



Alle Arbeiten teilen!

Vereinbarkeit für Frauen UND Männer unterstützen
Berufliche Chancen im Lebensverlauf fair gestalten

*Geschlechter- und Familiengerechtigkeit als Schlüssel
für ein zukunftsfähiges Personalmanagement*

Gleichstellungsplan
für die Stadtverwaltung Gevelsberg 2019 – 2023

Impressum

Herausgeber: Stadt Gevelsberg
Der Bürgermeister
Rathausplatz 1
58285 Gevelsberg
www.gevelsberg.de

**Mitwirkende/
Expertise:** **Projektgruppe Gleichstellungsplan (2017-2019)**

Linda Baake
Christel Hofschröer
Stefanie Hüppop
Martina Krebs
Detlef Raufelder
Andreas Saßenscheidt
Ursula Schöneweiß

**Arbeitsgruppe Familienbewusste
Personalpolitik (2013-2016)**

Daniela Alze
Christel Hofschröer
Andrea Lensker
Susanne May
Ursula Schöneweiß
Dirk Wollbaum

**Steuerungsgruppe
„Audit Familiengerechte Kommune“ (2018)**

Erweiterter Verwaltungsvorstand (2018/2019)

Redaktion: Christel Hofschröer

Stand: September 2019

Vorwort

*Liebe Angehörige der Stadtverwaltung Gevelsberg,
liebe Leserin, lieber Leser,*

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan geht die Stadt Gevelsberg neue Wege: Sie positioniert sich als familienbewusste Arbeitgeberin. In Zeiten rasanter Veränderungen in der Arbeitswelt, fehlenden Fachkräften und Wünschen nach mehr Zeit für die Familie setzt sie einen Schwerpunkt auf gute Vereinbarkeitsbedingungen für Frauen und Männer, um den Wandel erfolgreich zu gestalten.

Frauen und Männer müssen die gleichen Chancen haben, sich beruflich zu entwickeln – gerechtere Arbeitsteilungen zuhause sollen durch gute Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz unterstützt werden und die Verwaltung möglichst optimal davon profitieren.

Damit möchte die Stadt Gevelsberg innerhalb der Verwaltung noch stärker leben, wozu sie sich extern gegenüber ihren Bürgerinnen und Bürgern unlängst verpflichtet hat: die Stadt Gevelsberg familiengerecht zu gestalten.

Wo stehen wir?

Rein zahlenmäßig sind die Frauen bei der Stadtverwaltung in Gevelsberg längst auf der Überholspur, aber mit weniger Wochenstunden als ihre männlichen Kollegen, weniger Spitzenpositionen, Einkommen und Rentenansprüchen, aber vermutlich umso mehr Pflege- und Betreuungsarbeit zuhause.

Was muss sich ändern,

damit Frauen und Männer sich gleichermaßen beruflich verwirklichen und finanziell für sich (vor)sorgen können? Was muss sich ändern, damit die Stadt Gevelsberg im Wettbewerb um gutes Personal dauerhaft punktet?

Der vorliegende Gleichstellungsplan will hierauf Antworten geben. Er nimmt die Situation der Mitarbeitenden ebenso in den Blick, wie aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen, die sich längerfristig auf die Personalsituation und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auswirken:

- * Das Potenzial vieler gut ausgebildeter und motivierter Frauen, die mehr zum Zuge kommen wollen und könnten - optimale Bedingungen für beide Geschlechter zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorausgesetzt.
- * Männer, die Familienaufgaben übernehmen wollen und insgesamt eine junge Generation, die mehr will: Chancen im Job und Zeit für die Familie, Partnerschaftlichkeit und eigenes Einkommen sowie selbstbestimmt Arbeiten.

- * Eine Gesellschaft mit weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter, fehlenden Fachkräften, aber umso mehr Älteren, die von diesen unterstützt werden wollen – Pflege ist ein Thema für Berufstätige und für den Arbeitgeber.
- * Eine digitalisierte Arbeitswelt, die immer schnelllebiger und komplexer wird, aber auch Chancen bietet, um berufliche und private Aufgaben besser abstimmen zu können.

Konkret heißt das,

wir brauchen beides, um Frauen gerechter zu werden und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben: Gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung, die das Potenzial der Frauen besser nutzt und günstige Bedingungen für alle Beschäftigten, um berufliche und private Herausforderungen noch besser auszubalancieren zu können.

Das Ganze verknüpft mit Arbeitszeit- und Ansparmodellen für verschiedene Phasen im Verlauf des Berufslebens, in dem sich Frauen und Männer mal mehr, mal weniger im Job engagieren können oder wollen - eingebettet in eine Unternehmenskultur, die das familiäre Engagement ihrer Mitarbeitenden unterstützt und umgekehrt von zufriedenen Beschäftigten profitiert.

Nicht zuletzt müssen ALLE eingespielte Rollen hinterfragen und neue Chancen ausloten, wenn beruflich und privat mehr Fairness und Chancengleichheit entstehen soll. Das kann z.B. heißen: Elternzeit für beide nutzen, frühzeitig zurückkehren, vollzeitnah arbeiten und die Stunden Zuhause und im Beruf partnerschaftlich teilen.

Der Gleichstellungsplan bietet Ihnen und uns hierfür einen verbindlichen Rahmen.



*Bürgermeister
Claus Jacobi*



*Gleichstellungsbeauftragte
Christel Hofschröder*



*Leitender
Verwaltungsdirektor
Andreas Saßenscheidt*

Claus Jacobi

Christel Hofschröder

Andreas Saßenscheidt

Inhalt

Teil 1	Verfassungsauftrag Gleichstellung	S. 7
1.1	Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag	S. 8
1.2	Chancengleich und familienbewusst – <i>Umsetzung in Gevelsberg</i>	S. 8
1.3	Das Landesgleichstellungsgesetz als Handlungsrahmen	S. 10
1.4	Gelebte Praxis	S. 11
1.5	Mitgemeint reicht nicht! Ein Wort zur Sprache.	S. 13
Teil 2	Parität als Ziel	
	Die Personalsituation in Gevelsberg	S. 15
2.1	Auf einen Blick – <i>Die wichtigsten Erkenntnisse</i>	S. 16
2.2	Die Ergebnisse im Einzelnen	S. 17
2.3	Handlungsbedarfe und Chancen	S. 27
2.4	Prognosen und Ziele – <i>Chancen für Veränderungen</i>	S. 30
2.5	Maßnahmen	S. 32
Teil 3	Gute Bedingungen für eine gesunde Balance in allen Lebensphasen!	
	Die Stadt Gevelsberg als familienbewusste Arbeitgeberin	S. 35
3.1	Alle profitieren! <i>Warum sich eine familienbewusste Personalpolitik lohnt</i>	S. 36
3.2	Handlungsfelder <i>Was macht eine familienbewusste Unternehmenspolitik aus?</i>	S. 41
3.3	Vereinbarkeit braucht Transparenz und Regeln – <i>Leitbilder und Kultur</i>	S. 43
3.4	Leitsätze für eine familienbewusste Kultur bei der Stadt Gevelsberg	S. 45
3.5	Was macht die Stadt Gevelsberg – <i>Woran lässt sich anknüpfen?</i>	S. 47
3.6	Wie geht es weiter? <i>Von der familienbewussten Personalpolitik zur Orientierung entlang von Lebensphasen.</i>	S. 52
3.7	Vereinbarungen – <i>Die nächsten Schritte</i>	S. 55
	Anhang	
	Exkurs: Familie, Pflege und Beruf vereinbaren <i>Handlungsbedarfe aus Sicht der Mitarbeitenden</i>	S. 58
	Profil Gleichstellungsarbeit in Gevelsberg	S. 60
	Links und Literatur zu ausgewählten Fragen	S. 61



Teil 1 Verfassungsauftrag Gleichstellung

„Die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit ist integraler Bestandteil unseres Handelns“

Leitbild der Stadtverwaltung Gevelsberg

Gleichstellung ist kommunale Pflichtaufgabe

Rechtliche Grundlagen



Buko: Auf dem Weg zum Bundesverfassungsgericht

Gleichstellungspolitik in Gevelsberg

Intern:
Familie, Pflege
und Beruf im Fokus

1.1 Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag

Frauenförderung und gute Bedingungen zur Vereinbarkeit sind nicht nur Ausdruck eines modernen und effizienten Personalmanagements. Die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sind vielmehr Gradmesser für jede demokratische Gesellschaft und sie sind Verfassungsauftrag:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ heißt es im Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes.

Weitere Regelungen und Vorschriften, die auf die Verwirklichung des Verfassungsauftrags zielen finden sich insbesondere im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Gemeindeordnung, dem Dienstleistungsmodernisierungsgesetz und insbesondere dem neugefassten Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG).

1.2 Chancengleich und familienbewusst Umsetzung in Gevelsberg

In Gevelsberg wird Chancengleichheit für Frauen und Männer und die gleichberechtigte Teilhabe ihrer Bürgerinnen und Bürger am Stadtleben als Querschnittsaufgabe in vielen Lebensbereichen gezielt gefördert.

Schwerpunkt der aktuellen Gleichstellungspolitik innerhalb der Stadtverwaltung ist die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, wie sie im Teil 3 des vorliegenden Gleichstellungsplans unter dem Titel „Die Stadt Gevelsberg als familiengerechte Arbeitgeberin“ beschrieben wird.

Daneben wird es im kommenden Berichtszeitraum darum gehen, auch das Potenzial der Frauen für Spitzenpositionen systematisch zu erschließen, nachdem sie auf der mittleren Führungsebene zunehmend gleichgezogen haben.

Extern:
Chancen und Teilhabe
in allen Lebensbereichen
der Stadtgesellschaft



Extern, in Zusammenarbeit mit Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Zivilgesellschaft, geht es ebenfalls um eine **familienbewusste Arbeitswelt und aufgeschlossene Unternehmen** – umgesetzt beispielsweise in der kreisweiten Kampagne „Pflege und Beruf vereinbaren“, der Etablierung von Teilzeitausbildung für junge Eltern und der Positionierung der Stadt Gevelsberg für eine familiengerechte Kommune. Es geht um **verbesserte Jobchancen** durch neue Formen der Zusammenarbeit mit Kitas und arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren im Netzwerk Wiedereinstieg EN und dem Bündnis Teilzeitausbildung EN. Es geht um **Lobbyarbeit für Fraueninteressen** - koordiniert zum Beispiel am Runden Tisch EN gegen häusliche Gewalt mit Kampagnen und lokalen Straßenaktionen - und **eine gute Infrastruktur** mit vernetzten und leicht zugänglichen **Beratungs- und Unterstützungsangeboten in vielen Lebenslagen**, abgebildet im kreisweiten Familienkalender- und NAVI. Es geht um **Anlässe und Angebote, um eine Stadt mitzugestalten**, „in der alle dazugehören“ - im Frauencafé, im Quartier oder bei Stadtteilspaziergängen – und es geht darum, **Frauenrechte und Demokratie** zu verteidigen und Visionen für eine offene und vielfältige Gesellschaft mit fairen Chancen für alle zu entwerfen - im „Bunten Salon“ als Plattform oder im Rahmen Internationaler Frauentage.

Ziel:
Vielfältige Stadtgesellschaft
mit gleichen Chancen
für alle

Ziel der städtischen Gleichstellungspolitik ist eine Stadt, in der sich Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen gut entwickeln können, selber für sich sorgen und in ihrer ganzen Vielfalt in die Stadtgesellschaft einbringen können.

GleiPl:
Fokus auf berufliche
Chancen und
Vereinbarkeit

Der Fokus auf die externe Gleichstellungsarbeit soll an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden. Eine stichwortartige Übersicht zu den Arbeitsschwerpunkten ist in der Anlage als „Profil der Gleichstellungsarbeit in Gevelsberg“ beigelegt.

Gegenstand des Gleichstellungsplans - so wie er im Landesgleichstellungsgesetz vorgegeben ist - ist vor allem

die Personalsituation in der Verwaltung mit dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und besseren Vereinbarkeitschancen für beide Geschlechter.

1.3 Das Landesgleichstellungsgesetz NRW als Handlungsrahmen

LGG
als verbindlicher
Handlungsrahmen

Wie Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Kommune umgesetzt werden soll, gibt das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW)“ detailliert und verbindlich vor.

Verpflichtung zur
Frauenförderung

Es zielt auf Frauenförderung dort, wo Frauen in der Verwaltung unterrepräsentiert oder als Gruppe benachteiligt sind, sowie auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Es verpflichtet zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern und nimmt insbesondere die Verwaltungsleitung sowie Führungskräfte für die Umsetzung in die Verantwortung.

Gleichstellungsplan
als strategisches
Instrument
der Personalentwicklung

Abschnitt II verpflichtet die Kommune zu Maßnahmen zur Frauenförderung. Die Aufstellung des Gleichstellungsplans als „wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung“ ordnet sich hier ein mit klar umrissenen Anforderungen: einer Analyse der Personalsituation, Prognosen zu frei werdenden Stellen, möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen sowie konkreten Zielvorgaben und zu benennenden Maßnahmen mit Blick auf eine paritätische Besetzung in allen Bereichen.

Parität und Vereinbarkeit
für Frauen und Männer
als Ziel

Weitere Vorschriften beziehen sich auf die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen in Personalauswahlverfahren und Qualifizierungsprozessen, wenn Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen qualifiziert, aber Frauen in der Gruppe unterrepräsentiert sind.

Das LGG betont ausdrücklich die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien inklusive Verwaltungs- und Aufsichtsräten.



Rechtssicherheit durch
Reform des LGG

Vieles ist Standard -
aber es reicht nicht

Wenig Karrierechancen
in Spitzenpositionen

Neben der klassischen Frauenförderung zielt das LGG gleichermaßen auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen *und* Männer. Die Vorschriften im Abschnitt III unterstützen Beschäftigte mit Familienaufgaben mit Ansprüchen auf familienbewusste Arbeitszeitmodelle, Teilzeit und Beurlaubungen, ohne dass die berufliche Entwicklung darunter leidet.

Abschnitt IV beschreibt die Rolle und Position der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes und unterstützendes Mitglied der Dienststelle mit umfangreichen (Mit-)Wirkungsmöglichkeiten in allen Fragen und Prozessen, die sie für gleichstellungsrelevant hält, sowie umgekehrt ihre Unterstützung durch die Verwaltung besonders durch die frühzeitige Information und Einbindung in geplante Vorhaben.

Insgesamt erhalten Frauen fördernde und familienbewusste Maßnahmen mit dem reformierten LGG mehr politischen Nachdruck sowie Rechts- und Anwendungssicherheit.

1.4. Gelebte Praxis

Die Stadt Gevelsberg hat sich unlängst zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages verpflichtet (Frauenförderrichtlinie 1994, Erster Frauenförderplan 2001, Leitbild der Verwaltung). Viele Maßnahmen, wie sie im LGG beschrieben sind, werden im Alltag gelebt. Ob Geschlechterdemokratie in Personalauswahlverfahren, die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in alle Prozesse oder neue Wege zur Unterstützung Beschäftigter mit Familienaufgaben. Zugleich konnten in den vergangenen Jahren etliche Positionen im mittleren Management mit Frauen besetzt werden und Parität im Geschlechterverhältnis annähernd erreicht werden.

Lediglich in den Spitzenpositionen, ab der Position der Fachbereichsleitung aufwärts, ist mittelfristig wenig Veränderung möglich. Verantwortliche Positionen sind voraussichtlich noch mehrere Jahre mit Männern besetzt, so dass hier kaum Karrierechancen für Frauen zu erwarten sind. Fortbildungsangebote zur beruflichen Entwicklung für Frauen zielten deshalb vor allem auf mehr Zufriedenheit und Weiterentwicklung unabhängig von realistischen Aufstiegsmöglichkeiten.

Berufliche Chancen im
Lebensverlauf fair
gestalten

Gleichwohl zeigen die Statistiken zur Personalsituation: Da geht noch mehr. Traditionelle Rollenbilder und Arbeitsteilungen sind offensichtlich nach wie vor wirksam und erschweren gleiche Entwicklungschancen. Frauenförderung braucht deshalb mehr Bewusstsein darüber, an welchen Stellen im Leben die Schere zwischen Frauen und Männern auseinandergeht und wie mit Haltung und konkreten Maßnahmen das berufliche Potenzial von Frauen besser genutzt werden kann.

Familienbewusstes
Personalmanagement als
Schlüssel

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan will sich die Stadt Gevelsberg hierauf mit einem Schwerpunkt konzentrieren und die Chancen eines geschlechtergerechten und lebensphasenorientierten Personalmanagements ausloten (Teil 3).



Alle Fotos und weitere Impressionen auf der Seite www.frauenbeauftragte.org / 25. Bundeskonferenz in Karlsruhe



Die Sprache, die bei der Stadt Gevelsberg angewendet wird, soll eine Sprache der Demokratie, der Gleichberechtigung und der Wertschätzung sein.

1.5 Mitgemeint reicht nicht! Ein Wort zur Sprache.

„Ob Verwaltungsdokumente, journalistische Texte, Berichte, Texte für Infomaterialien und Homepages, Stellenausschreibungen, Formulare u.v.m.“* – das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet Kommunen in § 4 zu einem demokratischen Sprachgebrauch, der allen Geschlechtern gerecht wird:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

**Leitfäden für eine geschlechtergerechte Sprache und ein Wörterbuch dazu finden sich auf der Homepage der Kommunalen Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW, der auch die gekennzeichneten Textpassagen für diesen Beitrag entnommen sind.
www.frauenbueros-nrw.de/themen/geschlechtergerechte-sprache
www.geschicktgendern.de*

Sprache beeinflusst unser Denken

Sprache ist ein Spiegel unserer Gesellschaft. Sie prägt unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln.

„Durch Sprache entstehen Bilder in unseren Köpfen. Werden nur Männer genannt, spiegelt sich das in unseren gedanklichen Vorstellungen wider.“ * Es prägt unser Bewusstsein darüber, welche Rollen Frauen und Männer in unserer Gesellschaft einnehmen. Sprache kann ausgrenzen, Rollenbilder verfestigen oder aber durch einen sensiblen Gebrauch alle Geschlechter sichtbar machen und eine vielfältige und gleichberechtigte Gesellschaft prägen.

Alle sichtbar machen

Frauen nicht nur
mitmeinen

Beispiel:
die Teamleitungen
alle, die Teams leiten

Beispiel Stellenaus-
schreibung: Gesucht
wird eine Stadtplane-
rin/ ein Stadtplaner
(m/w/d).

Demokratisch
schreiben

Rollenstereotype
aufheben

Sprache und
Gesellschaften sind
wandelbar

Die Sprache, die bei der Stadt Gevelsberg angewendet wird, soll eine Sprache der Demokratie, der Gleichberechtigung und der Wertschätzung aller Geschlechter sein.

Im praktischen Sprachgebrauch und im Sinne einer leicht verständlichen Sprache orientiert die Stadt Gevelsberg darauf, alle Geschlechter explizit anzusprechen oder geschlechtsneutral zu formulieren. Letzteres wird vor allem den Menschen gerecht, die sich geschlechtlich nicht eindeutig zuordnen können oder mögen und deren Existenz lange Zeit tabuisiert wurde.

Stückelungen wie „der/die Teamleiter/in“ sind in offiziellen Schreiben nach Möglichkeit zu vermeiden – lieber einmal mehr über neutrale oder alternative Formulierung nachdenken oder Sätze umbauen. Hilfestellungen geben Leitfäden und ein Wörterbuch für geschlechtergerechte Sprache im Internet und Intranet* oder die Gleichstellungsbeauftragte.

In Vordrucken soll laut LGG geschlechtsneutral formuliert werden. Dort, wo dies nicht möglich ist wird die Verwendung der männlichen und der weiblichen Form in Verbindung mit der Klammer (m/w/d) für „männlich, weiblich, divers“ bereits praktiziert.

„Die Nennung aller Geschlechter drückt die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und diversen Menschen als demokratisches Prinzip aus. Geschlechtergerechte Sprache zeigt Wertschätzung gegenüber allen Menschen, unabhängig ihres Geschlechts.

Durch die Adressierung und Nennung von Menschen aller Geschlechter werden stereotype Rollenbilder aufgehoben. Geschlechtergerechte Sprache zeigt implizit, dass sowohl Frauen wie Männer für verschiedene Tätigkeiten geeignet und befähigt sind“.*

Auch wenn es anfangs noch ungewohnt ist: Es lohnt sich, neue einheitliche Sprachroutinen für die Gesamtverwaltung zu entwickeln. Sprache ist wandelbar. Sie bildet soziale Verhältnisse, Normen und Werte ab und kann diese zugleich verändern. Ein geschlechtsumfassender Sprachgebrauch schafft neue soziale Realitäten und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit.



Teil 2
Parität als Ziel
Die Personalsituation in Gevelsberg

Die Personalsituation in Gevelsberg

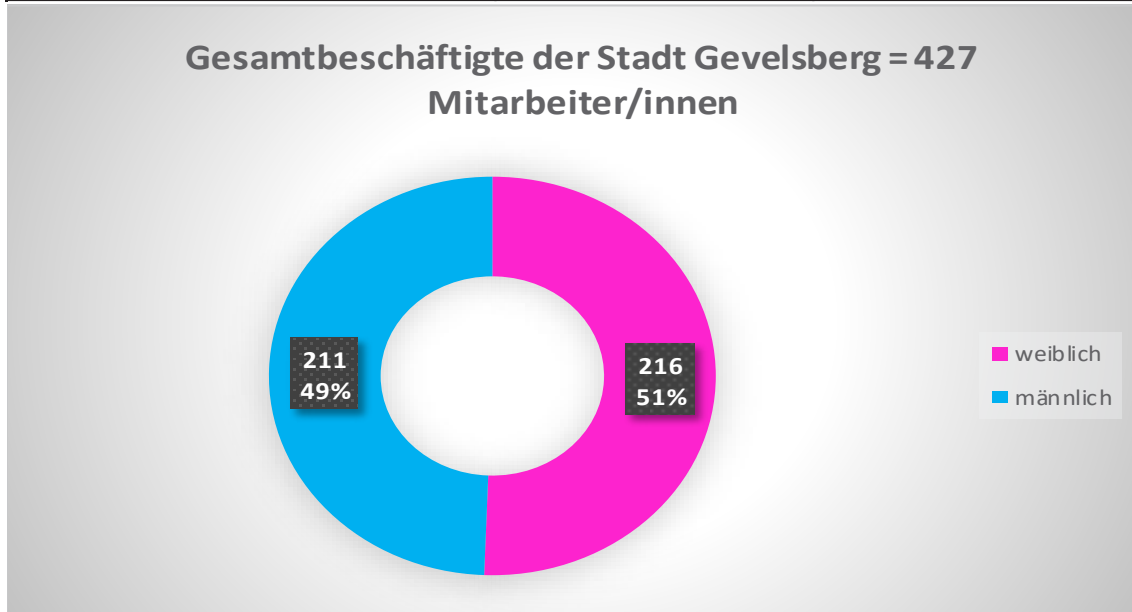
2.1 Auf einen Blick: Die wichtigsten Erkenntnisse



2.2. Die Erkenntnisse im Einzelnen – Stichtag 01.07.18

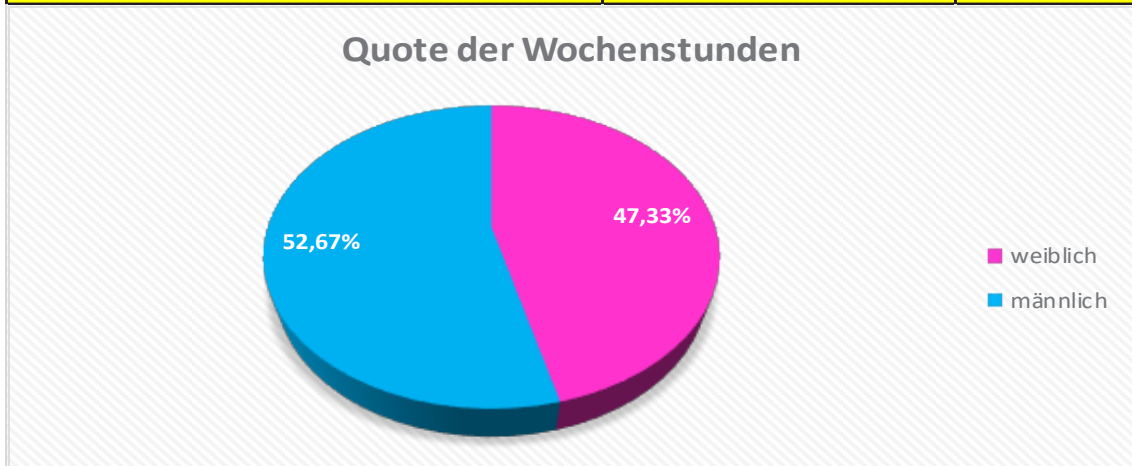
Frauen und Männer: Wer arbeitet wie und wo?

Gesamtbeschäftigte (Kopfzahlen)	Anzahl	Quote
weiblich	216	50,59%
männlich	211	49,41%
Gesamt	427	100,00%



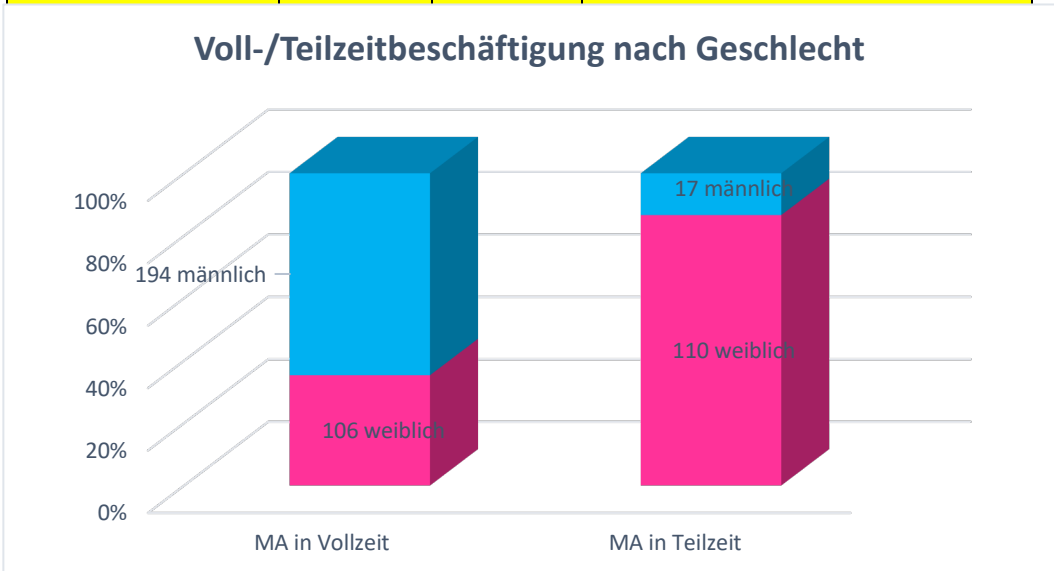
➤ **Frauen sind rein zahlenmäßig leicht in der Überzahl -**

Wochenstunden nach Geschlecht	Stunden pro Woche	Quote
weiblich	31,74	47,33%
männlich	37,24	52,67%
Gesamt	34,49 durchschnittl.	100,00%



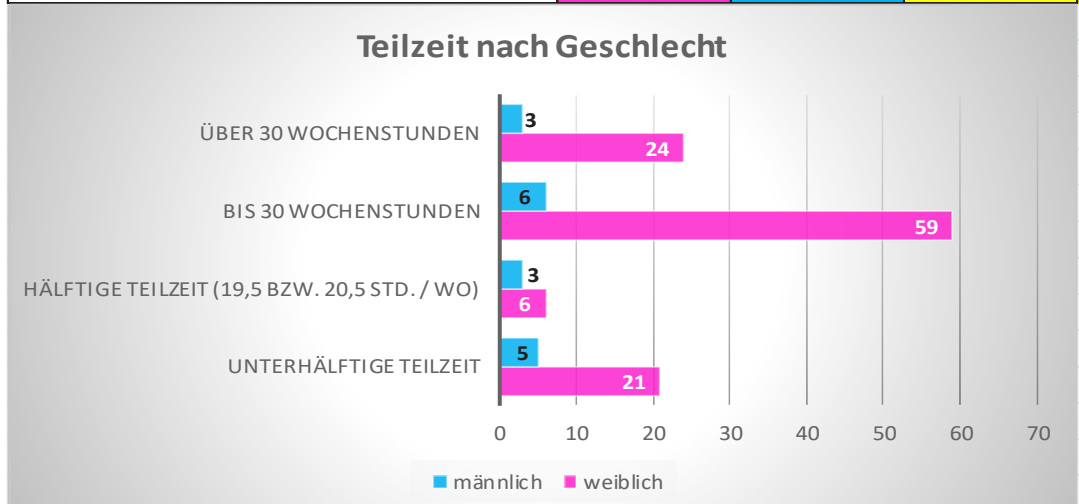
➤ **aber mit weniger Wochenstunden als ihre männlichen Kollegen**

Geschlecht	MA in Vollzeit	MA in Teilzeit	Quote Teilzeitbeschäftigung
weiblich	106	110	50,93%
männlich	194	17	8,53%
Gesamt	300	127	29,90%



- **Mehr als die Hälfte aller Frauen arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern sind es nur 8,5%.**

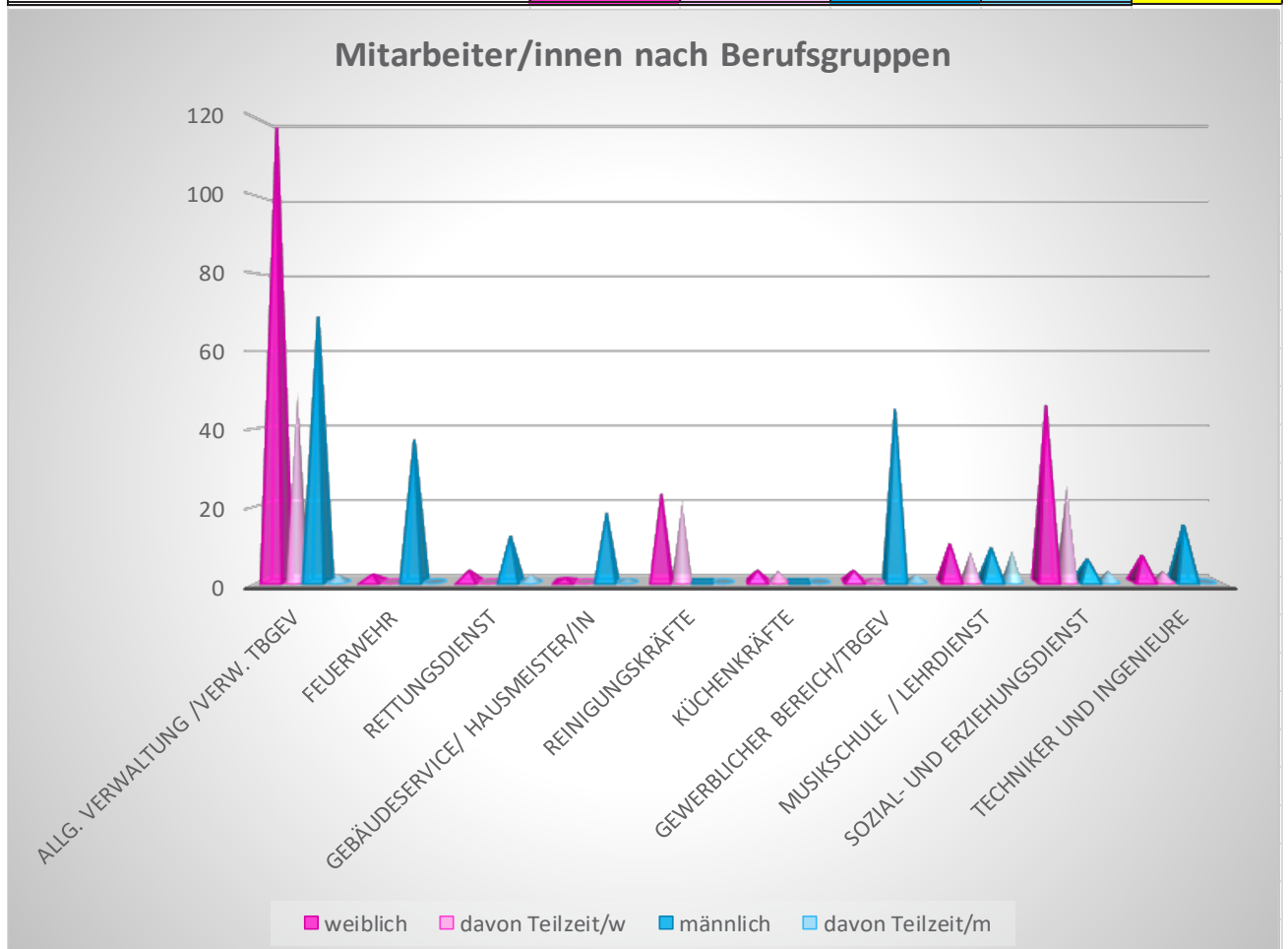
Aufteilung Teilzeit	weiblich	männlich	Gesamt
Unterhäftige Teilzeit	21	5	26
Hälftige Teilzeit (19,5 bzw. 20,5 Std./Wo)	6	3	9
Bis 30 Wochenstunden	59	6	65
Über 30 Wochenstunden	24	3	27
Gesamt	110	17	127



- **Dabei geht der Trend zur überhäftigen Beschäftigung.**

Wo arbeiten Frauen und Männer?

MA pro Kopf, Berufsgruppen u. Teilzeit	weiblich	davon Teilzeit/w	männlich	davon Teilzeit/m	Gesamt Teilzeit
Allg. Verwaltung /Verw. TBGev	118	49	69	2	51
Feuerwehr	2	0	37	0	0
Rettungsdienst	3	0	11	1	1
Gebäudeservice/ Hausmeister/in	1	0	18	1	1
Reinigungskräfte	23	21	0	0	21
Küchenkräfte	3	3	0	0	3
Gewerblicher Bereich/TBGev	3	1	45	2	3
Musikschule / Lehrdienst	10	8	9	8	16
Sozial- und Erziehungsdienst	46	25	6	3	28
Techniker/innen und Ingenieure/innen	7	3	15	0	3
Gesamt	216	110	210	17	127



- **Frauen arbeiten vor allem in der allgemeinen Verwaltung, im Sozial- und Erziehungsdienst sowie im Reinigungsbereich und dort sehr häufig in Teilzeit.**

Einkommen und Aufstieg: Wie sind Einkommens- und Aufstiegschancen verteilt?

Die Wahlbeamtenstelle des Bürgermeisters untersteht aus demokratischen Grundsätzen nicht dem LGG. Sie wird deshalb in den nachfolgenden Tabellen nicht aufgeführt und in der Auswertung nicht mitgerechnet. Alle Angaben der nachfolgenden Tabellen – soweit sie nicht anders gekennzeichnet sind – beziehen sich auf den Stichtag 1.7.2018.

- **Frauen und Männer gleichen sich in den Führungspositionen versetzt an, wobei die Männer dauerhaft im Vorsprung sind** (Auswertung der jährlichen Stellenpläne durch die GSB nach Geschlecht und Leitungsfunktionen in den vergangenen Jahren und nachfolgende Tabellen).
- **Die Führungsspitze** (Verwaltungsleitung, Fachbereichs- und technische Leitungen, Leitung Rechnungsprüfungsamt) **bleibt** auch **mittelfristig männlich**. Hier fand in letzten Besetzungsverfahren trotz intensiver Ansprachen geeigneter weiblicher Personen durch die Verwaltungsspitze leider keine weibliche Bewerbung statt. Lediglich eine Stelle wird in den nächsten 4 Jahren rein rechnerisch neu zu besetzen sein.
- **Die mittlere Führungsebene** (Abteilungsleitungen, Stellvertretungen, Stabstellen) ist aktuell **paritätisch besetzt**. Bei den Stabsstellen und Stellen mit besonderen Aufgaben liegt der Frauenanteil vorne.
- Gleichzeitig **liegen Frauen in der Gesamtschau deutlich hinter dem Einkommensniveau** der Männer.
- **Für die Mehrheit der Belegschaft gilt die gesamtgesellschaftliche Tendenz:
je weniger Einkommen, desto mehr Frauen; je höher die Verantwortung und das Einkommen, desto mehr Männer**

Entgelt- und Besoldungsstruktur der Beamtinnen und Beamten und der tariflich Beschäftigten im Überblick am Stichtag 1.7.18

Besoldungsgruppe	TVöD -VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe	weiblich	männlich	tariflich Beschäftigte und Beamte/ Beamtinnen	weibliche Quote
A 16	E 15 Ü	0	1	1	0,00%
A 15	E 15	0	3	3	0,00%
A 14	E 14	0	1	1	0,00%
A 13 LG 2, 1. Einstiegsamt und LG 2, 2. Einstiegsamt	E 13	4	6	10	40,00%
A 12	E 12, S 18	4	6	10	40,00%
A 11	E 11, S 17	13	17	30	43,33%
A 10	E 10, S 15 - S 16	15	5	20	75,00%
A 9 LG 2, 1. Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10- S 14	49	18	67	73,13%
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9	13	13	26	50,00%
A 8	E 8, S 6 - S 8b	30	19	49	61,22%
A 7	E 7	6	25	31	19,35%
A 6 Einstiegsamt, Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3 - S 5	51	61	112	45,54%
A 4/ A5		0	0	0	0,00%
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2	28	3	31	90,32%
Gesamt		213	178	391	

Nicht berücksichtigt 36 Personen: 8 Azubis, 27 Aushilfen und 1 FSJ

Wer führt?

Führungspositionen Stand 1.4.19	Ge- samt	Frauen	Män- ner	Anteil Frauen
Führungskräfte im Höheren Dienst Verwaltungsdirektor, Ltg. Rechnungsprü- fung Fachbereichs- u. Technische Leitungen	6	0	6	0%
Stabstellen u. besondere Funktionen Büro des Bürgermeisters, Wirtschaftsför- derung, Gleichstellungsstelle, GF Schwimm IN	5	4	1	80%
Abteilungsleitungen u. Stellvertretun- gen	18	9	9	50%
Einrichtungsleitungen u. Stellvertre- tungen	7 plus 1 NN	6	1	75%
Gesamt	37	19	17	51%

- **Frauen holen auf als Abteilungsleiterinnen u. Stabsstellen, Führungsspitze bleibt männlich**

Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

Wer nimmt Elternzeit und Sonderurlaub? Stichtag 1.7.2018

Passive Arbeitsverhältnisse	weiblich	männlich
Elternzeit	8	0
Mutterschutz	1	0
Sonderurlaub (wg. Betreuung)	3	0
Sonderurlaub wg. Pflege	0	0
Gesamt	12	0

- **Vor allem Frauen nehmen Elternzeit und Sonderurlaub, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Männer haben in den vergangenen Jahren nur vereinzelt Elternzeit genommen.**

Wer arbeitet stundenweise von zuhause? Stichtag 1.4.2019

Homeoffice	Frauen	Männer	Gesamt
In Probe	4	1	5

- **Homeoffice wird im Einzelfall von aktuell 4 Frauen und einem Mann erprobt.**

Gesundheit: Wer erkrankt? Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?

Stichtag 1.7.2018

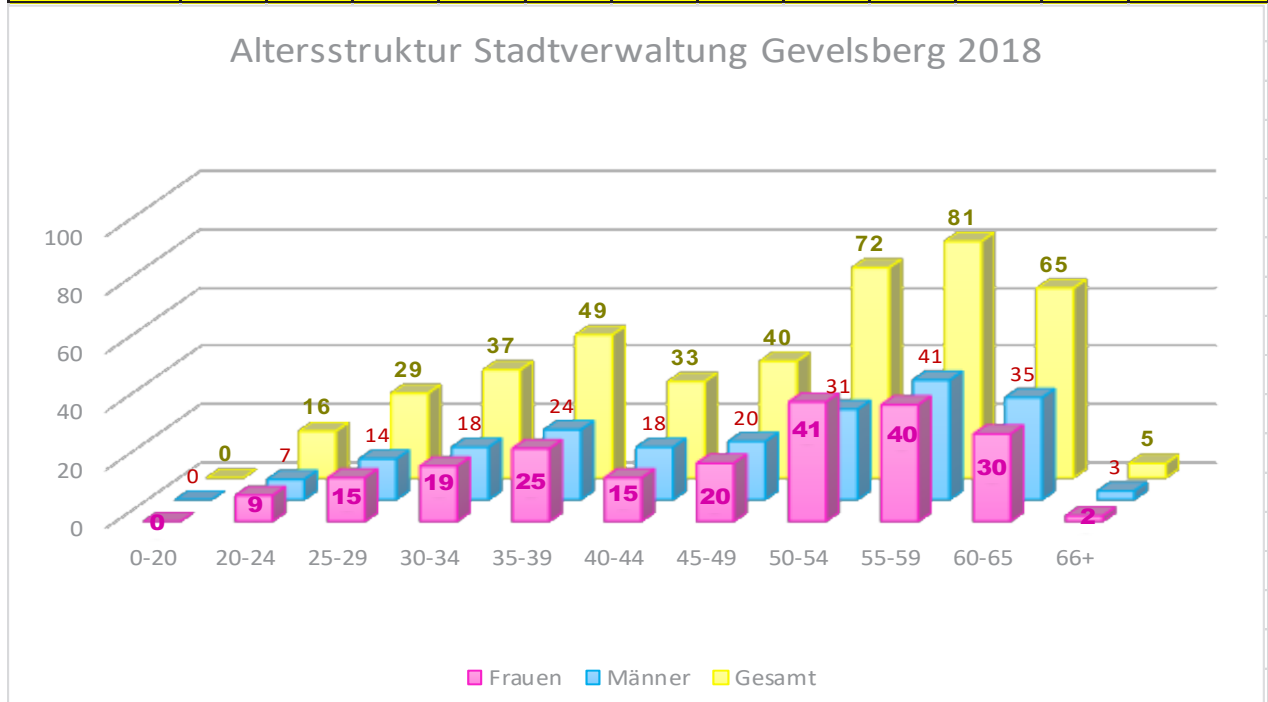
Passive Arbeitsverhältnisse	weiblich	männlich	Gesamt
Langzeiterkrankung nach 6 Wochen	14	7	21
Rente wegen Erwerbsminderung	5	0	5
Gesamt	19	7	26

- **Frauen sind doppelt so häufig langzeiterkrankt wie Männer. 5 Frauen beziehen wegen einer Erwerbsminderung Rente.**

Zukunft:

Wer scheidet aus? Wer kommt nach? Stichtag 1.7.2018

Alter	0-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65	66+	Gesamt
Frauen	0	9	15	19	25	15	20	41	40	30	2	216
Männer	0	7	14	18	24	18	20	31	41	35	3	211
Gesamt	0	16	29	37	49	33	40	72	81	65	5	427

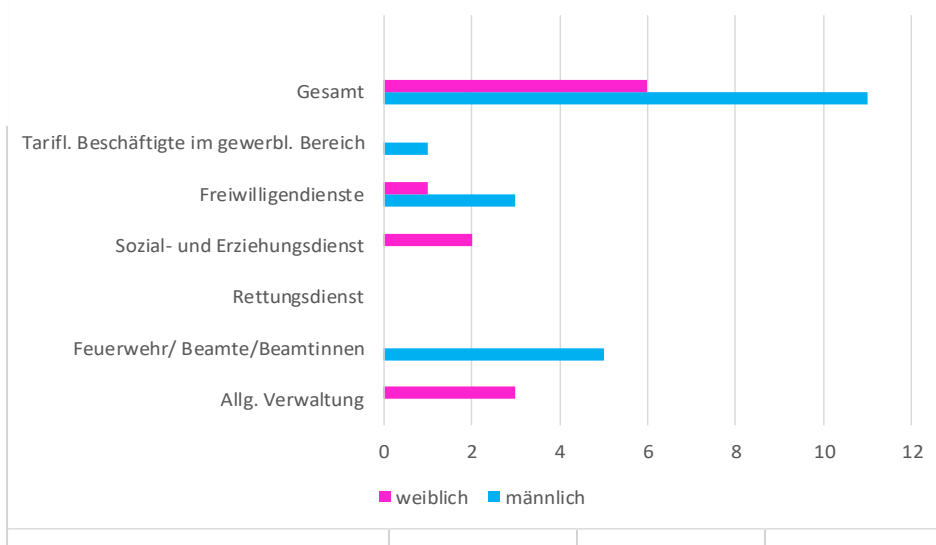


- **Mehr als die Hälfte der Belegschaft ist über 50 und scheidet im Verlauf der nächsten 15 Jahre aus.**

Wer kommt nach? Stichtag 1.7.2018

Ausbildung	weiblich	männlich	Gesamt
Allg. Verwaltung	3	0	3
Feuerwehr/ Beamte/Beamtinnen	0	5	5
Rettungsdienst	0	0	0
Sozial- und Erziehungsdienst	2	0	2
Tarifl. Beschäftigte im gewerbl. Bereich	0	1	1
Gesamt	5	6	11

Auszubildende nach Geschlecht



➤ **Ausbildung bislang am tatsächlichen Bedarf**

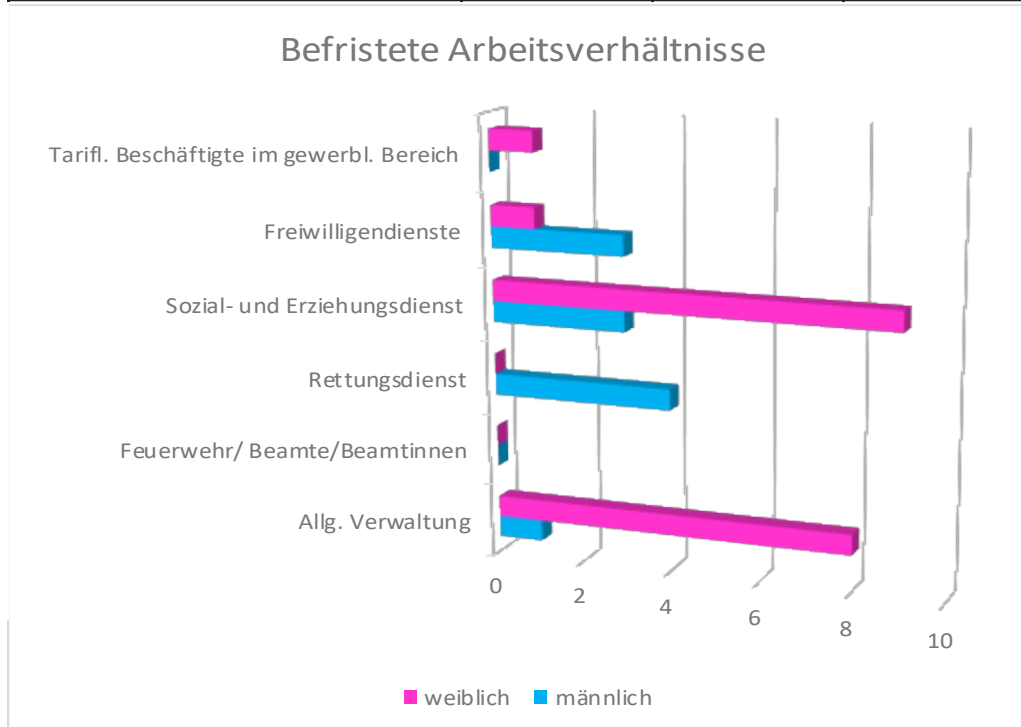
Wer scheidet vorzeitig aus?

Altersteilzeit	Frauen	Männer	Gesamt
31.5.18	2	3	5
Anträge für 2020	4	0	4

➤ **2 Frauen und 3 Männer befanden sich am 1.7.18 in Altersteilzeit. Aktuell liegen 4 Anträge von Frauen für 2020 vor.**

Befristete Arbeitsverhältnisse Stichtag 1.7.2018

Befristete Arbeitsverhältnisse	weiblich	männlich	Gesamt
Allg. Verwaltung	8	1	9
Feuerwehr/ Beamte/Beamtinnen	0	0	0
Rettungsdienst	0	4	4
Sozial- und Erziehungsdienst	9	3	12
Freiwilligendienste	1	3	4
Tarifl. Beschäftigte im gewerbl. Bereich	1	0	1
Gesamt	19	11	30



- **Beschäftigungsverhältnisse sind überwiegend unbefristet. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen sind Frauen überproportional betroffen.**

2.3 Fazit: Handlungsbedarfe und Chancen

Die Analyse der Beschäftigungssituation ergänzt um Erkenntnisse aus den Personalauswahlgesprächen und Erfahrungen aus dem Verwaltungsalltag zeigen:

Parität in Sicht
- Spitze bleibt männlich

Frauen und Führung

Frauen haben in den vergangenen Jahren verstärkt Führungsaufgaben übernommen. Lediglich die Führungsspitze aus Fachbereichsleitungen, Kämmerei und RPA bleibt mittelfristig männlich. Eine von aktuell 6 Stellen wird hier in den nächsten 4 Jahren frei.

Im mittleren Management führen Frauen mehrheitlich Abteilungen und Einrichtungen und gestalten als Interdisziplinäre und Stabsstellen Verwaltungshandeln. Sie engagieren sich aktuell mit 5 Frauen zu 8 Männern (ohne Bürgermeister) im „Erweiterten Verwaltungsvorstand“, der sich als strategisches Steuerungsgremium versteht (Fachbereichsleitungen plus Stellvertretungen plus Stabsstellen und besondere Funktionen). Hier wurden in den vergangenen Jahren Chancen zur Frauenförderung genutzt, sodass das Gremium insgesamt wesentlich weiblicher geworden ist.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen und Stellvertretungen ist das Geschlechterverhältnis in den letzten Jahren durchweg ausgewogen.

Einkommen und Aufstieg

Aufstiegschancen
ausloten

Im oberen Drittel sowie auch in der Gesamtschau der Einkommensverhältnisse liegen Frauen deutlich hinter den Einkommen ihrer männlichen Kollegen. Frauen fehlen in der Spitze, Männer entgegengesetzt an der untersten Einkommensskala. Dazwischen sind Frauen und Männer mal mehr, mal weniger präsent, je nachdem, ob Berufsgruppen traditionell weiblich oder männlich geprägt sind (Feuerwehr, soziale Berufe).

Im früheren Gehobenen Dienst, in der Laufbahngruppe A10/ E10 sind Frauen noch mit 75% vertreten, danach dreht sich das Bild. In den Laufbahngruppen A11, A12,

A13 und entsprechenden Entgeltgruppen sind sie mittlerweile bei knapp über 40% angekommen, aber immer noch unterrepräsentiert und fehlen dann in der Spitze. Hier wird es notwendig sein, im Einzelnen zu analysieren, wo genau noch Aufstiegschancen für Frauen liegen und mit welchen Maßnahmen sie unterstützt werden können.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Vereinbarkeit:
für alle ein Thema
- von Frauen gelebt

Familienbewusste Arbeitsbedingungen werden gleichermaßen von Frauen und Männern in der Verwaltung und in Bewerbungsgesprächen nachgefragt, Teilzeit fast ausschließlich von Frauen gelebt. Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, allerdings mit deutlicher Tendenz zur überhäftigen Beschäftigung. Mehr als die Hälfte aller teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet zwischen 20 und 30 Stunden.

Pflege on Top

Gleichzeitig sind viele Beschäftigte in die Pflege von Familienangehörigen involviert und tendenziell belastet. 2013 wurden diese Zusammenhänge erstmals im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung erhoben und das Thema „Pflege und Beruf vereinbaren“ in den Folgejahren in der Verwaltung eingeführt. Eine erneute Erhebung und Auswertung der Unterstützungsangebote wird aktuell im Rahmen einer Kooperation mit der Hochschule für Gesundheit in Bochum entwickelt.

Bedeutung als familienbewusste Arbeitgeberin wächst

Insgesamt bestätigen die große Zahl vereinbarkeitsbedingter Teilzeitbeschäftigungen und die Entwicklungen in der Pflege die Bedeutung der jetzt pointiert vorgenommenen Ausrichtung der Stadt Gevelsberg als familienbewusste Arbeitgeberin. Optimierbar sind insbesondere Formen flexiblen Arbeitens, fließende Generationenwechsel und die Ermutigung von Männern für Sorgearbeit (siehe Teil 3).

Alternde Belegschaft und Fachkräftemangel

Wettbewerbsvorteil
durch aktives Personal-
marketing

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten scheidet in den nächsten 15 Jahren aus. Gleichzeitig ist der Wettbewerb um kluge Köpfe sowie Personal mit fachgerechter Ausbildung im Alltag der Verwaltungen längst angekommen und der Fachkräftebedarf aus dem eigenen Nachwuchspool nicht mehr zu decken.

Familienfreundlichkeit und Flexibilität sind auch hier wichtige Faktoren, die einen Wettbewerbsvorteil garantieren. Weitere Herausforderungen: die Nutzung aller Potenziale, die der „Digital natives“ und das der erfahrenen Netzwerker/innen, fließende Übergänge und Wissenstransfer sowie ein gutes Gesundheitsmanagement und neue Formen der Nachwuchskräfte-sicherung und -werbung.

Gesundheit

Frauen- und
Männergesundheit
im Blick

Beim Thema Gesundheit fällt der hohe Anteil langzeiterkrankter Frauen aus. Hier bleibt zu beobachten, ob es Muster gibt, die sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken bzw. was Frauen ggfs. stärken könnte.

Handlungsbedarfe beziehen sich zusammenfassend demnach auf

- gezieltes Personalmarketing, welches das positive Leitbild in den Vordergrund stellt und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt ist.
- gezielte Personalentwicklung als konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung,
- die Förderung weiblichen Führungskräftenachwuchses für Spitzenpositionen,
- eine familienbewusst ausgerichtete Verwaltung, die Frauen und Männer mit Familienaufgaben unterstützt und auf potenzielle Nachwuchskräfte ausstrahlt (Maßnahmen im Teil 3), sowie
- auf Maßnahmen für ein geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement.

2.4 Prognosen und Zielvorgaben – Chancen für Veränderungen

An welchen Stellen ergeben sich Chancen für Veränderungen? Wo scheiden Beschäftigte den nächsten 4 Jahren rein rechnerisch oder auf eigenen Wunsch vorzeitig aus? Wo können Stellen mit Frauen nachbesetzt oder anderweitig gefördert werden? Welche Ziele setzen wir uns und wie sind diese zu erreichen?

Die nachfolgenden Tabellen bilden die frei werdenden und neu zu besetzenden Stellen in der Allgemeinen Verwaltung in den nächsten 4 Jahren ab, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie den Zielwert, mit der Parität im Geschlechterverhältnis mittelfristig hergestellt werden soll. Berechnungsgrundlage ist dabei die Altersstruktur mit maximaler Beschäftigungsdauer, wenn nicht Anträge auf Vorruhestandsregelungen vorliegen.

Prognose: freiwerdende Stellen und Zielvorgaben für Parität**Führungskräfte der Allgemeinen Verwaltung im Höheren Dienst Stand 1.7.18**

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe	weiblich	männlich	Gesamt	weibliche Quote	Fluktuation bis 2023	Zielwert Wiederbesetzung mit Frauen
A 16	E 15 Ü	0	1	1	0,00%	0	0
A 15	E 15	0	3	3	0,00%	1	1
A 14	E 14	0	1	1	0,00%	0	0

Beschäftigte der Allgemeinen Verwaltung im Gehobenen Dienst Stand 1.7.18

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe	weiblich	männlich	Gesamt	weibliche Quote	Fluktuation bis 2023	Zielwert Wiederbesetzung mit Frauen
A 13 LG 2, 1. Einstiegssamt und LG 2, 2. Einstiegssamt	E 13	4	6	10	40,00%	3 (1 w / 2 m)	2
A 12	E 12, S 18	4	6	10	40,00%	3 (1 w / 2 m)	2
A 11	E 11, S 17	13	17	30	43,33%	6 (alle m)	2

2.5 Maßnahmen

- 2.5.1 Weiterentwicklung und Verankerung eines **standardisierten Analyseverfahren zur Beschäftigtenstruktur** nach Einkommen- und Aufstiegschancen differenziert nach Geschlecht, Teilzeit und Berufsgruppen, das vor jeder Stellenausschreibung/ Einstellung und Beförderung das aktuelle Geschlechterverhältnis ausweist sowie den aktuellen Zielwert zur Erreichung eines paritätischen Geschlechterverhältnisses.
Bezug: LGG §§ 5,6,7.

Wer handelt?	F1.1
Bis wann?	2019
Kosten?	keine
Messbar?	Vorlage Analysebogen

- 2.5.2 Verknüpfung und Weiterverarbeitung der Daten in die **mittel- und langfristige Personalbedarfsplanung**.

Wer handelt?	FL 1, F1.1
Bis wann?	Mittelfristige Planung läuft/ weitergehende Planung Start 2019
Kosten?	Keine zusätzlichen Kosten
Messbar?	Jährliche Statistik

- 2.5.3 Analyse und **Steuerung der Weiterbildungspraxis** und Karriereförderung nach Geschlecht, Zielwerten sowie mittel- und langfristiger Personalbedarfsplanung.
Bezug: LGG § 6 Abs. 2 und 3.

Wer handelt?	F1.1
Bis wann?	fortlaufend
Kosten?	Keine zusätzlichen Kosten
Messbar?	Erfassung u. jährliche Statistik

- 2.5.4 Erstellung/ Wiederaufnahme eines **geschlechtersensiblen Führungskräftenachwuchskonzeptes** (siehe auch Teil 3)/ Quotierung nach Zielwerten

Wer handelt?	F1.1 unter Mitwirkung GSB
Bis wann?	2019, 1- 2 Termine jährlich
Kosten?	1.000 € pro Termin
Messbar?	Durchführung Fortbildungsmodule

- 2.5.5 Prüfung weiterer auf Parität zielender Maßnahmen, die Frauen gezielt in den Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind, als Ergänzung zum geplanten geschlechtersensiblen Fortbildungsangebot, falls dieses nicht greift.

Wer handelt?	F1, AG Gleipi
Bis wann?	Bei Bedarf
Kosten?	nicht planbar
Messbar?	Verbesserung der Quoten in der Beschäftigtenstruktur

- 2.5.6 Geschlechtersensible **Ansprache, Motivation und Begleitung von Frauen** sowie perspektivisch auch Männern **für Führungsaufgaben** durch die jeweiligen Vorgesetzten

Wer handelt?	alle Führungskräfte
Bis wann?	fortlaufend
Kosten?	Keine/ Führungsaufgabe
Messbar?	Verbesserung der Quoten in der Beschäftigtenstruktur

- 2.5.7 Aufnahme eines **Moduls für Führungskräfte** zur Sensibilisierung für Geschlechterfragen, Bedeutung geschlechtergerechten Führens und Gleichstellung als Auftrag für Führungskräfte (Beurteilungsrelevanz!) (siehe Teil 3)

Wer handelt?	F1,1 unter Mitwirkung GSB
Bis wann?	Konzept 2019, Durchführung bis 2020, danach verpflichtend für alle neuen Führungskräfte
Kosten?	1000 €
Messbar?	Durchgeführte Maßnahme

- 2.5.8 **FRIEDA – Freiwilliges Interkommunales Fortbildungsformat für Frauen in den Verwaltungen** der Städte Gevelsberg, Ennepetal, Schwelm und der Kreisverwaltung
Vortragsreihe für Frauen in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen für mehr Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und zur Motivation für Führungsaufgaben.

Wer handelt: GSB im Südkreis
Bis wann: Start 4.4. 19, 1-2 jährl. vormittags
Kosten: 200,- anteilig pro Termin
Messbar: Durchgeführte Maßnahmen, Resonanz der Teilnehmerinnen

- 2.5.9 Optionale Weiterentwicklung der interkommunalen Kooperationen/ Wiederaufnahme eines **Mentoringprojektes für Frauen**

Wer handelt: GSB im Südkreis
Bis wann: Konzeption ab 2020
Kosten: geschätzt 1.500 € pro Verwaltung
Messbar: Durchgeführte Maßnahmen, Resonanz der Teilnehmerinnen

- 2.5.10 Begleitung, Beratung und Prozessteuerung durch die Projektgruppe „Gleichstellungsplan“, die in eine **Steuerungsgruppe Personalentwicklung** integriert wird.

Wer handelt: FL 1
Bis wann: 2019 fortlaufend
Kosten: keine
Messbar: Jährlicher Bericht im EVV, durchgeführte Maßnahmen



Teil 3
Gute Bedingungen
für eine gesunde Balance in allen Lebensphasen!
Die Stadt Gevelsberg als familienbewusste Arbeitgeberin

„Unsere Tagesabläufe mit Anfahrtswegen zur Arbeit, Bring- und Abholzeiten der Kinder sind so eng miteinander vertaktet. Wenn jetzt auch noch die Pflege dazukäme, würde alles zusammenbrechen.“

O-Ton Familienforum 2015

3.1

Alle profitieren!

Warum sich eine familienbewusste Personalpolitik lohnt.

Familien unter Druck

Was ein berufstätiges Elternpaar beim Familienforum in Gevelsberg im März 2015 beschreibt, bringt die gewachsenen Anforderungen an Eltern im digitalen Zeitalter auf den Punkt: Sie stehen mitten im Beruf, stimmen Familien- und Berufsleben eng aufeinander ab und immer öfter auch die Pflege naher Angehöriger.

Gute Bedingungen rechnen sich

Gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in unterschiedlichen Lebensphasen entlasten hier nicht nur Eltern und Pflegende. Sie sind eine zentrale Voraussetzung für ein modernes Dienstleistungsunternehmen, das sich zukunftsfähig aufstellen will und sie rechnen sich nachweislich: Sie wirken bindend und motivierend auf (potenzielle) Fachkräfte, beugen kostspieligen Fehlzeiten infolge Überlastungen vor und sie sichern die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Verwaltung.

Gesunde Balance sichert Leistungsfähigkeit

Mitarbeitende, die private und berufliche Anforderungen gut aufeinander abstimmen können, haben den Kopf am Arbeitsplatz frei und können sich besser auf die Arbeit konzentrieren. Die „Rush Hour des Lebens“ zwischen KiTa, Pflegebett und beruflichen Weichenstellungen wird entzerrt. Ebenso profitieren Unternehmen von Beschäftigten, die sich anderweitig ehrenamtlich oder zivilgesellschaftlich engagieren und darüber für einen gesunden Ausgleich zur Arbeit sorgen.

Gute Gründe für eine familienbewusste Personalpolitik



Wandel zukunftsfähig gestalten

Parallel gilt es, Veränderungen in der Arbeitswelt und demografische Herausforderungen zukunfts- und wettbewerbsfähig zu gestalten (siehe nachfolgendes Schaubild „Gesellschaft im Wandel“).

Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel

Der Alterungsprozess schreitet voran und zeigt sich auch in der Verwaltung. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten ist über 50 Jahre und scheidet in den nächsten 15 Jahren aus (siehe Tabelle Alterspyramide in Teil 2). Es sind erfahrene Beschäftigte, die Kontakte und Wissen mitnehmen, deren Plätze nicht ohne weiteres nachbesetzt werden können.

Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil

Gute Nachwuchskräfte sind stark umworben und sie fragen flexible Arbeitsbedingungen nach. Für viele nachrückende Fachkräfte spielt eine familienfreundliche Unternehmenskultur längst eine wesentliche Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes.

Herausforderung Digitalisierung	Parallel revolutionieren Digitalisierungsprozesse Dienstleistungsverfahren und Verwaltungshandeln. Sie erfordern ständige Erreichbarkeit und Flexibilität im Denken und Handeln sowie in der Organisation von Arbeitsprozessen. Informationen sind schneller, gleichzeitiger und überall abrufbar und zu bedienen. Nahezu alle Beschäftigten müssen ständig dazulernen und der Wissenstransfer zwischen „digital natives“ und erfahrenen Mitarbeitenden muss gelingen.
Verdichtetes Leben und Arbeiten	Die Anforderungen an Frauen und Männer, die „in der Mitte des Lebens“ stehen verdichten sich somit beruflich und privat. Dabei birgt die Digitalisierung einerseits Chancen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf z.B. durch Mobiles Arbeiten zeitsparender und individueller zu organisieren. Andererseits verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Berufsleben zunehmend, die Gefahr sich nicht genügend abzugrenzen steigt.
Pflege zunehmend Thema	Gleichzeitig werden immer mehr Beschäftigte damit konfrontiert, die Pflege von Eltern und Angehörigen zuhause zu ermöglichen. Der Wunsch vieler Älterer, solange wie möglich zuhause zu bleiben, gepaart mit fehlenden Fachkräften in der Pflege und unbefriedigenden Konzepten für ein würdevolles Altern wirkt sich zwangsläufig immer stärker auf die Arbeitssituation in Unternehmen aus. Schon jetzt fehlen allein 300 Plätze in Pflegeheimen im Ennepe-Ruhr-Kreis* (Pflegebericht des Ennepe-Ruhr-Kreises 2018) und regionale Pflegeberatungsstellen schlagen Alarm, weil ambulante Pflegedienste am „Limit“ sind und nachfragende Familien abweisen müssen.
Mehrheitlich Frauen „sorgen“ und stecken beruflich zurück	Es sind vor allem Frauen, die bislang mehrheitlich die unbezahlte Arbeit zuhause leisten und die Verantwortung für Kinder und Pflegbedürftige tragen. Sie stecken beruflich zurück, reduzieren und unterbrechen ihre Berufstätigkeit und nehmen darüber weniger Einkommen und Absicherung im Alter in Kauf. Gleichzeitig bleibt ein Teil ihres beruflichen Potenzials ungenutzt.

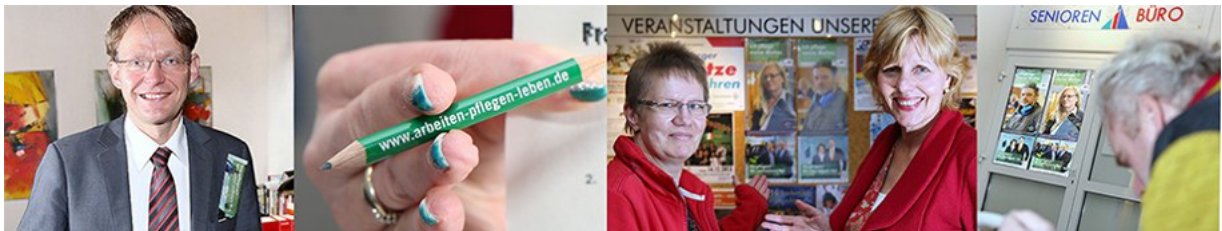
Familienbewusste
Personalpolitik
trägt zur Lösung
vieler Probleme bei

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen verbindet eine familienbewusste Personalpolitik Instrumente zur Lösung wichtiger gesellschaftlicher, demografischer und betriebswirtschaftlicher Herausforderungen.

Sie nutzt das Erwerbspotenzial von Frauen besser. Sie unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Sie wirkt sich positiv auf die Leistungsfähigkeit- und Bereitschaft im Unternehmen aus und sie punktet im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte.

Leben & Arbeiten
für alle gerechter gestalten

Zugleich unterstützt sie gemeinschaftliche Antworten auf drängende Zukunftsfragen, wie die danach, wie wir künftig leben und arbeiten wollen und Erwerbs- und Sorgearbeit besser und gerechter gestalten wollen – auch wenn die Kommune nur ein „Player“ von vielen ist, aber eben eine mit Vorbildfunktion.



Stadt Gevelsberg als Beispiel guter Praxis auf www.arbeiten-pflegen-leben.de:

Familienbewusste Personalpolitik ist für die Stadt Gevelsberg eine Zukunftsaufgabe im eigenen Interesse und im Interesse unserer Beschäftigten. Als Kommune gehen wir mit gutem Beispiel voran und wollen die Debatte beflügeln, wie Verantwortung für eine älter werdende Gesellschaft gerechter und auf mehr Schultern verteilt werden kann. Wir ermutigen andere Unternehmen in der Region, sich ebenfalls auf den Weg zu machen. Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen sind aber auch zentrale Instrumente für mehr Chancengleichheit: Wir wissen, dass vor allem Frauen Pflegeverantwortung übernehmen, darüber beruflich zurückstecken und Einkommensmöglichkeiten dauerhaft mindern. Das wollen wir verändern.

Gesellschaft im Wandel Trends und Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt

Megatrend Individualisierung

Schnelllebige Erwerbsbiografien:
häufigere Berufsunterbrechungen u.
Neuorientierungen

Heterogene Belegschaften:
Bedürfnisse, Lebensstile, Werte
unterschiedlicher

Demografie

Rückgang Menschen im er-
werbsfähigen Alter

Strategie: Fachkräfte ge-
winnen u. binden

Wissen um deren Wün-
sche u. passende Angebote

Wissensgesellschaft

Wissen vermehrt sich rasant bei sinkender
Halbwertszeit/
Anforderungen an Schnelligkeit u.
Flexibilität für Unternehmen
und Beschäftigte

Arbeitsverdichtung

Arbeitsabläufe werden
beschleunigt, Arbeiten
komplexer

Menschen müssen in
kürzerer Zeit mehr leisten

Beschäftigte mit
Pflegeverant-
wortung

Neue Rollen u. Lebensentwürfe

Partnerschaftlichkeit,
Vereinbarkeit u. gesichertes
Einkommen

Höhere Berufsorientierung von
Müttern/ mehr Zeit für Familie
bei den Vätern

Megatrend Digitalisierung

Tiefgreifende Veränderungen in der
Arbeitswelt:

Daten für alle jederzeit von fast jedem
Ort verfügbar

Kommunikation u. viele Dienstleis-
tungen immer weniger an Ort
gebunden

klassische Arbeit von 8.30-16.30 in
vielen Bereichen weniger (nötig)
neue Chancen für Vereinbarkeit

Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern individualisierte Personalpolitik

* Zusammengestellt nach Unternehmensprogramm ErfolgsfaktorFamilie des BMFSFJ 2015
Praxishandreichung für Unternehmen "Die Neue Vereinbarkeit"

Das Kind ist krank oder Ferienzeiten in Betreuungseinrichtungen müssen überbrückt werden, die Arbeitszeiten decken sich nicht mit den Betreuungszeiten. Ein Angehöriger kommt alleine nicht mehr zurecht, ein Pflegeplatz muss nach einem Krankenhausaufenthalt kurzfristig gefunden oder die Pflege zuhause organisiert werden. Dabei böten sich gerade jetzt gute Chancen, um beruflich weiter zu kommen...

3.2

Handlungsfelder - Was macht eine familienbewusste Unternehmenspolitik aus?

Individuelle Lösungen
und selbstbestimmtes
Arbeiten gefragt

Vereinbarkeit hat viele Facetten und jede Situation ist anders. Sie erfordert individuelle Lösungen in unterschiedlichen Lebensphasen, ob in Zeiten der Familiengründung, beim Wiedereinstieg in den Beruf, in Phasen beruflichen Fortkommens oder der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Aber auch der Umgang mit Krankheit, persönliche Auszeiten und das Ausscheiden von Mitarbeitenden aus dem Unternehmen verlangen nach Konzepten eines modernen Personalmanagements. Auch Beschäftigte ohne Kinder, insbesondere junge Leute erwarten zunehmend Arbeitszeitflexibilität, um Arbeit und Privatleben besser ausbalancieren zu können.

Ein familienbewusstes Personalmanagement entlang von Lebensphasen zielt im Wesentlichen auf drei Bereiche:

Bausteine eines
familienbewussten
Personalmanagements

- auf günstige Arbeitsbedingungen und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und der Wahl des Arbeitsortes (individuelle Arbeitszeitvereinbarungen, mobiles Arbeiten)
- auf die Haltung, gelebte Kultur und Kommunikation im Unternehmen und ihre Verankerung (Mitarbeitendeninformation, Leitlinien, Dienstvereinbarungen, Führungskräftebildungen etc.)
- auf unterstützende Serviceangebote für Familien (Information, Beratung und Kooperation mit externen Dienstleistern)

Dabei variieren die Angebote je nach Erfordernissen wie Berufseinstieg (Ausbildung in Teilzeit), Elternschaft und Pflege (Arbeitsreduzierungen, Eltern- und Familienpflegezeit, mobiles Arbeiten), Krankheit, Auszeit und Ausscheiden (Wissens-transfer/ Altersteilzeit) aus dem Unternehmen.

Das nachfolgende Schaubild* gibt einen Überblick zu klassischen Instrumenten.



*Schaubild zusammengestellt nach Erkenntnissen des Audits „Beruf und Familie“ und der Portale www.erfolgsmultifamilie.de sowie www.arbeiten-pflegen-leben.de

„Die Kunst ist, transparente Lösungen für individuelle Situationen zu entwickeln, die sowohl Mitarbeitende mit Familienverantwortung entlasten, als auch die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhalten und von den Kolleginnen und Kollegen mitgetragen werden können.“

O-Ton AG Familienbewusste Personalpolitik

3.3

Vereinbarkeit braucht Transparenz und Regeln - Leitbilder und Kultur

„Spielregeln“
für Transparenz und Verbindlichkeit vereinbaren

Auch wenn jeder Arbeitsplatz und jede Lebenssituation anders ist und jeweils individuelle Erleichterungen gefragt sind, so muss das, was Unternehmen ihren Mitarbeitenden ermöglichen für alle klar und nachvollziehbar sein.

Da kann eine verlängerte Mittagspause für einen Mitarbeiter hilfreich sein, um das Mittagessen für die demenzen Eltern zuhause zu organisieren, bei der Anderen ist es der Telearbeitsplatz in der Nähe der bettlägerigen Mutter, um im Notfall einfach da zu sein.

Unterschiedliche Spielräume,
Bedürfnisse und Persönlichkeiten

Auch geben die Anforderungen am Arbeitsplatz unterschiedliche Spielräume vor, je nachdem ob Öffnungszeiten und Publikumsverkehr Anwesenheiten erfordern oder ein Konzept bis zum Zeitpunkt XY erarbeitet werden muss.

„So viel Freiraum
wie möglich, so wenig
Einengung wie nötig“
Führungsspitze Stadt Gevelsberg

Nicht zuletzt entscheiden persönliche Eigenschaften darüber, ob bspw. eine Arbeitstätigkeit zuhause den Alltag eher entzerrt oder stresst, je nachdem wie eigenverantwortlich und ergebnisorientiert jemand arbeiten kann, wie wichtig der kollegiale Austausch ist und ob jemand die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auch zuhause zu ziehen weiß.

In diesem Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz-Anforderungen, Persönlichkeit und individuellen Bedürfnissen gilt es Spielregeln zu vereinbaren, die so viele Freiräume wie möglich zulassen und so wenig wie möglich einengen.

Leitlinien bieten Orientierung

Leitlinien sind hier eine gute Möglichkeit, um verbindliche Orientierungen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Unternehmen zu verankern und Spielräume für individuelle Situation zu ermöglichen.

Dienstvereinbarungen für
Verbindlichkeit

Dienstvereinbarungen enthalten verbindliche Vereinbarungen zur weiteren Umsetzung von Instrumenten, die mit dem Personalrat abgestimmt sind.

Ein Familienbewusstes Personalentwicklungskonzept, das mit diesem Gleichstellungsplan abgebildet werden soll, verbindet die formulierten Ansprüche und Vorgaben zur Handhabung mit einer langfristigen Personalplanung und ausgewählten Instrumenten zur Entlastung von Mitarbeitenden in unterschiedliche Lebensphasen. Es will für Transparenz und Klarheit bei allen Beteiligten sorgen und zur Mitwirkung einladen. Und es will „die Ressourcen und Stärken der verschiedenen Generationen und Geschlechter besser nutzen“ (nach Prof. Dr. Stangel-Messeke, Fachgespräch im Rathaus Gevelsberg 2015).



3.4

Leitsätze für eine familienbewusste Unternehmenskultur bei der Stadt Gevelsberg

Die folgenden Leitsätze* symbolisieren die Werte, für die die Stadt Gevelsberg innerhalb ihrer Belegschaft sowie als Vorbild in der Stadt Gevelsberg einstehen möchte. Sie drücken vor allem das gemeinsame Verständnis darüber aus, dass Familie und Beruf gleichwertig nebeneinander stehen. Beschäftigte können gleichermaßen gute Mitarbeitende und gute Eltern oder pflegende Angehörige sein und familienfreundliche Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen erfolgreichen Entwicklung der Verwaltung leisten.

1. **Die Stadt Gevelsberg schätzt das Engagement aller Beschäftigten, die sich für Familie im weitesten Sinne einsetzen und/oder bürgerschaftlich aktiv sind.** Sie sind wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leisten einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft.
2. Die Geburt eines Kindes wird meist freudig geteilt, die Pflege von älteren oder behinderten Menschen ist häufig tabu. **Wir schaffen ein Klima, in dem offen über familiäre Anforderungen und die Situation am Arbeitsplatz gesprochen wird. Erfahrungen** im Umgang mit hilfebedürftigen Angehörigen machen wir für andere Kolleginnen und Kollegen nutzbar.
3. In jedem Erwerbsleben gibt es Phasen mit besonderen familiären Herausforderungen. **Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bestmöglich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.** Dabei nutzen und erproben wir Spielräume in der Arbeitsorganisation und stellen Informationen und Serviceangebote zur Verfügung, die den Alltag der betroffenen Mitarbeitenden erleichtern und nehmen auf ihre Belange Rücksicht.
4. Von familienbewusster Arbeitszeitgestaltung profitieren nicht immer alle gleich. **Denen, die ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Vereinbarkeit unterstützen, gebührt unsere besondere Anerkennung und Wertschätzung. Arbeitszeitverkürzungen und Personalausfälle** dürfen dabei langfristig weder bei den Betroffenen noch bei den Kolleginnen und Kollegen zu Arbeitsverdichtungen führen und **müssen adäquat kompensiert werden.** Bei längerfristigen Ausfallzeiten sorgen wir für personellen Ersatz.
5. Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Schlüssel im Gleichgewicht zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen. **Wir suchen mit unseren Beschäftigten gemeinsam nach passgenauen Lösungen,** die diese entlasten *und* die Leistungsfähigkeit der Verwaltung sichern. Gute **Vereinbarkeitsstrategien und Rahmenbedingungen verankern** wir in unserer Verwaltung.

6. Viele Arbeiten können auch an anderen Orten erledigt werden und Wegezeiten sparen. **Wir sind offen für neue Modelle mobilen Arbeitens** und werden hieran im Dialog mit den Beschäftigten und dem Personalrat arbeiten.
7. Geteilte Familienarbeit und vollzeitnahe Beschäftigung sind Schlüssel für die Gleichstellung der Geschlechter – wir setzen auf **existenzsichernde Arbeitszeitmodelle für beide Elternteile** und sind offen für Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten, die aufstocken möchten.
8. Männer wie Frauen heute wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit. Sie möchten Zeit mit ihrer Familie verbringen und beruflich vorankommen. **Wir kommunizieren und ermutigen ausdrücklich alle Geschlechter, familienunterstützende Angebote in Anspruch zu nehmen und partnerschaftliche Arbeitsteilungen zu leben.** Alle sollen die Möglichkeit haben, Familie und Beruf ohne Nachteile zu vereinbaren.
9. Führungsverantwortung und Familienverantwortung müssen miteinander kompatibel sein. **Wir sind offen für neue Arbeits(zeit)modelle in Führungspositionen und fördern sie.**
10. Produktivität ist mehr als Präsenz. **Wir arbeiten an einer Kultur, die zielorientierte Ergebnisse in den Mittelpunkt stellt.**
11. Verlässliche Kommunikationszeiten sind unverzichtbar. **Bei der Auswahl von Terminen für interne Besprechungen orientieren wir uns deshalb an Zeiten, in denen die Betreuung von Angehörigen gesichert ist.**
12. Nachhaltige Leistungsfähigkeit setzt Pausen voraus. **Wir respektieren Wochenenden bzw. Zeiten, zu denen Beschäftigte nicht erreichbar sind.**
13. Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet Chancen und Risiken. **Die Einführung neuer Technologien und Arbeitsformen gestalten wir beteiligungsorientiert mit Beschäftigten und dem Personalrat, so dass alle profitieren und Geschlechtergerechtigkeit gefördert wird.**

Unser Ziel ist eine moderne leistungsstarke familiengerechte Stadtverwaltung Gevelsberg, die ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich unterstützt.

*Das Bundesfamilienministeriums und die Deutschen Industrie und Handelskammer DIHK haben 2010 eine Initiative für mehr Familienbewusstsein gestartet und Leitsätze für „Familienbewusste Arbeitszeiten“ entwickelt. Sie dienen als Grundlage für die familienpolitischen Leitsätze, die in verschiedenen Foren für die Stadt Gevelsberg modifiziert wurden. Weitere Anregungen wurden der Plattform www.erfolgsfaktor-familie.de entnommen.

3.5

Was macht die Stadt Gevelsberg? Woran lässt sich anknüpfen?

Mitarbeitende werden an unterschiedlichsten Stellen unterstützt, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt. Als Bedienstete des Öffentlichen Dienstes profitieren sie dabei von zahlreichen Rechten und Regelungen, die wie der Anspruch auf Teilzeitausbildung längst Standard sind. Darüber hinaus kommt ihnen die Verwaltungsleitung mit vielfältigen individuellen Vereinbarungen insbesondere zur Arbeitszeitgestaltung unbürokratisch entgegen. Bis vor kurzem stand dabei die Organisation des Familienalltags mit Kindern im Vordergrund. In den letzten Jahren hat sich der Blickwinkel auf die Unterstützung von Eltern und Angehörige erweitert, die alleine zuhause nicht mehr zurechtkommen.

Angehörige mit
Unterstützungsbedarf
im Blick



Stadt Gevelsberg
zeigt „Gesicht“

Gevelsberg als Beispiel guter Praxis

Als eines der ersten Unternehmen in der Region bekannte sich die Stadt Gevelsberg 2013 zu der regionalen Kampagne „Sie pflegen? Wir unterstützen Sie!“. Sie sensibilisierte damit für ein bis dahin weitgehend tabuisiertes Thema am Arbeitsplatz. Während die Geburt eines Kindes meist freudig im Kollegenkreis gefeiert wird, bieten pflegebedürftige Eltern meist weniger Anlass für erfreuliche Tischgespräche. Bis heute engagiert sich die Stadt Gevelsberg als Partnerin im Kampagnenführenden Netzwerk W(iedereinstieg) EN.

Parallel wurden verwaltungsintern die Weichen für mehr Familienbewusstsein innerhalb der Verwaltung sowie im kommunalen Handeln gestellt. Eine Arbeitsgruppe „Familienbewusste Personalpolitik“ wurde eingerichtet und das Thema „Pflege und Beruf vereinbaren“ in der Stadtverwaltung eingeführt.

Wenig später qualifizierte sich die Stadt in einem umfangreichen Auditierungsverfahren zur „Familiengerechten Kommune“, indem sie sich einmal mehr als familienbewusste Arbeitgeberin verpflichtete. Der vorliegende Gleichstellungsplan trägt diesem Anspruch Rechnung.

Was wird konkret gelebt?

- **Arbeitszeitverkürzungen und Teilzeit-Regelungen**

Es gibt vielfältige, individuell vereinbarte Arbeitszeitregelungen. Soweit es der Arbeitsplatz zulässt wird nahezu allen Anträgen entsprochen. Am Stichtag 1.7.2018 nahmen 110 Mitarbeiterinnen und 17 Mitarbeiter diese in Anspruch. Die Arbeitszeiten lagen zwischen 9 und 39 Stunden wöchentlich, wobei es eine Tendenz zur überhäuftigen Beschäftigung gibt. Die Mitarbeitenden nehmen grundsätzlich an der Gleitzeitregelung teil. Für die Musikschule gelten feste Arbeitszeiten, die jedoch angepasst werden und auch unter 9 Stunden liegen können.

- **Mobiles Arbeiten**

Telearbeit und Arbeiten zuhause wird in den letzten Jahren verstärkt nachgefragt und bislang im Einzelfall genehmigt. Eine Dienstvereinbarung ist in Vorbereitung, um Mobiles Arbeiten transparent im Verwaltungsalltag zu verankern.

- **Ausbildung in Teilzeit**

Die Stadt Gevelsberg engagiert sich im Bündnis Teilzeitausbildung EN, um Teilzeitausbildung als Chance für junge Eltern und pflegende Angehörige in der Region zu etablieren. Sie hat selber in Teilzeit ausgebildet und ist weiterhin offen für diese Form der Ausbildung.

- **Väter in Elternzeit**

Bei den „Vätern in Elternzeit“ ist noch viel Luft nach oben. Elternzeit, vor allem über mehrere Monate, wurde bislang nur vereinzelt in Anspruch genommen. Eine vätersensible Kommunikation familienunterstützender Angebote und väterfreundliche Personalpolitik mit Führungskräften, die Familie authentisch leben, vollzeitnahen Arbeitsmodellen oder der Möglichkeit, zeitweise von zuhause zu arbeiten, ohne für Führungsaufgaben unsichtbar zu werden ist hier angezeigt und spiegelt sich als Haltung in den familienpolitischen Leitlinien wider.



Ausschnitt aus Flyer Teilzeitausbildung des Bündnisses EN

Speziell im Kontext von Pflege



AG Familienbewusste
Personalpolitik

„Das Begleiten, Kümmern und Organisieren rund um Eltern, Schwiegereltern über Jahre, ob zuhause, bei ständigen Krankenhausaufenthalten, oder bei Übergängen in Kurzzeit- oder Vollzeitpflege, erfordert viel Kraft...“
O-Ton Mitarbeiterin 2013

- **Arbeitsgruppe Familienbewusste Personalpolitik**

Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe unter der Regie der Gleichstellungsbeauftragten führte das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Verwaltung ein. Sie konzipierte einen Fragebogen, analysierte Handlungsbedarfe, entwickelte Handlungsempfehlungen, die im vorliegenden Gleichstellungsplan eingeflossen sind und ist für die Belange der Kolleginnen und Kollegen individuell sowie über Informationsformate ansprechbar.

- **Mitarbeitenden-Befragung**

Mitarbeitende wurden vom Bürgermeister ermutigt, offen mit familiären Anforderungen umzugehen. Sie haben sich mit großem Interesse an einer sensibilisierenden Befragung zu Pflegeanforderungen und Vereinbarkeitsoptionen bei der Stadt Gevelsberg beteiligt und Handlungsbedarf in Sachen „Pflege“ bestätigt. Die wichtigsten Erkenntnisse: 50 von 148 Befragten waren bereits in Pflege involviert; der Pflegeaufwand betrug im Schnitt 10 Wochenstunden innerhalb weniger Monate bis zu 13 Jahren. Pflege von Angehörigen waren bei den Führungskräften wenig bekannt.

- **Servicestelle Seniorenbüro mit Pflegeberatung**

Das gut aufgestellte städtische Seniorenbüro mit integrierter Pflegeberatung berät und begleitet Ratsuchende individuell von der Beantragung einer Pflegestufe bis hin zur Vermittlung in Pflegeeinrichtungen. Es wird mit großer Zufriedenheit von den Mitarbeitenden während der Arbeitszeit in Anspruch genommen.

- **Arbeitsbefreiung**

Die Stadt Gevelsberg ermöglicht ihren Mitarbeitenden unbürokratisch 2 Stunden Arbeitsbefreiung zur Organisation von Pflege, um bspw. Arzttermine o.ä. Verpflichtungen mit den Angehörigen wahrzunehmen.



Stadt Gevelsberg als Beispiel guter Praxis auf [arbeiten-pflegen-leben.de](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de):

Von einer Verwaltung erwartet die Bürgerschaft ebenso gute Dienstleistungen wie von einem Unternehmen. Von seinen Mitarbeitenden erwartet der Bürgermeister der Stadt Gevelsberg, Claus Jacobi, dass sie mitteilen, wenn ihnen die private Sorge für Angehörige über den Kopf wächst und Vorschläge machen, wie man sie noch besser unterstützen könnte. Für den öffentlichen Dienst kann man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht etwa durch die Verlockungen extremer Bonuszahlungen gewinnen, sondern durch sichere Arbeitsplätze und eine familienbewusste Personalpolitik – Werte, die längst auch bei vielen jungen Männern hoch im Kurs stehen.

- **Offenheit und Kommunikation**

Es wird offen über die Pflege von Angehörigen im Unternehmen gesprochen und darüber, wie Beschäftigte besser unterstützt werden können.

- **Führungskultur TOP-Down**

Vorgesetzte sind gehalten, bestmögliche Vereinbarkeitslösungen für individuelle Situationen zu finden.

- **Pflegekoffer und Intranet**

Ein „Pflegekoffer“ als Wegweiser durch den Pflegealltag wurde eingeführt, sowie ein Portal „Pflege & Beruf“ im Intranet verankert.

- **Fachgespräche & Service - Kooperation & Synergien**

Gleichzeitig gibt es viele Synergien durch die enge Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Wiedereinstieg in Form gemeinsamer Informations- und Fachveranstaltungen, (Pflegelotsen-)Schulungen, sowie einem umfangreichen Service- und Materialpool für Vereinbarkeitslösungen (siehe www.arbeiten-pflegen-leben.de).



Unternehmensfrühstück „Erfolgreich durch die Balance von Beruf und Familie - Gemeinsam für eine familiengerechte Stadt!“ 7.12.16 bei der Otto Vollmann Group in Gevelsberg

Foto: Robin Bloemer

- **Marketing und Qualifizierung für eine familiengerechte Stadt**

Parallel qualifiziert und positioniert sich die Stadt Gevelsberg als familiengerechte Kommune und familienbewusste Arbeitgeberin. Sie gestaltet Fachgespräche für Kommunen und interessierte Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk W EN und wirbt auf kommunaler Ebene für eine familienbewusste Arbeitswelt. Sie sensibilisiert (sich) für die Bedarfe von „Eltern im Dauerlauf zwischen Kita, Pflegebett und Büro“ und debattiert im Bunten Salon, wie der Spagat zwischen Pflege und Beruf gelingen kann.

Eltern im Dauerlauf zwischen Kita, Pflegebett und Büro, Workshop beim Familienforum im März 2015



Fachgespräche Beruf und Pflege vereinbaren in Kooperation mit dem Netzwerk W EN

„Mit familienbewusster Personalpolitik gestalten – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Kommunalverwaltungen“ mit Prof. Irene Gerlach, 17.4.13 im Gevelsberger Rathaus (Aufaktveranstaltung für die Stadt Gevelsberg)

„Beruf und Pflege vereinbaren für Kommunalverwaltungen mit Beispielen guter Praxis“
15.10.2013 im Rathaus Gevelsberg

„Beruf und Pflege vereinbaren – das neue Familienpflegezeitgesetz“ mit Elke Zeller und Sonja Finke am 28.1.15 in der Kornbrennerei Gevelsberg

„Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – Anregungen für die Umsetzung innovativer Personalkonzepte in die betriebliche Praxis“ mit Prof. Dr. Stangel-Meseke 10.11.15 im Gevelsberger Rathaus.

Bunter Salon zu Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Cosmobile Haushaltshilfen- Arbeiten im fremden Haushalt 26.02.2009

Männer und Frauen zwischen allen Stühlen 09.02.2012

Fair Care - Häusliche Pflege Fair gestalten 26.04.2018

3.6

Wie geht es weiter?

Von der familienbewussten Personalpolitik zur Orientierung entlang von Lebensphasen.

Alle Berufstätigen, Frauen wie Männer, durchlaufen verschiedene Lebensphasen, die eine unterschiedliche betriebliche Verfügbarkeit mit sich bringen. So deckt sich z.B. die Phase, in der Berufstätige Kompetenzen und Erfahrungen erworben haben in vielen Fällen mit der Zeit der Familiengründung und intensivem Familienleben.

Unterschiedliche Verfügbarkeiten im Lebensverlauf einplanen

Eine familienbewusste Personalpolitik entlang von Lebensphasen berücksichtigt die unterschiedlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Lebensverlauf und unterstützt die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen mit unterschiedlichen Instrumenten.

Passgenaue Instrumente vorhalten

Im Fall der o.a. hochverdichteten „Rush-Hour“ des Lebens versprechen z.B. selbstbestimmte Arbeitszeiten und Formen des Mobilen Arbeitens eine hohe Entlastung, um Betreuungs- und Arbeitszeiten individuell besser aufeinander abzustimmen. Bei jungen Menschen, die Eltern sind oder in der Ausbildung schwanger werden, kann eine Ausbildung in Teilzeit den Ausbildungsabbruch verhindern und eine Perspektive sein, um überhaupt beruflich Fuß zu fassen. Bei älteren Menschen können Formen der Altersteilzeit einen gleitenderen Übergang in den Ruhestand unterstützen und das Erfahrungswissen über einen längeren Zeitraum an nachrückende Fachkräfte übergeben werden.

Ziel eines lebensphasenorientierten Personalmanagements ist

- eine ausgeglichene Altersstruktur in der Belegschaft,
- eine kontinuierliche Auslastung und Nutzung der Mitarbeitenden-Potenziale, sowie
- Kontrolliertes Ausscheiden und Nachwachsen von Fach- und Führungskräften (nach Prof. Dr. Stangel-Meseke am 10.11.15 in Gevelsberg).

Die nachfolgende Tabelle bündelt die Maßnahmen und Instrumente nach typischen Lebensphasen, die bereits bei der Stadt Gevelsberg gelebt werden und zur Weiterentwicklung empfohlen werden.

Bestehende und optionale Instrumente nach Lebensphasen bei der Stadt Gevelsberg

Lebensphasen	Berufseinstieg	Familien(gründungs)phase	Vereinbarkeit mit Pflege	Spätes Erwachsenenalter/ Ausscheiden Auszeit/ Krankheit
Handlungsebenen				
Arbeitszeiten, Arbeitsort	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausbildung in Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elternzeit / Teilzeit/ Familienpflegezeit <ul style="list-style-type: none"> ✓ gesetzlich verankert und gelebt ✓ Gleitzeit ✓ Individuell vereinbare AZ-Regelungen ✓ Sonderurlaub ✓ kurzfristige Arbeitsbefreiung für spontane Vereinbarkeitskonflikte ✓ Ferienüberhangsregelung für Eltern ➤ Mobiles Arbeiten verankern (DV) ➤ Kernarbeitszeiten weiter flexibilisieren ➤ Begleiteter Wiedereinstieg 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelle für gleitende Übergänge weiterentwickeln/ und ➤ mit Wissenstransfer verbinden z.B. mit • Altersteilzeit • (zeitweise) Führung im Tandem • Kollegiale Beratung durch MA in Rente • Mentoring-Programme
Gelebte Kultur/ Verankerung in der VW	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Familienpolitische Leitlinien ✓ Familienbewusstes Personalentwicklungskonzept (PEK) als Auftakt/ GleiPI 2019 ➤ Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitrichtlinien/ Mobiles Arbeiten ➤ Prozesssteuerung durch Projektgruppe 			
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisierung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (Start GleiPI) ✓ Väter in Elternzeit u. Homeoffice 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stadt Gevelsberg positioniert sich für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ✓ Offenheit u. Kommunikation von Pflegeanforderungen u. Unterstützungsmöglichkeiten 		

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilität als Anforderung an Personaler ✓ AG Familienbewusste Personalpolitik/ Info/ Veranstaltungen 	
Service	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beratung u. Unterstützung durch Fachdienst Frühe Hilfen und Familienzentrum Habichtstraße 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information, Beratung u. Unterstützung durch Pflegebüro/ Koop mit externen Dienstleistern ✓ Pflege und Beruf im Intranet u. unter arbeiten-pflegen-leben.de/ Koop Netzwerk W Infos, Material, Schulungen 	
Gesundheit Prävention	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verknüpfung mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement für alle in allen Phasen ➤ „Gesunde Mittagspause“, Sport/ Entspannungsangebote 		
Führung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilität für Vereinbarkeits- und Gleichstellungsfragen als Führungskompetenz in verpflichtende Fortbildung aufnehmen (Beurteilungsrelevanz!) ➤ Führungswerkstätten zu Anforderungen Führen 4.0 ➤ Familienverantwortung in Vereinbarkeit mit Führung (vor)leben 		
Personal gewinnung u. Bindung/ Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept Führungskräftenachwuchs-Förderung ✓ Start interkommunales Fortbildungsprogramm für Frauen FRIEDA • Mentoring (gemischt und/oder nur für Frauen) optional interkommunal • Marketing/ Stadt Gevelsberg als attraktiver Arbeitgeber, neue Formen der Ansprache von Nachwuchskräften 		
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Herausforderung: Arbeitswelt 4.0/ alle mitnehmen/ weiterbilden/Ressourcen der Generationen zusammenbringen/ Konzept 		

3.7 Vereinbarungen – Die nächsten Schritte

Steuerungsgruppe
Familienbewusstes
Personalmanage-
ment

3.7.1 Einrichtung einer Steuerungsgruppe Personalentwicklung

die die Umsetzung und Weiterentwicklung des vorliegenden Konzeptes familienbewusst und gleichstellungsorientiert gestaltet und steuert.

Wer handelt: FBL F1, F1.1, GSB, PR
Bis wann: fortlaufend, Gruppe ist eingerichtet
Kosten: Arbeitszeit/ Maßnahmen
Messbar: Umsetzung der Maßnahmen

Arbeitszeit und -ort

3.7.2 Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitregelungen

zugunsten von mehr Zeitsouveränität

Wer handelt: FBL F1, F1.1, GSB, PR
Bis wann: 2019
Kosten:
Messbar: Aufnahme in Dienstvereinbarung

3.7.3 Mobiles Arbeiten in Unternehmenskultur verankern

Mobiles Arbeiten wird erprobt und findet im Einzelfall statt. Eine Dienstvereinbarung ist in Vorbereitung.

Wer handelt: BM, FBL und RP
Bis wann: 2019
Kosten:
Messbar: Aufnahme in Dienstvereinbarung

Führungswerkstätten

- 3.7.4 **Einführung von Führungswerkstätten**
zu Anforderungen und aktuellen Handlungsfeldern einer geschlechtersensiblen, familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalführung

Wer handelt: F1.1 unter Mitwirkung GSB
Bis wann: 2019 fortlaufend, 1-2 jährl.
Kosten: 1.000,- pro Werkstatt
Messbar: Durchgeführte Maßnahmen

Qualifizierung für Führung

- 3.7.5 **Wiederaufnahme Führungskräftenachwuchsförderung**
Konzeption und Durchführung einer geschlechtersensiblen Fortbildungsreihe für Mitarbeitende, die sich weiterentwickeln möchten, sowie zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben

Wer handelt: F1.1 unter Mitwirkung GSB,
Bis wann: 2019 fortlaufend, 1-2 jährl.
Kosten: 1.000,- pro Termin
Messbar: Durchgeführte Maßnahmen

- 3.7.6 **FRIEDA – Freiwilliges Interkommunales Fortbildungsformat für Frauen in den Verwaltungen**
der Städte Gevelsberg, Ennepetal, Schwelm und der Kreisverwaltung

Wer handelt: GSB im Südkreis
Bis wann: Start 4.4. 19, 1-2 jährl.
Kosten: 200,- anteilig pro Termin,
Messbar: Durchgeführte Maßnahmen

Marketing/
Personalgewinnung

- 3.7.7 **Positionierung der Stadt Gevelsberg als familienbewusste attraktive Arbeitgeberin**
optional mit gemeinsamer Marketingstrategie mit Gevelsberger Unternehmen (Auftrag Audit familiengerechte Kommune)

Wer handelt: BWS, BdB, GSB
Bis wann: 2019
Kosten: in Homepage Relaunch enthalten
Messbar: Durchgeführte Maßnahmen

Qualitätssicherung
und Weiterbildung

- 3.7.8 **Digitale Kompetenz auf allen Ebenen entwickeln und sichern**
Attraktive Fortbildungsangebote entwickeln, die alle Mitarbeitenden mitnehmen und die Kompetenzen der Generationen nutzen

Wer handelt: F1 und „digital natives“
Bis wann: Konzeptentwicklung 2020
Kosten: 500,- jährlich
Messbar: Konzept und Startermaßnahme

Evaluation
und Controlling

- 3.7.9 **Evaluation und Controlling**
Konzept mit Daten zur Personalplanung hinterlegen, regelmäßig beraten und weiterentwickeln

Wer handelt: Steuerungsgruppe Personal-Entwicklung
Bis wann: fortlfd.
Kosten: 0
Messbar: jährliche Berichterstattung im VV

Anhang

Exkurs: Familie, Pflege und Beruf vereinbaren Handlungsbedarfe aus Sicht der Mitarbeitenden



Ist die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen überhaupt ein Thema für die Stadtverwaltung? Was weder die Mitwirkenden der Arbeitsgruppe Familienbewusste Personalpolitik noch die Verwaltungsleitung vor wenigen Jahren einschätzen konnten, bestätigten die Mitarbeitenden 2013 eindeutig mit JA. Mit großer Resonanz (40% der Belegschaft) nahmen sie an einer entsprechenden Mitarbeitendenbefragung teil und bestätigten Handlungsbedarf.

„Das Begleiten, Kümmern und Organisieren rund um Eltern und Schwiegereltern über Jahre, ob zuhause, bei ständigen Krankenhausaufenthalten, oder bei Übergängen in Kurzzeitpflege oder Vollzeitpflege, erfordert viel Kraft...“

O-Ton Mitarbeiterin 2013

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Viele Mitarbeitende sind in einem Alter, bei dem die Sorge um Angehörige zunehmend in den Blick gerät. Dreiviertel der Befragten, die pflegen waren zwischen 45 und 60 Jahre alt, während der Altersdurchschnitt in der Verwaltung bei 45+ lag.
- 50 von 148 Befragten waren bereits betroffen, davon 30 Frauen und 20 Männer.
- Der Pflegeaufwand betrug im Schnitt 10 Stunden in der Woche über einen Zeitraum von wenigen Monaten bis zu 13 Jahren.

- Gleichzeitig war die Pflege am Arbeitsplatz kaum ein Thema, nur in wenigen Fällen wussten Vorgesetzte Bescheid.
- Vor allem Frauen fühlten sich zuhause durch die Pflege sehr belastet.

Verbesserungsvorschläge der Befragten:

Befragt nach ihrer Einschätzung der bestehenden Vereinbarkeitmöglichkeiten und möglichen Verbesserungen wünschten sich die Befragten vor allem **mehr Flexibilität in Form von Arbeitsbefreiungen, Arbeitszeitgestaltung und der Wahl des Arbeitsortes**, um in Krisen- und besonderen Lebenssituationen den Alltag besser organisieren zu können.

Ebenso wichtig waren ihnen **Informations- und Beratungsangebote sowie individuelle Unterstützung**, wenn der Pflegefall eintritt, gefolgt von **Sport- und Entspannungsangeboten zum Ausgleich, dem Austausch von Wissen und Erfahrungen (Gesprächskreis)**, entlastenden haushaltsnahen Dienstleistungen (Mittagessen/ Kantine) und eine **wertschätzende Führungskräftekultur** gegenüber belasteten Beschäftigten.

Resümee und Handlungsempfehlungen der AG:

Die Ergebnisse wurden in Gesprächen mit der Verwaltungsleitung und Personalverantwortlichen zurückgekoppelt (Fachgespräch Familie und Beruf vereinbaren – Gute Bedingungen gemeinsam gestalten 28.5.14).

Wesentliche Erkenntnis: Vieles wird im familiären Klima der Verwaltung unbürokratisch gelebt und baut auf bestehenden rechtlichen Grundlagen zur Vereinbarkeit auf. Dort, wo Vereinbarkeitsprobleme bekannt waren, fühlten sich Betroffene von Vorgesetzten und insbesondere von dem Seniorenbüro optimal unterstützt. Gleichwohl war die Pflege von Angehörigen insgesamt kaum Thema, Unterstützungsmöglichkeiten entsprechend bei vielen nicht bekannt und die Verfahren nicht transparent.

Empfehlungen der AG bezogen sich daher auf eine stärkere Information und Kommunikation von Pflegeanforderungen und bestehenden Unterstützungsangeboten, die Weiterentwicklung familienbewusster Rahmenbedingungen, wie noch flexiblere Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Angebote, sowie auf die Verankerung einer entsprechenden Führungskräfte- und Unternehmenskultur, eingebettet in ein transparentes und verbindliches Verfahren für alle.

Profil Gleichstellungsarbeit in Gevelsberg

Ziel:

Eine (Stadt)Gesellschaft, in der sich ALLE gleichermaßen gut entwickeln, selber für sich sorgen und in ihrer ganzen Vielfalt einbringen können

Profil Gleichstellungsstelle Gevelsberg im Mai 2019

Gesellschaftlicher Wandel im Blick:

Vielfalt u. Demokratie, Neue Arbeitswelt- u. Vereinbarkeit, Chancen-, Geschlechter- u. Familiengerechtigkeit

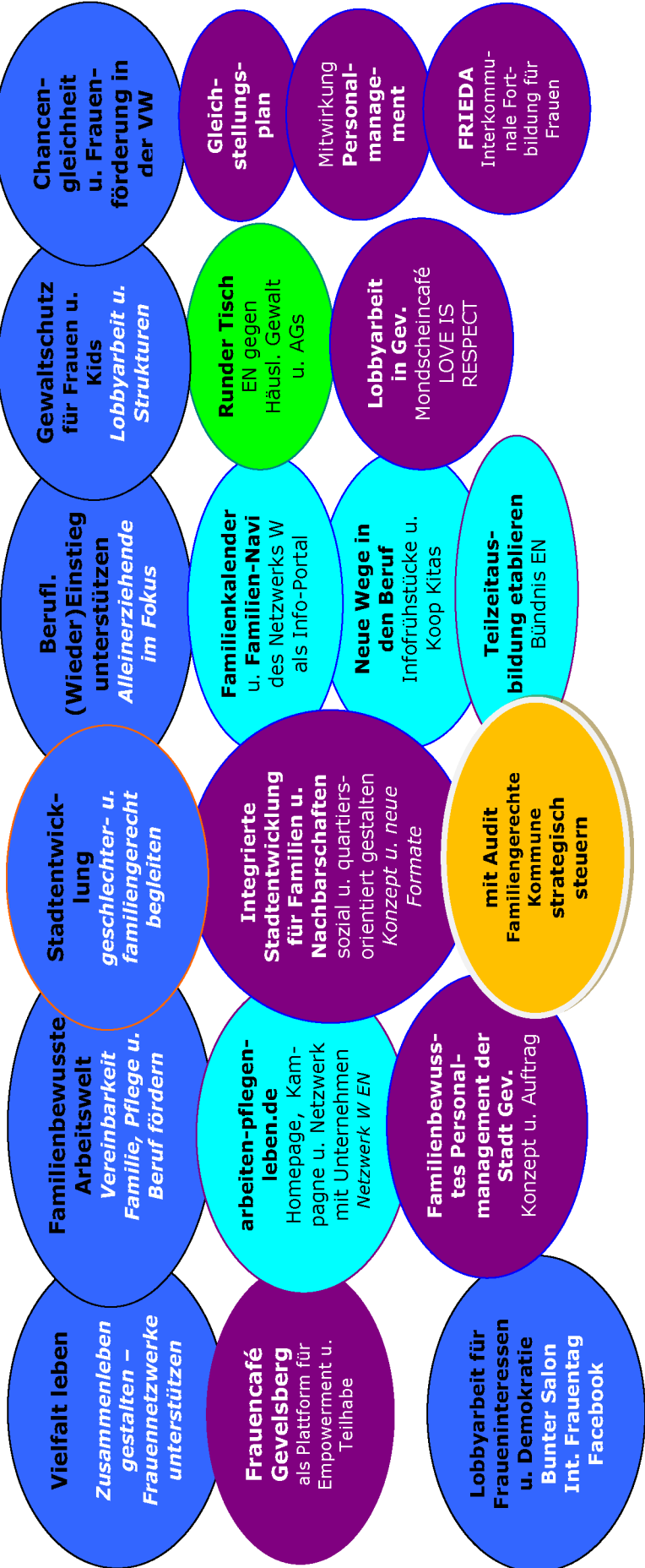
Auftrag

Chancengleichheit & gleichberechtigte Teilhabe

als Querschnittsaufgabe in allen Lebensbereichen nachhaltig fördern

Maßnahmen, Projekte, Prozesse, Netzwerke, Bündnisse initiieren, moderieren, gestalten

Handlungsfelder 2019



Links und Literatur

Aufstellung Gleichstellungspläne und Umsetzung LGG

Gleichstellungspläne der Städte und der Kreisverwaltung im Ennepe-Ruhr-Kreis, sowie der Städte Dortmund, Unna und Herten

www.frauenbueros-nrw.de

Portal der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW mit Gleichstellungsplänen, Handlungsempfehlungen und FAQs zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und vielen gleichstellungspolitischen Themen

Geschlechtergerechte Sprache

www.frauenbueros-nrw.de

Themen/ Geschlechtergerechte Sprache mit Leitfäden diverser Kommunen

www.geschicktgendern.de

Wörterbuch für Geschlechtergerechte Sprache

www.rvr.ruhr/politik-regionalverband/ueber-uns/gleichstellung

Publikation des Regionalverbandes Ruhr: Leitfaden für eine Gendergerechte Sprache, 2017

www.ElisabethMantl.de

Empfehlungen für antidiskriminierendes Sprachhandeln, Elisabeth Mantl, Kompetenzbüro für Familie, Demografie und Gleichstellung

Frauen in Führung & Führen in Teilzeit

www.frauenbueros-nrw.de

Handreichung der LAG Kommunaler Frauenbüros

Geschlechtergerechte Beurteilung

Broschüre „Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst“ des DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion, Düsseldorf, Roland Staude, presse@dbb-nrw.de (mit Ergebnissen der Projektgruppe für Öffentliche Verwaltung NRW (Duisburg) Sept. 2017)

Digitalisierung und Geschlechterfragen

Digitalisierung und Gleichstellung, Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“, Elke Ahlers u.a., Hans Böckler Stiftung, August 2017

Gender und Digitalisierung, Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird, Deborah Oliveira, Working Paper Forschungsförderung der Hans Böckler Stiftung, Nr 37, Mai 2017

www.erfolgsfaktor-familie.de

Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie

Väter und Vereinbarkeit

www.erfolgsfaktor-familie.de

Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik, Dez. 2017, Publikation des BMFSFJ/

Beruf und Pflege vereinbaren

www.arbeiten-pflegen-leben.de

Portal des Netzwerks W(iedereinstieg) EN mit Beispielen guter Praxis, Handlungsempfehlungen und umfangreichem Materialpool für Unternehmen und pflegende Beschäftigte

Audit Familiengerechte Kommune / Familiengerechter Kreis

www.familiengerechte-kommune.de

Der Verein macht sich für eine nachhaltige Verankerung von Familien- und Generationengerechtigkeit in Kommunen stark. Hierzu berät und vernetzt er Städte und Kreise und vergibt nach erfolgreicher Auditierung das bundesweit einzige Zertifikat „Familiengerechte Kommune“. Es unterstützt Entscheiderinnen und Entscheider in Politik und Verwaltung dabei, eine kommunalpolitische Gesamtstrategie für und mit Familien zu entwickeln und zu verankern.

Familienfreundliche Unternehmenskultur- und Politik

www.berufundfamilie.de

Portal der berufundfamilie Service GmbH, die sich als Dienstleister und der Kompetenzträger im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben versteht mit umfangreichem Material für eine nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und dem Angebot der Zertifizierung von Unternehmen.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Das **Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“** vereint Unternehmen und Institutionen, die sich für eine familienbewusste Personalpolitik engagieren. Es bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Es bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen

Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Darüber hinaus steht in der Wissensplattform eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Ratgebern zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, familienbewusstes Führen und Personalmarketing zur Verfügung.

www.chancen.nrw.de

Praxisleitfaden familiengerechte Personalpolitik

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

www.t-velopment.de

Präsentation Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke im Mai 2015 in Gevelsberg

www.berufundfamilie.de

Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

www.gleichstellungsbericht.de

www.bmfsfj.de

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und Gutachten der Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht

Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik

www.frauenbeauftragte.org

Portal der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen