

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3865-01	Termin 24.09.2018	Rat der Stadt		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
11.09.2018	Gleichstellungsausschuss	V			
13.09.2018	Finanz- und Personalausschuss	V			
17.09.2018	Hauptausschuss	V			
24.09.2018	Rat der Stadt	B			

Beratungsgegenstand

Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 und gleichbedeutend Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016

Beschlussvorschlag

1. Der Rat der Stadt beschließt das Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen und damit das Maßnahmenpaket des vorgelegten Gleichstellungsplanes 2017 bis 2021 als Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016.
2. Der Rat nimmt den turnusmäßigen Bericht zum Gleichstellungskonzept zur Kenntnis.

Bereichsleiterin Bereich 0-4	Bereichsleiter Bereich 4-1	Personaldezernent	Oberbürgermeister
Costeck Datum:16.08.2018	Kawicki Datum:16.08.2018	Schmidt Datum:16.08.2018	Schranz Datum:17.08.2018
* Vorlage zur: Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	* Ergebnis : Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Beschlusskontrolle: Ja oder nein	Beteiligung: Personalrat [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3865-01	Termin 24.09.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Bezug

Letzte Beschlussfassung des Gleichstellungskonzeptes der Stadtverwaltung Oberhausen und Verabschiedung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016 vom 01.09.2014 sowie des Zwischenberichtes vom 24.02.2016.

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☒ [x]

ja ☐

b) Sonstige

Begründung

Im Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) wurde bis zu seiner Novellierung Ende 2016 das Instrument des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den §§ 5 und 6 festgelegt.

Auf der Grundlage dieses Gesetzes ist jeweils nach Ablauf von jeweils drei Jahren ein Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten gewesen. Damit einher ging die Fortschreibung des Frauenförderplanes als Reaktion auf die Erfahrungen des Berichtszeitraumes.

Mit Novellierung wurde dieser Zeitraum auf jeweils bis zu fünf Jahre mit einer Zwischenberichterstattung gefasst und gleichwohl der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan umbenannt. Erweiterte Ausführungen zur Umsetzung dieses Prozesses in Oberhausen können der Einleitung des Gleichstellungsplanes entnommen werden.

Die Erstfassung des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Oberhausen wurde in zwei Schritten im Dezember 2000 sowie im Juli 2001 beschlossen. Fortschreibungen erfolgten in den Jahren 2004, 2008, 2011, 2014. Der letzte Frauenförderplan bezieht sich auf den Zeitraum 2014 bis 2016. Die mit dieser Beschlussvorlage vorgelegte Fortschreibung des ehemaligen Frauenförderplanes – jetzt Gleichstellungsplanes – gilt für den Zeitraum 2017 bis 2021.

Rückblickend lassen sich bereits unter Vergleich der beiden Instrumente – Frauenförderplan 2014 bis 2016 sowie nun Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 – einige spezifische Tendenzen und Entwicklungen rausfiltern:

- Es lässt sich ein positiver Trend bei der Erfüllung der Zielfestschreibungen von Frauen in Führung erkennen. Die Zahl der Bereichsleitungen (+ 7,3 %) sowie der Fachbereichsleitungen ist (+ 7,8 %) ist gestiegen, allerdings ist auch mit - 3,4 % ein marginaler Abfall im Segment der stv. Bereichsleitungen zu erkennen.
- Führen in Teilzeit weist weiterhin nur eine sehr langsame und kleinschrittige Entwicklung bei den BL- (+/- 0 %) sowie stv. BL-Funktionen (+ 1,1 %) auf. Lediglich die Quote bei den FBL steigt sichtbar (+ 12,0 %).
- Die Netzwerke und Unterstützungsstrukturen für Fachbereichsleitungen und Bereichsleitungen greifen sehr gut und bleiben auf konstant hoher Teilnahmequote (ca. 50 bis 75 %).

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3865-01	Termin 24.09.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

- Der Frauenanteil bei Beförderungen (+ 15 %) und Höhergruppierungen (+ 8 %) im g. D. und h. D. weist deutliche Steigerungen auf.
- Das Durchbrechen von Unterrepräsentanzen in speziellen Bereichen/ Fachstellen/Themenfeldern gelingt nicht so, wie als Zielmenge geplant. Hier gilt es weiterhin entsprechende Maßnahmen zu intensivieren, z. B. Frauen in der Feuerwehr (+/- 0 %).
- In den Bereichen der Fort- und Weiterbildung wurden gute Erfolge erzielt, die Anteile der Frauen bei internen (+ 7,5 %) sowie externen (+ 9,5 %) Fortbildungsveranstaltungen wachen, ein Führungsmentoring für Frauen ist aktuell in der Planungsphase.
- Der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten ist konstant geblieben, trotz anderer möglicher Ansätze ist besonders die Teilzeitznutzung und -verteilung weiterhin fast ausschließlich weiblich geprägt.
- Allgemein wird der Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschärft und gestärkt (z. B. Seminare zur Pflege, Vereinbarkeit für Väter, Fortbildungen während Beurlaubungen, Einführung Alternierende Teleheimarbeit, flexibles Angebotsspektrum an Arbeitszeitmodellen etc.).

Der Anlage können die entsprechenden ausführlichen statistischen Erhebungen sowie die auf dieser Grundlage geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in dieser Verwaltung entnommen werden.

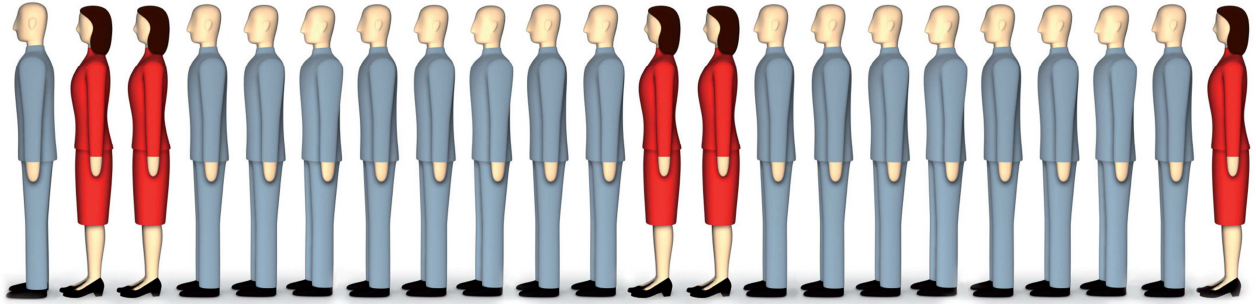
Das Maßnahmenpaket beschreibt inhaltliche Ansätze und Zielformulierungen zu den Themenfeldern frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fairer Umgang und externe Frauenförderung.

Sofern eine Umsetzung einer Maßnahme im Beschlusszeitraum zu einem erhöhten Personal- oder Finanzbedarf führt, erfolgt eine erneute Beteiligung zur Beschlussfassung der zuständigen Gremien.

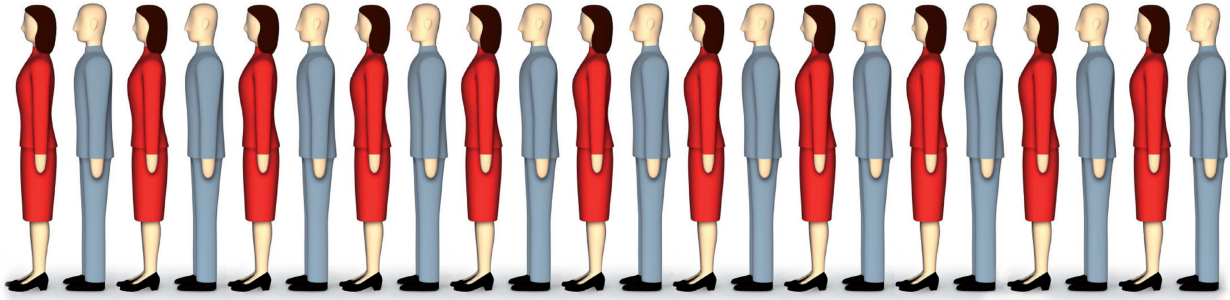
Der Personalrat ist im Rahmen seiner Mitwirkungsrechte beteiligt und hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Anlage

Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen mit dem Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 und als Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016.



Von JETZT auf GLEICH!



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

Gleichstellungsplan 2017 – 2021

Beschlussvorlage für den
Rat der Stadt Oberhausen
in seiner Sitzung am 24.09.2018

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

Gleichstellungsplan 2017 bis 2021

Fortschreibung des Frauenförderplans 2014 bis 2016

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird der Frauenförderplan 2014 bis 2016 fortgeschrieben. Die Arbeiten zur Aufstellung des Gleichstellungsplanes begannen mit einer Beschlussvorlage für den Verwaltungsvorstand in seiner Sitzung am 27.09.2016, die die Entscheidung zur Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016 dahingehend beschrieb, einer Weiterentwicklung zum Gleichstellungsplan 2017 ff mit einer 5jährigen Laufzeit zuzustimmen. Diese Möglichkeit wurde in den ersten Entwürfen zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG), das zu dieser Zeit noch nicht beschlossen war, beschrieben.

Die damalige im politischen Entscheidungslauf befindliche Novellierung des LGG sah in § 5 Abs. 1 eine Änderung der in den Kommunen erstellten Pläne von „Frauenförderplänen“ in „Gleichstellungsplänen“ und eine daraus herleitende inhaltliche Neuausrichtung vor. Dieses Vorhaben ist mittlerweile gesetzlich im Landesgleichstellungsgesetz verankert.

Die weiteren zeitlichen Vorhaben, die in der Verwaltungsvorlage beschrieben wurden, konnten nicht wie zu Beginn der Planungen erwartet umgesetzt werden, da sich direkt nach Novellierung des LGG Ende 2016 und nach Einführung der Änderungen des damit korrespondierenden Landesbeamtengesetz NRW Mitte 2016 abzeichnete, dass insbesondere gegen die eingeführte Klausel „Bevorzugung von Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung und Befähigung“ sowohl bei Beförderungen als auch bei beförderungsrelevanten Auswahlentscheidungen gerichtliche Verfahren anhängig werden. Auch der politische Schlagabtausch zu den gesetzlichen Neuregelungen ließ nach Gesetzesänderung nicht nach, sondern wurde Inhalt der Landtagswahlen im Mai 2017. Die sodann neu gewählte Landesregierung kündigte direkt zu Beginn der Amtszeit entsprechende Neuregulierungen an, so dass weiterhin der Entscheidungsprozess mit Auswirkungen zur Fortschreibung des Frauenförderplanes Oberhausen abgewartet werden musste. Im September 2017 erfolgten sodann die Beschlüsse zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes, die somit nunmehr Grundlage dieses Gleichstellungsplans sind. Die Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Erstellung eines Gleichstellungsplanes nach den Vorgaben der gesetzlichen Grundlagen von der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW und des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW liegen nunmehr seit Januar 2018 vor.

Unabhängig von der unklaren Rechtssituation und der Frage z. B. zu Quotenaufstellungen in vorgegebenen Berechnungsschritten gingen die Planungen zur Fortschreibung des Oberhausener Frauenförderplanes in den Jahren 2016 und 2017 weiter. Am 03.11.2016 fand mit interessierten 9 Kolleginnen der Verwaltung und 2 politischen Vertreterinnen der „Workshop zur Vorbereitung der Aufstellung eines Gleichstellungsplanes“ statt. An einem halben Tag arbeiteten die Frauen unter Leitung von Dorothea Wolf zu den Bewertungen und Maßnahmengestaltungen an den Themen „Frauenunterstützende Personalentwicklung und Frauen in Führung“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Fairer Umgang“. Die Ergebnisse des Workshops sind in die Maßnahmengestaltung des Gleichstellungsplanes eingeflossen.

Um die Möglichkeit der Teilnahme an der Erstellung eines Gleichstellungsplanes breiter zu öffnen, fanden im September und Oktober 2016 zudem sogenannte „Foyergespräche“ zur Mittagszeit in den Verwaltungsstandorten Rathaus, Technisches Rathaus, Concordiahaus und Bert-Brecht-Haus statt. Stimmen von Kolleginnen und Kollegen zu Anliegen der Gleichstellung in der Kommunalverwaltung wurden aufgefangen, diskutiert und ebenso im vorliegenden Plan verarbeitet.

Zur inhaltlichen Bewertung der Vorhaben des Frauenförderplanes 2014 bis 2016 und Darstellung des Sachstandes wurden zudem Stellungnahmen seitens des Bereiches 4-1/Personal und Organisation und 9-5/Beteiligungen eingeholt. Auch diese finden sich als Anhang in dem vorgelegten Plan wieder.

Zurückblickend ist die Aufstellung des Gleichstellungsplanes 2017 bis 2021 ein langwieriger und holpriger Prozess gewesen, der durch die gesetzlich veränderten Rahmenbedingungen immer wieder angepasst werden musste. Der Bearbeitung der Maßnahmen und Vorhaben des Frauenförderplanes hat dies jedoch keinen Abbruch getan. Die Maßnahmenbearbeitung erfolgte und erfolgt weiterhin kontinuierlich, der Bereich 4-1/Personal und Organisation und die Gleichstellungsstelle verstehen sich dahingehend auch weiterhin als Motoren des Prozesses, die beständig Zielsetzungen beschreiben, Ziele einfordern und Umsetzungsideen voranbringen, auch wenn die Zuständigkeiten der Umsetzung vereinzelt in anderen Bereichen liegen.

Um diesen Prozess noch besser zu strukturieren und zu lenken, halten wir an der in der Verwaltungsvorstandsvorlage von September 2016 beschriebenen Einrichtung eines „AK Gleichstellungsplan“ fest, der sich nach Beschlussfassung gründen soll und die Maßnahmenbegleitung somit nicht nur von Seiten der Gleichstellungsstelle ständig sicherstellt. Dieser Arbeitskreis, der sich als ständige Vertretungen neben der Gleichstellungsstelle aus Vertreterinnen und Vertreterin des Bereiches 4-1/Personal und Organisation, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt, soll die Maßnahmen priorisieren, anschieben und evaluieren. Zu speziellen Themen können z. B. der Bereich 9-5/Beteiligungen, Führungskräfte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzugezogen werden.

Der Gleichstellungsplan – wie die vorangegangenen Frauenförderpläne auch – darf nicht nur ein geschriebener Bericht sein, der in einem nächsten Schritt 2019/2020 in einem Zwischenbericht evaluiert wird. Der Bericht beinhaltet Maßnahmenideen und reale Zielsetzungen, mit denen beständig zu arbeiten ist, deren Leitgedanken breit zu tragen sind und die erreicht werden wollen.

In diesem Sinne freuen wir uns von Seiten des Personaldezernates und der Gleichstellungsstelle auf diesen beständigen Prozess.



Jürgen Schmidt
Personaldezernent



Britta Costecki
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Informationen zum Gleichstellungsplan 2017 – 2021	2
Zahlen, Daten, Fakten im Überblick und Vergleich	7
Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplanes 2017 - 2021	10
Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken	50
Fragen der Gleichstellungsstelle im Laufe des Prozesses der Bearbeitung zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes an den Bereich 4-1/Personal und Organisation	70

Informationen zum Gleichstellungsplan 2017 – 2021

Herausgabe: Juli 2018
Datenstand: 01.05.2017 bzw. 01.01.2018

Der mit dieser Fassung fortgeschriebene Gleichstellungsplan ist die fünfte Fortschreibung von Plänen dieser Art nach Inkrafttreten des Landes-gleichstellungsgesetzes LGG und basiert auf dem Ursprungsfrauenförderplan aus dem Jahr 2000 sowie den fortgeschriebenen Frauenförderplänen aus den Jahren 2004, 2008, 2011 und 2014. Vor dem Inkrafttreten des LGG erstellte die Stadt Oberhausen bereits seit 1988 Frauenförderpläne.

Aufgrund der Laufzeit basiert der Gleichstellungsplan grundsätzlich auf dem Datenstand zum 01.05.2017, er wurde lediglich wegen der aktuellen Entwicklung im Bereich der weiblichen Führungskräfte zu diesem Schwerpunkt auf den 01.01.2018 aktualisiert.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Oberhausen und den Eigen-betrieb Theater Oberhausen. Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2017 bis 2021 und ist anschließend fortzuschreiben. Er tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Oberhausen in Kraft.

Nach spätestens zwei Jahren (Ziel für den Oberhausener Gleichstellungsplan: 2019) ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG) und durch den Rat der Stadt beschließen zu lassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Ziele und Grundsätze

Die Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen der Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen. In § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung.

§ 6 LGG – Inhalt des Gleichstellungsplans

- (1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.
- (3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Struktur des Gleichstellungsplans

Basierend auf einer aktuellen Bestandsaufnahme zeigt der Bereich 4-1/Personal und Organisation mit seinen Daten konkrete Handlungsbedarfe hinsichtlich der Grundsätze des Gleichstellungsplans und personalrelevante Fragestellungen auf. Darauf aufbauend entwickelt die Gleichstellungsstelle in Fortschreibung des vorherigen Frauenförderplans bzw. durch Neuanpassungen konkrete Maßnahmen, die auf der Grundlage der Beschreibung und einer Ist-Bewertung durch ein Ampelsystem mit einer Zieldefinition und messbaren Kennzahlen enden. Teilweise sind abgefragte Stellungnahmen der Bereiche 4-1/Personal und Organisation und 9-5/Beteiligungen zum Sachstand in die Maßnahmenbeschreibung eingeflossen.

Die Struktur des Frauenförderplans 2014 wurde aufgrund der positiven Rückmeldungen während des damaligen Beratungsganges übernommen. Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans beziehen sich auf den Frauenförderplan 2014 – 2017 (Drucksache B/16/0126-01 der Ratssitzung vom 15.09.2014) und auf den Zwischenbericht zum Frauenförderplan (Drucksache M/16/1425-01 des Gleichstellungsausschusses am 24.02.2016 und des Finanz- und Personalausschusses vom 29.02.2016).

Zuständigkeiten

Der Oberhausener Gleichstellungsplan wird vom Bereich 4-1/Personal und Organisation und von der Gleichstellungsstelle erstellt.

Nach § 5 Abs. 10 LGG sind die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Die speziellen Verantwortlichkeiten sind zudem bei den jeweiligen Maßnahmen im Gleichstellungsplan genannt. Die Gleichstellungsstelle wird den Gleichstellungsplan den Verantwortlichen nach Beschlussfassung bekannt machen und auch für die Verwaltungsbeschäftigten und die Öffentlichkeit im Intranet/Internet veröffentlichen.

Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2017 – 2021

Nach Erstellung des Gleichstellungsplans durch den Bereich 4-1/Personal und Organisation und die Gleichstellungsstelle wurde dieser im Verwaltungsvorstand am 26.06.2018 vorgestellt und genehmigt.

Die Mitbestimmung des Personalrates nach § 72 Abs. 4 Ziffer 18 LPVG erfolgte in einem Austausch der Personalratssitzung am 26.06.2018 und mit anschließend vorgelegter Beteiligungsvorlage zur Mitbestimmung.

Der Gleichstellungsplan ist sodann dem Rat der Stadt nach Vorberatungen im Gleichstellungsausschuss, im Finanz- und Personalausschuss sowie im Hauptausschuss zur Beschlussfassung vorzulegen.

Funktionskreislauf des Gleichstellungsplans

So funktioniert der Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen innerhalb der Verwaltung:

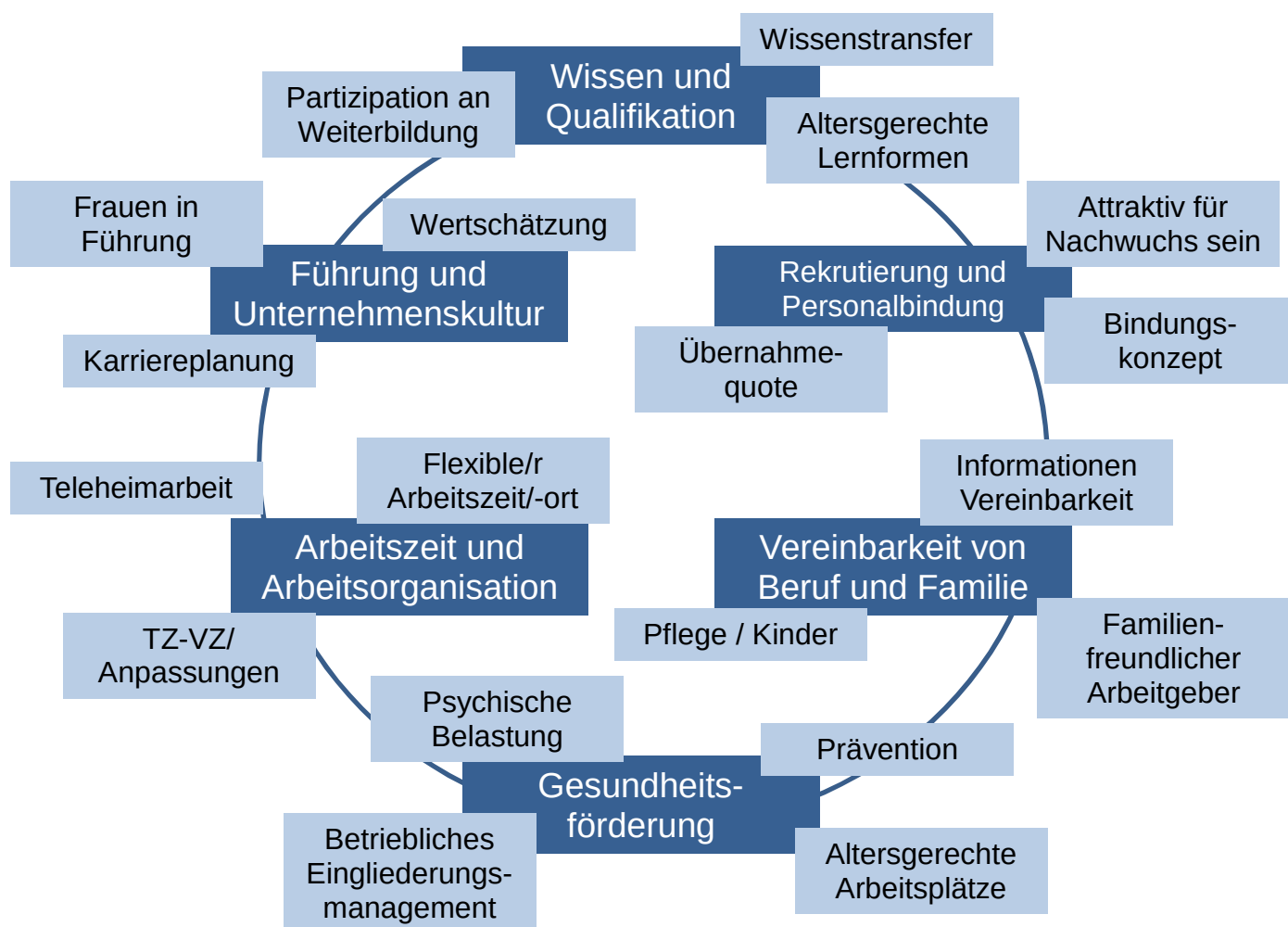


Demografische Herausforderungen für einen Gleichstellungsplan

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Die Herausforderungen eines Gleichstellungsplanes werden durch folgende Themenfelder geprägt:

- Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- der Abbau von Diskriminierungen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.

Ergänzung finden die Gleichstellungsanliegen durch eine „demografiefeste Personalpolitik“, wie im nachfolgenden Kreislauf beispielhaft dargestellt:



Die Lebensphasenorientierung in der Erwerbsbiografie nimmt diese Herausforderungen auf und macht eine Erwerbstätigkeit im Einklang mit den weiteren Gegebenheiten aus privatem Umfeld, gesundheitlichem Befinden und Alter möglich.

Abkürzungen im Gleichstellungsplan:

APG	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
BL	Bereichsleitung
EG	Entgeltgruppe nach dem TVöD
EGO	Entgeltordnung
FB	Fachbereich
FBL	Fachbereichsleitung
FFP	Frauenförderplan
FKNS	Führungskräftenachwuchsschulung
GLP	Gleichstellungsplan
HSP	Haushaltssanierungsplan
LBesG	Landesbesoldungsgesetz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz NRW
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
MA	Mitarbeiter/innen
MAVG	Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräch
PE	Personalentwicklung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD SuE	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst
TZ	Teilzeit
UAG	Unterarbeitsgruppe
VV	Verwaltungsvorstand
Vw	Verwaltung

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Nachfolgende Übersicht der statistischen Daten beschreibt in kompakter Form die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten (Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte im Sinne des TVöD) zum Stichtag 01.05.2017 und zeigt beispielhaft maßgebliche Entwicklungen auf, die sich seit der letzten Datenzusammenstellung (Stichtag 01.03.2014) ergeben haben.

Der ab Seite 49 dargestellten Anlage sind ausführliche Auswertungen und Daten zu entnehmen.

1. Personalbestand (Stichtag: 01.05.2017)

Gesamtbeschäftigtenzahl: 2.289 (862 Männer / 1.427 Frauen; Frauenanteil = 62,3 %)

davon:

- Beamte/innen 652 (460 Männer / 192 Frauen)
- Tarifbeschäftigte 1.545 (355 Männer / 1.190 Frauen)
- Nachwuchskräfte 92 (47 Männer / 45 Frauen)

2. Ist-Bestand (Gehobener/Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen)

Beamte/innen

Die Gruppe der Beamtinnen ist im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme im Jahr 2014 mit rund 30 % annähernd konstant geblieben. Der prozentuale Anteil von Frauen im höheren Dienst ist tendenziell gesunken (von 28 % auf 24 %), der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes hat sich ebenfalls von 48 % auf fast 47 % leicht reduziert.

Tarifbeschäftigte

Insgesamt betrachtet ist der Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten (allg. Vw.) bei rund 73 % gleich geblieben. Eine positive Entwicklung zeigt sich in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes, hier ist der prozentuale Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten von 39 % auf 49 % angestiegen; im gehobenen Dienst allerdings von 66 % auf 63 % gesunken.

Bei den weiblichen Beschäftigten des TVöD SuE lässt sich der Datenbestand nicht uneingeschränkt vergleichen, da nach den Veränderungen des TVöD SuE im Jahr 2015 viele Änderungen bei den Eingruppierungen und den Stellenbewertungen erfolgten. Es ist hervorzuheben, dass sich der weibliche Anteil im gehobenen Dienst des TVöD SuE auf rund 77 % erhöht hat.

Nachwuchskräfte

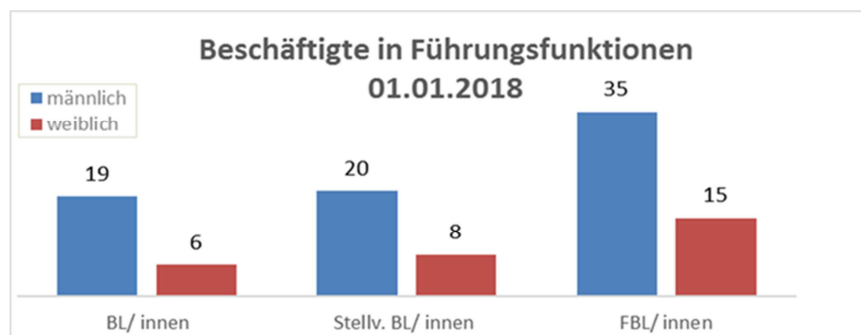
Bei den Nachwuchskräften wurden die Auszubildenden des Allgemeinen Verwaltungsdienstes und des gewerblich technischen Bereiches, Brandmeisteranwärter/innen des mittleren Dienstes, Beamtenanwärter/innen des gehobenen Dienstes sowie auch Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen im Anerkennungsjahr berücksichtigt.

3. Funktionsstellen

Da sich insbesondere im vierten Quartal 2017 erhebliche Veränderungen bei der Besetzung von Funktionsstellen ergeben haben, wurde bei dieser Auswertung der Stichtag 01.01.2018 zugrunde gelegt. Grundsätzlich hat sich seit 2014 die tatsächliche Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die eine Führungs- bzw. Leitungsverantwortung wahrnehmen, zugenommen.

Sowohl auf der Ebene der Bereichsleitungen (von 16,7 % auf 24 %) als auch bei den Fachbereichsleitungen (von 22,2 % auf 30 %) ist eine Steigerung des prozentualen Anteils bestätigt. Lediglich der Anteil der stellvertretenden Bereichsleiterinnen hat sich von 32 % auf 28,6 % etwas reduziert.

Bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit ist ebenfalls eine steigende Tendenz erkennbar; die Wiederbesetzung einer Fachbereichsleitungsstelle konnte mit zwei Teilzeitbeschäftigten erfolgen, die sich nunmehr Führungs- und Leitungsverantwortung des Fachbereiches teilen.



4. Teilzeit

Innerhalb der Verwaltung hat sich die Teilzeitbeschäftigung (Definition bis maximal 35 Stunden/Woche) im Vergleich zum FFP 2014 reduziert (von 27,8 % auf 22,1 %); der Anteil Frauen an den Teilzeitbeschäftigten liegt mit 93 % in einer konstanten Höhe zu den Vorjahren.

5. Interne und externe Stellenbesetzungen

Näher betrachtet werden Ausschreibungen für Stellenbesetzungen ab der Besoldungsgruppe A 11 LBesG bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD.

Es wird die Tendenz der Vorjahresberichte fortgesetzt, d. h. bei annähernd ausgeglichenen Bewerbungseingängen wurden Frauen überproportional zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und sowohl für interne wie auch externe Stellenbesetzungen ausgewählt.

6. Beförderungen

Bei den in dem Zeitraum 2014 bis 2016 durchgeführten Beförderungen lag der Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst bei durchschnittlich 43 % (vorher 28 %).

7. Höhergruppierungen

Bei den Höhergruppierungen der weiblichen Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst (allg. Vw. und SuE) ist von 62 % auf rund 70 % angestiegen.

8. Fortbildung

Die Anzahl der Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen hat sich weiterhin gesteigert; sowohl bei internen Veranstaltungen (durchschnittlich 72 %) sowie auch bei externen Fortbildungsmaßnahmen (rund 60 %) sind die weiblichen Beschäftigten die größten Nutznießerinnen des Fortbildungsangebotes.

9. Gesamtblick

Unverändert zeigt sich die Darstellung der Gesamtbeschäftigtenzahl im Verhältnis zu den Personalkosten und den Arbeitsstunden: Frauen machen zwar 62 % der Gesamtbeschäftigten aus, sind durch das hohe Teilzeitaufkommen (93 %) aber nur mit 59 % bei den Arbeitsstunden vertreten und erhalten auch nur 54 % der Personalkosten.

Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplanes 2017 - 2021

Frauenförderplan 2017 – 2021

Maßnahmenübersicht

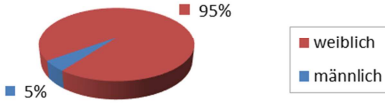
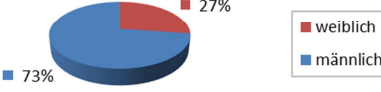
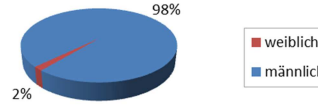
1.	Frauenunterstützende Personalentwicklung	
1.01	Ausschreibungsverpflichtung	12
1.02	Beobachter/innen-Schulung	13
1.03	Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement	14
1.04	(Führungs-)Mentoring	15
1.05	Durchbrechen von Unterrepräsentanz	16
1.06	Durchlässigkeit von Berufen	17
1.07	Mitarbeiter/innen-Gespräche	18
1.08	Einzel- und Gruppencoachings für die Gesamtverwaltung	19
1.09	Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	20
1.10	Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen	21
1.11	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	22
2.	Frauen in Führung	
2.01	Vorausschauende Personalplanung	23
2.02	Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst	24
2.03	Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses	25
2.04	Paritätische Besetzung der Führungskräftenachwuchsschulung	26
2.05	Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	27
2.06	Führen in Teilzeit	28
2.07	Beurteilungsaspekt Frauenförderung	29
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
3.01	Sensibilisierung Familienfreundlichkeit	30
3.02	Erleichterung Wiedereinstieg	31
3.03	Arbeitszeitmodelle / Teilzeitmodelle	32
3.04	Bestandsaufnahme Teilzeit	33
3.05	Verminderung von Berufsunterbrechungs- und Teilzeitzeiten	33
3.06	Alternierende Teleheimarbeit	34
3.07	Fortbildung in Teilzeit	35
3.08	Fortbildung während Beurlaubung	36
3.09	Forum für Beurlaubte	37
3.10	Vereinbarkeit Beruf und Pflege	38
3.11	Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fokus Väter	39
4.	Fairer Umgang	
4.01	Leitbild	40
4.02	Mobbing, Belästigung, Diskriminierung	41
4.03	Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung	42
4.04	Altersgerechtes Arbeiten	43
4.05	Gewaltfreie Stadt Oberhausen	44
4.06	Geschlechtergerechte Sprache	45
5.	Externe Frauenförderung	
5.01	Geschlechtergerechtigkeit in Gremien	46
5.02	LGG in Gesellschaftsverträgen	47
5.03	Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte	48
5.04	Kundinnenorientierung – Verwaltungsausstattung	49

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Ausschreibungsverpflichtung	Nr. 1.01	
Daten			
Stellenbesetzungen nach entsprechenden Ausschreibungen (ab Stellenwert A 11 LBesG/ E10 TVöD) Zeitraum 2014 - 2017			
Zeitraum	Anzahl Ausschreibungen	Anzahl Bewerbungen	
		Einladung Vorstellungstermin	
		Stellenbesetzung	
		weiblich männlich weiblich männlich weiblich männlich weiblich männlich in Teilzeit	
Intern 2014	34	40 57	
Intern 2015	27	42 46	
Intern 2016	27	49 19	
Intern 2017	34	40 60	
Extern 2014	8	219 254	16 17
Extern 2015	19	578 528	44 35
Extern 2016	19	124 143	40 18
Extern 2017	20	223 192	54 41
			12 5 5
Beschreibung			
Stellennachbesetzungen innerhalb der Verwaltung müssen transparent und zugänglich sein. Insbesondere Stellen in den höheren Regionen und mit Führungsverantwortung müssen durchgängig mit qualifizierten Anforderungsprofilen ausgeschrieben werden. Nach § 8 (6) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NW sind Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben (vgl. auch Maßnahme 2.06).			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.01, S. 11 f.)			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Mit transparenten Besetzungsverfahren durch Stellenausschreibungen können Motivierte ihr Interesse zeigen. An dieser Stelle muss die gezielte Motivation von Frauen greifen, um deren Führungsquote zu erhöhen (vgl. dazu auch Maßnahmen 2.01 und 2.03).			
Ziel			
Die Ausschreibungsverpflichtung eröffnet den Blick auch auf Personen, die bislang nicht mit einem Arbeitsfeld in Verbindung gebracht wurden. Das kann in einigen Feldern große Vorteile mit sich bringen. Die Transparenz des Verfahrens und das Bewähren im Auswahlverfahren stärken auch die ausgewählten Personen und deren Akzeptanz in der Auswahl. Dieses Ziel wurde in den letzten Jahren erreicht.			
Kennzahlen			
Ausschreibung von Stellen	Weiterhin grundsätzliche Ausschreibungsverpflichtung (ausschließlich der Wiedereinstiegsbesetzungen, bedarfsmäßiger bzw. personenbedingter Umsetzungserfordernisse und begründbarer Einzelfälle)		
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Beobachter/innen-Schulung	Nr. 1.02
Daten	- 2016: Seminar „Personaldiagnose“ 23 Personen (13w, 10m) - 2018: nächste Schulung geplant; derzeitig Analyse des tatsächlichen Bedarfs		
Beschreibung	Die Auswahlverfahren ab EG 10/A 11-Stellen finden bei gegebener Konkurrenzsituation in den umfassenden Gremien mit Fachverwaltung, Personalverwaltung und den Beteiligungsgremien statt. Um insbesondere höherwertige Stellen bzw. Führungsstellen adäquat zu besetzen, sollte das Auswahlverfahren noch qualifizierter werden. In Ansätzen wird dies z. B. durch Präsentationsaufgaben, Ausführungen zum Führungsverständnis zusätzlich zu den Fachfragen schon gelebt.		
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.02, S.12) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 1-2)		
Maßnahme	Um Auswahlverfahren noch qualifizierter durchführen zu können und um auch für Erfordernisse zu sensibilisieren, z. B. im Sinne der Frauenförderung, können Beobachter/innen-Schulungen die Personen der Gremienbesetzungen noch konkreter qualifizieren. Auch die Erklärung von Darstellungsformen der Persönlichkeiten der Bewerber/innen, das unterschiedliche Agieren z. B. auch der Geschlechter, sollte zudem ein Thema für eine Schulung sein, um zu einer guten Auswahl zu kommen. Eine erste Schulung fand daher im April 2016 statt. Diese Schulung sollte in einen regelmäßigen Turnus (alle zwei Jahre) gebracht werden.	Umsetzungsstand	
			
Ziel	Durch gezielte Gesprächsführung, konkrete Fragen- und Aufgabenstellung und die Qualifikation der Entscheider/innen des Gremiums kann das Auswahlverfahren verbessert werden, so dass das Ergebnis über die geeignete Person eines Auswahlverfahrens fachkundig getroffen wurde. Die stärkere geschlechtsspezifische Betrachtung der Bewerber/innen gehört dazu. Welche Formen der Fragestellung und der Aufgabenanforderung für Bewerber/innen möglich sind, hat in beeindruckender Weise das Assessment-Verfahren zur Auswahl der Führungskräftenachwuchsschulung gezeigt.		
Kennzahlen			
	Beobachter/innen-Schulung	Turnus alle zwei Jahre, nächste daher 2018	
Zuständigkeit			
	Bereich 4-1/Personal und Organisation		

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement	Nr. 1.03
Daten			
./.			
Beschreibung	Durch familiäres Engagement werden Qualifikationen wie zum Beispiel Organisationsgeschick, Verantwortungsbewusstsein, Achtsamkeit im Umgang miteinander und Prioritätensetzung erworben, die auch im beruflichen Arbeitsalltag erforderlich sind. Dementsprechend müssen diese für Auswahlgespräche gewertet werden. Gerade Frauen können in diesem Punkt ihre Familienverantwortung auch für sich verwerfen. Auch berufsfremde Fähigkeiten, soweit sie für die zu erledigenden Aufgaben relevant sind, wie z. B. Sprachkenntnisse oder durch ein Ehrenamt erworbene Fähigkeiten, sind in einem Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen. Das setzt das Wissen bei den Einstellenden voraus und dass das Anforderungsprofil einer Stelle im Vorfeld genau beschrieben wird und auf entsprechend erworbene Kenntnisse/Fähigkeiten Bezug nimmt.		
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.03, S. 13) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 3-4)		
Maßnahme	Den im Stellenbesetzungsverfahren entscheidenden Personen sind die Aspekte von Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement als förderlich vorzutragen, wenn das Stellenprofil dies vorsieht. Die berufsfremden Kenntnisse müssen von dem Auswahlgremium auch aktiv abgefragt werden, um den Bewerberinnen und Bewerbern die Chance der Darstellung zu geben. Eine Unterstützung zur Berücksichtigung dieser Merkmale könnte die qualifizierte Entwicklung des Anforderungsprofils der Stellen sein.		Umsetzungsstand 
Ziel	Die Bewerbungskriterien für Stellen sind höchst unterschiedlich und wandeln sich auch im Laufe der Zeit. Folglich sind die Anforderungsprofile spätestens bei Neubesetzungen zu aktualisieren. Um sodann auch die bestgeeignete Person zu finden, sind auch Fähigkeiten abseits der im Beruf erlangten Kenntnisse in Augenschein zu nehmen. Frauen können dazu oftmals die durch die verantwortliche Übernahme der Familienarbeit erworbene Organisationsfähigkeit und das Verantwortungsbewusstsein mit Verlässlichkeit mitbringen. Ergänzende Formulierung seit <u>04/2015</u> bei allen Ausschreibungen: „Gerne können Sie in Ihrer Bewerbung auch auf Ihre eventuellen ehrenamtlichen Tätigkeiten und auf ein mögliches familiäres Engagement eingehen.“ (intern) „Die Bewerbung kann um Hinweise auf eventuelle ehrenamtliche Tätigkeiten und ein mögliches familiäres Engagement ergänzt werden.“ (extern)		
Kennzahlen			
./.			
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Bereiche			

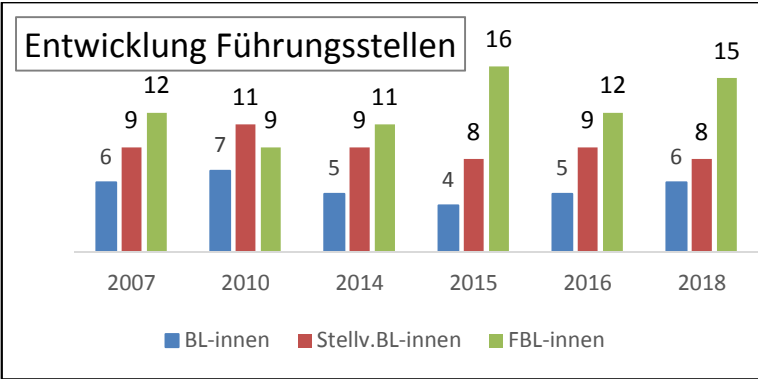
Frauenunterstützende Personalentwicklung			(Führungs-)Mentoring		Nr. 1.04																													
Daten																																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Funktion</th> <th colspan="4">Beschäftigte in Führungsfunktionen</th> </tr> <tr> <th>insg.</th> <th>Männer</th> <th>Frauen</th> <th>Frauen in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bereichsleiter/innen</td> <td>25</td> <td>19</td> <td>6</td> <td>24,0%</td> </tr> <tr> <td>Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion</td> <td>28</td> <td>20</td> <td>8</td> <td>28,6%</td> </tr> <tr> <td>Fachbereichs-/Stabstellen-/ JC-leiter/innen</td> <td>50</td> <td>35</td> <td>15</td> <td>30,0%</td> </tr> <tr> <td>Funktionsstellen</td> <td>103</td> <td>74</td> <td>29</td> <td>28,2%</td> </tr> </tbody> </table>	Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen				insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	Bereichsleiter/innen	25	19	6	24,0%	Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion	28	20	8	28,6%	Fachbereichs-/Stabstellen-/ JC-leiter/innen	50	35	15	30,0%	Funktionsstellen	103	74	29	28,2%			
Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen																																	
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %																														
Bereichsleiter/innen	25	19	6	24,0%																														
Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion	28	20	8	28,6%																														
Fachbereichs-/Stabstellen-/ JC-leiter/innen	50	35	15	30,0%																														
Funktionsstellen	103	74	29	28,2%																														
Beschreibung																																		
Insbesondere Frauen scheitern oftmals auf ihrem Karriereweg durch die Vereinbarkeitsaufgabe von Familie und Beruf. Sie unterbrechen ihren aktiven Dienst und kehren häufig in alternativen (Teil-)Arbeitszeitmodellen zurück und bleiben hier oft in Tätigkeitsfeldern unterhalb ihrer persönlichen Möglichkeiten stecken. Die klassische „Gläserne Decke“, die den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen verhindert, ist auch innerhalb der Personalstrukturen der Stadtverwaltung Oberhausen deutlich erkennbar.																																		
FFP 2014-2016																																		
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.04, S. 14) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 5-6)																																		
Maßnahme					Umsetzungsstand																													
2013 wurde ein Mentorinnenprogramm für junge Mitarbeiterinnen, die vor oder in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen, zur weiteren Berufswegeplanung umgesetzt. Dieses Mentoring fand sowohl bei den Mentees als auch den Mentorinnen großen Anklang. Alle Mentees haben seitdem berufliche Veränderungsprozesse und einige entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsprozesse durchlaufen. Eine Schwerpunktlegung mit gezielter Akquise von Frauen, die sich im Hinblick auf Führungsrollen und Führungsverantwortung entwickeln möchten, scheint daher im nächsten Schritt sinnvoll zu sein. Dieses ist daher umzusetzen, die Zeitschiene des Zwischenberichtes aus 2016 ist nicht realistisch umzusetzen gewesen, sodass de facto eine Planung und Umsetzung erst ab 2018/2019 angestrebt werden kann. Zudem könnte perspektivisch ein Instrument der Hospitation bei weiblichen und männlichen Führungskräften entwickelt werden.																																		
Ziel																																		
Gezielte Mitarbeiterinnenförderung und Personalentwicklung auf Basis der Belange der Mitarbeiterinnen der Verwaltung sowie Akquise von Frauen mit Interesse und Befähigung zu Führungsstellen. Eine langfristige und dauerhafte Etablierung dieses Instrument als Personalentwicklungsmaßnahme als ein Baustein aktiver Frauenförderung muss gewährleistet werden.																																		
Kennzahlen																																		
Mentorinnen	10-15	Führungsfrauen	Planungsstart 2018 / Umsetzung ab 2019																															
Mentees	10-15	Mitarbeiterinnen die perspektivisch Führung übernehmen möchten																																
Ggf. zusätzlich → Hospitationen bei Führungskräften																																		
Zuständigkeit																																		
Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle																																		

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Durchbrechen von Unterrepräsentanz		Nr. 1.05																																																							
Daten																																																											
Übersicht Beschäftigte am Beispiel von drei Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung																																																											
Erzieher/innen in KTE 		Bereich 2-5 / Sport 		Bereich 6-1/ Feuerwehr 																																																							
<table><tr><th colspan="3">Erzieher/innen in KTE</th></tr><tr><th></th><th>weiblich</th><th>männlich</th></tr><tr><td>Beschäftigte gesamt</td><td>246</td><td>12</td></tr><tr><td>Leitung</td><td>16</td><td>3</td></tr><tr><td>Stellv. Leitung</td><td>16</td><td>1</td></tr><tr><td>Erzieher/innen</td><td>214</td><td>8</td></tr></table>		Erzieher/innen in KTE				weiblich	männlich	Beschäftigte gesamt	246	12	Leitung	16	3	Stellv. Leitung	16	1	Erzieher/innen	214	8	<table><tr><th colspan="3">Bereich 2-5 / Sport</th></tr><tr><th></th><th>weiblich</th><th>männlich</th></tr><tr><td>Beschäftigte gesamt</td><td>3</td><td>8</td></tr><tr><td>Leitung</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>Stellv. Leitung/ FBL</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>Sachbearbeitung</td><td>0</td><td>5</td></tr><tr><td>Schreibt. Dienst</td><td>3</td><td>0</td></tr></table>		Bereich 2-5 / Sport				weiblich	männlich	Beschäftigte gesamt	3	8	Leitung	0	1	Stellv. Leitung/ FBL	0	2	Sachbearbeitung	0	5	Schreibt. Dienst	3	0	<table><tr><th colspan="3">Bereich 6-1/ Feuerwehr (Techn.Dienst)</th></tr><tr><th></th><th>weiblich</th><th>männlich</th></tr><tr><td>Beschäftigte</td><td>5</td><td>277</td></tr><tr><td>Leitung</td><td>0</td><td>6</td></tr><tr><td>Stellv. Leitung</td><td>0</td><td>5</td></tr></table>		Bereich 6-1/ Feuerwehr (Techn.Dienst)				weiblich	männlich	Beschäftigte	5	277	Leitung	0	6	Stellv. Leitung	0	5
Erzieher/innen in KTE																																																											
	weiblich	männlich																																																									
Beschäftigte gesamt	246	12																																																									
Leitung	16	3																																																									
Stellv. Leitung	16	1																																																									
Erzieher/innen	214	8																																																									
Bereich 2-5 / Sport																																																											
	weiblich	männlich																																																									
Beschäftigte gesamt	3	8																																																									
Leitung	0	1																																																									
Stellv. Leitung/ FBL	0	2																																																									
Sachbearbeitung	0	5																																																									
Schreibt. Dienst	3	0																																																									
Bereich 6-1/ Feuerwehr (Techn.Dienst)																																																											
	weiblich	männlich																																																									
Beschäftigte	5	277																																																									
Leitung	0	6																																																									
Stellv. Leitung	0	5																																																									
Beschreibung																																																											
In einzelnen Arbeitsbereichen der Kernverwaltung ist kein gleichwertiger Teammix aus Frauen und Männern tätig.																																																											
FFP 2014-2016																																																											
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.05, S. 15) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 7-8)																																																											
Maßnahme				Umsetzungsstand																																																							
Unterrepräsentanz von Geschlechtern ist nach wie vor in unterschiedlichen Berufsgruppen zu verzeichnen. Diese Unterrepräsentanzen der Geschlechter sind in den unterschiedlichen Berufsgruppen durch besondere Förderung, Ansprache und Motivation zu durchbrechen. In Bereichen, in denen in einzelnen Funktionen nur ein Geschlecht vertreten ist (z. B. in der Sachbearbeitung des Sportbereichs), sind bewusst und fördernd Menschen des anderen Geschlechts anzusprechen und zu einer Bewerbung bei künftigen Vakanzen zu motivieren. Die Unterrepräsentanz von Geschlechtern in bestimmten Organisationseinheiten ist jedoch nicht steuerbar; für die angestrebten geschlechterdurchmischten Teams fehlt es an gesetzlichen Grundlagen. Die Besetzung von vakanten Stellen erfolgt im Rahmen der Bestenauslese, unabhängig der Geschlechterzugehörigkeit. Fazit seitens der Gleichstellungsstelle: Die Entwicklung der Zahlen in den vorgenannten Beispielen weist weiterhin seit Vorlage des Zwischenberichtes eine leicht positive Tendenz auf. Um die gesetzten Kennzahlen tatsächlich erreichen zu können, müssen entsprechende Maßnahmen jedoch deutlich intensiviert werden. Auch weitere Bereiche der Kernverwaltung mit überwiegendem bzw. ausschließlichem Frauenanteil (z. B. Bereich 4-1/Personal, Bereich 4-6/Recht, Bereich 3-4/Gesundheitswesen, Bereich 0-4/Büro für Chancengleichheit, Schulsekretariate, Politessen, s. Anlage Zahlen und Daten) wurden identifiziert und sind hinsichtlich der Geschlechterparität stärker zu betrachten.																																																											
Ziel																																																											
Angestrebt werden geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung.																																																											
Kennzahlen																																																											
<table><tr><th></th><th>2014</th><th>2015</th><th>2017</th><th>Entwicklung</th><th>Ziel</th></tr><tr><td>KTE/3-1 (m)</td><td>3 % (7)</td><td>4 % (10)</td><td>5 % (12)</td><td>+ 2 % (+ 5)</td><td>10%</td></tr><tr><td>2-5/Sport (w)</td><td>17 % (2)</td><td>25 % (3)</td><td>27 % (3)</td><td>+ 10 % (+ 1)</td><td>30%</td></tr><tr><td>6-1/Feuerwehr (w)</td><td>1 % (4)</td><td>2 % (5)</td><td>1 % (4)</td><td>+ - 0%</td><td>5%</td></tr></table>							2014	2015	2017	Entwicklung	Ziel	KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	+ 2 % (+ 5)	10%	2-5/Sport (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	+ 10 % (+ 1)	30%	6-1/Feuerwehr (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	+ - 0%	5%																														
	2014	2015	2017	Entwicklung	Ziel																																																						
KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	+ 2 % (+ 5)	10%																																																						
2-5/Sport (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	+ 10 % (+ 1)	30%																																																						
6-1/Feuerwehr (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	+ - 0%	5%																																																						
Zuständigkeit																																																											
Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen																																																											

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Durchlässigkeit von Berufen	Nr. 1.06
Daten			
./.			
Beschreibung			
Bestimmte Berufsbilder wie Schulsekretariate, Arzthelferinnen, Politessen sind teils zu über 90 % mit Frauen besetzt. Diese Berufsbilder werden allesamt im unteren und mittleren Einkommensbereich dotiert. Meist werden diese Stellen extern mit Personal besetzt, das unterschiedlichste Ausbildungsabschlüsse mitbringt.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.06, S. 16, Zusatz Nr. 1.07, S. 17)			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Der Stelleneinsatz in den vorstehenden Berufsbildern ist oftmals eine Sackgasse für die Beschäftigten. Ein Fortkommen bzw. eine Weiterentwicklung sind selten möglich. Die Motivation der Menschen kann damit schwinden, wenn keine Aufstiegsmöglichkeiten oder Stellenwechsel möglich sind. Für diese Berufsbilder ist dementsprechend eine Qualifizierung in Abgleich mit dem Personalbedarf anzubieten, um die Personen auch breiter nutzbar für die Verwaltung zu machen. Zudem sind die mitgebrachten Ausbildungen offener und auch flexibler für den Einsatz in der Kernverwaltung zu prüfen und einzusetzen. In Einzelfällen ist dies bereits geschehen, es könnte jedoch viel offensiver als Instrument im Rahmen der Personalentwicklung genutzt werden. Ein Stellenwechsel von Mitarbeitern/innen in Sonderberufen ist in Einzelfällen umgesetzt worden; eine manuelle Zählung dieser Fälle ist bisher nicht erfolgt. Entsprechend notwendige Qualifizierungsbedarfe – insbesondere vor den Anforderungen der neuen EGO – müssen in Abhängigkeit des Einzelfalls ermittelt und gedeckt werden. Auch mit dieser Thematik befasst sich eine zwischenzeitlich eingerichtete Arbeitsgruppe „Personalmarketing/-gewinnung“. In dieser Arbeitsgruppe sind Fachkräfte des Bereiches 4-1, des Personalrates und der Gleichstellungsstelle vertreten. <u>Nachrichtlich:</u> Hier wird zudem auch die Maßnahme 1.07 Schreibdienst-/Büromanagementkonzept bearbeitet, sodass diese Einzelmaßnahme aus dem Gleichstellungsplan gestrichen werden konnte.			
Ziel			
Die Personalressourcen der Verwaltung werden immer knapper. Folglich sollten die vorhandenen Ressourcen in Abhängigkeit zur Interessenlage der Verwaltung und der Eignung, Leistung und Befähigung des Personenkreises effektiver genutzt werden. Parameter zur Durchlässigkeit sind zu entwickeln. Eventuell dient auch eine interkommunale Abfrage zur Ideen-/Umsetzungsfindung.			
Kennzahlen			
Stellenwechsel der genannten Sonderberufe in die Kernverwaltung		Zählung der in Frage kommenden Sonderberufe und Entwicklung einer Vorgehensweise (inkl. Betrachtung der Neuerungen EGO) bis Ende 2018	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Mitarbeiter/innen-Gespräche	Nr. 1.07
Daten			
- Arbeitsgruppe bestehend aus Gleichstellungsstelle, Personalrat und dem Bereich 4-1 - Entwicklung des PE Bausteins „Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche“ „(MAVG)“ incl. Leitfaden			
Beschreibung			
Verschiedene Probeläufe innerhalb der Verwaltung zur Etablierung von verbindlichen Gesprächsabläufen zwischen den Hierarchien gab es bereits (z. B. Perspektivgespräche im Rahmen einer Zielvereinbarung der Gleichstellungsstelle mit dem Kulturdezernat). Diese konnten aber noch nicht in kontinuierliche Strukturangebote (Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche, MAVG) überführt werden. Gerade Frauen tragen jedoch mehrere Aufgabenverantwortungen mit sich, die auch auf die dienstlichen Belange Auswirkungen haben (z. B. Vereinbarkeit zur Betreuung von Kindern bzw. Pflege von Angehörigen). Von diesen Rahmenbedingungen muss die nächsthöhere Ebene Kenntnis haben. Auch die Bewertung der Vorgesetzten ist bislang nicht gesprächsunterstützt. Grundsätzlich ist das MAVG ein zentrales Element der Mitarbeiter/innen Führung mit dem Ziel der Erörterung verschiedener Arbeitszusammenhänge und der Festlegung von Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten.			
FFP 2014-2016			
Bereits im Frauenförderplan 2011-2013 wurde diese Maßnahme – mit der damaligen Zielsetzung, einen wechselseitigen Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen zu forcieren – benannt (vgl. Frauenförderplan 2011-2013, S. 29 sowie S. 31/Zielvereinbarung Dezernat 4). Bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 siehe Seite 18, 1.08.			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Das Wissen um die Belange der Beschäftigten gelingt insbesondere durch einen regelmäßigen, verbindlichen Austausch. Ein weiterer Grund für eine verbindliche Gesprächskultur liegt in der Kenntnis über Zukunftsvorstellungen. Frauen sind hinsichtlich ihres Führungswillens eher reaktiv, so dass Gespräche über künftige Entwicklungen erforderlich sind, um diese Potentiale zu entdecken und zu fördern. In einer Arbeitsgruppe bestehend aus dem Bereich 4-1, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle wurde in 2015 damit begonnen, den Personalentwicklungsbaustein „Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräch“ inklusive eines Leitfadens zur Durchführung der Gespräche zu erarbeiten. Die Verfahrensbeteiligten waren sich einig, dass aufgrund der thematischen Überschneidung mit den Inhalten der „Dienstvereinbarung Qualifizierung“, die parallel zum MAVG erarbeitet wurde, ein zeitgleicher Start/Abschluss beider Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen sollte. Da nicht alle offenen Fragen einvernehmlich geklärt werden konnten, ist es bisher noch nicht zur Einführung des MAVG gekommen. <u>Nachrichtlich:</u> Die eigentlich nachfolgende Maßnahme 1.08/Führungsfeedback wird in diese Maßnahme integriert und hier weiter mitberücksichtigt und daher als Einzelmaßnahme gestrichen.			
Ziel			
Da nicht in allen Bereichen und Fachbereichen ein regelmäßiger Austausch stattfindet, sind in der Gesamtverwaltung strukturierte Gesprächsformen einzuführen, die verbindlich zu führen sind.			
Kennzahlen			
Einführung der Gespräche	Mitarbeiter/innen-Gespräche	Verlängerung der Frist bis Ende 2018	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Einzel- und Gruppencoachings für die Gesamtverwaltung	Nr. 1.08
Daten		Durchgeführte Einzel- und Gruppencoachings 2011: 3 Gruppen-Teamcoachings im Rahmen der Qualifizierungsreihe „Führen mit Persönlichkeit“ 2012: 2 Gruppen-Teamcoachings, 2 Einzelcoachings 2013: 5 Gruppen-Teamcoachings im Rahmen der Qualifizierungsreihen „Führen mit Persönlichkeit“ und „Führungskräftenachwuchsschulung“ Seit FFP: 2 Gruppen-Teamcoachings, 3 Einzelcoachings	
Beschreibung		Die Anforderungen an Führungskräfte steigen angesichts der sinkenden Beschäftigtenzahl mit zeitgleich höherer Aufgabenanforderung, des demografischen Wandels mit alternder Belegschaft und geänderten gesellschaftspolitischen Erfordernissen, des politischen Bedarfs und der Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten. Neben der Fachlichkeit mitsamt der Übersicht ist die Persönlichkeit der Führungskraft von hoher Relevanz. Die Stabilität, die Verantwortung, die Verlässlichkeit, die Gerechtigkeit und die Vorbildfunktion müssen ebenso essentielle Ansprüche an eine Führungskraft darstellen.	
FFP 2014-2016		Maßnahme des laufenden Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.10, S. 20).	
Maßnahme		Um den Anforderungen einer Führungskraft gerecht zu werden, sollen diesen bei Bedarf Einzelcoachingangebote unterbreitet werden, um eine Reflektion der Führungskompetenz zu ermöglichen und um Verbesserungen vorzunehmen. Gerade Führungsfrauen sind für die Reflektion ihres Auftretens, ihres Handelns und Wirkens sehr offen. Eine finanzielle Eigenbeteiligung bzw. ein Freizeiteinsatz sind in gewissem Umfang zu diskutieren. Eventuell sind auch Gruppencoachings für einzelne Themen denkbar. Seit der Verabschiedung des laufenden Frauenförderplans sind drei Einzel- und zwei Teamcoachings durchgeführt worden. Coachingprozesse sind vorrangig individualisiert auf Einzel- oder Teamsituation heraus zu betrachten und entsprechend zu strukturieren. Insoweit wurden und werden alle Coachingprozesse differenziert auf die Situation bezogen konzipiert. Ein Coachingkonzept ist für die nächste Führungskräftenachwuchsschulung (FKNS) geplant.	Umsetzungsstand 
Ziel		Das Führungsklima in der Verwaltung ist zu verbessern und zu stärken. Dies gelingt besonders durch Stärkung der Personen selbst.	
Kennzahlen		Angebot für Führungskräfte Konzept bis zur Umsetzung der neuen FKNS	
Zuständigkeit		Bereich 4-1/Personal und Organisation	

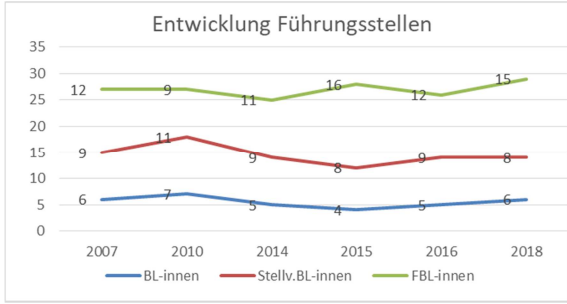
Frauenunterstützende Personalentwicklung		Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	Nr. 1.09																												
Daten		Entwicklung Führungsstellen  <table><thead><tr><th>Jahr</th><th>BL-innen</th><th>Stellv.BL-innen</th><th>FBL-innen</th></tr></thead><tbody><tr><td>2007</td><td>6</td><td>9</td><td>12</td></tr><tr><td>2010</td><td>7</td><td>11</td><td>9</td></tr><tr><td>2014</td><td>5</td><td>9</td><td>11</td></tr><tr><td>2015</td><td>4</td><td>8</td><td>16</td></tr><tr><td>2016</td><td>5</td><td>9</td><td>12</td></tr><tr><td>2018</td><td>6</td><td>8</td><td>15</td></tr></tbody></table>		Jahr	BL-innen	Stellv.BL-innen	FBL-innen	2007	6	9	12	2010	7	11	9	2014	5	9	11	2015	4	8	16	2016	5	9	12	2018	6	8	15
Jahr	BL-innen	Stellv.BL-innen	FBL-innen																												
2007	6	9	12																												
2010	7	11	9																												
2014	5	9	11																												
2015	4	8	16																												
2016	5	9	12																												
2018	6	8	15																												
Beschreibung		Frauen in den Führungspositionen der Verwaltung sind nach wie vor unterrepräsentiert. Durch ihre geringe Zahl sind die Führungsfrauen oftmals auch in Unterzahl in ihrer täglichen Arbeit in Gremien, Arbeitskreisen oder ihren Dezernaten vertreten. „Frauen führen anders“ – so lautete der Titel eines Führungsseminars für Frauen der mittleren Managementebene der Verwaltung im Jahr 2013. Um die Frauen, die in der Führung sind, in ihrer Rolle zu stabilisieren und zu stärken, sind Maßnahmen zu entwickeln. Starke Führungsfrauen sind Vorbilder und Antreiberinnen für Frauen, die noch in Führungsrollen aufsteigen wollen.																													
FFP 2014-2016		Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.11, S. 21)																													
Maßnahme		Umsetzungsstand																													
Ziel		Ausgehend aus dem Seminar „Frauen führen anders“ hat sich ein Netzwerk von Fachbereichsleiterinnen gegründet, das sich rund 3 bis 4x im Jahr trifft. Die ersten Treffen fanden noch mit externer Begleitung statt, um die Struktur der Netzwerktreffen zu festigen und um die Unterstützungsform der „Kollegialen Beratung“ zu erlernen. Seit ca. drei Jahren organisieren sich die Fachbereichsleiterinnen mit Geschäftsführung durch die Gleichstellungsstelle weitestgehend autonom. Die Fachbereichsleiterinnen nehmen das Angebot sehr positiv und rege an. Rund 85 % aller Fachbereichsleiterinnen haben die Netzwerkrunden bisher genutzt, ca. 50 % sind regelmäßig Mitwirkende des Kreises.																													
Ziel		Das Netzwerk ist von Seiten der Gleichstellungsstelle weiter zu führen und auszubauen. Zur Reflexion des Netzwerkes und für besondere Themenbearbeitungen (z. B. weibliches Führungsverhalten, Motivationsmöglichkeiten der Beschäftigten) ist eine unterstützende Drittbegleitung in Form einer externen Moderation oder eines Seminars einmal pro Jahr für diese Runde zu ermöglichen.																													
Kennzahlen		<table><thead><tr><th colspan="2"></th><th>Weiterhin:</th></tr></thead><tbody><tr><td>Treffen Netzwerk</td><td></td><td>mind. 3x pro Jahr</td></tr><tr><td>Externe Begleitung</td><td>2017 – 2021</td><td>1x pro Jahr</td></tr><tr><td>Teilnahmegrad</td><td></td><td>75 % aller FBL'innen</td></tr></tbody></table>				Weiterhin:	Treffen Netzwerk		mind. 3x pro Jahr	Externe Begleitung	2017 – 2021	1x pro Jahr	Teilnahmegrad		75 % aller FBL'innen																
		Weiterhin:																													
Treffen Netzwerk		mind. 3x pro Jahr																													
Externe Begleitung	2017 – 2021	1x pro Jahr																													
Teilnahmegrad		75 % aller FBL'innen																													
Zuständigkeit		Gleichstellungsstelle																													

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen	Nr. 1.10
Daten			
vgl. Nr. 1.11			
Beschreibung			
Siehe Beschreibung Maßnahme 1.11			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.12, S. 22) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 11-12)			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Die aktiven Führungsfrauen wollen die Hierarchieebenen Fachbereichsleitung und Bereichsleitung bei Unterstützungsleistungen wie Seminaren und Netzwerken nicht mischen, was mit der praktischen Arbeit und den unterschiedlichen Verantwortungen begründbar und nachvollziehbar ist. Ein direktes Untergebenen-Vorgesetzten-Verhältnis in einem Angebot, welches auch Interna zum Inhalt hat, wäre hinsichtlich der Offenheit kontraproduktiv. Folglich sind die Bereichsleiterinnen – auch auf eigenen Wunsch – derzeit nicht in dem vorstehenden Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen (vgl. 1.11) vertreten. Das Bedürfnis ist jedoch da, auch für diesen Kreis ein verbindendes Element zu schaffen. Um dies jedoch auch wirtschaftlich zu vertreten, ist die mögliche Teilnehmerinnenzahl zu betrachten. Zum damaligen Zeitpunkt der Beschlussfassung des Frauenförderplanes lag die Zahl der Aktiven bei 5 (Stand 01.01.2018: 6) Bereichsleiterinnen. Dies ist nicht ausreichend für ein eigenes Angebot.			
Ziel			
Um auch für die Bereichsleiterinnen Unterstützung zu bieten, bestand die damalige Planung darin, ein interkommunales Netzwerk zu initiieren. Die Gleichstellungsstelle ist daher auf Nachbarstädte zugegangen, die ähnliche Führungsfrauenzahlen und gleiche Bedarfe festgestellt haben. Erste Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten Mülheim verliefen zunächst positiv. Diese Idee ist daher damals forciert worden. Im praktischen Verlauf hat sich jedoch abgezeichnet, dass die Bereichsleiterinnen der Stadt Mülheim das Angebot eher schleppend angenommen haben. Eine Reflexion hat nach einigen Treffen des Netzwerkes ergeben, dass die Bereichsleiterinnen der Stadt Mülheim andere inhaltliche Schwerpunkte für sich ausgemacht haben und der Bedarf der Fortführung des Netzwerkes von dort aus nicht gesehen wird. Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen hat daher das interkommunale Netzwerk aufgelöst und begleitet die Bereichsleiterinnen der Stadt Oberhausen daher seitdem in kleiner informeller Runde weiter. Alle Bereichsleiterinnen nehmen dies wahr.			
Kennzahlen			
Angebot für Bereichsleiterinnen		zukünftige informelle Treffen	
Teilnahmegrad		75 % der Bereichsleiterinnen	
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

Frauenunterstützende Personalentwicklung		Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Nr. 1.11
Daten			
./.			
Beschreibung			
In den Jahren 2000 bzw. 2001 erfolgte auf Basis damaliger Ratsbeschlüsse die sukzessive Installation des Kreises der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsstelle.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 1.13, S. 23).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Je Dezernat sind zwei Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (APG) zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsstelle benannt. Diese fungieren als „Satellit“ für die Gleichstellungsarbeit in den Dezernaten, sind für die Frauen vor Ort direkt ansprechbar und geben dezernatspezifische Inputs in die Gleichstellungsstelle hinein.			
Ziel			
Das Netzwerk der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit den regelmäßigen Treffen und dem Seminarangebot ist fortzuführen.			
Eine stundenumfassende Freistellung gibt es für die Ansprechpartnerinnen nicht in definierter Form. Eine Reduzierung im jeweiligen Arbeitsumfeld ist nicht festgeschrieben. Den Ansprechpartnerinnen wird die Teilnahme an den Treffen, Seminaren und Aktionen aber von den Dezernaten ermöglicht. Dennoch müssen sie diesen Mehraufwand selbst kompensieren und haben für ihre originäre Tätigkeit keine Vertretung. Um zumindest diese zusätzliche Funktion neben dem herkömmlichen Dienst zu honorieren, könnte die Option geprüft werden, den Ansprechpartnerinnen Stunden im Rahmen des Freizeit-ausgleiches gutzuschreiben.			
Eine Abfrage zur Teilnahme der APG an den jeweiligen Dezernatskonferenzen hat ergeben, dass dies nicht erforderlich ist. Oftmals sind die APG als Referentinnen bei den Dezernatskonferenzen mit dabei oder erhalten im Rahmen ihrer Funktion die benötigten Informationen und sind entsprechend nah an der Dezernatsführung.			
Kennzahlen			
Benennung von APG	2 Frauen pro Dezernat	fortlaufend	
Treffen APG	incl. Klausurtag	ca. 3 Treffen à 2 Std./Jahr	
Seminar APG		ca. 1 Seminar/Jahr	
Sitz in Dezernatskonferenzen	Prüfung	nicht gewünscht – daher Ziel nicht weiter aktiv	
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und den Dezernaten			

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

Frauen in Führung					Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst					Nr. 2.02	
Daten											
Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen				Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung)						
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	BesGr./Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %		
	Bereichsleiter/innen	25	19	6	24,0%	A16	8	7	1	12,5%	
	Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion	28	20	8	28,6%	A15	15	11	4	26,7%	
	Fachbereichs-/Stabstellen-/JC-leiter/innen	50	35	15	30,0%	A14	22	16	6	27,3%	
	Funktionsstellen	103	74	29	28,2%	A13 h.D.	14	11	3	21,4%	
					E15UE	5	4	1	20,0%		
					E15	12	6	6	50,0%		
					E14	34	14	20	58,8%		
					E13	38	21	17	44,7%		
						148	90	58	39,19%		
Beschreibung											
Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63 %). Um die Zahlen stärker zu bearbeiten und auch im Tagesgeschäft mit der Frauenförderung Beachtung zu finden, sind Sollziele zu setzen. Zudem ist die Bewertung und Bezahlung der Beschäftigten der Stadt geschlechtsspezifisch zu betrachten. Auch hier ist bei Besetzung von Stellen des höheren Dienstes unter Beachtung der Bestenauslese eine Frauenzielmarke einzusetzen.											
FFP 2014-2016											
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.02, S. 26)											
Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 13-14)											
Maßnahme										Umsetzungsstand	
Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese: Aktuell ist die Steigerung der Quoten nicht in dem Maße vorangeschritten, als dass man potenziell von einem Erreichen aller ursprünglich gesetzten Zielmargen sprechen kann. Keine der gesetzten Margen ist vollumfänglich erreicht worden. Grundsätzlich lässt sich jedoch bei drei Kategorien ein positiver Trend erkennen. Lediglich die Entwicklung der Zahlen der stv. Bereichsleiterinnen weist einen sehr deutlichen negativen Abfall auf. Diesen gilt es zu analysieren und zu stoppen bzw. aktive Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Bei den Bereichsleitungen, den Fachbereichsleitungen sowie Frauen im höheren Dienst lassen sich positive Trends erkennen. Dieser Trend muss weiter forciert werden.											
Ziel											
Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht. Grundsätzlich werden bei der Zielfestsetzung der nächsten Jahre auch die Fluktuationen der kommenden Dienstaustritte und Verrentungen mit eingeplant und daher orientieren sich die Planungen an realistisch erreichbaren Zielmargen, diese werden daher entsprechend der kommenden Laufzeit bis 2021 angepasst (vgl. Fluktuationsliste in Anhang).											
Kennzahlen											
	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP 2014-2016</u>	<u>Ziel GLP 2017-2021</u>					
Bereichsleitungen	16,7 % (4)	16,0 % (4)	24,0 % (6)	+ 3,3 % (+2)	25,0 %	35,0 %					
Stv. Bereichsleitungen	32,3 % (10)	29,6 % (8)	28,6 % (8)	- 4,7 % (-2)	35,0 %	35,0 %					
Fachbereichsleitungen	22,2 % (12)	27,1 % (16)	30,0 % (15)	+ 7,8 % (+3)	30,0 %	35,0 %					
Höherer Dienst	33,9 % (53)	35,5 % (54)	39,1 % (58)	+ 5,2 % (+5)	40,0 %	45,0 %					
Zuständigkeit											
Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen											

Frauen in Führung		Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses	Nr. 2.03																												
Daten	Entwicklung Führungsstellen  <table border="1"><thead><tr><th>Jahr</th><th>BL-innen</th><th>Stellv.BL-innen</th><th>FBL-innen</th></tr></thead><tbody><tr><td>2007</td><td>6</td><td>9</td><td>12</td></tr><tr><td>2010</td><td>7</td><td>11</td><td>9</td></tr><tr><td>2014</td><td>5</td><td>9</td><td>11</td></tr><tr><td>2015</td><td>4</td><td>8</td><td>16</td></tr><tr><td>2016</td><td>5</td><td>9</td><td>12</td></tr><tr><td>2018</td><td>6</td><td>8</td><td>15</td></tr></tbody></table>			Jahr	BL-innen	Stellv.BL-innen	FBL-innen	2007	6	9	12	2010	7	11	9	2014	5	9	11	2015	4	8	16	2016	5	9	12	2018	6	8	15
Jahr	BL-innen	Stellv.BL-innen	FBL-innen																												
2007	6	9	12																												
2010	7	11	9																												
2014	5	9	11																												
2015	4	8	16																												
2016	5	9	12																												
2018	6	8	15																												
Beschreibung	Um die Zahlen der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen ist es unabdingbar, die Rekrutierung des Führungskräftenachwuchses auch geschlechtsspezifisch zu betrachten und Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben besonders zu motivieren.																														
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.03, S. 27) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 15-16)																														
Maßnahme	Neben klassischen Schulungen und Fortbildung zur Vorbereitung auf eine Führungsaufgabe und dem Willen der Frauen selbst liegt es auch in der Verantwortung der direkten Vorgesetzten, Frauen zur Übernahme einer Führungsposition zu bewegen. Die Aktivierung und Unterstützung von Frauen mit dem klaren Ziel der Frauenförderung muss folglich auch in den Bereichen passieren. Um diese Begleitung der Berufswegeentwicklung bei den Führungsaufgaben innerhalb der Verwaltung zu verankern, benötigen die Führungskräfte regelmäßig Schulungen, Informationen und Unterstützung zu den Möglichkeiten. Eine Unterarbeitsgruppe zur Evaluation des Frauenförderplans hat im Zwischenschritt 2016 Folgendes empfohlen: - ein spezielles Workshopangebot zu frauenfördernden Aspekten für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung - ein praxisnahes Workshopangebot unter der Headline: "Was kommt speziell als Führungsfrau der Stadt Oberhausen auf mich zu?" für potenzielle Führungsfrauen (durch die Gleichstellungsstelle am <u>28.10.2016</u> initiiert und umgesetzt: „Die Runde der Fachbereichsleiterinnen lädt ein: Speed Debating zur Akquise führungsinteressierter Frauen“) - Erstellung eines Flyers mit einer Auflistung aller grundsätzlich angebotenen Optionen zu Weiterbildungen, Schulungen, zusätzlichen Qualifizierungen, Unterstützungsmöglichkeiten etc.	Umsetzungsstand																													
Ziel	Die Frauenförderung und das Bewusstsein der damit verbundenen positiven Aspekte für die Verwaltung müssen für die Führungskräfte der Verwaltung selbstverständlich sein. Somit wäre auch die Aktivierung von weiblichem Führungsnachwuchs ein Selbstverständnis.																														
Kennzahlen	<table><tr><td>Konzept Schulungsmodule Führungskräfte incl. frauenfördernde Ansätze Informationsaufbereitung zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierung</td><td>Verlängerung bis 2019</td></tr></table>			Konzept Schulungsmodule Führungskräfte incl. frauenfördernde Ansätze Informationsaufbereitung zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierung	Verlängerung bis 2019																										
Konzept Schulungsmodule Führungskräfte incl. frauenfördernde Ansätze Informationsaufbereitung zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierung	Verlängerung bis 2019																														
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation: Bereitstellung von Informationen und Schulungsangeboten Alle Bereichsleitungen: Förderung, Berufswegebegleitung und gezielte Ansprache des potentiellen weiblichen Führungsnachwuchses																														

Frauen in Führung		Paritätische Besetzung der Führungskräftenachwuchsschulung (FKNS)		Nr. 2.04
Daten				
* - Eine Teilnehmerin hat ihre Teilnahme zurückgezogen, so dass letztlich noch 6 Frauen an der Qualifizierung teilnehmen. - Eine Teilnehmerin ist in Teilzeit beschäftigt.				
Beschreibung				
Die letzte Führungskräftenachwuchsschulung (FKNS) wurde 2013 beendet. Die Geschlechterparität war sowohl bereits bei den Bewerbern/innen gegeben als auch bei den Teilnehmern/innen (TN) nach dem Assessment Center (AC).				
FFP 2014-2016				
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.04, S. 28).				
Maßnahme			Umsetzungsstand	
Beachtung und Sicherstellung der Geschlechterparität im Rahmen der Bestenauslese bei dieser sowie kommender Führungskräftenachwuchsschulungen.				
Die paritätische Besetzung wird grundsätzlich angestrebt. Mit der Planung der nächsten FKNS wird Ende 2018 begonnen. Zur gegebenen Zeit wird ein entsprechender Austausch unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle stattfinden.				
Ziel				
Die Frauenquote von 50 % wird auch bei künftigen Führungskräftenachwuchsschulungen angestrebt und wird zudem in einer schriftlichen Konzeption verbindlich fixiert. Somit kommt man dem langfristigen Ziel – der Geschlechterparität in Führungspositionen – einen Schritt näher.				
Kennzahlen				
Geschlechterparität		alle kommenden Führungskräftenachwuchsschulungen		
Zuständigkeit				
Bereich 4-1/Personal und Organisation				

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

Frauen in Führung		Führen in Teilzeit	Nr. 2.06									
Daten												
Funktionsstellen h.D./ g.D. <table><caption>Funktionsstellen h.D./ g.D.</caption><thead><tr><th>Gender</th><th>Anzahl</th><th>davon in TZ</th></tr></thead><tbody><tr><td>weiblich</td><td>29</td><td>6</td></tr><tr><td>männlich</td><td>74</td><td>3</td></tr></tbody></table>				Gender	Anzahl	davon in TZ	weiblich	29	6	männlich	74	3
Gender	Anzahl	davon in TZ										
weiblich	29	6										
männlich	74	3										
Beschreibung												
Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job-Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis. Die Wichtigkeit der Stelle wird oftmals immer noch mit einer deutlichen abendlichen Präsenzzeitkultur verbunden. Bereits mit der Ausschreibung von Führungsstellen liegt meist der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit vor, da eine organisatorische Lösung oftmals nicht gesehen wird. Auch die Vorteile – beispielsweise von zwei Führungskräften – werden nachrangig gegenüber den Anforderungen gesehen. Der hohe Anteil von Teilzeitkräften (22 % in Teilzeit, davon 93 % Frauen) muss sich auch in einem akzeptablen Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften widerspiegeln.												
FFP 2014-2016												
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 2.05, S. 29) Maßnahme des Zwischenberichtes des Frauenförderplans aus 02/2016 (vgl. S. 17-18)												
Maßnahme			Umsetzungsstand									
Der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit bei ausgeschriebenen Führungspositionen muss auf ein begründetes Minimum reduziert werden. Mit geeigneten Teilzeit-Bewerbungen können sodann gezielt Überlegungen zum Einsatz getroffen werden. Eine UAG zur Evaluation des Frauenförderplans hat unter Beteiligung des Bereiches 4-1 und des Personrates im Zwischenschritt 2016 daher Folgendes empfohlen: - Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen und dessen praktischer Umsetzung Vorstellbar wären auch unterstützende organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung der alleinigen Führung in Teilzeit (also ohne Jobsharing-Pendant), z. B. durch Einsetzen einer qualifizierten Assistenz.												
Ziel												
Nur durch ein Vorleben funktionierender Teilzeitmodelle in der Führung erhöht sich die Akzeptanz für diese Art der Beschäftigung. Deshalb soll der Fokus auf Förderung dieser Arbeitszeitmodelle liegen. Die Kultur der Anerkennung dahingehend muss sich positiv in Richtung Teilzeit entwickeln.												
Kennzahlen												
	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP 2014-2016</u>	<u>Ziel GLP 2017-2021</u>						
Quote TZ:	2,7% (3)	4,5% (5)	8,7% (9)	+6% (+6)	---	---						
BL:	0%	0%	0%	---	5%	5%						
Stv. BL:	6% (2)	3,7% (1)	7,1% (2)	+1,1% (+0)	---	10%						
FBL:	2 % (1)	6,8% (4)	14% (7)	+12% (+6)	10%	15%						
Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen und dessen praktischer Umsetzung, wie bereits durch die Unterarbeitsgruppe 2016 empfohlen und im Zwischenbericht dargelegt, dann auch Setzen von Zielkennzahlen.												
Zuständigkeit												
Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen												

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

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Sensibilisierung Familienfreundlichkeit	Nr. 3.01
Daten			
./.			
Beschreibung	Bei der grundsätzlichen Ausrichtung der Stadt Oberhausen als Arbeitgeberin sowie dem Umgang aller Mitarbeiter/innen untereinander, ist die Sensibilisierung im Hinblick auf Familienfreundlichkeit zu forcieren. Die Gleichstellungsstelle nimmt diesen Part auch immer mit in ihren Fortbildungsmodulen z. B. für neue Führungskräfte oder den Führungskräftenachwuchs auf und erkennt dahingehend einen hohen Informations- und Diskussionsbedarf.		
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 31, Nr. 3.01). Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.		
Maßnahme	<u>Empfehlung der Unterarbeitsgruppe:</u> Seminare für Führungskräfte im Hinblick auf die Gesprächsführung mit Mitarbeiter/innen, Reflexion eigener Einstellungen zu Vereinbarkeitsfragen, Aufnahme der Aspekte zur Familienfreundlichkeit in standardisierte Verfahren (z. B. Dienstvereinbarung Qualifizierung, Mitarbeiter/innengespräche).	Umsetzungsstand 	
Ziel	Der Aspekt Familienfreundlichkeit muss intensiv und transparent im Fokus aller Entwicklungen der Stadtverwaltung Oberhausen sowie in allen Köpfen der Mitarbeiter/innen stehen.		
Kennzahlen	Die genannten standardisierten Verfahren befinden sich alle in einem laufenden Prozess. Insofern kann hier kein abschließendes Ergebnis aufgeführt werden. Ein Seminar zum Thema "Sensibilisierung Familienfreundlichkeit" ist in Planung. Zudem ist ein gemeinsames Verständnis mit der Verwaltungsführung, dem Bereich 4-1 und den Beteiligungsgremien zu entwickeln, welche Facetten zur Familienfreundlichkeit der Arbeitgeberin Stadt Oberhausen zählen, um eine Gesamtkonzeption abzustimmen. Eine Umsetzung ist bis 2019 geplant.		
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle und allen Führungskräften		

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Erleichterung Wiedereinstieg		Nr. 3.02																																				
Daten																																								
<table border="1"> <tr> <th colspan="7">Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))</th> </tr> <tr> <th></th> <th>insg.</th> <th>bis zu 1 Jahr</th> <th>bis zu 2 Jahren</th> <th>bis zu 5 Jahren</th> <th>bis zu 10 Jahren</th> <th>über 10 Jahre</th> </tr> <tr> <td>Elternzeit</td> <td>47</td> <td>35</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Beurlaubung nach Elternzeit</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Beurlaubung sonstige Gründe</td> <td>21</td> <td>11</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>						Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))								insg.	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre	Elternzeit	47	35	8	4	0	0	Beurlaubung nach Elternzeit	5	1	2	1	1	0	Beurlaubung sonstige Gründe	21	11	2	3	3	2
Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))																																								
	insg.	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre																																		
Elternzeit	47	35	8	4	0	0																																		
Beurlaubung nach Elternzeit	5	1	2	1	1	0																																		
Beurlaubung sonstige Gründe	21	11	2	3	3	2																																		
Beschreibung		Die persönliche Bindung der Mitarbeiter/innen an die Stadt Oberhausen ist ein nicht zu unterschätzender Faktor der Personalmotivation. Besonders Mitarbeiter/innen, die sich vor einer Erwerbsunterbrechung oder vor einem geplanten Wiedereinstieg befinden, müssen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs und zur Sicherung individueller Unterstützung möglichst frühzeitig und intensiv eingebunden werden.																																						
FFP 2014-2016		Die Maßnahme lehnt an eine bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 an, weitet den Ansatz aber aus (vgl. S. 32, Nr. 3.02). Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016, siehe Einleitung).																																						
Maßnahme		<u>Empfehlung der Unterarbeitsgruppe:</u> Vervollständigung und Korrektur des Intranetauftrittes „Rund um das Thema Familie & Co.“ in den Kategorien - Was habe ich vor der familienbedingten Auszeit zu beachten? Informationen rund um das Thema Schwangerschaft, Beurlaubung, Elternzeit und Pflegebedürftigkeit mit rechtlichen Hinweisen und persönlichen Gesprächsangeboten, Hinweisen zu Fortbildungsveranstaltungen, Nutzung des Intranets, Hinweise zu Pflegeberatungsstelle, Pflegeinformationsdienst, jährlich stattfindende Fortbildung zum Thema - Folgende Informationen erleichtern meinen Wiedereinstieg: Informationen zum Thema Teilzeitarbeit, rechtliche Hinweise dazu, Fortbildung zum Thema Teilzeit in Kooperation mit 4-1/Personal- und Organisation, Informationen zum „in Kontakt bleiben“, Angebote des Ferienwerkes, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Hinweise auf Fortbildungen incl. Zeitgutschriften, Hinweise auf das „Forum für Beurlaubte“, Hinterlegung einer „Checkliste“ für den Wiedereinstieg." Der aktualisierte und korrigierte Intranetauftritt könnte beispielsweise im Rahmen der Projektarbeit von Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung konzipiert werden.		Umsetzungsstand 																																				
Ziel		Mit einer engen Bindung durch verlässliche Kommunikation und Strukturen können eine konkrete Berufswegeplanung und eine stärkere Planungssicherheit entwickelt werden. Der Wiedereinstieg wäre erleichtert und eine Hilfestellung bei Vereinbarkeitsfragen der Mitarbeiter/innen vorhanden. Mit der engeren Betreuung könnte die persönliche Bindung der Beschäftigten an die Arbeitgeberin gesteigert werden, so dass zum Beispiel auch die Angebote wie das Forum für Beurlaubte stärker nachgefragt wären (siehe Maßnahme 3.09). Überlegungen könnten auch zur Einführung einer 3-Phasen-Beratung angestellt werden mit strukturierten Gesprächen seitens der Personalverwaltung vor, während und nach der Beurlaubung.																																						
Kennzahlen		<table border="1"> <tr> <td>Überarbeitung des Intranet Auftritts Konzepterarbeitung Wiedereinstieg z. B. über Beratungen</td> <td>bis 2019</td> </tr> </table>				Überarbeitung des Intranet Auftritts Konzepterarbeitung Wiedereinstieg z. B. über Beratungen	bis 2019																																	
Überarbeitung des Intranet Auftritts Konzepterarbeitung Wiedereinstieg z. B. über Beratungen	bis 2019																																							
Zuständigkeit		Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Führungskräfte																																						

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Arbeitszeitmodelle / Teilzeitmodelle	Nr. 3.03
Daten			
./.			
Beschreibung			
Unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle sind derzeit bei der Stadtverwaltung möglich und das Angebot zur Teilzeitarbeit wird seit Jahren analog der tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen sowie entsprechend der Vorgaben des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts (§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit) vorgehalten. Essentiell hierbei ist die Unterstützungswirkung der jeweiligen Arbeitszeit für Mitarbeiter/innen bei allen Formen von Vereinbarkeitsfragen von Beruf und Familie.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 33, Nr. 3.03).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Entwicklung sowie Weiterentwicklung bestehender Modelle zur Sicherung der Flexibilität der Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter/innen sowie zielführende Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen in Abgleich mit den beruflichen Erfordernissen.			
Ziel			
Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die möglichst weitgehende Sicherstellung der Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen zur familienorientierten Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter/innen sowie Prüfung der Umsetzbarkeit und Effizienz der Angebote incl. Beratungsleistung über Vor- und Nachteile.			
Kennzahlen			
Flexibles Angebotsspektrum ist zu prüfen, ggf. weiterzuentwickeln und fortlaufend sicherzustellen.			
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Bestandsaufnahme Teilzeit/ Verminderung Berufsunterbrechung und Teilzeitdauer		Nr. 3.04 Nr. 3.05																			
Daten																							
Teilzeitbeschäftigung (01.05.2017) <table><thead><tr><th>Dienststellung</th><th>männlich</th><th>weiblich</th></tr></thead><tbody><tr><td>höherer Dienst</td><td>20%</td><td>80%</td></tr><tr><td>gehobener Dienst</td><td>14%</td><td>86%</td></tr><tr><td>mittlerer Dienst</td><td>2%</td><td>98%</td></tr></tbody></table>			Dienststellung	männlich	weiblich	höherer Dienst	20%	80%	gehobener Dienst	14%	86%	mittlerer Dienst	2%	98%	Beschäftigte in Teilzeit (bis zu 35 Std./Woche) <table><thead><tr><th>Gender</th><th>Anteil</th></tr></thead><tbody><tr><td>weiblich</td><td>93%</td></tr><tr><td>männlich</td><td>7%</td></tr></tbody></table>			Gender	Anteil	weiblich	93%	männlich	7%
Dienststellung	männlich	weiblich																					
höherer Dienst	20%	80%																					
gehobener Dienst	14%	86%																					
mittlerer Dienst	2%	98%																					
Gender	Anteil																						
weiblich	93%																						
männlich	7%																						
Dauer Teilzeit																							
	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 8 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre																	
weiblich	43	54	117	59	61	244																	
männlich	7	2	11	0	0	14																	
Beschreibung																							
Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.289 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 22,1 % (471 Beschäftigte) hoch. Um langfristig ein bedarfsorientiertes Entwicklungskonzept und mögliche Handlungsoptionen forcieren zu können und herauszuarbeiten, muss zunächst ein aktuelles Bild über Teilzeit – vom Grad der Teilzeit incl. Dauer und Verlauf, grundsätzliche Bedarfe und Problemfelder – sowie dessen Wert bei der Stadt Oberhausen entwickelt werden. Aus dem o. g. Ausschnitt wird erkennbar, dass ein Großteil der Teilzeittätigen über 10 Jahre mit einer Stundenreduzierung beschäftigt sind. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sollte eine langfristige eigenständige Einkommenssicherung und Alterssicherung der Beschäftigten im Fokus stehen und die MitarbeiterInnen über die Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung ausreichend informiert werden.																							
FFP 2014-2016																							
Maßnahmen des Frauenförderplans 2011-2013 (vgl. S. 33 und S. 34, Nr. 3.04 und 3.05). Die Maßnahmen wurden thematisch zusammengefasst. Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.																							
Maßnahme					Umsetzungsstand																		
Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit bzw. Änderung bei Vollzeitbeschäftigung bzw. Stunden-erhöhungen, Arbeitsrecht, Familienpflegezeiten, Wiedereinstieg in den Beruf gestalten, Auseinandersetzung mit dem Thema "Wie schaffe ich den Spagat zwischen Beruf und Familie" zwischen dem Bereich 4-1/Personal und Organisation und der Gleichstellungsstelle. Erstmalig wurde diese Veranstaltung 2017 aufgelegt. Berücksichtigung fanden dabei auch die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Teilnahmequote lag bei 15 Beschäftigten.																							
Ziel																							
Regelmäßige Reflexion aller Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigungen ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle, um ihren persönlichen Bedarf individuell anpassen zu können und – z. B. nach einer längeren Teilzeitphase – auch optional die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung in ihre Berufsplanungen mit einbinden. Dies ist von Seiten des Arbeitgebers aus Sicht der Gleichstellungsstelle hinsichtlich einer langfristigen, eigenständigen Einkommenssicherung der einzelnen Personen zu ermöglichen. Derzeit ist es oftmals leichter, eine Stundenreduzierung für eine Stelle zu erreichen, als diese im Nachhinein zu erhöhen. Daher prüft der Bereich 4-1/Personal und Organisation mit der jeweiligen Fachverwaltung bei Vakanzen bereits im Vorfeld, ob diese durch eine Teilzeitaufstockung gedeckt werden kann.																							
Kennzahlen																							
Erhebung der Teilnahmequote an Informationsveranstaltungen, darauf basierend: weitergehende Maßnahmenplanung Reduzierung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung über 10 Jahre jetzt mit über 50 % am Anteil der Teilzeitbeschäftigten, Ziel: Reduzierung des Anteils auf 40 %																							
Zuständigkeit																							
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle																							

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Alternierende Teleheimarbeit	Nr. 3.06																																			
Daten Pilotprojekt Alternierende Teleheimarbeit <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <th></th> <th>Anzahl Bewerbungen</th> <th>Berücksichtigt für Pilotphase</th> <th style="text-align: center;"></th> <th style="text-align: center;"></th> </tr> <tr> <td>nach Dezernaten</td> <td>22</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Dez.0</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Dez.1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Dez.2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Dez.3</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Dez.4</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>1</td> </tr> </table> Nach Abschluss der Dienstvereinbarung und Festlegung der Kriterien für die Gefährdungsbeurteilung in 11/2017 sind mit Stand 01/2018 insgesamt 30 Anträge (20 Frauen/10 Männer) eingegangen.				Anzahl Bewerbungen	Berücksichtigt für Pilotphase			nach Dezernaten	22	14	10	4	Dez.0	5	3	2	1	Dez.1	2	1	1	0	Dez.2	2	1	1	0	Dez.3	6	2	0	2	Dez.4	7	7	6	1
	Anzahl Bewerbungen	Berücksichtigt für Pilotphase																																			
nach Dezernaten	22	14	10	4																																	
Dez.0	5	3	2	1																																	
Dez.1	2	1	1	0																																	
Dez.2	2	1	1	0																																	
Dez.3	6	2	0	2																																	
Dez.4	7	7	6	1																																	
Beschreibung Die Einführung alternierender Teleheimarbeit (zunächst im Rahmen eines Pilotprojektes) untermauert die Handlungsnotwendigkeit im Hinblick auf Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter/innen der Verwaltung sowie dynamischer Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten.																																					
FFP 2014-2016 Bestehende Maßnahme aus dem laufenden Frauenförderplan 2014-2016 (vgl. S. 37, Nr. 3.06).																																					
Maßnahme Start der Pilotphase mit 14 Mitarbeitern/innen der Verwaltung im Jahr 2014. Anschließend erfolgte eine Evaluation mit der Zielsetzung der Umsetzung der alternierenden Teleheimarbeit für die Gesamtverwaltung. Ausschreibung und Ausrollen des Arbeitszeitmodells Teleheimarbeit im Sommer 2017 nach Abschluss der Dienstvereinbarung und Festlegung der Kriterien zur Gefährdungsbeurteilung.		Umsetzungsstand																																			
Ziel Die Etablierung alternierender Teleheimarbeit als ein Baustein alternativer Arbeitsmodelle für alle Mitarbeiter/-innen der Verwaltung der Stadt Oberhausen ist erfolgt. Die Dienstvereinbarung zur Alternierenden Teleheimarbeit wurde nach langem Diskussionsprozess unterschrieben und ist seit dem 23.05.2017 in Kraft. Nunmehr gilt es, dieses Arbeitszeitmodell zu etablieren.																																					
Kennzahlen <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Pilotphase (14 Mitarbeiter/innen)</td> <td>seit 2014</td> </tr> <tr> <td>Etablierung als Standardmaßnahme</td> <td>ab Mitte 2017 erfolgt</td> </tr> <tr> <td>Evaluation der Teleheimarbeit</td> <td>Ende 2019</td> </tr> </table>			Pilotphase (14 Mitarbeiter/innen)	seit 2014	Etablierung als Standardmaßnahme	ab Mitte 2017 erfolgt	Evaluation der Teleheimarbeit	Ende 2019																													
Pilotphase (14 Mitarbeiter/innen)	seit 2014																																				
Etablierung als Standardmaßnahme	ab Mitte 2017 erfolgt																																				
Evaluation der Teleheimarbeit	Ende 2019																																				
Zuständigkeit Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Bereichsleitungen.																																					

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Fortbildung in Teilzeit	Nr. 3.07
Daten			
2014: Fortbildungen insgesamt: 121, davon in Teilzeit angeboten: 20 IT-Schulungen: 64 2015: Fortbildungen insgesamt: 118, davon in Teilzeit angeboten: 9 IT-Schulungen: 55 2016: Fortbildungen insgesamt: 126, davon in Teilzeit angeboten: 13 IT-Schulungen: 44			
Beschreibung			
Mitarbeitern/innen in Teilzeitbeschäftigungen muss die Chance eingeräumt werden, individuelle Weiterbildungsoptionen über die Angebotspalette des Fachbereichs 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung im Rahmen ihrer reduzierten Arbeitszeit zu nutzen.			
FFP 2014-2016			
Bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 38, Nr. 3.07).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Regelmäßiges Hinterfragen der Möglichkeit, die klassischen Ganztagesseminare auch in alternativen Zeitmodellen anzubieten und somit konkrete Etablierung von zeitflexiblen Fortbildungsangeboten.			
Ziel			
Sicherstellung eines ausreichenden Fortbildungsangebotes für Mitarbeiter/innen in alternativen Arbeitszeitmodellen.			
Kennzahlen			
Regelmäßige Überprüfung des Fortbildungsangebotes		fortlaufend	
Stand Anteil Teilzeitfortbildungen an Fortbildungen gesamt 10 %, Ausbau auf 15 %			
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Fortbildung während Beurlaubung		Nr. 3.08																																				
Daten																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))</th> </tr> <tr> <th></th> <th>insg.</th> <th>bis zu 1 Jahr</th> <th>bis zu 2 Jahren</th> <th>bis zu 5 Jahren</th> <th>bis zu 10 Jahren</th> <th>über 10 Jahre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Elternzeit</td> <td>47</td> <td>35</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Beurlaubung nach Elternzeit</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Beurlaubung sonstige Gründe</td> <td>21</td> <td>11</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>						Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))								insg.	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre	Elternzeit	47	35	8	4	0	0	Beurlaubung nach Elternzeit	5	1	2	1	1	0	Beurlaubung sonstige Gründe	21	11	2	3	3	2
Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))																																								
	insg.	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre																																		
Elternzeit	47	35	8	4	0	0																																		
Beurlaubung nach Elternzeit	5	1	2	1	1	0																																		
Beurlaubung sonstige Gründe	21	11	2	3	3	2																																		
Beschreibung																																								
Das Nutzen der grundsätzlichen Möglichkeit, auch während einer Beurlaubung an dem Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Oberhausen teilzunehmen und somit individuelle Weiterbildungsoptionen nutzen zu können, ist zu forcieren.																																								
FFP 2014-2016																																								
Bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 39, Nr. 3.08). Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.																																								
Maßnahme					Umsetzungsstand																																			
Im Rahmen eines stetigen Fortbildungsprozesses aller Mitarbeiter/innen der Verwaltung ist es erforderlich, auch den beurlaubten Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu bieten, während ihrer Beurlaubungen an dem gesamten Fortbildungsportfolio der Stadtverwaltung partizipieren zu können. Eine entsprechende Zeitgutschrift auf das Zeitkonto der jeweiligen Mitarbeiter/innen muss erfolgen, soweit die Qualifizierung im direkten Zusammenhang mit der absehbaren Wiederaufnahme des Dienstes steht. Die Mitarbeiter/innen müssen aktiv über diese Möglichkeit informiert werden. Dies kann beispielsweise über einen schriftlichen Informationsweg des Bereiches 4-1/Personal und Organisation vor Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgen (siehe auch Kombination mit der Maßnahme 3.02).																																								
Ziel																																								
Ziel ist es, trotz Beurlaubung und familienbedingter Auszeit das Fortbildungsangebot der Stadt Oberhausen nutzen zu können, damit Weiterbildungslücken aufgefangen und die Arbeit qualifiziert wieder aufgenommen werden kann. Ein Anspruch darauf besteht jetzt schon, die Inanspruchnahme muss jedoch attraktiver werden und stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit (über das Intranet bzw. eine persönliche Kontaktaufnahme) rücken. Der Anreiz könnte darin bestehen, dass Fortbildungszeiten dem Zeitkonto ab sofort gut geschrieben werden könnten, um die allgemeine Gleichbehandlung von beurlaubten und aktiv tätig Beschäftigten zu sichern.																																								
Kennzahlen																																								
Die Sicherstellung der Zeitgutschriften unter den o. g. Voraussetzungen ist bereits jetzt möglich. Die Nachfrage hieran ist allerdings in der Vergangenheit sehr gering gewesen. Valide Zahlen sind nicht verfügbar, müssten zukünftig erhoben und überprüft werden.																																								
Zuständigkeit																																								
Bereich 4-1/Personal und Organisation																																								

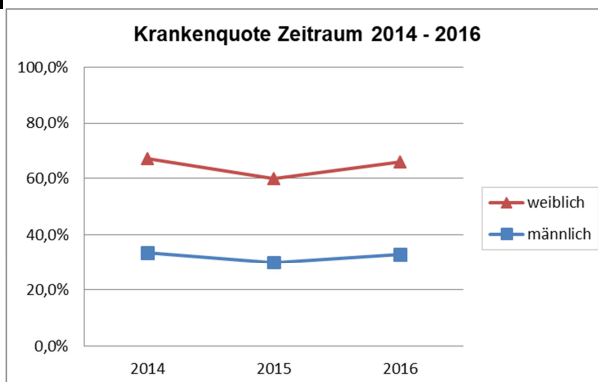
Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Forum für Beurlaubte	Nr. 3.09				
Daten	Teilnehmerinnen "Forum für Beurlaubte" 2011: 11 Teilnehmerinnen; eingeladen 75; Teilnahmequote = 15% 2013: 6 Teilnehmerinnen; eingeladen 47; Teilnahmequote = 13% 2015: kein Angebot 2017: 4 Teilnehmerinnen; eingeladen 42; Teilnahmequote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

Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Vereinbarkeit Beruf und Pflege	Nr. 3.10
Daten			
Teilnahmequote an den Informationsveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“: 2015: 12 Teilnehmerinnen 2016: 18 Teilnehmerinnen, 2 Teilnehmer 2017: 11 Teilnehmerinnen			
Beschreibung			
Bislang stand im Rahmen der Vereinbarkeitsfrage meist die Kinderbetreuung im Fokus. Der schnell voranschreitende demografische Wandel bedeutet aber auch, dass die Zahl pflegebedürftiger Angehöriger in den nächsten Jahren rapide ansteigen wird und somit muss auch diese Thematik in aktive Gleichstellungsarbeit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung etabliert werden.			
FFP 2014-2016			
Spezifische Weiterentwicklung der Maßnahme „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 41, Nr. 3.10) sowie in Anlehnung an den Block „Arbeitszeitmodelle“ (vgl. S. 21-23). Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Ein erster Schritt war die engere Anbindung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Dezernate der Stadtverwaltung an dieses Thema (APG). Als Netzwerkerinnen innerhalb der Dezernate wurden die APG mit einem „Handwerkskoffer“ zu Pflegefragen ausgestattet und konnten somit als „Ersthelferinnen“ bei Anfragen kurzfristig informieren und direkt an geeignete Beratungsstellen (beispielsweise Pflegeberatungsstelle der Stadt und dazu gehöriges Onlineportal) vermitteln. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss noch intensiver in den Fokus der Verwaltung und deren Mitarbeiter/innen dringen. Stärkung aller bisherigen Arbeitszeitmodelle, besonders im Hinblick auf teils schnell eintretende Pflegeanforderungen. Entwicklung einer Infoveranstaltung zu Arbeitsmodellen bei der Stadtverwaltung (s. auch Maßnahme 3.02 "Rund um das Thema Familie & Co."). Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen mit der Pflegeberatungsstelle zu rechtlichen Grundlagen und Weitervermittlungen.			
Ziel			
Breitgefächerte Informationen und Hilfestellung über geltende Rahmenbedingungen sowie das Wissen über Unterstützungsangebote örtlicher Institutionen, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege intensiver in den Fokus der Verwaltung und deren MitarbeiterInnen zu bringen. Zusätzlich muss eine Stärkung aller derzeit innerhalb der Stadtverwaltung etablierten Möglichkeiten unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Jobsharing, Teleheimarbeit etc.) zur Wahrnehmung der Familienaufgaben auch im Hinblick auf die teils schnell eintretende Pflegeanforderung unter Beachtung der dienstlichen Belange forciert werden.			
Kennzahlen			
Einführung der Handwerkskoffer	→	Ende 2014 erledigt	
Forcierung des Wissenstransfers an die Personalsachbearbeitungen	→	Wissenstransfer ist gewährleistet	
Etablierung eines jährlichen Seminars "Vereinbarkeit Beruf und Pflege" in Kooperation mit der Pflegeberatungsstelle für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung	→	jährlich ab 2015	
Überarbeitung der Inhalte im Intranet	→	wird durch den Bereich 4-1 aktualisiert	
Stärkung der Arbeitszeitmodelle	→	laufender Prozess	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.			

Vereinbarkeit von Familie und Beruf		Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fokus Väter	Nr. 3.11 -neu-
Daten			
./.			
Beschreibung			
Die heutige Rolle der Familienväter hat sich zu früheren Generationen erheblich gewandelt. Schon längst sind Väter nicht mehr in der reinen „Versorgerrolle“ verankert und übernehmen auch Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit ist das Ziel, das viele Familien anstreben und auch leben wollen. Ob das gelingen kann, hängt im erheblichen Maße von den Rahmenbedingungen und den Möglichkeiten ab, die das Berufs- und Familienumfeld bietet. Familie ist heutzutage vielfältig und herausfordernd. Die Zahl der Kinder, die außerhalb der Ehe geboren werden, steigt, Patchwork-Familien sind schon lange nicht mehr neu, klassische „Ernährer-Modelle“ haben ausgedient und Familien sind um partnerschaftliche Rollenverteilungen bemüht. Grundsätzlich sind konkrete frauenfördernde Projekte auch für Mitarbeiter im Rahmen eines aktiven Personalentwicklungskonzeptes denkbar. Die Vereinbarkeitsangebote bzw. -forderungen beziehen sich zum großen Teil auch schon jetzt auf Männer, werden aber noch nicht in dieser Form nachgefragt (z. B. Forum für Beurlaubte). Es geht nicht nur um eine Änderung des Bewusstseins für mehr Verantwortungsbereitschaft und einer paritätischen Rollenverteilung von Vätern in den Köpfen der Männer, sondern auch um die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen, Vorgesetzten und Kollegen/innen. Eine aktive Vaterschaft und eine Stärkung der Vater/Kind Beziehung ermöglicht nicht nur eine engere Bindung zu den Kindern, sondern bewirkt auch aktiv die Unterstützung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit und sorgt damit auch für bessere Berufschancen für Frauen.			
GLP 2017ff			
Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017ff			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Gezielte Ansprache von Männern, z. B. durch transparente Informations- und Kommunikationspolitik, wie Informationen zu Elterngeld, Elternzeit im Intranet, Infopaket an Väter bei Eingang einer Geburtsanzeige, Best Practice Beispiele zum Thema Väter in der MEMO (läuft seit 2017), Stammtisch für Elternzeitler/innen, „Heute geh‘ ich mit“-Tage. Sichtbarkeit und Akzeptanz, von Sichtbarmachen von Vätern als Vorbilder erhöhen. Belange von Vätern durch Mitarbeiterbefragung oder Väterforen berücksichtigen. Sensibilisierung und Gewinnung von Führungskräften für väter-orientierte Maßnahmen als Chance und Nutzen (vgl. Maßnahme 3.01). Spezifische Maßnahmen sollen für Mitarbeitende konzipiert und konkret angeboten werden (z. B. Seminare, Karriereplanung), um zu einer partnerschaftlichen Ausgestaltung der Möglichkeiten innerhalb der Verwaltung zu kommen.			
Ziel	Weiterentwicklung der Angebotsvielfalt der geschlechtsspezifischen Maßnahmen für Mitarbeiter der Verwaltung.		
Kennzahlen			
Seminar Vereinbarkeit für Väter		2018	
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal und Organisation , Gleichstellungsstelle			

Fairer Umgang		Leitbild	Nr. 4.01
Daten			
./.			
Beschreibung	Das Leitbild der Mitarbeiter/innen der Stadt Oberhausen bietet einen Handlungsrahmen sowie ein Selbstverständnis eines respektvollen Umgangs untereinander und Erscheinungsbildes gegenüber der Öffentlichkeit.		
FFP 2011-2013	Maßnahme des Frauenförderplans 2011-2013 (vgl. S. 34-35, Nr. 4.01).		
Maßnahme	Intensive Bekanntmachung des Leitbildes bei allen Mitarbeitern/innen über z. B. Seminarangebote, Schulungen für Führungskräfte/Führungskräftenachwuchs und Personalauswahlgespräche zur Etablierung eines Identifikationscharakters bei allen Mitarbeitern/innen. Aufgrund stetiger gesellschaftlicher Entwicklungen und einer vielfältig ausgeprägten Gesellschaftsstruktur ist es zudem erforderlich, das aktuelle Leitbild auf Aktualität zu überprüfen und fehlende inhaltliche Aspekte zu ergänzen. Dieses ist bei Bedarf fortlaufend im Anpassungsprozess. .	Umsetzungsstand 	
Ziel	Schaffung und Verinnerlichung des Bildes einer sozialen, familienfreundlichen und solidarischen Stadtverwaltung Oberhausen mit dem Schwerpunkt, die Chancengleichheit für alle Mitarbeiter/innen / Bürgerinnen und Bürger nachhaltig zu fördern, um eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen zu ermöglichen und die Unterschiedlichkeit und Vielfalt der Mitarbeiter/innen sowie der Bürgerinnen und Bürger als Bereicherung und als wertvolle Ressource wahrzunehmen und zu nutzen.		
Kennzahlen	Überarbeitung des Leitbildes, ursprünglich 2015 als Kennzahl2019		
Zuständigkeit	Verwaltungsführung, Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit dem Büro für Chancengleichheit		

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

Daten

Beschreibung

Mit der strategischen, konzeptionellen Zusammenführung der Erkenntnisse der verschiedenen Professionen zu einem ganzheitlichen Ansatz, der die Gesundheit der Belegschaft auf allen Organisationsebenen achtet und fördert, könnten Gesundheitsrisiken und -belastungen der Mitarbeitenden reduziert werden.

Aufgrund geschlechtsspezifischer Merkmale gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Gesundheitsbefindens und -bewusstseins, ihrer Krankheitsbewältigung, ihrer Krankheitssymptome sowie ihres Gesundheitszustandes. Auch die Risikogefährdung für spezifische Krankheitsbilder ist bei beiden Geschlechtern unterschiedlich.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (Nr. 4.04)

Maßnahme

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

Gesundheits-/Stressbewältigungsseminare 2017

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

Umsetzungsstand

Ziel

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

Kennzahlen

Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung

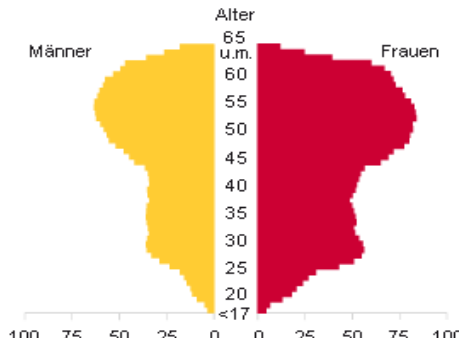
bis 2020

Fortführung geschlechtsspezifischer Angebote und Präventionsmaßnahmen

mindestens 5 Angebote pro Jahr

Zuständigkeit

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

Fairer Umgang		Altersgerechtes Arbeiten		Nr. 4.04 -neu-	
Daten		Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2016 ohne Soldaten und Bundeseisenbahnvermögen, in Tsd.  © Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017			
Beschreibung		Angesichts der prognostizierten Veränderungen in Umfang und Struktur der Bevölkerung, sowie der Anhebung des Renteneintrittalters, werden auch innerhalb der Verwaltung erhebliche personalpolitische Folgen erwartet. Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftszweigen und die Pensionierungswellen werden in den nächsten Jahren weiter steigen. Dies stellt die Personalverwaltung vor Herausforderungen in Bezug auf Konzepte zur Sicherung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft. Die Arbeit von erkrankten und ausgeschiedenen MitarbeiterInnen muss neu verteilt werden, Wissen darf dabei nicht verloren gehen. Die Berücksichtigung von Bedarfen der jeweiligen Altersgruppen ist nötig, um die Gesundheit und Motivation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Eine gesunde Mitarbeiterschaft ist der Schlüssel zur erfolgreichen Meisterung der vielen Restrukturierungsprozesse und gegenwärtigen sowie zukünftigen Herausforderungen.			
GLP2017ff		Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017 ff			
Maßnahme		Die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen einer alternden Belegschaft birgt große Potenziale für alle Altersgruppen und schafft eine Unternehmenskultur, die „alt werden“ im System ermöglicht und unterstützend begleitet: Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen fördern gegenseitige Unterstützung und Wissensweitergabe. Das Übertragen des Wissens auf nachkommende Generation im Sinne eines Wissensmanagements ist notwendig, um Wissens- und Kompetenzlücken entgegenzuwirken. Aufbau einer Lernkultur, welche die Lernbedingungen älterer Mitarbeiter/innen berücksichtigt, ist hilfreich, um Flexibilität, Fachlichkeit und soziale Kompetenzen in Bezug auf veränderte Arbeitsanforderungen an die Mitarbeitenden sicherzustellen. Durch begleitende Angebote, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte sowie die Prüfung alternativer Modelle wie Altersteilzeit, kann die Aufrechterhaltung der Gesundheit und damit der Erwerbsfähigkeit gefördert werden. Abwechslungsreiche und anspruchsvolle Arbeitsgestaltung, welche die individuelle Belastbarkeit der Mitarbeitenden berücksichtigt, erhält die Motivation der älteren Bediensteten.		Umsetzungsstand	
					
Ziel		Erstellen einer Konzeption zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten/Maßnahmen			
Kennzahlen		./.			
Zuständigkeit		Bereich 4-1/Personal und Organisation			

Fairer Umgang		Gewaltfreie Stadt Oberhausen	Nr. 4.05
Daten			
<u>Antigewaltseminare</u> 2015: 0 Angebote 2016: 1 Angebot Ärgermanagement 1 Angebot Konfliktbewältigung und Deeskalation 2 Angebote Umgang mit schwierigen Jugendlichen für KOD-Mitarbeiter/innen 2017: 1 Angebot Ärgermanagement (15 TN, 10 w, 5 m) 2 Angebote Deeskalation und Umgang mit Aggressionen (33 TN, 25 w, 8 m) 2 Angebote Eigensicherung im Einsatz für KOD-Mitarbeiter/innen 2018: Maßnahme „Einsatz- und Selbstverteidigungstechniken“ für KOD-Mitarbeiter/innen in Vorbereitung			
Beschreibung			
Sowohl der gewaltfreie Umgang der Mitarbeiter/innen untereinander, als auch der Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern ist im Hinblick auf die Selbstverpflichtung durch das Leitbild der Stadt Oberhausen sicherzustellen und zu schützen. Zudem ist der Blick für das gegenseitige Aufpassen beispielsweise durch Symptome der Häuslichen Gewalt zu schärfen.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 siehe Seite 47, Nr. 4.06. Die Maßnahme ist ebenfalls Bestandteil der Evaluation des Frauenförderplans (FFP 2014-2016) siehe Einleitung.			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Neben den o. a. Seminarangeboten wurden in 2017 in öffentlichen Gebäuden, auf Damentoiletten, flächendeckend Aushänge der Telefonnummer des Hilfetelefons hinterlegt. Die Erweiterung der Maßnahmen um die Erstellung eines „Sicherheitskonzeptes“ abgestimmt auf die Bedürfnisse und Anforderungen der einzelnen Bereiche der Stadtverwaltung ist erforderlich. Dazu liegt auch ein Antrag der Frauenversammlung aus 2016 vor. Die Ausarbeitung des Konzeptes muss dauerhaft ausgelegt werden, da das Konzept auch die Prüfung auf Nachhaltigkeit umfasst. Ein Kontrollmechanismus und dauerhafte Nachprüfungen sind erforderlich. Die Pflichtenübertragung und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sind zwei wichtige Bausteine des Konzeptes (siehe auch Maßnahme 4.04).			
Ziel			
Aktive Gewaltprävention für alle Mitarbeiter/innen der Verwaltung.			
Kennzahlen			
Durchführung erforderlicher Seminare/Coachings		2015/2016/2017 und fortlaufend	
Erstellung eines Sicherheitskonzeptes für die Stadtverwaltung		2019	
Zuständigkeit			
Seminarangebote und Erstellung eines Sicherheitskonzeptes: Bereich 4-1/Personal und Organisation Sensibilisierung Häusliche Gewalt: Gleichstellungsstelle			

Fairer Umgang		Geschlechtergerechte Sprache	Nr. 4.06
Daten			
./.			
Beschreibung	Um die Gleichstellung der Geschlechter sichtbar zu machen und sicherzustellen, ist es erforderlich, sowohl im Vokabular als auch in der Orthographie aller schriftlichen Grundlagen geschlechtergerechte Sprache zu nutzen.		
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. S. 48, Nr. 4.07).		
Maßnahme	Tägliche Umsetzung geschlechtsneutraler Sprache in allen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung Oberhausen.	Umsetzungsstand	
			
Ziel	Sicherstellung geschlechtsneutraler Sprache bei allen schriftlichen Publikationen und Aussagen der Verwaltung.		
Kennzahlen			
Sicherstellung geschlechtsneutraler Sprache		fortlaufend	
Zuständigkeit	Gesamtverwaltung mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle		

Externe Frauenförderung				Geschlechtergerechtigkeit in Gremien				Nr. 5.01																											
Daten																																			
Besetzung der Gremien in Städt. Gesellschaften <table><tr><th rowspan="2">MA gesamt</th><th colspan="4">Management Gremium</th><th colspan="4">Aufsichtsgremium</th></tr><tr><th>insg.</th><th>Männer</th><th>Frauen</th><th>Frauen in %</th><th>insg.</th><th>Männer</th><th>Frauen</th><th>Frauen in %</th></tr><tr><td>3251</td><td>21</td><td>19</td><td>2</td><td>9,52%</td><td>253</td><td>174</td><td>79</td><td>31,23%</td></tr></table> Besetzung der Managementgremien männlich 90,5 % weiblich 9,5% Besetzung der Aufsichtsgremien männlich 68,8 % weiblich 31,2%										MA gesamt	Management Gremium				Aufsichtsgremium				insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	3251	21	19	2	9,52%	253	174	79	31,23%
MA gesamt	Management Gremium				Aufsichtsgremium																														
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %																											
3251	21	19	2	9,52%	253	174	79	31,23%																											
Beschreibung		Die geschlechtergerechte Besetzung von städtischen Gremien ist derzeit noch nicht vorhanden. Frauen sind in vielen Gremien unterrepräsentiert. Mit Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes wurde nun §12 neu gefasst. Es gilt, dass in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein müssen. Wesentliche Gremien sind: Aufsichts- und Verwaltungsräte und vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung (z. B. regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien). Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften. Dies gilt es in der Praxis umzusetzen.																																	
FFP 2014-2016		Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 5.01, S. 49).																																	
Maßnahme		Bei der Zusammensetzung von Gremien muss das Besetzungsmerkmal „Geschlechtergerechtigkeit“ beachtet werden. Dies gilt sowohl für Gremien innerhalb der Verwaltung, wie zum Beispiel Arbeitskreise und Projektgruppen, aber auch insbesondere für externe Gremien in Beteiligungen und politische Gremien. <u>Anfrage seitens der Gleichstellungsstelle an den Bereich 9-5/Beteiligungen:</u> Der Hauptausschuss hat im März 2016 auf Gesprächsbasis des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ den Auftrag erteilt, die Darstellung der Frauenanteile in den städtischen Gesellschaften mit mehrheitlichen Anteilen der Stadt aufzubereiten. Wie entwickeln sich zukünftig die Zahlen der Frauenanteile? Werden die Zielquoten erfüllt? <u>Antwort:</u> Hinsichtlich der Besetzung der Organe von städtischen Beteiligungsgesellschaften mit Frauen und Männern verweise ich auf die aktualisierte Zusammenstellung, die der Bereich 9/5 der Gleichstellungsstelle bereits übermittelt hat (diese ist als Anlage dem Gleichstellungsplan beigelegt). Im Zeitraum seit der Berichterstattung über Frauenanteile in den Gesellschaften im Gleichstellungsausschuss (16.06.2016) und im Hauptausschuss (27.06.2016) – Drucksache M/16/1715/01 – hat sich nach der Verschmelzung der TMO auf die WFO, die aktuell unter OWT firmiert, ein neuer Aufsichtsrat gebildet, dem fünf Frauen angehören (38,5 %). Des Weiteren waren Neubesetzungen des Aufsichtsrates der PBO (3 weibliche Mitglieder entspricht 25 %) und der OGM (4 weibliche Mitglieder entsprechen 26,6 %) notwendig geworden. Nach § 113 Abs. 2 GO liegt das Recht zur Entsendung bzw. zum Vorschlagsrecht von Aufsichtsratsmitgliedern an die Gesellschafterversammlung beim Rat der Stadt, der somit im Rahmen dieser Entscheidungen den Anteil von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern festlegt.						Umsetzungsstand																											
Ziel		Paritätische Besetzung von Gremien aller Art und gemeinschaftlicher Wille zur Umsetzung zur Grundlagenbildung eines gleichberechtigten Miteinanders.																																	
Kennzahlen		Fortlaufende Steigerung des Frauenanteils in Gremien																																	
Zuständigkeit		Verwaltungsführung, Politik, Bereich 9-5/Beteiligungen																																	

Externe Frauenförderung		LGG in Gesellschaftsverträgen	Nr. 5.02
Daten			
Siehe Grafik zu 5.01			
Beschreibung			
Die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NW ist für städtische Beteiligungsgesellschaften eine Kann-Bestimmung. Die Festschreibung zur Einhaltung der Bestimmungen des LGG kann jedoch im Gesellschaftsvertrag erfolgen. Die städtischen Beteiligungsgesellschaften sind sehr unterschiedlich in der Übernahme des LGG in den Gesellschaftsverträgen sowie der Besetzung von Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt. Eine konkrete aktualisierte Darstellung kann der Anlage des Gleichstellungsplans entnommen werden.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 5.02, S. 50).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Auf Initiative der Gesellschafterin Stadt Oberhausen sind bei nächster Gelegenheit bei relevanten Beteiligungen Änderungen der Gesellschaftsverträge zur Anwendung des LGG anzustreben. Ist die LGG-Bindung für kleinere Gesellschaften gelungen, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen, könnte die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in diese Dienstleistung eintreten. Zur Gesellschaftsbindung muss sodann aber eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen aus dem Unternehmen analog zu den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten der Stadt benannt werden. <u>Anfrage seitens der Gleichstellungsstelle an den Bereich 9-5/Beteiligungen:</u> Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes verbunden mit entsprechenden Vorgaben soll bei allen relevanten Beteiligungsgesellschaften im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben sein. Wie ist hierzu der Sachstand? Wie ist der Stand zum Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen? <u>Antwort:</u> Unter Bezug auf die in der Drucksache M/16/1715/01 aufgeführten 16 Gesellschaften und die zuvor genannte Aufstellung ist festzuhalten, dass bei der OGM, OWT, StOAG und WBO das LGG ausdrücklich als Gesetz aufgeführt wird, das die Geschäftsführung im Rahmen der Führung der Geschäfte der Gesellschaft zu beachten hat. Für die Sparkasse ist klarzustellen, nach § 2 Abs. 2 LGG die Vorschriften des LGG für die Erstellung eines Frauenförderplanes, die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten sowie die paritätische Besetzung von Gremien wie dem Verwaltungsrat anzuwenden sind. Die Unternehmen PBO, ENO, IKF, BFO, Gasometer GmbH und LAH haben keine Gleichstellungsbeauftragte und wären auch bei Anwendung des LGG nicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet, weil die Anzahl von 20 Beschäftigten nicht erreicht wird. Bei der WBO wird die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalabteilung wahrgenommen. Somit verbleiben nur die EVO, an der die Stadt nur mittelbar mit 50 % beteiligt ist und die OWT, die gerade durch Verschmelzung neu strukturiert wurde, die über keine Gleichstellungsbeauftragte verfügen und über die erforderliche Beschäftigtenzahl verfügen.			
Ziel			
Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes verbunden mit den entsprechenden Vorgaben muss implementiert und intensiviert werden. Gleichwohl gilt es, den Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten oder Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zu forcieren.			
Kennzahlen			
Festschreibung LGG in Gesellschaftsverträgen bei nächster Gelegenheit			bis 2021
Einsetzen von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen			bis 2021
Zuständigkeit			
Bereich 9-5/Beteiligungen, städtische Beteiligungsgesellschaften			

Externe Frauenförderung		Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte	Nr. 5.03
Daten			
./.			
Beschreibung			
Bei städtischen Gesellschaften und weiteren Institutionen sind Frauenbeauftragte tätig. Deren Kompetenzen sind zu bündeln.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (vgl. Nr. 5.03, S. 51).			
Maßnahme			Umsetzungsstand
Die betrieblichen Frauenbeauftragten haben sich durch Organisation der Gleichstellungsstelle bis 2015 regelmäßig getroffen. Die Teilnahmequote war jedoch immer äußerst gering, sodass der betriebene Aufwand letztlich inhaltlich keine Früchte trug. Ab 2016 hat sich die Gleichstellungsstelle daher darauf fokussiert, den Kreis der Frauenbeauftragten/Personalerinnen ausschließlich auf die städtischen Gesellschaften einzugrenzen. Diese Arbeitsrunde trifft sich fast vollständig (OGM, Jobcenter, Stadtparkasse, StOAG, EVO, lediglich die ASO ist nicht vertreten) zweimal im Jahr und tauscht sich inhaltlich aus. Bisherige Themen waren z. B. Frauenförderpläne, Personalentwicklung, Mentoring, Pflege, Novellierung des LGG, Entwicklungsgespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Seminarangebote.			
Ziel			
Die Themen der Frauenbeauftragten sind oftmals identisch. Durch den Austausch und die Vernetzung profitieren die Frauenbeauftragten voneinander. Denkbar wären auch gemeinsame Aktionen, die betriebsübergreifend auch eine größere Wirkung hätten.			
Kennzahlen			
regelmäßige Treffen der betrieblichen Frauenbeauftragten		2 x pro Jahr	
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

Externe Frauenförderung		Kundinnenorientierung – Verwaltungsausstattung	Nr. 5.04
Daten	./.		
Beschreibung	Die Stadt Oberhausen wird von Bürgerinnen und Bürgern als Dienstleisterin in Anspruch genommen. Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden hat eine hohe Priorität innerhalb der Verwaltung. Die Bedarfe sind auch geschlechtsspezifisch zu betrachten. Die Nutzung von Verwaltungsgebäuden gehört dazu.		
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (siehe S. 52).		
Maßnahme	Still- und geschlechtsneutrale Wickelräume sollten in großen Verwaltungsgebäuden Standard sein. In kunden-/kundinnenintensiven Bereichen sollten Spielecken für Kinder eingerichtet werden.	Umsetzungsstand 	
Ziel	Mit der geschlechterspezifischen Betrachtung von Rahmenbedingungen werden spezifische Bedarfe und Erfordernisse erkennbar. Die Sensibilität – verbunden mit diesem Genderblick – muss innerhalb der Verwaltung ein Selbstverständnis sein: Beispielsweise muss die Entwicklung eines breit aufgestellten Raumkonzeptes unter anderem auch gezielt diese Bedarfe im Fokus haben. Das aktuell in der Entwicklung befindliche Raumkonzept muss daher diese Aspekte entsprechend mit aufgreifen. Die Gleichstellungsstelle ist in den laufenden Prozess eingebunden.		
Kennzahlen	Aufnahme des Erfordernisses im Raumkonzept der Stadt und Umsetzung bis 2018		
Zuständigkeit	Bereich 0-7/Strategisches Immobilienmanagement		

Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken

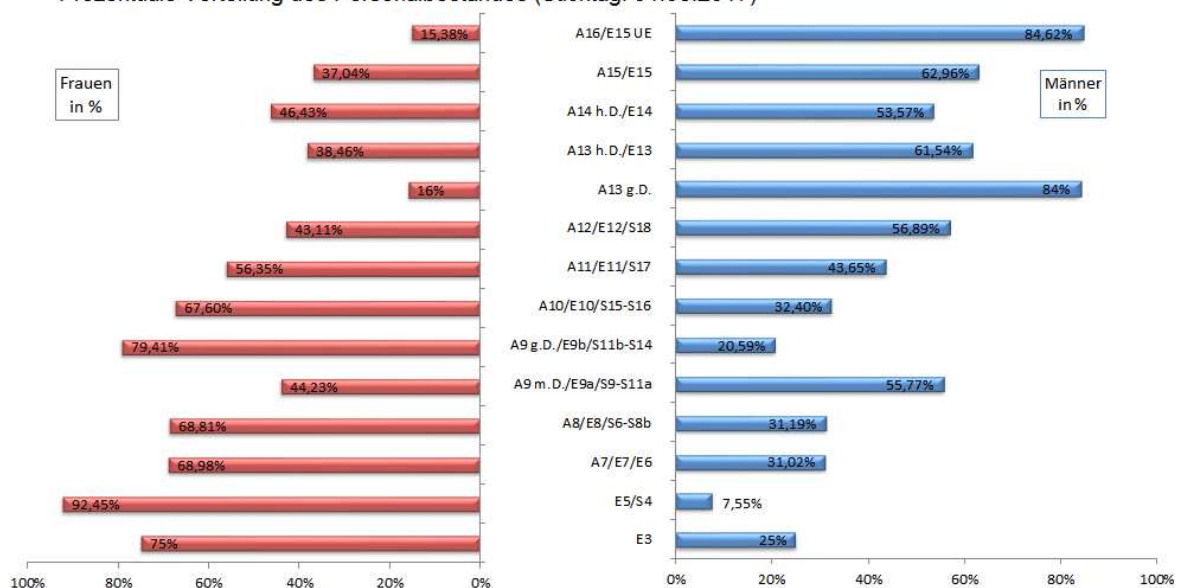
Inhaltsübersicht Datenblätter

Gesamtanzahl Beschäftigte	52
Gesamtanzahl Beschäftigte gehobener/höherer Dienst	53
Personalbestand (Grafik) / Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen	54
Entwicklung Beamtinnen und weibliche Beschäftigte im gehobenen/höheren Dienst	55
Funktionsstellen im gehobenen/höheren Dienst (nach Dezernaten)	56
Entwicklung Funktionsstellen (Grafiken)	57
Fluktuation von Funktionskräften	57
Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen/höheren Dienst	58/59
Abwesenheitszeiten (Elternzeit, Beurlaubungen)	60
Dauer Teilzeit	61
Gesamtbeschäftigte, Personalkosten, Arbeitsstunden (Grafiken)	62
Personalbestand Teilzeit (Grafiken)	63
Teilzeit nach Entgelt/Besoldung (Grafik)	62
Beispiele von Unterrepräsentanz innerhalb der Stadtverwaltung	64/65
Interne und externe Stellenausschreibungen	66
Fortbildungsmaßnahmen	67
Besetzung der Gremien in städtischen Gesellschaften	68
Krankenstand	69

Gesamtanzahl Beschäftigte (Stichtag 01.05.2017)									
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				
BesGr.	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	gesamt	entspricht TZ gesamt	davon Männer	davon Frauen	entspricht TZ Frauen
A16	8	7	1	12,5%	0	-	-	-	-
A15	15	11	4	26,7%	3	20%	1	2	66,7%
A14	22	16	6	27,3%	0	-	-	-	-
A13 h.D.	14	11	3	21,4%	4	29%	1	3	75,0%
A13 g.D.	25	21	4	16,0%	2	8%	0	2	100%
A12	80	50	30	37,5%	11	14%	0	11	100%
A11	79	35	44	55,7%	19	24%	1	18	94,7%
A10	62	30	32	51,6%	18	29%	1	17	94,4%
A9 g.D.	28	9	19	67,9%	1	4%	1	0	0%
A9 m.D.	121	97	24	19,8%	7	6%	1	6	85,7%
A8	143	124	19	13,3%	9	6%	0	9	100%
A7	55	49	6	10,9%	2	4%	0	2	100%
	652	460	192	29,4%	76	12%	6	70	92,1%
EG									
E15UE	5	4	1	20,0%	0	-	-	-	-
E15	12	6	6	50,0%	0	-	-	-	-
E14	34	14	20	58,8%	9	26,5%	1	8	88,9%
E13	38	21	17	44,7%	9	23,7%	2	7	77,8%
E12	80	40	40	50,0%	13	16,3%	3	10	76,9%
E11	88	44	44	50,0%	17	19,3%	4	13	76,5%
E10	94	34	60	63,8%	29	30,9%	3	26	89,7%
E9b	128	25	103	80,5%	53	41,4%	9	44	83,0%
E9a	85	19	66	77,6%	23	27,1%	1	22	95,7%
E8	312	59	253	81,1%	3	1,0%	1	2	66,7%
E7	1	1	0	0%	0	-	-	-	-
E6	160	17	143	89,4%	91	56,9%	0	91	100%
E5	33	5	28	84,8%	14	42,4%	0	14	100%
E3	4	1	3	75,0%	3	75,0%	1	2	66,7%
	1074	290	784	73,0%	264	24,6%	25	239	90,5%
S18	7	5	2	28,6%	0	-	-	-	-
S17	30	7	23	76,7%	2	6,7%	1	1	50,0%
S16	11	0	11	100%	0	-	-	-	-
S15	120	29	91	75,8%	28	23,3%	1	27	96,4%
S14	1	1	0	0%	0	-	-	-	-
S13	3	0	3	100%	1	33,3%	0	1	100%
S12	25	5	20	80,0%	4	16,0%	0	4	100%
S11b	19	2	17	89,5%	6	31,6%	0	6	100%
S9	2	0	2	100%	2	100,0%	1	1	50,0%
S8b	100	5	95	95,0%	50	50,0%	1	49	98,0%
S8a	51	1	50	98,0%	27	52,9%	0	27	100%
S4	73	3	70	96%	46	63,0%	1	45	98%
	442	58	384	86,9%	166	37,6%	5	161	97,0%
Beschäftigte ohne AT, Prakt.+ Azubis	2168	808	1360	62,7%	506	23,3%	36	470	92,9%
AT Beschäftigte	4	4	0	0%	0	-	-	-	-
Erzieher/innen im Anerkennungsjahr	20	3	17	85,0%	1	5%	0	1	100%
Sozialarb./innen im Anerkennungsjahr	5	0	5	100%	0	-	-	-	-
Beschäftigte ohne Nachwuchskräfte	2197	815	1382	62,9%	1	0,05%	-	1	100%
Auszubildende	49	18	31	63,3%	0	-	-	-	-
Anwärter/innen g.D.	27	13	14	51,9%	0	-	-	-	-
Anwärter/innen m.D.	16	16	0	0%	0	-	-	-	-
Beschäftigte gesamt	2289	862	1427	62,3%	507	22,1%	36	471	92,9%

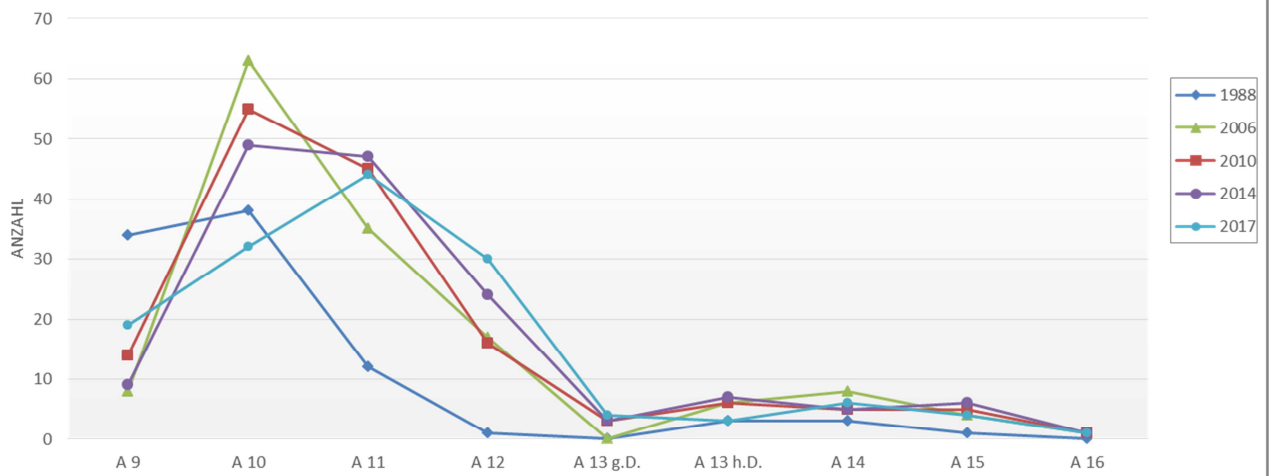
Gesamtanzahl Beschäftigte (Stichtag 01.05.2017)								
Höherer/ Gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen								
BesGr/ EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	8	7	1	12,5%	0	0	0	
A 15	15	11	4	26,7%	3	1	2	66,7%
A 14	22	16	6	27,3%	0	-	-	-
A13 H.D.	14	11	3	21,4%	4	1	3	75,0%
EG 15Ü	5	4	1	20,0%	0	-	-	-
EG 15	12	6	6	50,0%	0	-	-	-
EG 14	34	14	20	58,8%	9	1	8	88,9%
EG 13	38	21	17	44,7%	9	2	7	77,8%
höherer Dienst allg.Vw	148	90	58	39,2%	25	5	20	80%
A13 G.D.	25	21	4	16,0%	2	0	2	100%
A12	80	50	30	37,5%	11	0	11	100%
A11	79	35	44	55,7%	19	1	18	94,7%
A10	62	30	32	51,6%	18	1	17	94,4%
A9 G.D.	28	9	19	67,9%	1	1	0	0%
EG 12	80	40	40	50,0%	13	3	10	76,9%
EG 11	88	44	44	50,0%	17	4	13	76,5%
EG10	94	34	60	63,8%	29	3	26	89,7%
EG 9b	128	25	103	80,5%	53	9	44	83,0%
gehobener Dienst allg.Vw	664	288	376	56,6%	163	22	141	86,5%
höherer + geh. Dienst allg. Vw insgesamt	812	378	434	53,4%	188	27	161	85,6%
S18	7	5	2	28,6%	0	-	-	-
S17	30	7	23	76,7%	2	1	1	50%
S16	11	0	11	100%	0	-	-	-
S15	120	29	91	75,8%	1	0	1	100%
S14	1	1	0	0,0%	4	0	4	100%
S13	3	0	3	100%	6	0	6	100%
S12	25	5	20	80,0%	2	1	1	50%
S11b	19	2	17	89,5%	1	0	1	100%
S9	2	0	2	100%	2	1	1	50%
gehobener Dienst (SuE)	218	49	169	77,5%	18	3	15	83,3%
höherer + geh. Dienst insgesamt	1030	427	603	58,5%	206	30	176	85,4%

Prozentuale Verteilung des Personalbestandes (Stichtag: 01.05.2017)

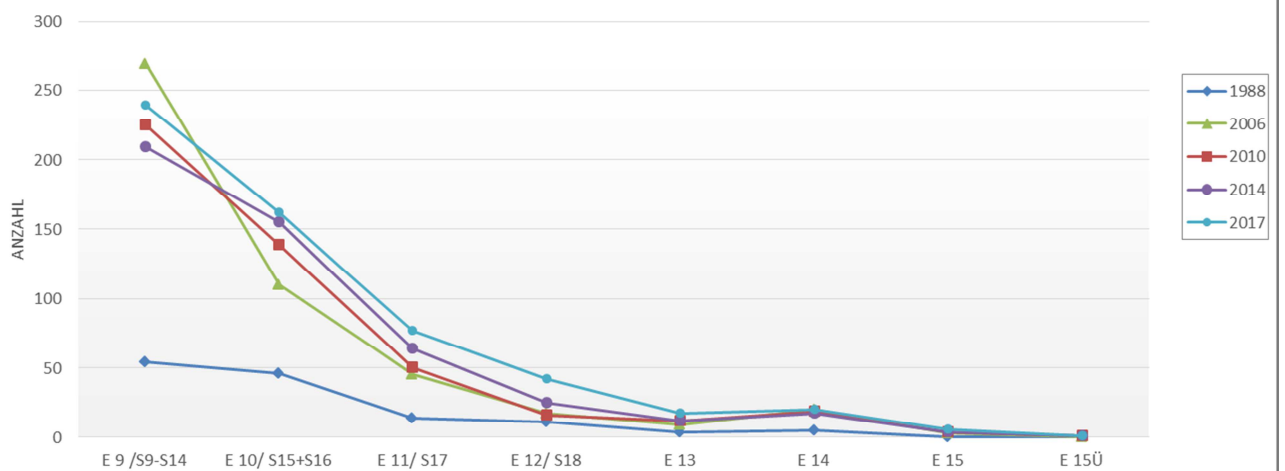


Vergleich der Besoldungs- und Entgeltgruppen			
	Besoldungsgruppen (BBesO)	Entgeltgruppen (TVöD)	Entgeltgruppen (TVöD SuE)
Höherer Dienst	A 16 A 15 A 14 A 13 (h.D.)	EG 15Ü (nur Überleitung) EG 15 EG 14 EG 13	
Gehobener Dienst	A 13 (g.D.) A 12 A 11 A 10 A 9 (g.D.)	EG 12 EG 11 EG 10 EG 9b, 9c	S 18 S 17 S 15 - S 16 S 11b - S 14
Mittlerer Dienst	A 9 (m.D.) A 8 A 7 A 6 ehem. A 5	EG 9a EG 8 EG 6 EG 5 (EG 3)	S 9 - S 11a S 6 - S 8b S 5 S 4

Beamtinnen im gehobenen/ höheren Dienst (Vergleich 1988-2017)



Weibliche Tarifbeschäftigte im gehobenen/ höheren Dienst (Vergleich 1988-2017)



Führungskräfte

Gehobener/Höherer Dienst nach Funktionen (auf Dezernate bezogen)

Stichtag: 01.01.2018

Funktion	Dezernat 0				Dezernat 1				Dezernat 2				Dezernat 3				Dezernat 4				Dezernat 5			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter/innen	5	3	2	40,0%	4	2	2	50,0%	5	5	0	---	4	3	1	25,0%	2	2	0	0,0%	5	4	1	20,0%
Stellv. Bereichsleiter/innen ohne/mit FBL-Funktion	5	4	1	20,0%	5	1	4	80,0%	6	6	0	---	4	2	2	50,0%	2	2	0	0,0%	6	5	1	16,7%
Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JCLeiter/innen ohne stellv. BL-Funktion	0	0	0	---	9	8	1	11,1%	16	13	3	18,8%	7	4	3	42,9%	5	4	1	20,0%	13	6	7	53,8%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	10	7	3	30,0%	18	11	7	38,9%	27	24	3	11,1%	15	9	6	40,0%	9	8	1	11,1%	24	15	9	37,5%
Koordinatoren/innen Teamleiter/innen	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	11	5	6	54,5%	0	0	0	---	0	0	0	---
Sachgebiets-/ Arbeitsgruppenleiter/innen	0	0	0	---	14	8	6	42,9%	10	6	4	40,0%	10	4	6	60,0%	1	1	0	0,0%	2	0	2	100,0%

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen				davon in Teilzeit beschäftigt				
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	TZ gesamt
Bereichsleiter/innen	25	19	6	24,0%	---	---	---	---	---
Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion	28	20	8	28,6%	2	---	2	25,0%	7,1%
Fachbereichs-/ Projektgruppen/ JC-leiter/innen	50	35	15	30,0%	7	3	4	26,7%	14,0%
Funktionsstellen	103	74	29	28,2%	9	3	6	20,7%	8,7%
Koordinatoren/innen Teamleiter/innen	11	5	6	54,5%	1	0	1	16,7%	9,09%
Sachgebiets-/ Arbeitsgruppenleiter/innen	37	19	18	48,6%	8	1	7	38,9%	21,6%
Funktionsstellen insgesamt	151	98	53	35,1%	18	4	14	26,4%	11,9%

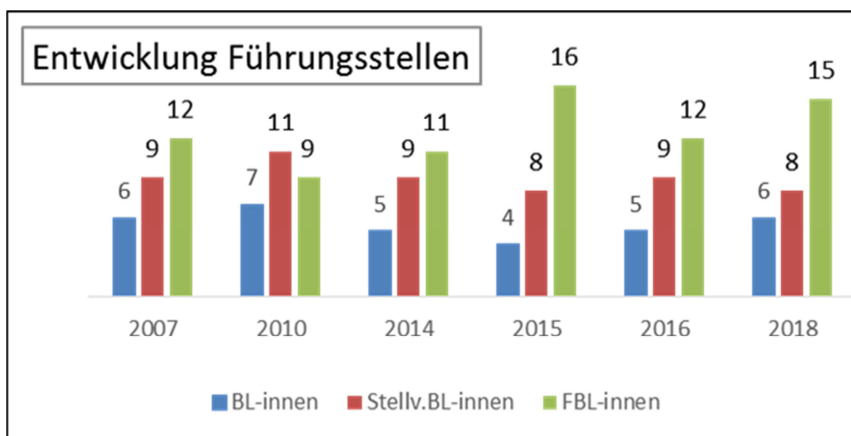
Vergleich Stichtag 01.03.2014:

⇒ 2,75%

Vergleich Stichtag 01.03.2014:

⇒ 3,29%

Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.01.2018)						
	2007	2010	2014	2015	2016	2018
BL-innen	6	7	5	4	5	6
Stellv.BL-innen	9	11	9	8	9	8
FBL-innen	12	9	11	16	12	15
insgesamt	27	27	25	28	26	29



**Planbare Dienstaustritte von Führungskräften
(z.B. durch Ruhestand oder Altersteilzeit)
Zeitraum 2017 - 2023**

<u>Austrittsjahr</u>	<u>Funktion</u>	<u>Anzahl</u>
2018:	Bereichsleiter/in	1
	Stellv. Bereichsleiter/in	0
	Fachbereichsleiter/in	1
2020:	Bereichsleiter/in	0
	Stellv. Bereichsleiter/in	0
	Fachbereichsleiter/in	1
2021:	Bereichsleiter/in	3
	Stellv. Bereichsleiter/in	1
	Fachbereichsleiter/in	4
2022:	Bereichsleiter/in	2
	Stellv. Bereichsleiter/in	1
	Fachbereichsleiter/in	3
2023:	Bereichsleiter/in	0
	Stellv. Bereichsleiter/in	3
	Fachbereichsleiter/in	4

Beförderungen im gehobenen/ höheren Dienst (allg. Verwaltung)
Zeitraum 2014 - 2016

BesGruppe	Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte)											
	2014				2015				2016			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	0	0	0	---	2	2	0	---	3	3	0	---
A 15	2	1	1	50%	1	1	0	0%	5	4	1	20%
A 14	4	3	1	25%	4	3	1	25%	7	5	2	29%
A13 h.D.	2	2	0	---	0	0	0	---	4	4	0	---
Beamte/innen h.D.	8	6	2	25%	7	6	1	14%	19	16	3	16%
A13 g.D.	1	1	0	---	5	5	0	---	6	5	1	17%
A12	12	8	4	33%	12	6	6	50%	10	5	5	50%
A11	8	2	6	75%	15	2	13	87%	9	4	5	56%
A10	11	4	7	64%	7	4	3	43%	5	3	2	40%
Beamte/innen g.D.	32	15	17	53%	39	17	22	56%	30	17	13	43%
Beamte/innen insgesamt	40	21	19	48%	46	23	23	50%	49	33	16	33%

Höhergruppierungen im gehobenen/ höheren Dienst (allg. Verwaltung)
Zeitraum 2014 - 2016

Entgeltgr.TVöD	Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte)											
	2014				2015				2016			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
E15	6	3	3	50%	1	1	0	0%	4	3	1	25%
E14	0	0	0	---	2	1	1	50%	2	1	1	50%
E13	1	1	0	0%	7	2	5	71%	3	1	2	67%
E12	4	0	4	100%	10	5	5	50%	2	0	2	100%
E11	5	2	3	60%	4	1	3	75%	3	1	2	67%
E10	3	1	2	67%	5	3	2	40%	3	0	3	100%
E10 -15 TVöD	19	7	12	63%	29	13	16	55%	17	6	11	65%
S18	0	0	0	---	9	4	5	56%	0	0	0	---
S17	5	1	4	80%	8	1	7	88%	3	1	2	67%
S16	1	0	1	100%	5	0	5	100%	1	0	1	100%
S15	13	3	10	77%	14	1	13	93%	4	2	2	50%
S14	1	1	0	0%	0	0	0	---	0	0	0	---
S13	0	0	0	---	3	0	3	100%	0	0	0	---
S13 - S18 TVöD SuE	20	5	15	75%	39	6	33	85%	8	3	5	63%
insgesamt	39	12	27	69%	68	19	49	72%	25	9	16	64%

Beförderungen im gehobenen/ höheren Dienst (allg. Verwaltung)
Zeitraum 2014 - 2016

BesGruppe	Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte)												davon teilzeitbeschäftigt											
	2014				2015				2016				2014				2015				2016			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	0	0	0	---	2	2	0	---	3	3	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
A 15	2	1	1	50%	1	1	0	0%	5	4	1	20%	0	0	0	---	0	0	0	---	1	1	0	0%
A 14	4	3	1	25%	4	3	1	25%	7	5	2	29%	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
A13 h.D.	2	2	0	---	0	0	0	---	4	4	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
Beamte/innen h.D.	8	6	2	25%	7	6	1	14%	19	16	3	16%	0	0	0	---	0	0	0	---	1	1	0	0%
A13 g.D.	1	1	0	---	5	5	0	---	6	5	1	17%	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
A12	12	8	4	33%	12	6	6	50%	10	5	5	50%	3	0	3	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
A11	8	2	6	75%	15	2	13	87%	9	4	5	56%	2	0	2	100%	4	0	4	100%	3	0	3	100%
A10	11	4	7	64%	7	4	3	43%	5	3	2	40%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	1	0	0%
Beamte/innen g.D.	32	15	17	53%	39	17	22	56%	30	17	13	43%	6	0	6	100%	7	0	7	100%	5	1	4	80%
Beamte/innen insgesamt	40	21	19	48%	46	23	23	50%	49	33	16	33%	6	0	6	100%	7	0	7	100%	6	2	4	67%

Höhergruppierungen im gehobenen/ höheren Dienst (allg. Verwaltung)
Zeitraum 2014 - 2016

Entgeltgr.TVöD	Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte)												davon teilzeitbeschäftigt											
	2014				2015				2016				2014				2015				2016			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
E15	6	3	3	50%	1	1	0	0%	4	3	1	25%	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
E14	0	0	0	---	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
E13	1	1	0	0%	7	2	5	71%	3	1	2	67%	0	0	0	---	1	0	1	100%	0	0	0	---
E12	4	0	4	100%	10	5	5	50%	2	0	2	100%	0	0	0	---	3	0	3	100%	1	0	1	100%
E11	5	2	3	60%	4	1	3	75%	3	1	2	67%	0	0	0	---	1	1	0	0%	0	0	0	---
E10	3	1	2	67%	5	3	2	40%	3	0	3	100%	1	0	1	100%	0	0	0	---	1	0	1	100%
E10 -15 TVöD	19	7	12	63%	29	13	16	55%	17	6	11	65%	1	0	1	100%	5	1	4	80%	2	0	2	100%
S18	0	0	0	---	9	4	5	56%	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
S17	5	1	4	80%	8	1	7	88%	3	1	2	67%	1	0	1	100%	0	0	0	---	1	0	1	100%
S16	1	0	1	100%	5	0	5	100%	1	0	1	100%	0	0	0	---	1	0	1	100%	0	0	0	---
S15	13	3	10	77%	14	1	13	93%	4	2	2	50%	0	0	0	---	2	0	2	100%	0	0	0	---
S14	1	1	0	0%	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---
S13	0	0	0	---	3	0	3	100%	0	0	0	---	0	0	0	---	1	0	1	100%	0	0	0	---
S13 - S18 TVöD SuE	20	5	15	75%	39	6	33	85%	8	3	5	63%	1	0	1	100%	4	0	4	100%	1	0	1	100%
insgesamt	39	12	27	69%	68	19	49	72%	25	9	16	64%	2	0	2	100%	9	1	8	89%	3	0	3	100%

Abwesenheiten Beschäftigte (Stichtag 01.05.2017)

	Beschäftigte in Beschäftigungsverbot/ Mutterschutz					Beschäftigte in Elternzeit					Beurlaubte nach Elternzeit					Beurlaubte aus sonstigen Gründen				
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	davon TZ beschäftigt	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	davon TZ beschäftigt	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	davon TZ beschäftigt	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	davon TZ beschäftigt
höherer Dienst	2	---	2	100%	1	1	---	1	---	---	---	---	---	---	---	3	3	---	---	---
gehobener Dienst	10	---	10	100%	2	22	---	22	100%	3	1	---	1	100%	1	8	1	7	88%	2
mittlerer Dienst	4	---	4	100%	4	24	2	22	92%	4	4	---	4	100%	2	10	---	10	100%	5

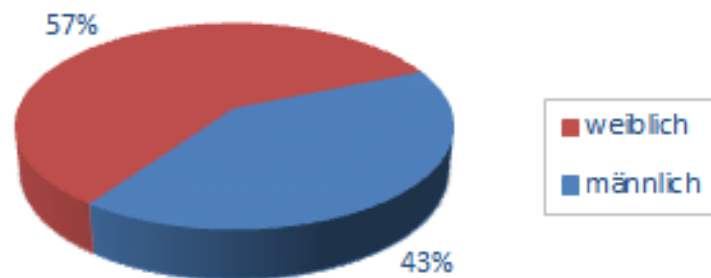
Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit/Beurlaubungen (Stichtag 01.05.2017))

	insg.	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre
Elternzeit	47	35	8	4	0	0
Beurlaubung nach Elternzeit	5	1	2	1	1	0
Beurlaubung sonstige Gründe	21	11	2	3	3	2

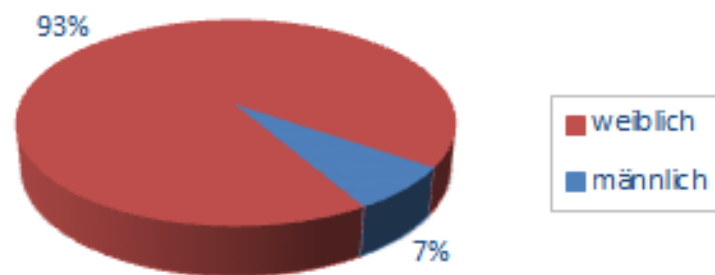
Dauer Teilzeit

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

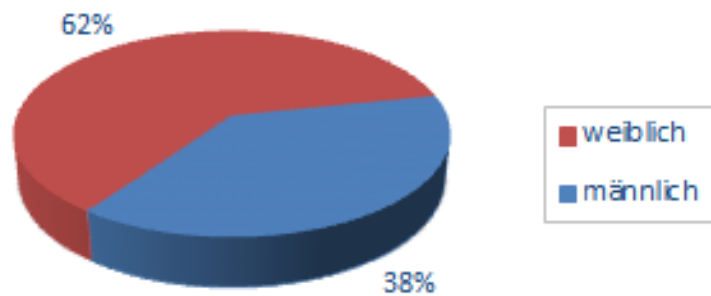
Personalkostenverteilung



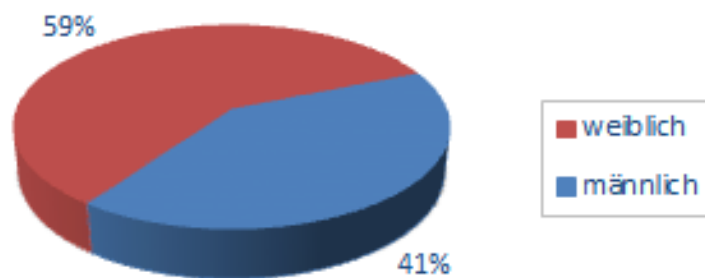
Beschäftigte in Teilzeit



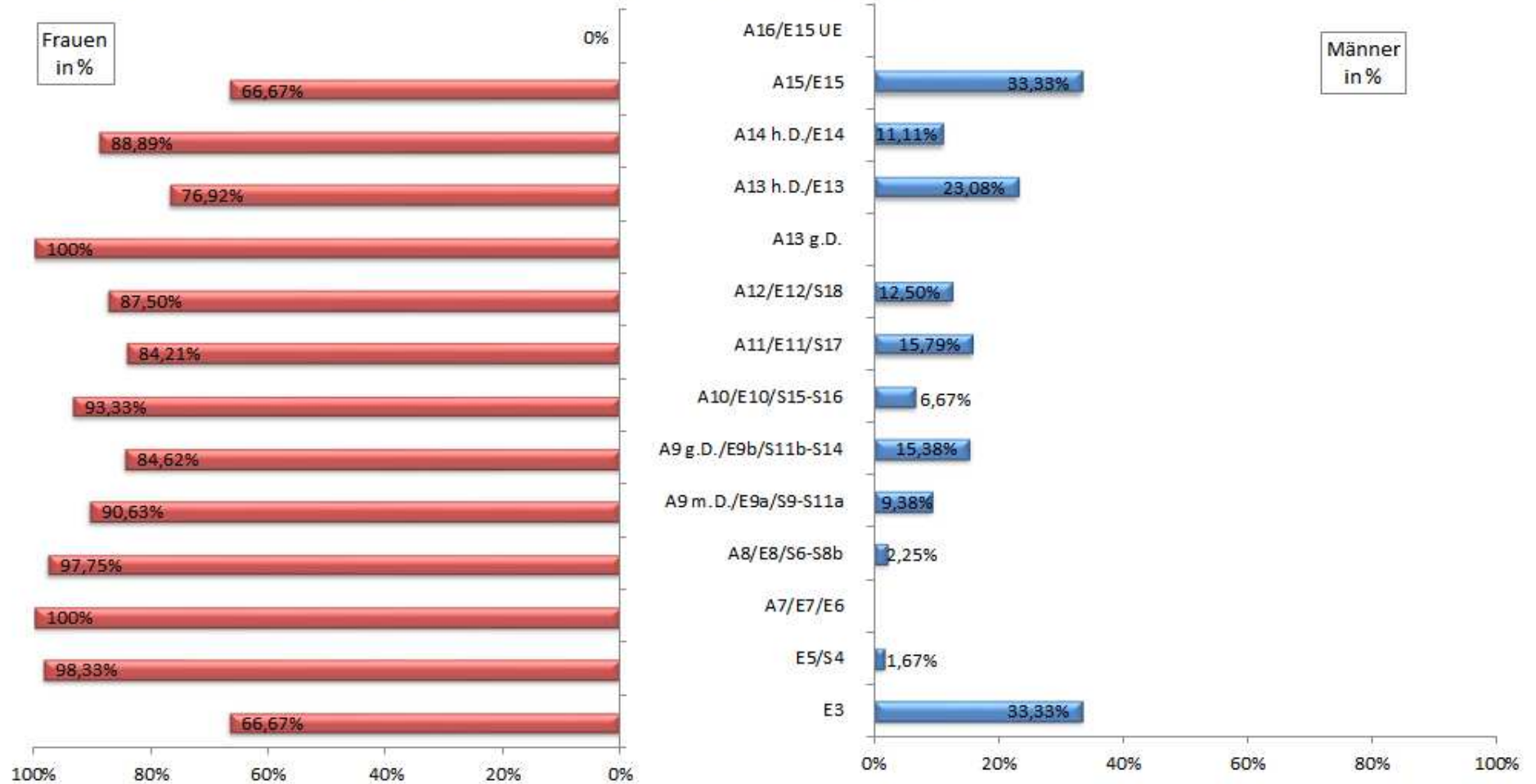
Gesamtbeschäftigte



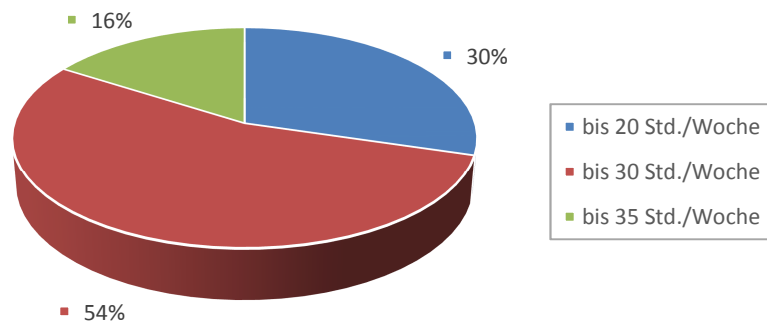
Arbeitsstundenverteilung



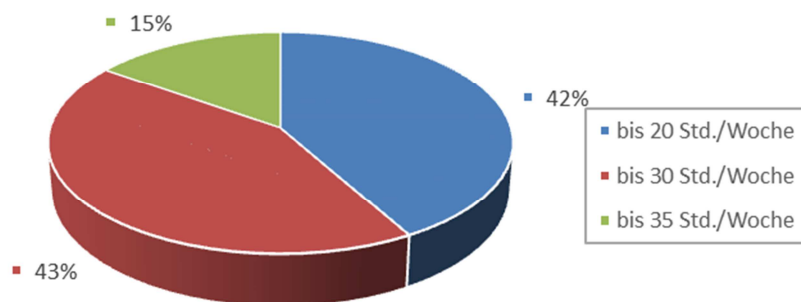
Prozentuale Verteilung der Teilzeitbeschäftigten (Stichtag: 01.05.2017)



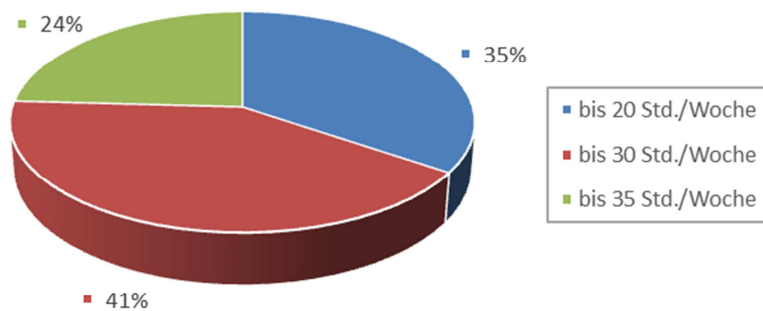
Teilzeit mittlerer Dienst



Teilzeit gehobener Dienst

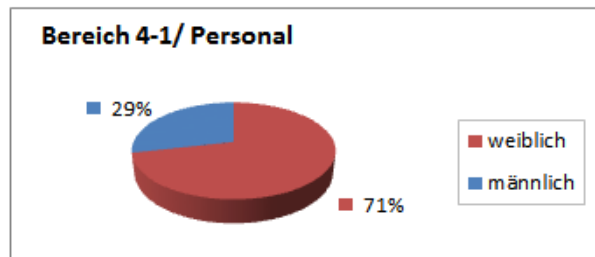


Teilzeit höherer Dienst

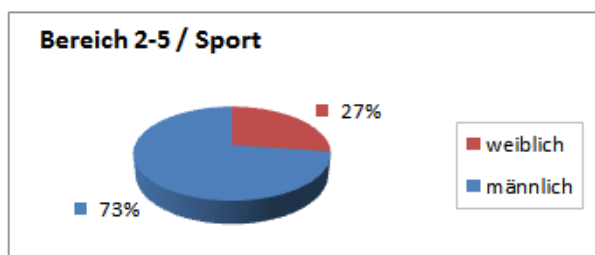


Unterrepräsentanz innerhalb der Stadtverwaltung

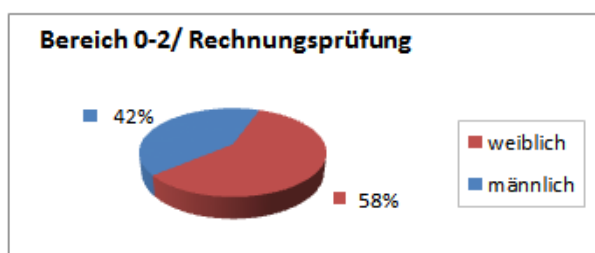
Bereich 4-1/ Personal		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	45	18
Leitung	0	1
Stellv. Leitung/ FBL	0	4
Sachbearbeitung	40	13
Schreibt. Dienst	5	0



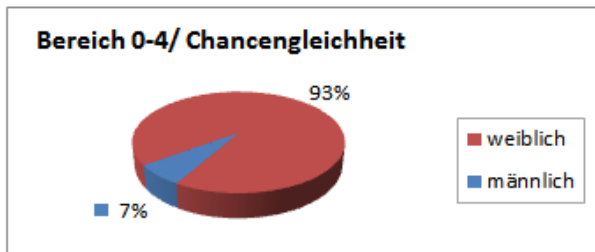
Bereich 2-5 / Sport		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	3	8
Leitung	0	1
Stellv. Leitung/ FBL	0	2
Sachbearbeitung	0	5
Schreibt. Dienst	3	0



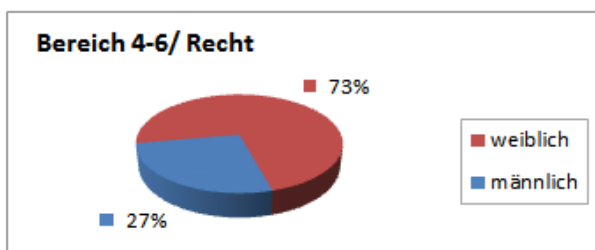
Bereich 0-2/ Rechnungsprüfung		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	7	5
Leitung	0	1
Stellv. Leitung	0	1
Sachbearbeitung	6	3
Schreibt. Dienst	1	0



Bereich 0-4 / Chancengleichheit		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	14	1
Leitung	1	0
Stellv. Leitung	1	0
Sachbearbeitung	10	1
Schreibt. Dienst	2	0

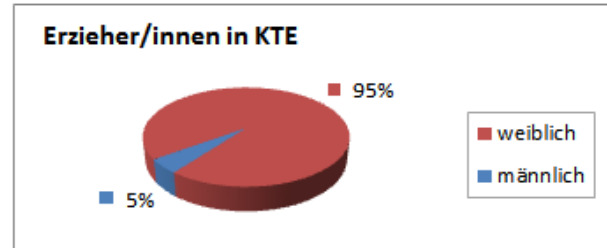


Bereich 4-6 / Recht		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	36	13
Leitung	0	1
Stellv. Leitung/ FBL	0	2
Sachbearbeitung	32	10
Schreibt. Dienst	4	0

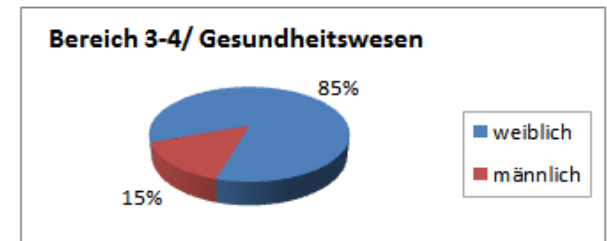


Unterrepräsentanz innerhalb der Stadtverwaltung

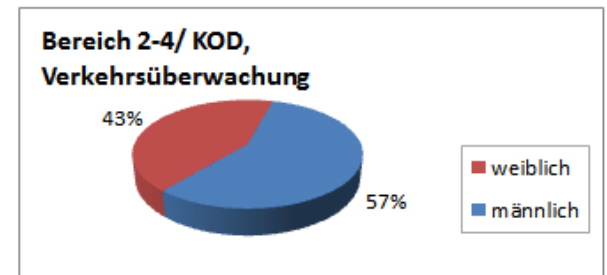
Erzieher/innen in KTE		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	246	12
Leitung	16	3
Stellv. Leitung	16	1
Erzieher/innen	214	8



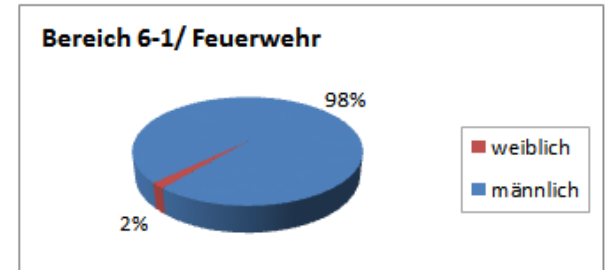
Bereich 3-4/ Gesundheitswesen		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	57	10
Leitung	0	1
FBL/SGL	4	1
Arzthelfer/innen	22	0



Bereich 2-4/ KOD; Verkehrsüberwachung		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Leitung	0	1
KOD	10	28
Verkehrsüberwachung	12	0



Bereich 6-1/ Feuerwehr (Techn.Dienst)		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte	5	277
Leitung	0	6
Stellv. Leitung	0	5



Ausschreibungsverpflichtung

Stellenbesetzungen nach entsprechenden Ausschreibungen (ab Stellenwert A 11 LBesG/ E10 TVöD)
Zeitraum 2014 - 2017

Zeitraum	Anzahl Ausschreibungen	Anzahl Bewerbungen		Einladung Vorstellungstermin		Stellenbesetzung		
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	in Teilzeit
Intern 2014	34	40	57			14	13	0
Intern 2015	27	42	46			10	8	0
Intern 2016	27	49	19			14	2	0
Intern 2017	34	40	60			7	10	4
Extern 2014	8	219	254	16	17	2	2	1
Extern 2015	19	578	528	44	35	11	7	2
Extern 2016	19	124	143	40	18	7	5	0
Extern 2017	20	223	192	54	41	12	5	5

8

Fortbildungsveranstaltungen Teilnehmer/innen Zeitraum 2014 - 2016												
Interne Fortbildung	2014				2015				2016			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Fachspezifische Fortbildung (gesamt)	897	191	706	79%	953	282	671	70%	1007	340	667	66%
Fachübergreifende Fortbildung (gesamt)	529	141	388	73%	507	158	349	69%	583	209	374	64%
Gesundheitsorientierte Fortbildung	128	28	100	78%	145	46	99	68%	72	10	62	86%
Kooperationsprojekt „IKoDO“ *	283	38	245	87%	---	---	---	---	---	---	---	---
IT-Fortbildung	468	109	359	77%	283	83	200	71%	402	112	290	72%
Gesamt	2305	507	1798	78%	1888	569	1319	70%	2064	671	1393	67%

Externe Fortbildung	614	242	372	61%	658	264	394	60%	822	343	479	58%
----------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

* Das Projekt wurde im Zeitraum 2012 - 2014 durchgeführt. Da in diesem Zeitraum die Teilnehmer/innenzahlen deutlich angestiegen sind, wurde eine separate Betrachtungsweise in der Übersicht gewählt.

Fortbildungsveranstaltungen Zeitraum 2014 - 2016	
2014:	Fortbildungen insgesamt: 121, davon in Teilzeit angeboten: 20 IT-Schulungen: 64
2015:	Fortbildungen insgesamt: 118, davon in Teilzeit angeboten: 9 IT-Schulungen: 55
2016:	Fortbildungen insgesamt: 126, davon in Teilzeit angeboten: 13 IT-Schulungen: 44
Ein Seminar zum Thema „Diversity Management“ wurde lediglich in 2014 angeboten. Insgesamt fanden im genannten Zeitraum drei Einzel- und zwei Gruppencoachings statt. Die Einzelcoachings fanden ausnahmslos auf Führungsebene statt, beim Gruppencoaching war/ist teilweise auch die Sachbearbeiter/innenebene eingebunden.	

Besetzung der Gremien in Städt. Gesellschaften

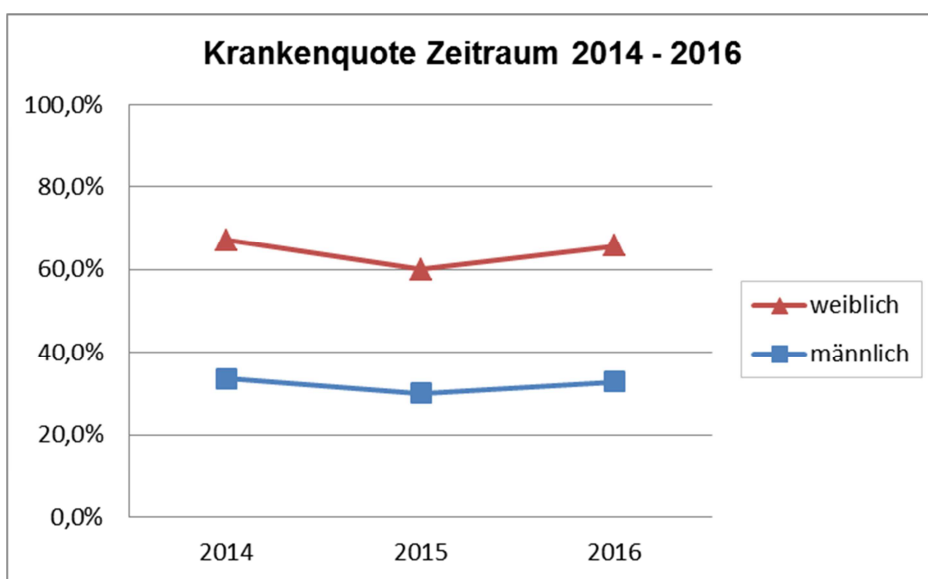
MA gesamt	Management Gremium				Aufsichtsgremium			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
3251	21	19	2	9,52%	253	174	79	31,23%



Name der städt. Gesellschaft	MA insgesamt	Management Gremium				Aufsichtsgremium			
		insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
ASO gGmbH	306	1	1	0	0%	24	13	11	46%
ASO Service GmbH	58	1	1	0	0%	24	13	11	46%
BFO gGmbH	3	1	1	0	0%	24	13	11	46%
ENO mbH	2	1	1	0	0%	14	10	4	29%
EVO AG	419	2	2	0	0%	15	14	1	7%
Gasometer GmbH	3	1	0	1	100%	21	17	4	19%
IKF gGmbH	9	1	1	0	0%	24	16	8	33%
JC	309	1	1	0	0%	8	4	4	50%
CC (LAH)	6	1	1	0	0%	8	6	2	25%
OGM GmbH	669	2	2	0	0%	15	11	4	27%
OWT GmbH	23	1	1	0	0%	13	8	5	38%
PBO mbH	2	1	1	0	0%	12	9	3	25%
SSK	576	2	2	0	0%	15	13	2	13%
StOAG	456	1	1	0	0%	15	11	4	27%
VZO	1	2	2	0	0%	0	0	0	0%
WBO GmbH	409	2	1	1	50%	21	16	5	24%
Gesamt	3251	21	19	2	9,52%	253	174	79	31,2%

Krankenstand Mitarbeiter/innen Stadtverwaltung

<u>Jahr</u>	<u>Krankenquote Durchschnitt/Jahr</u>	<u>männlich</u>	<u>weiblich</u>
2014	7,70%	33,6%	66,4%
2015	8,03%	30%	70%
2016	8,15%	32,9%	67,1%



Fragen der Gleichstellungsstelle im Laufe des Prozesses der Bearbeitung zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes an den Bereich 4-1/ Personal und Organisation

Nr.	Bezeichnung	Vertiefende Fragen
1.05	Durchbrechen von Unterrepräsentanz	Was wird konkret in den benannten einzelnen (Fach)Bereichen oder seitens 4-1 initiiert um der bestehenden Unterrepräsentanz entgegenzuwirken? Welche Maßnahmen laufen oder sind in Planung? Gibt es darüber hinaus (Fach)Bereiche bei denen ebenfalls solch große Unterrepräsentanzen festgestellt werden können? Sind die in der Maßnahme benannten Zielquoten erfüllt worden?
1.06	Durchlässigkeit von Berufen	In wie vielen Fällen ist die Durchlässigkeit von Berufen innerhalb der Verwaltung angewandt worden? Liegt die über die Maßnahme geforderte Zählung vor? Welche Maßnahmen wurden zur Qualifizierung der MitarbeiterInnen aus sog. Sonderberufen - mit dem Ziel diese Personen auch für die Verwaltung nutzbar zu machen - initiiert?
1.07	Schreibdienst-/ Büromanagementkonzept	Wie ist der Bearbeitungsstand zur Erstellung des Konzeptes? Welche konkreten Qualifizierungsmaßnahmen strebt man hier an?
1.08	MitarbeiterInnen-Gespräche	Wie sieht der Sachstand zur Umsetzung der MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräche aus? Wann ist mit einer Dienstvereinbarung zu rechnen?
1.09	Führungsfeedback	Ist der Aspekt „Führungsfeedback“ (durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten sowie MitarbeiterInnen) auch in die Entwicklung des in Maßnahme 1.08 benannten Konzeptes inkludiert? Wenn nein: Welche Planungen gibt es zur Umsetzung dieser Maßnahme?
1.10	Einzel- und Gruppencoachings	Wieviele Coachings (Einzel/Gruppe) sind seit Verabschiedung des laufenden Frauenförderplans durchgeführt worden? Ist das geforderte Konzept in der Bearbeitung? Welchen Fokus setzt 4-1 hier? Was soll das Konzept grob beinhalten?
2.01	Vorausschauende Personalplanung	Gab es Beispiele für vorausschauende Personalplanung? Wenn ja: Wie wurden diese initiiert und umgesetzt? Wenn nein: Welche Hemmnisse haben den Prozess verhindert? Kann der formelle Ablauf einer Stellenwiederbesetzung transparenter gestaltet werden?
2.02	Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst	Werden die Zielquoten erreicht? Welche Maßnahmen wurden initiiert um die gesetzten Zielquoten zu erreichen? Welche Maßnahmen müssen zusätzlich umgesetzt werden um zukünftig die Quoten zu erreichen?
2.03	Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses	Wie ist der Sachstand zur Umsetzung des Workshopangebotes, welches über die Unterarbeitsgruppe (Zwischenbericht des Frauenförderplans Anfang 2016) gestützt wurde? Sind besondere Spezifika zur Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses in den Gesprächsleitfaden MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräche eingeflossen? Ist der Flyer zu grundsätzlich angebotenen Optionen zur Weiterbildungen, Schulungen, zusätzlichen Qualifizierungen, Unterstützungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen abschließend erstellt und publiziert worden?
2.04	Paritätische Besetzung der Führungskräfte nachwuchsschulung (FKNS)	Ist die grundsätzliche paritätische Besetzung auch zukünftiger FKNS schriftlich fixiert?
2.05	Führen in Teilzeit	Sind die gesetzten Zielquoten erfüllt worden? Welche allgemeinen Maßnahmen wurden zur Erfüllung ergriffen? Ist das Konzept zur Teilung von Führungspositionen in der Bearbeitung?
2.06	Beurteilungsaspekt Frauenförderung	Wie ist der Stand der Bestrebungen, den Aspekt der Frauenförderung (Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Funktionen) in die Überarbeitung des Beurteilungswesens zu übernehmen?
3.01	Sensibilisierung Familienfreundlichkeit	Der Aspekt der Familienfreundlichkeit muss transparent im Fokus der Stadtverwaltung sein. Es sollen Seminare für Führungskräfte geplant werden, um deren Einstellung zu Vereinbarkeitsfragen zu reflektieren. Gleichzeitig soll das Thema auch Gegenstand der standardisierten Verfahren (MAVG, DV Qualifizierung, Beurteilungswesen) sein. Wie ist hier der Stand?
3.06	Alternierende Teleheimarbeit	Etablierung der alternierenden Teleheimarbeit als Baustein alternativer Arbeitszeitmodelle. Wie ist der Stand zur Umsetzung einer Dienstvereinbarung?
3.10	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Umsetzung von Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Pflege. Eine jährlich stattfindende Fortbildung zu diesem Thema ist umgesetzt. Wie ist die Teilnehmer/innen Quote? Ist die Forcierung des Wissenstransfers an die Personalsachbearbeitung geplant? Wie viele Beratungs- und Unterstützungsanfragen gibt es hier? Wie ist der Stand zur geplanten Intranet Überarbeitung?
4.01	Leitbild	Aufgrund stetiger gesellschaftlicher Entwicklungen und einer vielfältig ausgeprägten Gesellschaftsstruktur ist es erforderlich, das aktuelle Leitbild auf Aktualität zu überprüfen und fehlende inhaltliche Aspekte zu ergänzen. Ist die Initiierung einer Arbeitsgruppe geplant?
4.02	Mobbing, Belästigung, Diskriminierung	Die Arbeitsgruppe „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ hat Kriterien für eine Dienstvereinbarung zum Thema Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung erstellt. Gibt es aktuelle Informationen zur weiteren Umsetzung?
4.04	Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung	Umbenennung der Maßnahme in „Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung“, Erstellung spezieller Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, konzeptionelle Zusammenführung der Erkenntnisse der verschiedenen Professionen, ist eine solche „strategische“ Ausrichtung geplant und zu welchem Zeitpunkt?
4.05	Psychische Belastung	In 2015 wurde ein Seminar speziell für Frauen zum Thema „Psychische Belastung“ angeboten und gut angenommen. Ist die Planung eines follow up denkbar? Auch für Männer wurde ein entsprechendes Angebot initiiert und wird nach Umstrukturierung des Angebotes bei einem zweiten Versuch gut angenommen. Grundsätzlich wird der Bedarf für ein Unterstützungsangebot auch für Männer gesehen. Gibt es neue konzeptionelle Überlegungen? Wie ist die weitere Vorgehensweise?
4.06	Gewaltfreie Stadt Oberhausen	Wie ist der konkrete Sachstand? Bezugnehmend auf die bestehende Maßnahme: Gab es Antigewaltseminare und Deeskalationsseminare? Wie war die Auslastung, aufgeteilt m/w? Wie sieht die weitere Planung aus?
5.01	Geschlechtergerechtigkeit in Gremien	Der HA hat im März 2016 auf Gesprächsbasis des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst den Auftrag erteilt, die Darstellung der Frauenanteile in den städtischen Gesellschaften mit mehrheitlichen Anteilen der Stadt aufzubereiten (siehe Drucksache M/16/1715-01) Wie entwickeln sich zukünftig die Zahlen der Frauenanteile? Werden die Zielquoten erfüllt?
5.02	LGG in Gesellschaftsverträgen	Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes verbunden mit entsprechenden Vorgaben soll bei allen relevanten Beteiligungsgesellschaften im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben sein. Wie ist hierzu der Sachstand? Wie ist der Stand zum Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen?