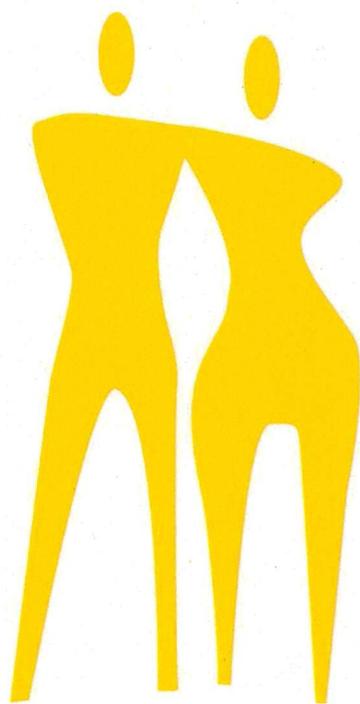


# **Gleichstellungsplan** **für die Stadtverwaltung Kerpen**

**für die Jahre**  
**2018 – 2022**



## **Inhaltsverzeichnis:**

Vorbemerkungen	Seite 3
Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans	Seite 4
Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	Seite 5
Abbau von Unterrepräsentanz	
• Beschäftigtenstrukturanalyse	Seite 6
• Zielquoten	Seite 10
• Maßnahmen	Seite 12
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 14
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Seite 15
Ausblick	Seite 16
Schlussbestimmungen	Seite 17

## **Vorbemerkungen:**

Am 15.12.2016 ist die Neufassung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) in Kraft getreten. Die frühere Begrifflichkeit „Frauenförderplan“ wird jetzt durch „Gleichstellungsplan“ ersetzt. Die Umbenennung bringt jedoch keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Nach wie vor ist der Gleichstellungsplan eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligung von Frauen.

Eine wesentliche Neuerung des Landesgleichstellungsgesetzes im Bezug auf den Gleichstellungsplan ist die Möglichkeit der Verlängerung der Laufzeit. Dadurch dass der vorliegende Gleichstellungsplan erst mit Beschluss des Rates am 25.9.2018 in Kraft tritt und somit bereits ein großer Zeitanteil zur Umsetzung von Maßnahmen verstrichen ist, wurde die längst mögliche Laufzeit von 5 Jahren gewählt.

Kerpen, im September 2018

## **Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans:**

Entsprechend des § 6 LGG sind die Ziele des Gleichstellungsplans

- die Förderung der Gleichstellung
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Im Gleichstellungsplan sind deshalb für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zu formulieren, um den Anteil in unterrepräsentierten Bereichen auf 50 Prozent zu erhöhen.

Hierzu sind konkrete (personelle, organisatorische, soziale oder fortbildende) Maßnahmen zu formulieren (§ 6 Abs. 3 LGG).

Grundlage zur Feststellung der Bereiche mit weiblicher Unterrepräsentanz ist eine aktuelle Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Sie wurde zum Stichtag 30.06.2018 durchgeführt und ist dem Abschnitt „Abbau von Unterrepräsentanz“ vorangestellt.

# **Förderung der Gleichstellung**

Die rechtliche Gleichstellung der Frauen hat in der betrieblichen Wirklichkeit noch keine tatsächliche Gleichstellung bewirkt. Die folgenden Maßnahmen dienen dazu, dass die unterschiedlichen Facetten des Verfassungsauftrags Gleichstellung allen Akteurinnen und Akteuren bekannt gemacht werden.

## **1. Führungskräftebildung und Schulung der Mitarbeitenden in der Personal- und Organisationsabteilung zum Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Pflichtschulung)**

Entsprechend § 1 Abs. 3 LGG ist der Verfassungsauftrag nach Gleichberechtigung von Frauen und Männern ausdrücklich eine besondere, für die Beurteilung relevante Aufgabe von Führungskräften. Mit der Schulung werden die Führungskräfte in die Lage versetzt, ihren verfassungsmäßigen Auftrag bestmöglich wahrzunehmen. Die Schulungen werden nach Bedarf, max. 1x jährlich durchgeführt.

## **2. Fortbildung zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung für Führungskräfte (Pflichtschulung)**

Betroffene von sexueller Belästigung sind in der weit überwiegenden Anzahl Frauen. Führungskräfte müssen in die Lage versetzt werden, sensibel mit dem Thema umzugehen und Maßnahmen zu ergreifen. Auch diese Schulungen werden nach Bedarf, max. 1x jährlich durchgeführt.

## **3. Fortbildung zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung für Frauen in männlich dominierten Arbeitsbereichen (Pflichtschulung)**

Betroffene von sexueller Belästigung sind oft in männlich dominierten Arbeitsbereichen anzutreffen. Potentiell Betroffene sollen in die Lage versetzt werden, wann sexuelle Belästigung vorliegt und wie sie sich dagegen wehren können. Die Fortbildung richtet sich an Frauen in der Feuer- und Rettungswache und im Bauhof und wird ebenfalls bei Bedarf, max. 1 x jährlich durchgeführt.

## **4. Gesprächsrunde für Frauen in Männerbereichen**

In einer der Schulungen für Gleichstellung von Frauen und Männern entstand der Wunsch nach einem Austauschgremium für Frauen in männlich dominierten Arbeitsbereichen.

## **5. Handreichungen zur geschlechtergerechten Sprache**

Lt. § 4 des LGG ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der internen wie externen Kommunikation verpflichtend. Um den Kolleginnen und Kollegen Formulierungsvorschläge anzubieten, sind im Intranet Handreichungen hinterlegt, die fortlaufend aktualisiert werden und in denen auf sonstige Fundstellen, z. B. Online-Lexika im Internet hingewiesen wird.

# Abbau von Unterrepräsentanz

## Beschäftigtenstrukturanalyse Stand 30.06.2018

Die Beschäftigtenstruktur der Kolpingstadt Kerpen weist zum 30.06.2018 insgesamt 988 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Davon sind 599 Frauen und 389 Männer, somit haben die Frauen insgesamt eine Beschäftigtenquote von 60,63 %.

Die einzelnen Bereiche weisen entsprechend der nachfolgenden Tabelle jedoch völlig unterschiedliche Zahlen auf:

Gruppe	Gesamt		Weiblich		Männlich	
Ausbildung Bachelor	8	0,81%	5	62,50%	3	37,50%
Ausbildung Brandmeisteranwärter/in AZ	3	0,30%	0	0,00%	3	100,00%
Ausbildung Verwaltungsfachangestellte/r	14	1,42%	10	71,43%	4	28,57%
feuerwehrtechnische Dienste eD	5	0,51%	2	40,00%	3	60,00%
feuerwehrtechnische Dienste mD	95	9,62%	5	5,26%	90	94,74%
feuerwehrtechnische Dienste gD	16	1,62%	1	6,25%	15	93,75%
feuerwehrtechnische Dienste hD	1	0,10%	0	0,00%	1	100,00%
soziale Dienste eD	58	5,87%	52	89,66%	6	10,34%
soziale Dienste mD	162	16,40%	161	99,38%	1	0,62%
soziale Dienste gD	101	10,22%	83	82,18%	18	17,82%
technische Dienste eD	90	9,11%	52	57,78%	38	42,22%
technische Dienste mD	115	11,64%	16	13,91%	99	86,09%
technische Dienste gD	45	4,55%	13	28,89%	32	71,11%
technische Dienste hD	6	0,61%	2	33,33%	4	66,67%
Verwaltung mD	132	13,36%	110	83,33%	22	16,67%
Verwaltung gD	118	11,94%	82	69,49%	36	30,51%
Verwaltung hD	19	1,92%	5	26,32%	14	73,68%
	988	100,00%	599	60,63%	389	39,37%

Es ist erkennbar, dass weiterhin klassisch männlich und klassisch weiblich dominierte Arbeitsbereiche vorliegen.

Die männlich dominierten Bereiche sind der feuerwehrtechnische Dienst mit ca. 89,7 % über alle Laufbahngruppen und (incl. Auszubildende).

Im technischen Bereich liegt ebenfalls eine Überrepräsentanz von Männern betrachtet über alle Laufbahngruppen vor. Der Anteil beträgt insgesamt 66,5 %, wobei auch hier weiterhin eine Unterrepräsentanz der Männer im einfachen Dienst vorliegt, weil die Reinigungskräfte hierzu zählen. Dahingegen sind in den Laufbahngruppen mD, gD und hD die Männerquoten sehr hoch und liegen zwischen 66 % bis 86 %.

Zu den weiblich dominierten Arbeitsbereichen zählt weiterhin der Sozialbereich mit ca. 90 % Frauenanteil.

Im den Verwaltungsbereichen beträgt der Frauenanteil insgesamt 73,23 % (72,85 % mit den Auszubildenden).

Entsprechend der oben dargestellten Beschäftigtenstrukturanalyse besteht daher in folgenden Detail-Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen:

Gruppe
Ausbildung Brandmeisteranwärter/in AZ
feuerwehrtechnische Dienste eD
feuerwehrtechnische Dienste mD
feuerwehrtechnische Dienste gD
feuerwehrtechnische Dienste hD
technische Dienste mD
technische Dienste gD
technische Dienste hD
Verwaltung hD

Gleichwohl bedarf es in vielen personalwirtschaftlichen Entscheidungen einer differenzierteren Betrachtungsweise. So besteht z.B. im Bereich Verwaltung gD eine Überrepräsentanz von Frauen (69,49%), eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass sich diese im Spitzenamt dieses Bereiches **nicht** wiederfindet: Der Bereich umfasst die Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen von EG 9b TVöD bzw. A 9 LBesG bis hin zu EG 12 TVöD bzw. A 13gD LBesG. Eine Überrepräsentanz von Frauen besteht bis einschließlich EG 11 / A 12. In der höchstmöglichen Eingruppierung im Bereich Verwaltung gD hingegen besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Im Detail stellt sich dieser Bereich wie folgt dar:

Gruppe						
Verwaltung gD	Gesamt		Weiblich		Männlich	
09b	17	14,41%	15	88,24%	2	11,76%
09c	9	7,63%	8	88,89%	1	11,11%
10	11	9,32%	7	63,64%	4	36,36%
11	6	5,08%	3	50,00%	3	50,00%
12	3	2,54%	1	33,33%	2	66,67%
A9	9	7,63%	7	0,00%	2	0,00%
A10	11	9,32%	7	63,64%	4	36,36%
A11	28	23,73%	20	71,43%	8	28,57%
A12	15	12,71%	11	73,33%	4	26,67%
A13gD	9	7,63%	3	33,33%	6	66,67%
	118	100,00%	82		36	

Insofern hat vor personellen Entscheidungen, die abhängig sind von der Frage, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Situation zu erfolgen. Eine bloße bereichsbezogene Betrachtung reicht in diesen Fällen nicht aus.

Darüber hinaus besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in Stellen mit Führungsverantwortung entsprechend der nachfolgenden Übersicht:

<b>Führungskräfte</b>	Gesamt	Weiblich		Männlich	
Verwaltungsführung (Bürgermeister u. Dezenten)	4	0	0,00 %	4	100 %
Amtsleitungen	12	2	16,67 %	10	83,33 %
Abteilungsleitungen	30	10	33,33 %	20	66,67 %
Gruppenleitungen	18	6	33,33 %	12	66,67 %
Wachabteilung / Leitstelle	3	0	0,00 %	3	100 %
Leitung Kita	14	13	92,86 %	1	7,14 %
Vorarbeiter	9	0	0,00 %	9	100 %
Hausmeister	17	0	0,00 %	17	100 %
Badleitung	2	2	100 %	0	0%
	109	33	30,26 %	76	69,72 %

Der Frauenanteil der Führungskräfte im Gesamtüberblick beträgt demnach 30,26 %. Doch auch hier stellen sich bei detaillierter Analyse die Zahlen noch etwas drastischer dar:

In den klassisch männlich dominierten Arbeitsfeldern (Wachabteilung, Vorarbeiter und Hausmeister) liegt der Frauenanteil der Führungskräfte bei 0,00 %.

Immerhin liegt der Männeranteil der Führungskräfte in klassisch weiblich dominierten Arbeitsbereichen (Kitas) bei 7,14 %, was einer Person entspricht.

Die Beschäftigtenstruktur in den Bädern ist relativ ausgewogen: von 27 Beschäftigten sind 16 Frauen, das entspricht einem Anteil von 59,26 %. Insofern fällt die Quote der weiblichen Führungskräfte (100 %) hier ungewöhnlich hoch aus.

Im reinen Verwaltungsbereich (mD, gD, hD) liegt, wie oben dargestellt eine weiblich dominierte Beschäftigtenstruktur in Höhe von ca. 73 % vor.

Da jedoch auch Personen aus dem Bereich technische Dienste und soziale Dienste Führungspositionen als Abteilungsleitungen besetzen relativiert sich hier die Ausgangsquote auf ca. 60 %, womit auch hier ein leichter Überhang von Frauen vorliegt, was sich in der Quote der Abteilungsleiterinnen mit 33,33 % deutlich umkehrt.

Noch eklatanter ist die Quote im Bereich der Amtsleitungen. Hier erreichen die Frauen nur 16,67 %.

## Zielquoten

Die Verwaltung strebt bis Ende 2022 folgende Zielquoten an:

Gruppe	Anzahl Personal gesamt	Anzahl Frauen 30.06.2018	Ziel-Anzahl Frauen 31.12.2022	30.06.2018	31.12.2022
Ausbildung Brandmeisteranwärter/in AZ	3	0	1	0,00%	30 %
feuerwehrtechnische Dienste eD	5	2	3	40,00 %	50 %
feuerwehrtechnische Dienste mD	95	5	9	5,26 %	9,47 %
feuerwehrtechnische Dienste gD	16	1	2	6,25 %	12,5 %
feuerwehrtechnische Dienste hD	1	0	*	0,00 %	*
technische Dienste mD	115	16	20	13,91 %	17,4 %
technische Dienste gD	45	13	15	28,89 %	33,33 %
technische Dienste hD	6	2	3	33,33 %	50 %
Verwaltung hD	19	5	6	26,32 %	31,58 %

Im mit \* gekennzeichneten Bereich ist keine realistische Zielquote möglich, da die Nachfolge durch das Personalentwicklungskonzept der Feuer- und Rettungswache feststeht.

Führungskräfte ohne Feuer- und Rettungswache	Anzahl Personal gesamt	Anzahl Frauen 30.06.2018	Ziel-Anzahl Frauen 31.12.2022	30.06.2018	31.12.2022
Verwaltungsführung (Bürgermeister u. Dezerenten)				0,00 %	*
Amtsleitungen	11	2	3	18,18 %	27,27 %
Abteilungsleitungen	25	9	11	36,00 %	44 %
Gruppenleitungen	18	6	8	33,33 %	44,44 %
Leitung Kita	14	13	*	92,86 %	*
Vorarbeiter*innen	9	0	1	0,00 %	11,11 %
Hausmeister*innen	17	0	2	0,00 %	11,76 %
Badleitung	2	2	*	100 %	*

Die mit \* gekennzeichneten Bereiche sind einerseits nicht durch die Verwaltung beeinflussbar, z. B. weil es sich um Stellen von Wahlbeamten handelt. Für den Bereich der Kita-Leitungen und die Badleitung kann keine Quote definiert werden, die den Männeranteil erhöhen würde, weil hierfür keine gesetzliche Grundlage existiert.

<b>Führungskräfte in der Feuer- und Rettungswache</b>	<b>Anzahl Personal gesamt</b>	<b>Anzahl Frauen 30.06.2018</b>	<b>Ziel-Anzahl Frauen 31.12.2022</b>	<b>30.06.2018</b>	<b>31.12.2022</b>
Amtsleitung	1	0	*	0,00 %	0,00 %
Abteilungsleitungen	5	1	2	20,00 %	40,00 %
Wachabteilung / Leitstelle	3	0	1	0,00 %	30,00 %

Im mit \* gekennzeichneten Bereich ist keine realistische Zielquote möglich, da die Nachfolge durch das Personalentwicklungskonzept der Feuer- und Rettungswache feststeht.

Entsprechend des LGG ist der Zielerreichungsgrad nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Wenn erkennbar wird, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreichbar sind, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen oder zu ergänzen.

## **Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen**

### **1. Stellenausschreibung**

Grundsätzlich müssen alle vakanten Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, entsprechend § 8 LGG ausgeschrieben werden. Bei Ausnahmen sind die Gründe hierfür der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich bekannt zu geben und Einvernehmen zu erzielen.

Vor jeder Stellenausschreibung ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird. Es ist Maßstab für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber durch das Auswahlgremium.

Laut § 8 Abs. 6 LGG sind alle Stellen, einschließlich derer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Hinderungsgründe, die einer Teilzeitarbeit entgegenstehen, sind ausführlich darzulegen.

In Fällen von Unterrepräsentanz enthält der Ausschreibungstext den Zusatz:

„Die Kolpingstadt Kerpen fördert die berufliche Zukunft von Frauen. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt“.

### **2. Personalauswahlverfahren**

In aller Regel findet ein standardisiertes und vorab dokumentiertes Auswahlverfahren zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit und zur Sicherstellung der gerichtlichen Überprüfung des Auswahlergebnisses mit einem Auswahlgremium statt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend des LGG Beteiligte des Auswahlgremiums.

Erfolgt eine Personalauswahl ausnahmsweise nach Aktenlage, bzw. ohne Auswahlkommission, wird das Ergebnis hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung schriftlich dokumentiert.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder zumindest alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Auswahlverfahren eingeladen.

In Vorstellungsgesprächen sind bei Frauen Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft unzulässig. Fragen nach Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen des Partners bzw. der Partnerin sind bei Frauen als auch Männern nicht gestattet.

In Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist. Hierbei zählt ein Korridor von einer 2 %igen Abweichung als gleich geeignet. In den Bereichen, in den die Frauenquote unter 10% liegt, wird ein Abweichungskorridor von 5% als Maßstab für „gleiche Eignung“ festgelegt.

### **3. 2%-Regelung bei Auswahlverfahren für Auszubildende im Verwaltungsbereich**

Um im Verwaltungsbereich die Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen ab A 13 / EG 12 und höher abzubauen, ist es erforderlich, dass ausreichend Frauen im gehobenen und höheren Dienst zur Verfügung stehen. Deshalb wurde bereits vor einigen Jahren damit begonnen, auch im Bereich des Auswahlverfahrens für Auszubildende die 2%-Regelung als gleiche Eignung anzuwenden. Das Verfahren hat sich bewährt und soll beibehalten werden.

### **4. Mentoring und KarriereSeminar für Frauen**

Um mehr Frauen in die Lage zu versetzen, sich über die notwendige Fachkompetenz hinaus durch Insiderwissen und vielfältige Kontakte für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten oder Führungspositionen zu qualifizieren, soll erneut ein Mentoring-Projekt für die Dauer eines Jahres angelegt werden.

Mit Vor- und Nachbereitung des Projektes erstreckt sich dies über die gesamte Geltungsdauer des Frauenförderplans.

Die Erfahrungen mit den bisher durchgeführten Mentoring-Projekten waren für die Mentees durchweg positiv und erfolgreich.

Jedoch hat sich die Akquise der erforderlichen Mentorinnen und Mentoren als ausgesprochen schwierig erwiesen. Zwar waren die Kolleginnen und Kollegen durchaus interessiert an dieser Aufgabe, aber die infrage kommenden Personen waren leider zu oft zeitlich nicht in der Lage eine Zusage für ein Projekt mit der Laufzeit von 1 Jahr zu geben.

Sollten sich beim nächsten Mentoring-Projekt ähnliche Schwierigkeiten ergeben, ist es denkbar, dass nicht alle Tandems gebildet werden können.

Für diesen Fall sollten für die Kolleginnen, die nicht berücksichtigt werden konnten, spezielle KarriereSeminare für Frauen aufgelegt werden.

### **5. Öffentliche Werbung z. B. Girls Day**

In Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 20% liegt soll besonders für die entsprechenden Ausbildungsberufe durch eine gezielte Ansprache von Frauen in weiterführenden Schulen Werbung gemacht werden. Hier bieten sich z.B. die Plattformen „Berufe vor Ort“ und der „Girls` Day“ an.

# **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

## **1. Flexible Arbeitszeit**

Die Dienstvereinbarung Arbeitszeit der Kolpingstadt Kerpen bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, ihre Arbeitskraft weitgehend flexibel einzusetzen, sofern es der Dienstbetrieb erlaubt.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung nimmt nach wie vor einen hohen Stellenwert ein. Es werden Teilzeitbeschäftigungen in den unterschiedlichsten Stundenkontingenten mit den unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen entsprechend der Möglichkeiten des jeweiligen Einzelfalles wahrgenommen.

Laut Beschäftigtenstrukturanalyse sind derzeit 343 Personen teilzeitbeschäftigt, dass entspricht 34,72 % des Personals.

Hiervon wiederum sind 95,04 % Frauen.

## **2. Heimarbeit**

Mit der Gewährung von Heimarbeit besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung ihrer Arbeitsorganisation. Ein Anspruch auf die Gewährung von Heimarbeit besteht nicht.

Derzeit haben 45 Beschäftigte eine Genehmigung zur Durchführung von Heimarbeit, hiervon 30 Frauen was einem Anteil von 66,67 % entspricht.

## **3. Ferien Frei**

Das Modell „Ferien Frei“ wird inzwischen seit 9 Jahren angeboten und kann als erfolgreich bewertet werden. Mit dem Modell „Ferien Frei“ wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Ferienzeiten eine über ihren normalen Urlaubsanspruch hinausgehende Freistellung von der Arbeit gewährt, die entweder in Form von anteiliger Anpassung des Gehaltes oder in Form von Anpassung der täglichen Arbeitszeit gegengerechnet wird.

Ein Anspruch auf die Teilnahme am Modell „Ferien Frei“ besteht nicht.

Derzeit nehmen 8 Personen am Modell „Ferien Frei“ teil, hiervon 7 Frauen, was einem Anteil von 87,5 % entspricht.

## **4. Individuelle Rückkehrberatung**

Bei der Betrachtung der Rückkehrfälle aus Beurlaubung oder Elternzeit zeigte sich in den letzten Jahren immer mehr, dass eine einheitliche Broschüre für alle potentiellen Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Angelegenheit nicht gerecht wird. Durch die Veränderungen im Elternzeitgesetz in Verbindung mit dem unterschiedlichen Beschäftigungsstatus und durch die Unterschiedlichkeit der Rückkehrfälle hat sich gezeigt, dass nur eine individuelle Rückkehrberatung der Komplexität gerecht werden kann.

## **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Der Gleichstellungsplan enthält eine Reihe von Maßnahmen, die sich positiv auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssituation von Frauen auswirken, insbesondere die Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Darüber hinaus hat die Kolpingstadt Kerpen eine Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), insbesondere als Maßnahme aus der Schutzpflicht der Arbeitgeberin vor sexueller Belästigung, bestellt. Sie ist seit dem 01.10.2017 mit Frau Silke Hansen besetzt:

Ebenso wie der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfordert auch der Umgang mit Mobbing besondere Maßnahmen.

Als Antimobbingbeauftragte sind derzeit Frau Silke Hansen und Herr Hans Arnold Maus bestellt. Eine Dienstvereinbarung „Nein zu Mobbing am Arbeitsplatz!“ wurde im Jahr 2014 verabschiedet.

Darüber hinaus hat die Kolpingstadt Kerpen zum besseren Umgang mit schweren Konflikten, die zu Mobbing führen können, betriebliche Konfliktlotsinnen und -lotsen ausbilden lassen.

# **Ausblick**

## **1. Psychische Gefährdungsbeurteilung**

Seit 2013 sind Arbeitgeber gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Im November 2018 startet die flächendeckende Ermittlungsphase psychischer Belastungsfaktoren. In 2019 erfolgt dann die Ermittlung, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Sofern sich aus der Auswertung Erkenntnisse zu besonderen Belastungen für Frauen ergeben, sollen hier auch spezifische Maßnahmen zum Abbau der Belastungen entwickelt werden, die dann im nächsten Gleichstellungsplan aufgeführt werden.

## **2. Seminarauswertungen**

In den Pflichtschulungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und den Schulungen zum Schutz vor sexueller Belästigung wird die Möglichkeit geboten, auf Wünsche und Missstände im Hinblick auf diese Themen aufmerksam zu machen. Eingebrachte Ideen sollen regelmäßig ausgewertet und auf die Umsetzung geprüft werden. Sollten sich hierbei geeignete Maßnahmen ergeben, werden diese im nächsten Gleichstellungsplan aufgenommen.

## **3. Frauenpersonalversammlung**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einzuberufen. Eine solche Frauenversammlung soll in Zukunft regelmäßig durchgeführt werden, um hieraus weitere Erkenntnisse durch die direkt betroffenen Mitarbeiterinnen zu gewinnen und ggf. Maßnahmen hieraus zu entwickeln.

## **Schlussbestimmungen:**

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates vom 25. September 2018 in Kraft.

Allen Beschäftigten der Kolpingstadt Kerpen wird ein Exemplar des Gleichstellungsplans zugänglich gemacht.

Kerpen, den 25. September 2018



Dieter Spürck  
Bürgermeister