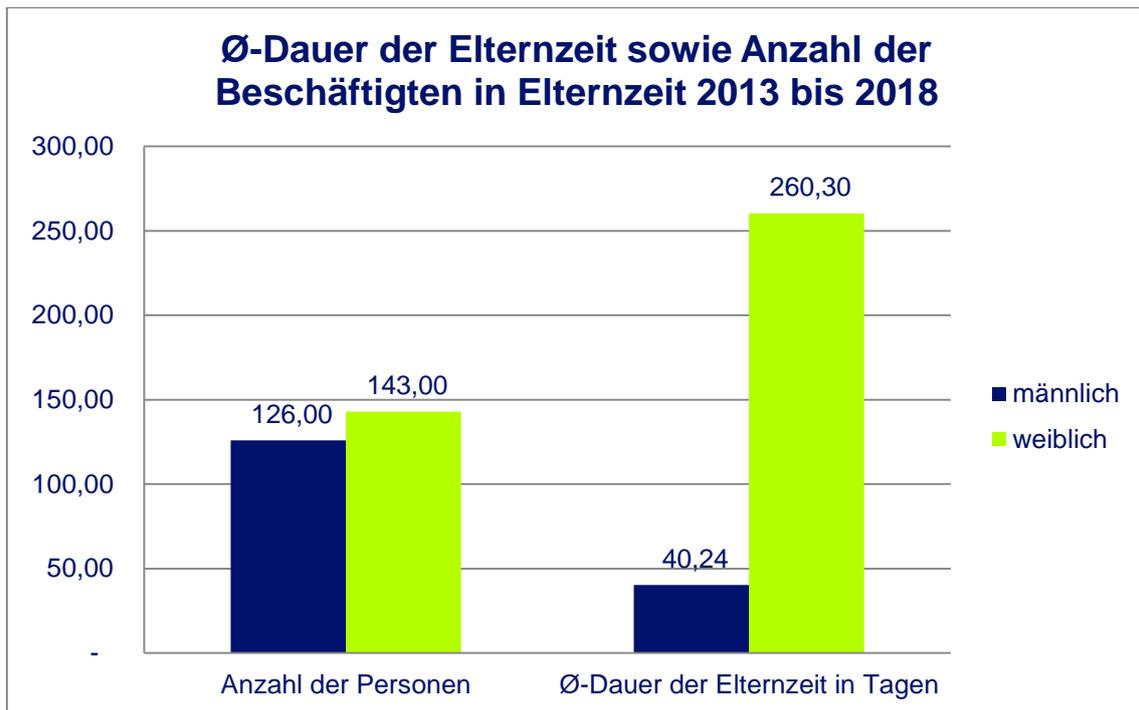


Abbildung 13: Ø-Dauer der Elternzeit sowie Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit 2013 bis 2018

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit weist eine erhebliche Differenz zwischen Männern und Frauen auf und ist bei den Männern vergleichsweise gering. Die absoluten Zahlen der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, weisen zwischen Männern und Frauen nur einen vergleichsweise geringen Unterschied auf.

Ausbildung

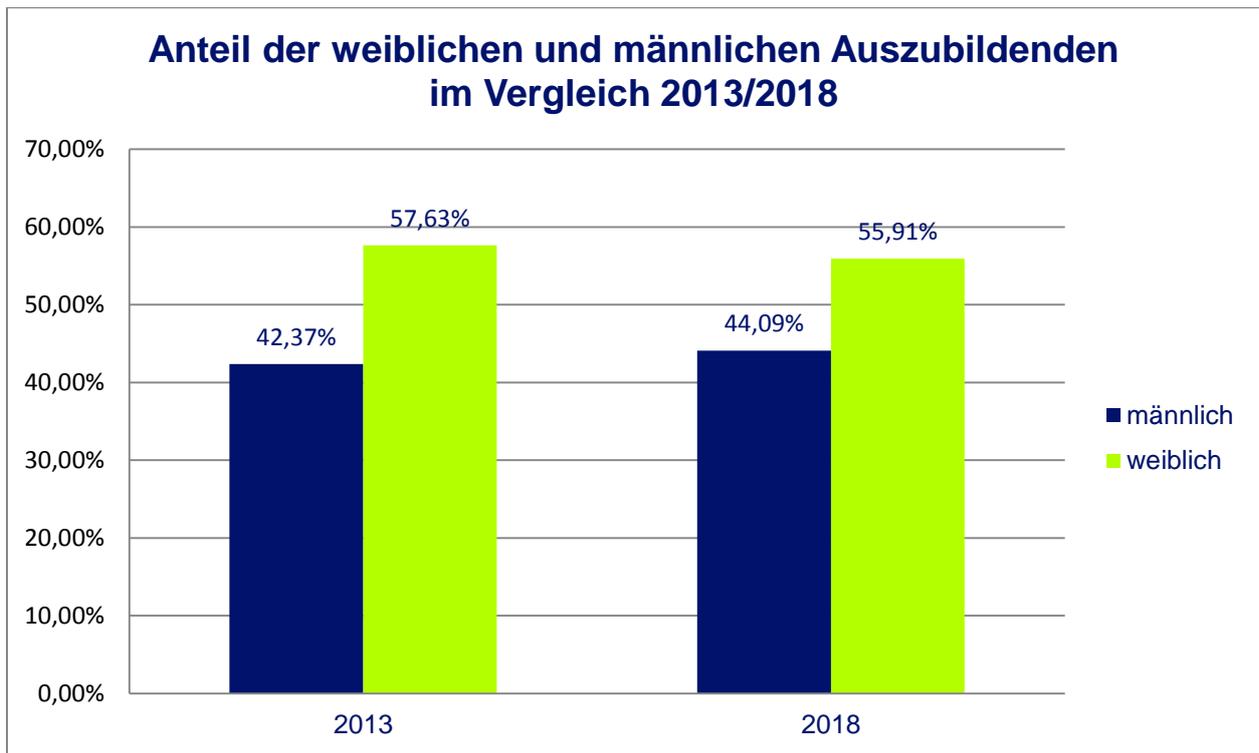


Abbildung 14: Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden im Vergleich 2013/2018

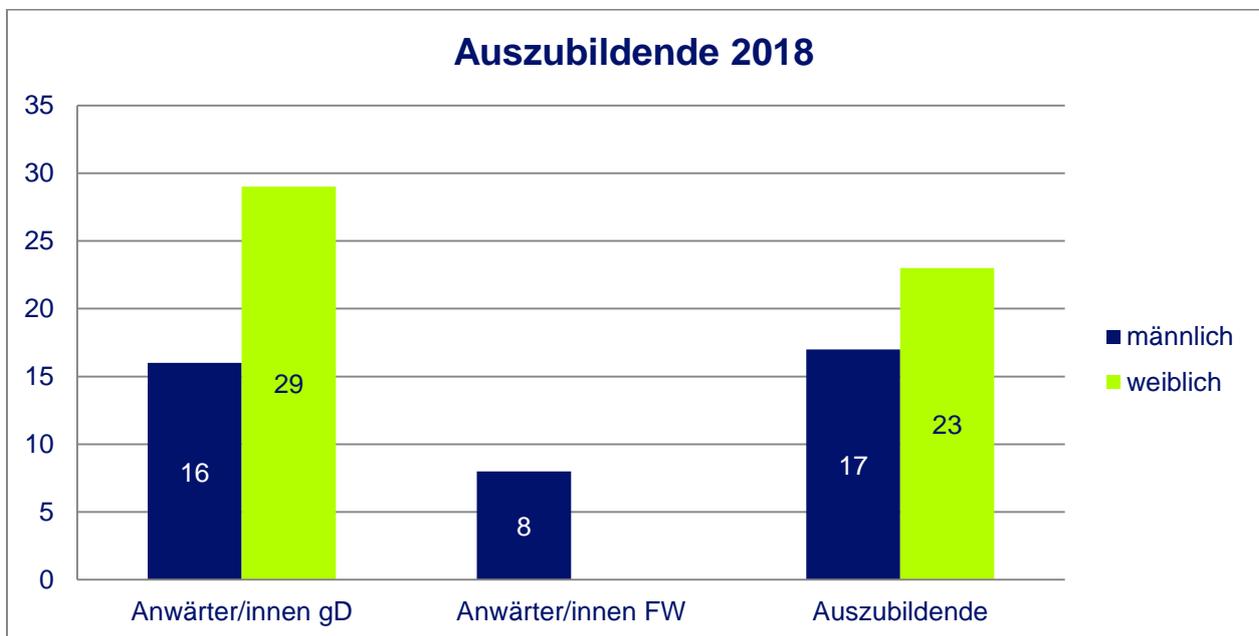


Abbildung 15: Auszubildende 2018

Die Zahl der Auszubildenden und dual Studierenden hat sich im Erhebungszeitraum insgesamt deutlich erhöht. Die Frauenquote bei den Nachwuchskräften liegt weiterhin bei über 50%.

Fort- und Weiterbildung

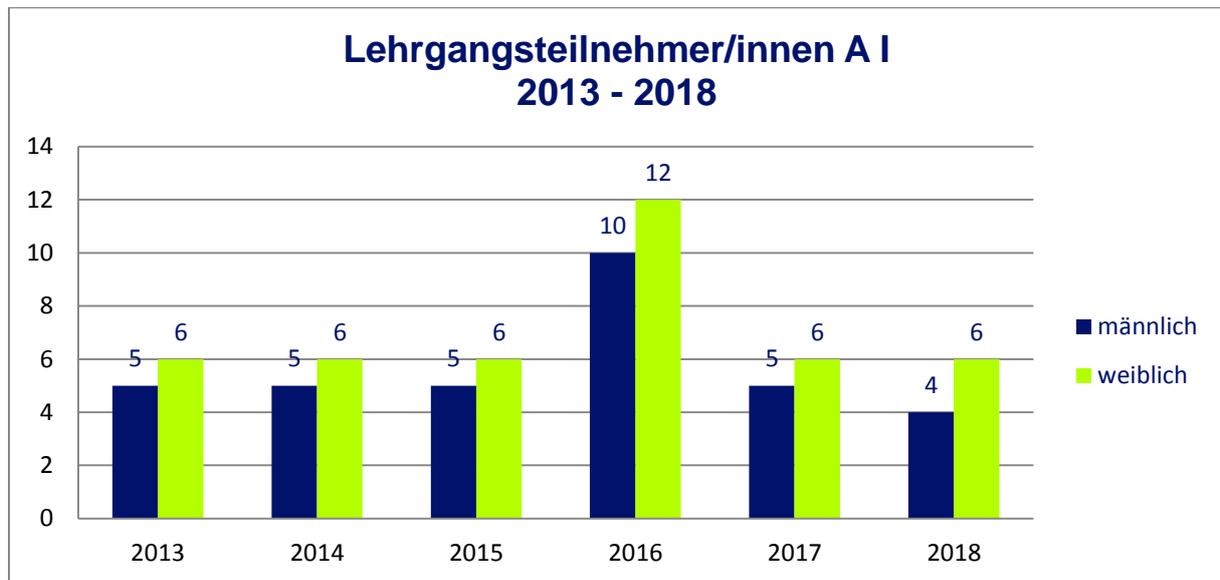


Abbildung 16: Lehrgangsteilnehmer/innen A I 2013 - 2018

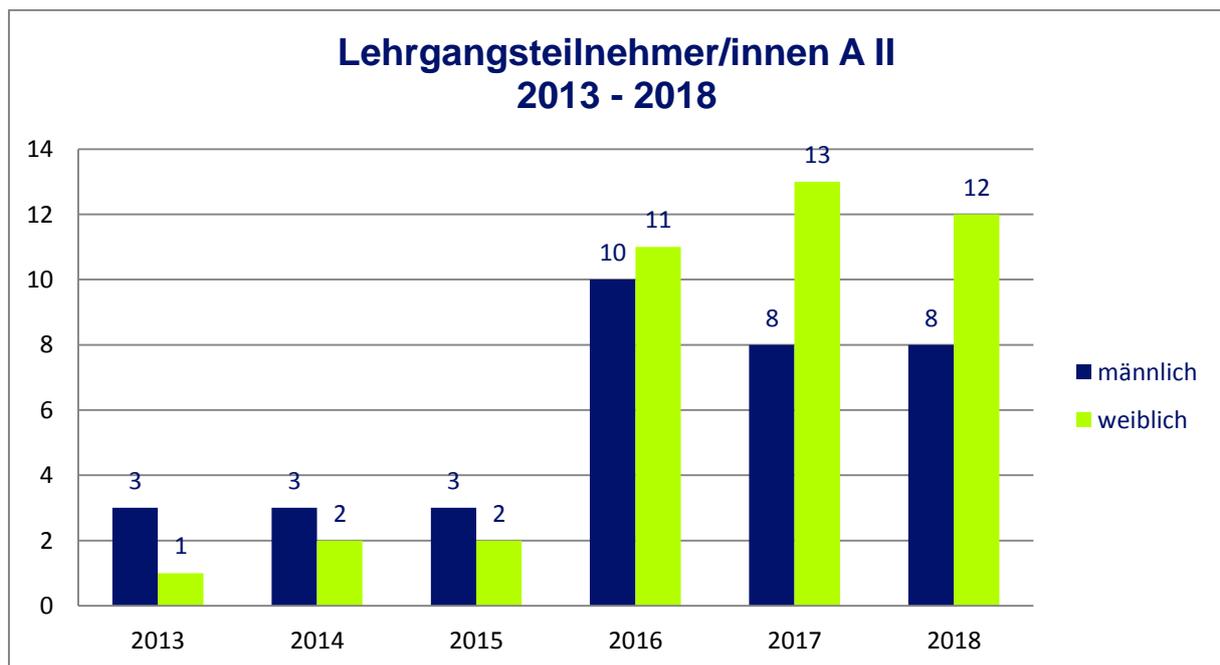


Abbildung 17: Lehrgangsteilnehmer/innen A II 2013 - 2018

Innerhalb des Erhebungszeitraumes wurden die Möglichkeiten der internen Qualifizierung über die Angestelltenlehrgänge (inzwischen Verwaltungslehrgänge) deutlich ausgeweitet. Von dieser Entwicklung haben überwiegend Frauen profitiert, die in 2017 und 2018 bereits einen Anteil von rund 60% ausmachen.

Als Folge der teilweisen Umstellung von ganztägigen auf halbtägige Fortbildungsveranstaltungen – insbesondere durch inhaltliche Verdichtung – ist die absolute Anzahl der Teilnahmetage an internen Fortbildungen im Erhebungszeitraum leicht gesunken. Dafür konnte je-

doch eine verbesserte Wahrnehmung dieser Veranstaltungen durch Teilzeitbeschäftigte – und damit insbesondere durch Frauen – erreicht werden. Mit rund 60% liegt die Frauenquote bei der Teilnahme an internen Fortbildungen leicht über dem Beschäftigtenanteil. Ungeachtet dessen erschwert die Ausweitung bzw. Vielfalt an Fortbildungsformaten inzwischen die exakte Erhebung von Teilnahmetagen.

Stellenbesetzungsverfahren

Die Stellenbesetzungsverfahren werden – wie in der Vergangenheit auch – insbesondere nach den Maßgaben des Gleichstellungsplans vorgenommen. Im Ergebnis konnte, wie an den vorstehenden Einzeldaten erkennbar, ein erheblicher Teil der Stellen mit Frauen besetzt werden. Dieser Tendenz entspricht auch die vergleichsweise hohe Anzahl an qualifizierten weiblichen Bewerberinnen.

Beförderungen und Höhergruppierungen

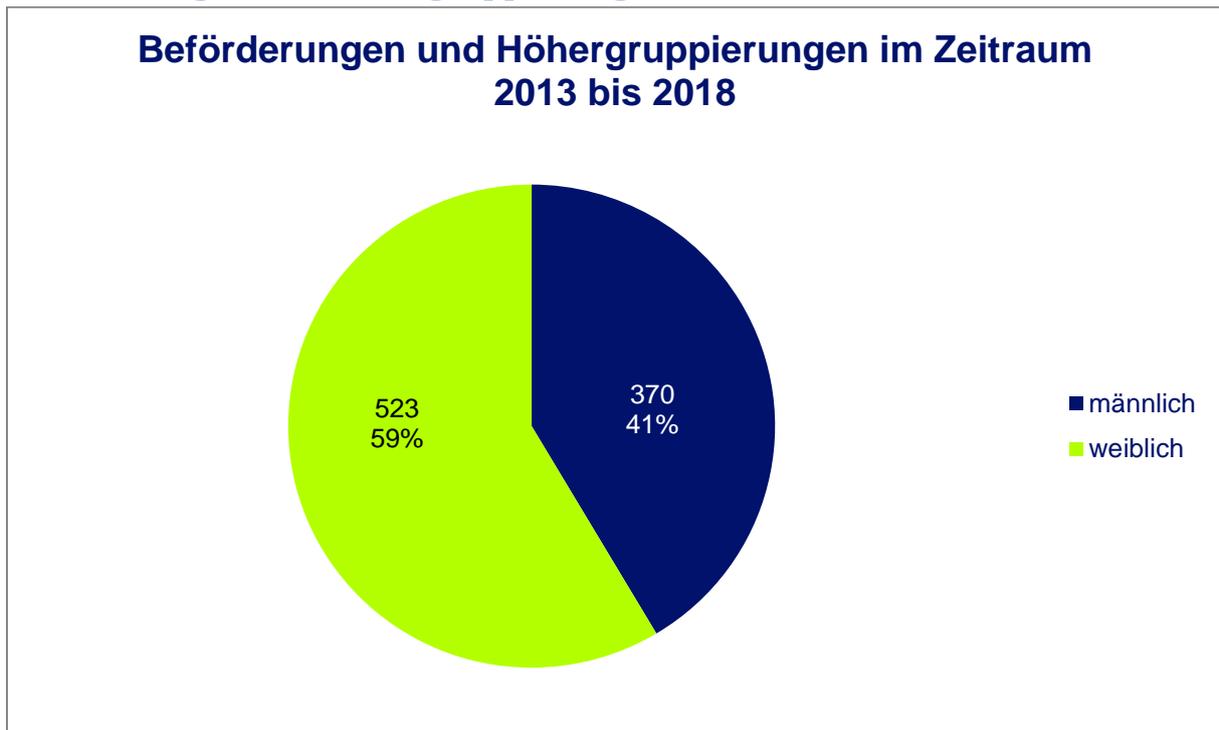


Abbildung 18: Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum 2013 bis 2018

Im Erhebungszeitraum wurden 523 Frauen und 370 Männer befördert oder höhergruppiert. Die daraus resultierende Quote liegt bei den Frauen mit rund 59% deutlich über der Quote der Männer (ca. 41%). Im Berichtszeitraum sind viele Höhergruppierungen auf die Neue Entgeltordnung zurück zu führen, in den Bereichen Reinigung, Schulsekretariate und Rettungsdienst.

Beurteilungen

	männlich	weiblich
Vergleichsgruppen	Ø-Note	Ø-Note
LG 1, 1. Einst.	3,36	3,32
Teilzeit	3,04	3,32
Vollzeit	3,41	3,31
LG 1, 2. Einst.	4,00	4,01
Teilzeit	3,62	3,95
Vollzeit	4,09	4,11
LG 2, 1. Einst.	4,66	4,53
Teilzeit	4,85	4,49
Vollzeit	4,65	4,58
LG 2, 2. Einst.	3,67	3,84
Teilzeit	3,52	3,83
Vollzeit	3,68	3,85
Gesamtergebnis	3,88	3,78

Die Zusammenfassung der Ergebnisse aus den ausgewerteten Beurteilungsrunden des Berichtszeitraums weisen jeweils eine kleine Differenz zwischen Männern und Frauen auf, allerdings scheint sich dieser Unterschied auf keine grundlegende geschlechtermäßige Tendenz oder Entwicklung zurückführen zu lassen. Allenfalls auffällig ist, dass die Beurteilungsergebnisse von Vollzeitkräften häufig etwas besser sind als die vergleichbarer Teilzeitkräfte. Allerdings ist auch diese Tendenz nicht durchgängig.

Zur Erläuterung:

- 5 = Herausragende Leistung / erheblich über dem Durchschnitt
- 4 = Sehr gute Leistung / über dem Durchschnitt
- 3 = Gute Leistung / definierter Durchschnitt im Beurteilungsverfahren
- 2 = unter dem Durchschnitt
- 1 = erheblich unter dem Durchschnitt

Voraussichtlich zu besetzende Stellen

Bei den voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen können zunächst nur die Stellen betrachtet werden, die durch altersbedingte Abgänge frei werden. Anderweitige Fluktuationen, beispielsweise aufgrund eigener Kündigungen, Dienstherrwechsel, vorzeitiger Eintritte in den Ruhestand oder anderer Ereignisse, sind nicht vorhersehbar und können insoweit an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden.

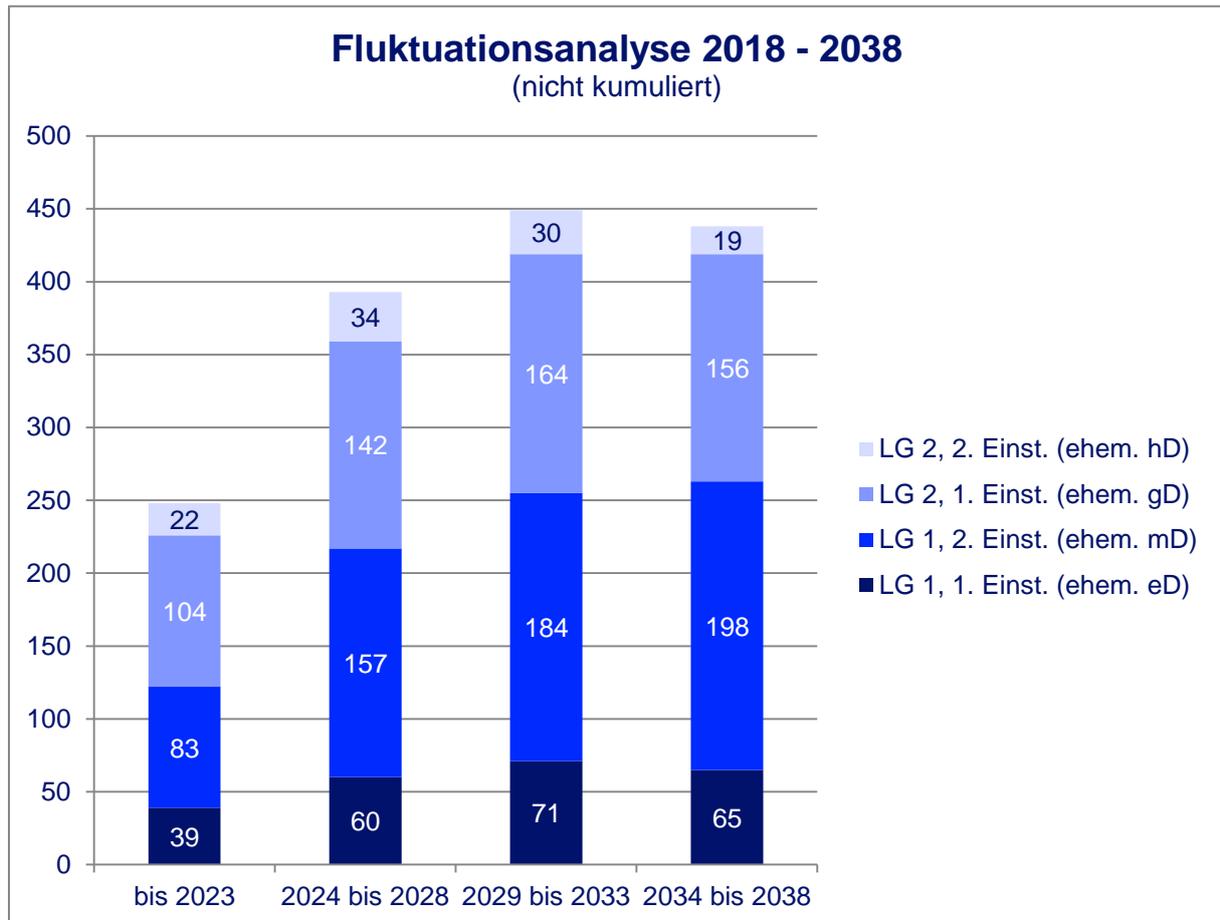


Abbildung 19: Fluktuationsanalyse 2018 – 2038 (nicht kumuliert)

Beschäftigtenstruktur nach altersbedingten Austritten

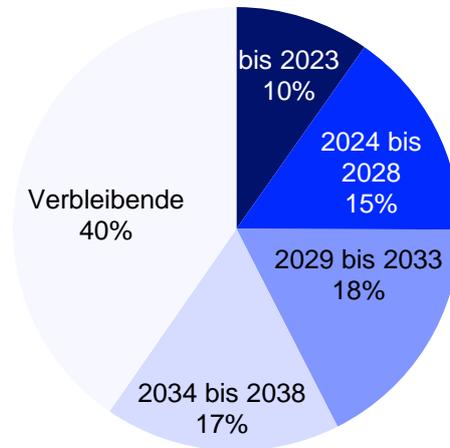


Abbildung 20: Beschäftigtenstruktur nach altersbedingten Austritten

Insgesamt zeigt sich, dass alle Laufbahngruppen und Funktionsbereiche erheblich von altersbedingten Austritten betroffen sind.

Austritte wegen Alters in den Hierarchieebenen (nicht kumuliert)

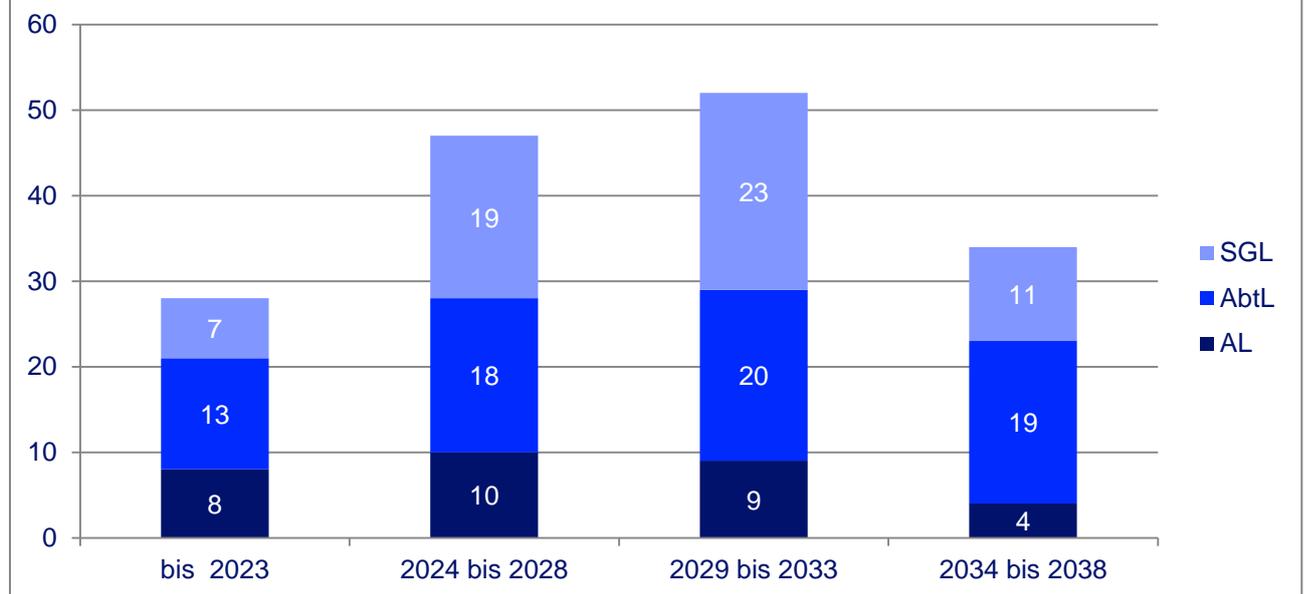


Abbildung 21: Austritte wegen Alters in den Hierarchieebenen (nicht kumuliert)

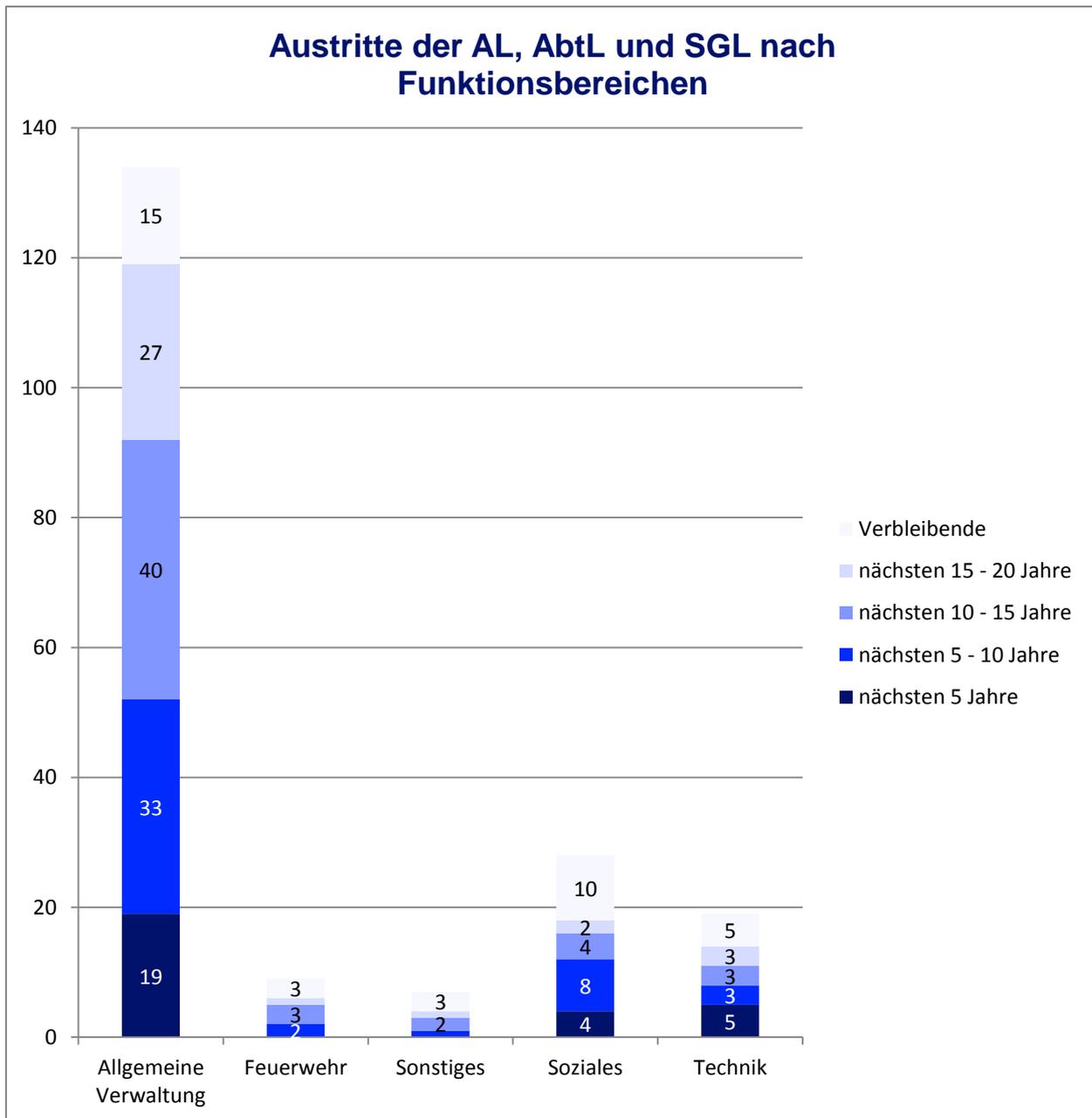


Abbildung 22: Austritte der AL, AbtL und SGL nach Funktionsbereichen

Ebenso sind auch alle Hierarchieebenen in sämtlichen Funktionsbereichen betroffen. Prozentual betrachtet sind hier die Auswirkungen im Bereich Technik in den nächsten Jahren am deutlichsten.

III. Schlussfolgerungen

Folgende Ergebnisse sind positiv hervorzuheben:

- Insbesondere in den Bereichen Technik und Feuerwehr zeigt sich, dass bei den Beschäftigten bis 35 Jahren der Frauenanteil steigt. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Frauenanteil bis 35 Jahre nahezu doppelt so hoch wie der Anteil der Männer (vgl. Abbildung 3). Die Bemühungen, den Frauenanteil bei Unterrepräsentanzen zu erhöhen, zeigen sich somit perspektivisch als erfolgreich ab, wird aber voraussichtlich noch einige Jahre in Anspruch nehmen.
- Der Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen 2 ist deutlich gestiegen. Während die absolute Zahl der Männer sinkt oder nahezu gleichbleibend ist, steigt der absolute Anteil der Frauen. Hiermit wird eine wichtige Basis für die zukünftigen weiblichen Führungskräfte gelegt (vgl. Abbildung 4 und Abbildung 5).
- Frauen in Führungspositionen sind zwar immer noch deutlich unterrepräsentiert, jedoch konnte der absolute Anteil auf der unteren und mittleren Leitungsebene konstant gehalten werden (vgl. Abbildung 8). Das ist insbesondere als Erfolg zu verzeichnen, da einige Führungsfunktionen ersatzlos entfallen sind.
- Die bestehenden Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung konnten mit Blick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erweitert werden.
- Frauen sind sowohl bei der Teilnahme an internen Fortbildungen, als auch bei den Verwaltungslehrgängen stark vertreten (vgl. Abbildung 16 und Abbildung 17).
- Das Angebot der Elternzeit wird zunehmend auch von Männern wahrgenommen (vgl. Abbildung 13).
- Die Bemühungen der Stadt Hamm als familienfreundlicher Arbeitgeber sind sehr erfolgreich.
- Altersbedingte Austritte konnten bereits durch erhöhte Ausbildungsaktivitäten sowie durch Stellenbesetzungen mit nachhaltiger Bindungswirkung kompensiert werden, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten. Durch die quantitative wie qualitative Ausweitung des Angebotes an internen Personalentwicklungsinstrumenten für Führungskräfte ist die Stadt Hamm auch auf die zu erwartenden Austritte von Führungskräften gut vorbereitet (vgl. Abbildung 20 und Abbildung 21).

IV. Prognose und Maßnahmen

Die gesellschaftlichen Entwicklungen sind seit vielen Jahren geprägt durch die demografische Entwicklung. Eine älter werdende Bevölkerung, veränderte Lebensmodelle und Zuwanderung haben die Aufgaben der Kommunalverwaltung und damit die Anforderungen an die Beschäftigten zunehmend verändert. Damit einhergehen veränderte Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Beschäftigten, ein gesellschaftlicher Wertewandel, der sich insbesondere auf das Führungshandeln auswirkt und die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse. Insgesamt wird sich in den nächsten Jahren eine grundlegende Kulturveränderung vollziehen.

In den vergangenen Jahren hat die Stadt Hamm durch ein ganzheitliches Personalmanagement kontinuierlich Maßnahmen ergriffen, die Chancen dieses Veränderungsprozesses zu nutzen, aber auch den möglichen negativen Auswirkungen entgegenzuwirken. Eingebettet in die Bemühungen der Vergangenheit waren vor allem die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf und der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufsfeldern. Dieser Weg muss konsequent weitergegangen werden. Der besondere Fokus soll erneut im Bereich der Frauenförderung und -qualifizierung sowie im Bereich der Gesunderhaltung und Belastungssteuerung liegen. Hierbei sind die Frauen selbst, vor allem aber auch die Frauen und Männer in Führungsfunktionen besonders einzubeziehen.

In den nächsten 5 Jahren sind insbesondere folgende Maßnahmen vorgesehen:

Unternehmens- und Führungskultur		Förderung der Gleichstellung	Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Steuerung der Belastung	Abbau der Unterrepräsentanzen	Frauenförderung im Kontext Führung
Umfassende Chancengleichheit und Frauenförderung ist nur in einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur möglich, in der die gleichberechtigte Wirkung aller Menschen selbstverständlich ist und aktiv gefördert wird. Dies schlägt sich nicht nur quantitativ in Frauen- und Männeranteilen, sondern auch qualitativ in einem chancengleichen Werteverständnis, in einer gesunden und möglichst belastungsfreien Arbeitswelt und in der geschlechtergerechten Gestaltung organisationaler Strukturen und Prozesse nieder.					
Unternehmens- und Führungskultur	Die Führungsrichtlinien der Stadt Hamm sollen im Sinne einer modernen und chancengleichen Führungskultur überarbeitet werden.	X	X	X	X
	Es sollen Werte-Workshops durchgeführt und Maßnahmen entwickelt werden, die sich konkret und nachhaltig auf das Verhalten städtischer Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken	X			X
	Die Organisationskultur soll im Kontext von zunehmender Digitalisierung die Flexibilisierung von Arbeit fördern.		X		
	Die Gleichstellungsstelle setzt ihre jährlichen Gespräche mit den Ämtern und Instituten fort, um aktiv alle Führungskräfte für das Thema Gleichstellung und Frauenförderung zu sensibilisieren.	X	X	X	X
	Die Vielzahl der vorhandenen Instrumente und Maßnahmen sollen in einem ganzheitlichen „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ zusammengeführt werden.		X		
	Es sollen Angebote des Führungscoachings für alle Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Angebote eines Mentorings für Sachgebietsleitungen geschaffen werden.	X	X	X	X

Ausbildung und Qualifizierung		Förderung der Gleichstellung	Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Steuerung der Belastung	Abbau der Unterrepräsentanzen	Frauenförderung im Kontext Führung
<p>Das private und berufliche Umfeld entwickelt sich ständig weiter. Veränderte Aufgaben, moderne Technik und der kulturelle Wandel brauchen neues Wissen und neue Wege und Perspektiven. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und besonders für Führungskräfte. Der Weg zu einer umfassenden Chancengleichheit und Frauenförderung führt nur über Weiterbildung und Qualifizierung. Gerade das Interesse von Frauen ist groß. In den bestehenden Führungskräftezirkeln betrug beispielhaft der Anteil der weiblichen Führungskräfte 37%. Im Bereich des Führungsnachwuchses ist mit vergleichbaren Teilnahmezahlen zu rechnen.</p>					
Ausbildung und Qualifizierung	<p>Lehrgangsangebote sollen, insbesondere mit Blick auf die Qualifizierung von Frauen z.B. in den Bereichen Reinigung, Sekretariate, soziale und technische Berufe angeboten werden. Hierdurch soll die berufliche Entwicklung von Frauen gestärkt werden. (z.B. Verwaltungslehrgänge/EDV-Schulungen und Digitalisierungsangebote)</p>	X		X	
	<p>Die bestehenden Führungskräftezirkel sollen fortgesetzt und auf den Personenkreis der Nachwuchs-Führungskräfte erweitert werden.</p>	X		X	X
	<p>Es soll ein Netzwerk „Frauen in Führung“ initiiert werden, um Frauen in Führungspositionen die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zu bieten. Gleichzeitig sollen Frauen hierdurch zur Übernahme höherer Führungsfunktionen ermutigt werden.</p>	X			X
	<p>Digitale Lernangebote sollen ausgebaut werden. Der Einsatz solcher Angebote soll eine flexible Möglichkeit zur orts- und zeitungebundenen Qualifizierung bieten.</p>	X	X	X	
	<p>Ausbildung in Teilzeit soll weiterhin ermöglicht werden.</p>		X		

Vereinbarkeit Familie und Beruf		Förderung der Gleichstellung	Vereinbarkeit Familie und Beruf/Steuerung der Belastung	Abbau der Unterrepräsentanzen	Frauenförderung im Kontext Führung
<p>Eine gute Balance zwischen Familie und Arbeit ist seit vielen Jahren wichtiger Teil der Unternehmenskultur der Stadt Hamm. Aber auch hier hat es Perspektivwechsel gegeben. Es geht nicht mehr allein um die Kindererziehung sondern zunehmend um die Pflege von Angehörigen. Und beides ist nicht mehr allein Frauensache. Die Stadt Hamm unterstützt neue Familien-/Elternmodelle und schafft die notwendigen Rahmenbedingungen.</p>					
Vereinbarkeit Familie und Beruf	<p>In 2019 soll ein Informationstag zum Thema Pflege und Beruf durchgeführt werden. Dabei soll es zum einen darum gehen, pflegende Angehörige zu informieren und die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches zu schaffen. Gleichzeitig sollen Hilfen zur Bewältigung der eigenen Belastungssituation aufgezeigt werden (z.B. Resilienz).</p>	X	X		
	<p>Der Arbeitskreis für pflegende Angehörige soll fortgesetzt werden und für interessierte Frauen und Männer, die noch nicht in einer akuten Pflegesituation sind, geöffnet werden.</p>	X	X		
	<p>Digitale Angebote sollen für eine flexiblere Arbeitsgestaltung ausgeweitet werden (z.B. Ausbau der Heimarbeit).</p>	X	X		
	<p>Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung sollen frühzeitig auf die Rückkehr in den Beruf vorbereitet sein. Hierbei soll bereits bei Eintritt in die Familienphase ein Gesprächsangebot erfolgen. Ziel ist es, ein ganzheitliches „Rückkehr-Konzept“ zu erstellen.</p>		X		

Gesundheitsförderung		Förderung der Gleichstellung	Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Steuerung der Belastung	Abbau der Unterrepräsentanzen	Frauenförderung im Kontext Führung
<p>Im Jahre 2017 wurden auf Initiative des Personalamtes gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat, dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten sowie der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit der „Arbeitskreis Gesundheit“ und die „Betriebliche Kommission zur Vermeidung von psychischen Belastungen“ installiert. Die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen konnten zum Teil bereits abgeschlossen werden (z.B. im Bereich der Bürgerämter, Sozialamt, Jugendamt, Kindertagestätten, Feuerwehr). Der Arbeitskreis erarbeitet zudem verschiedene Gesundheitsmaßnahmen. Hierfür gibt es seit 2018 ein Gesundheitsbudget. Bei allen Maßnahmen werden die unterschiedlichen Anforderungen von Frauen und Männern berücksichtigt.</p>					
Gesundheitsförderung	Die Durchführung von „Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastung“ werden in allen Bereichen der Verwaltung durchgeführt.		X		
	In 2019 soll für alle Beschäftigten der Stadt Hamm ein „Gesundheits- und Bewegungstag“ durchgeführt werden.		X		
	Es sollen weitere Gesundheitsangebote entwickelt werden, z.B. „Aktive Mittagspause“, Ernährungsseminare, Resilienz Angebote, Work-Life-Balance.		X		

Personalgewinnung/-bindung		Förderung der Gleichstellung	Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Steuerung der Belastung	Abbau der Unterrepräsentanzen	Frauenförderung im Kontext Führung
<p>Die Gewinnung und Bindung von gutem Personal ist aufgrund der prognostizierten Fluktuation, die zentrale Herausforderung der Zukunft. Um erfolgreich zu sein, braucht es eine Marketingstrategie, die sowohl nach außen als auch nach innen eine positive Verwaltungs- und Führungskultur widerspiegelt. Die Stadt Hamm muss sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren und gleichzeitig muss es gelingen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Aufgaben bei der Stadt Hamm identifizieren. Die Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung der Arbeitgebermarke und die Einbindung der Beschäftigten als „Markenbotschafter/innen“ sollen weitergeführt und ausgebaut werden.</p>					
Personalgewinnung/-bindung	<p>Im Mittelpunkt sollen insbesondere Werbekampagnen für einzelne Berufsfelder (Feuerwehr, Technische Berufe, Soziale Berufe, Verwaltung, Ausbildung) stehen. Die Teilnahme an geschlechtsspezifischen Berufserkundungstagen und das Angebot von Praktika sollen junge Menschen bei der Berufsfindung unterstützen.</p>	X		X	
	<p>Digitale Portale (z.B. Intranet, Bewerbermanagement, Social-Media) sollen weiter ausgebaut werden.</p>			X	
	<p>Arbeitsverhältnisse sollen künftig - vor allem in den Mangelberufen – möglichst von Beginn an unbefristet abgeschlossen sowie bestehende befristete Arbeitsverhältnisse auch über den eigentlichen Bedarf hinaus vorzeitig entfristet werden.</p>	X	X	X	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten 2013/2018	12
Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten 2018	13
Abbildung 3: Altersstruktur der Beschäftigten in ausgewählten Funktionsbereichen 2018	14
Abbildung 4: Beschäftigte nach Vergleichsgruppen 2013/2018	15
Abbildung 5: Beschäftigte nach Vergleichsentgeltgruppen 2018	16
Abbildung 6: Beamtinnen und Beamte nach Funktionsbereichen 2018	17
Abbildung 7: Tarifbeschäftigte nach Funktionsbereichen 2018	17
Abbildung 8: Führungskräfte nach Hierarchiestufen	18
Abbildung 9: Führungskräfte nach Hierarchiestufen - Allgemeine Verwaltung	19
Abbildung 10: Führungskräfte nach Hierarchiestufen – Soziales	19
Abbildung 11: Führungskräfte nach Hierarchiestufen – Technik	20
Abbildung 12: Anteil der Teilzeitbeschäftigten	21
Abbildung 13: Ø-Dauer der Elternzeit sowie Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit 2013 bis 2018	22
Abbildung 14: Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden im Vergleich 2013/2018	23
Abbildung 15: Auszubildende 2018	23
Abbildung 16: Lehrgangsteilnehmer/innen A I 2013 - 2018	24
Abbildung 17: Lehrgangsteilnehmer/innen A II 2013 - 2018.....	24
Abbildung 18: Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum 2013 bis 2018	26
Abbildung 19: Fluktuationsanalyse 2018 – 2038 (nicht kumuliert)	28
Abbildung 20: Beschäftigtenstruktur nach altersbedingten Austritten.....	29
Abbildung 21: Austritte wegen Alters in den Hierarchieebenen (nicht kumuliert).....	29
Abbildung 22: Austritte der AL, AbtL und SGL nach Funktionsbereichen	30

Abkürzungsverzeichnis

A I	Verwaltungslehrgang I (ehem. <i>Angestelltenlehrgang I</i>)
A II	Verwaltungslehrgang II (ehem. <i>Angestelltenlehrgang II</i>)
AbtL	<i>Abteilungsleiter</i>
AL	<i>Amtsleiter</i>
eD	<i>einfacher Dienst</i>
Einst.	<i>Einstiegsamt</i>
gD	<i>gehobener Dienst</i>
hD	<i>höherer Dienst</i>
LG	<i>Laufbahngruppe</i>
mD	<i>mittlerer Dienst</i>
SGL	<i>Sachgebietsleiter</i>

Anlage zum Gleichstellungsplan:

Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S3 - S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 6 Beförderungssamt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

⁷ Zuordnung der Besoldungs- und Entgeltgruppen

⁷ Anlage 2 zu §7 Absatz 5 des LGG