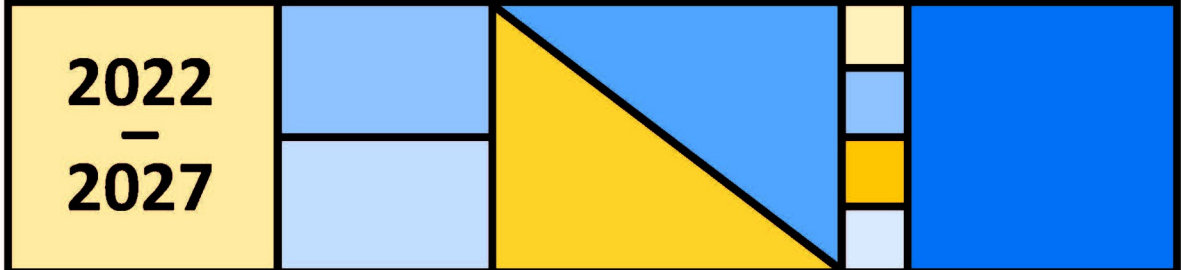
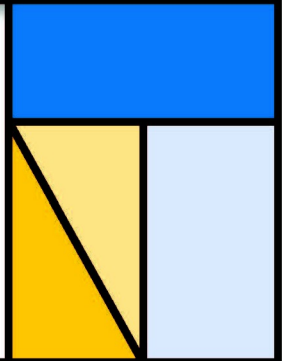
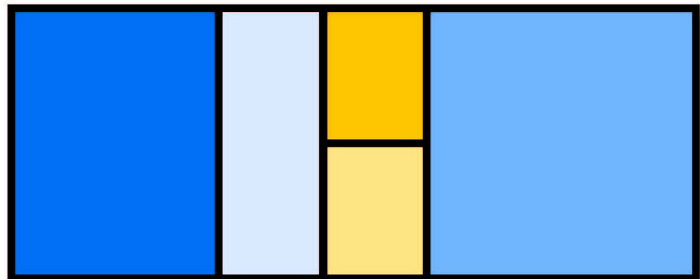


# GLEICHSTELLUNGSPLAN



2022  
–  
2027

# Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Gummersbach 2022 - 2027

## Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen hiermit den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Gummersbach für die Jahre 2022 bis 2027 vorstellen zu können.

Die Kreisstadt Gummersbach ist eine wichtige Arbeitgeberin in unserer Region. Qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben in unserer Stadt.

Digitalisierung, demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Work-Life-Balance, Mobilität – das sind Einflüsse und Trends, die derzeit und zukünftig Gesellschaft und Arbeitswelt verändern werden. In diesem Prozess des Wandels sollten Chancen genutzt und Risiken beachtet werden, um die weitere Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Arbeitswelt gerecht zu gestalten.

Es ist wichtig, die attraktiven Rahmenbedingungen und vielfältigen Chancen, die die Stadt Gummersbach als Arbeitgeberin bietet, herauszustellen und weiterzuentwickeln.

Chancengleichheit zu leben ist für die Stadt Gummersbach ein wichtiger Standortvorteil beim Werben um die besten Köpfe; eine auf Gleichstellung aufbauende Personal- und Organisationspolitik fördert die Arbeitszufriedenheit und das Engagement aller Mitarbeitenden. Ein weiteres Augenmerk gilt der Chancengleichheit bei der Ausbildung und Qualifizierung sowie der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, um eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege zu gewährleisten und so Benachteiligungen von Frauen und Männern zu vermeiden. Dies sind wichtige Eckpfeiler einer gelungenen Personalpolitik.

Durch gezielte Maßnahmen soll die Gleichstellung weiter gefördert werden. Der vorliegende Gleichstellungsplan, der aus dem Frauenförderplan weiterentwickelt wurde, zeigt auf, welche Ziele erreicht werden sollen, um einer geschlechtergerechten Verwaltung näher zu kommen.

Die Umsetzung dieses Plans bedeutet letztlich einen Qualitätsgewinn für alle Beteiligten.

Frank Helmenstein  
Bürgermeister

Anke Vogt-Katzwinkel  
Gleichstellungsbeauftragte

## Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen.....	2
1.1 Geltungsbereich.....	2
1.2 Rechtliche Grundlage.....	2
2. Personalstatistik mit Datenanalysen.....	3
2.1 Beschäftigungs- und Gehaltsquote.....	3
2.2 Beschäftigungsstruktur.....	4
2.2.1 Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamten.....	4
2.2.2 Zielsetzung im Besoldungsbereich.....	5
2.2.3 Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten TVöD.....	6
2.2.4 Zielsetzung im Bereich des allgemeinen TVöD.....	7
2.2.5 Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten TVöD SuE.....	8
2.2.6 Zielsetzung im Bereich des TVöD SuE.....	9
2.3 Nachwuchskräfte.....	10
2.4 Altersstruktur.....	11
3. Personalentwicklung und Qualifizierung.....	11
3.1 Führungskräftemanagement.....	12
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.....	14
4.1 Flexible Arbeitszeit.....	14
4.2 Telearbeit.....	16
4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	16
5. Inkrafttreten.....	16

# 1. Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen

## 1.1 Geltungsbereich

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen (§ 5 Abs. 1 S. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen - Landesgleichstellungsgesetz – LGG).

Dieser Gleichstellungsplan gilt daher für alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung Gummersbach einschließlich der Stadtwerke.

Zu den Mitarbeitenden gehören alle Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende. Er verpflichtet im Rahmen der personalwirtschaftlichen Entscheidungen sowohl Rat als auch Verwaltung.

## 1.2 Rechtliche Grundlage

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männer ist verfassungsrechtlich verankert. Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das Gebot der Gleichberechtigung:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Umgesetzt wird diese Forderung durch das Landesgleichstellungsgesetz. Mit Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetzes NRW zum 15.12.2016 wurde, neben der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, als weiteres gleichrangiges Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen gem. § 6 Abs. 1 LGG festgelegt.

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG sind Grundlagen des Gleichstellungsplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Das neue Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Kommunen einen neuen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu entwickeln.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden können, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen oder zu ergänzen.

Gem. § 5 Abs. 10 LGG ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Führungskräfte mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

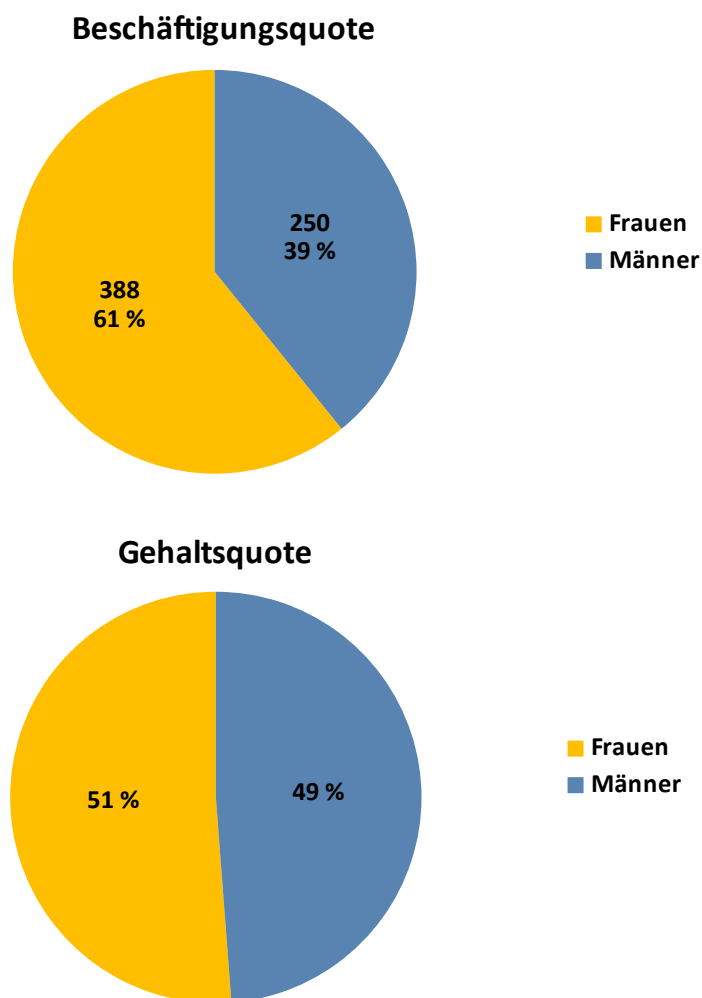
## 2. Personalstatistik mit Datenanalysen

Eine gezielte Analyse der Personaldaten ist zwingend erforderlich, um eine fundierte Bestandsanalyse vornehmen und in einem nächsten Schritt konkrete Ziele sowie Maßnahmen für die kommenden Jahre formulieren zu können. Im Folgenden werden alle für die Themen Gleichstellung, Abbau von Unterrepräsentanzen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevanten quantitativen Auswertungen der Personalstatistik vorgestellt.

Die entsprechenden Daten wurden zum Stichtag **01.01.2021** erhoben.

### 2.1 Beschäftigungs- und Gehaltsquote

Am 01.01.2021 beschäftigte die Stadt Gummersbach gemeinsam mit den Stadtwerken insgesamt **638 Mitarbeitende** (einschließlich der Mitarbeitenden bzw. Beurlaubten ohne Dienstbezüge oder Entgelt, Mitarbeitenden in Altersteilzeit, Langzeiterkrankten sowie Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärter).



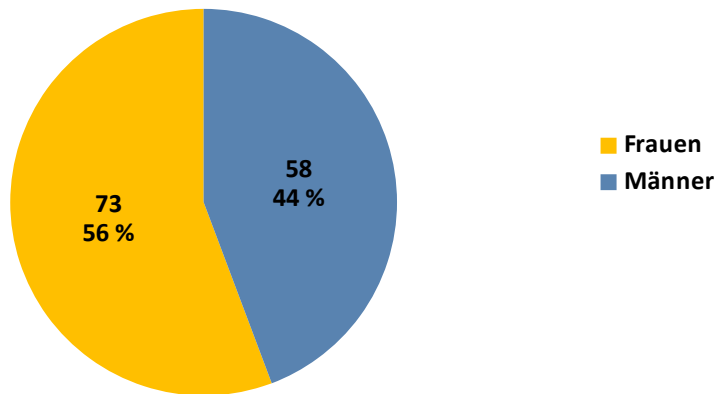
Bei der geschlechtsspezifischen Auswertung der Beschäftigungsquote sowie der Gehaltsquote der Kernverwaltung fällt auf, dass an die männliche Belegschaft anteilig insgesamt mehr Gehalt ausgezahlt wird als an die weibliche Belegschaft. Hier schlägt sich die hohe Teilzeitquote der Frauen nieder. Durch die nach der Datenerhebung erfolgte Besetzung von weiteren Führungspositionen mit Frauen weist die Gehaltsquote der Frauen jedoch eine ansteigende Tendenz auf.

## 2.2 Beschäftigungsstruktur

In den nachfolgenden Grafiken wird die Verteilung der Mitarbeitenden auf die verschiedenen Gruppen dargestellt.

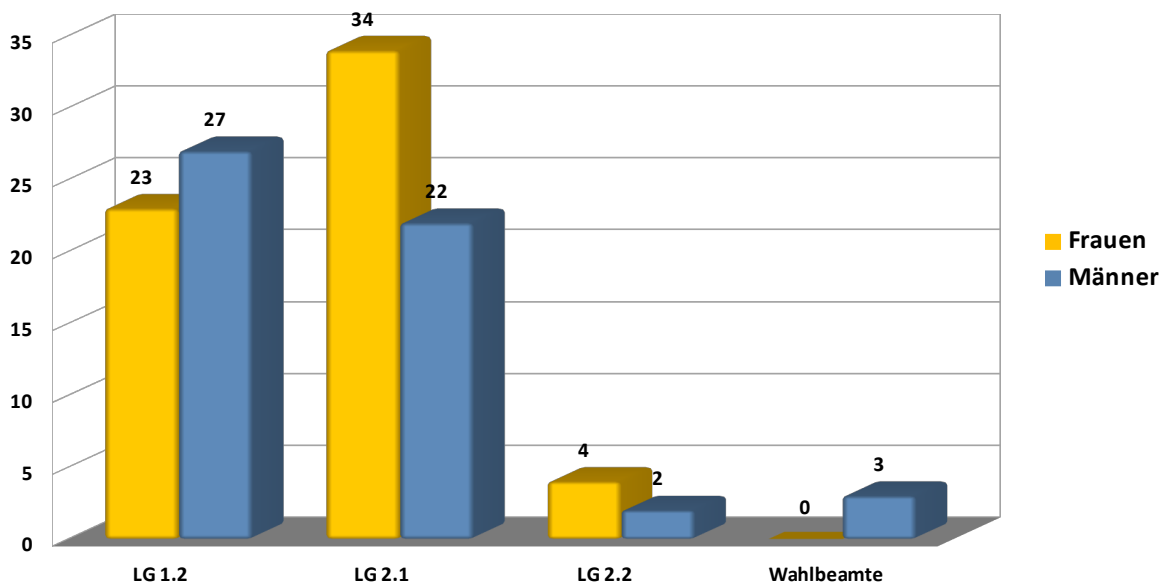
### 2.2.1 Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamten

**Beamtinnen und Beamte**



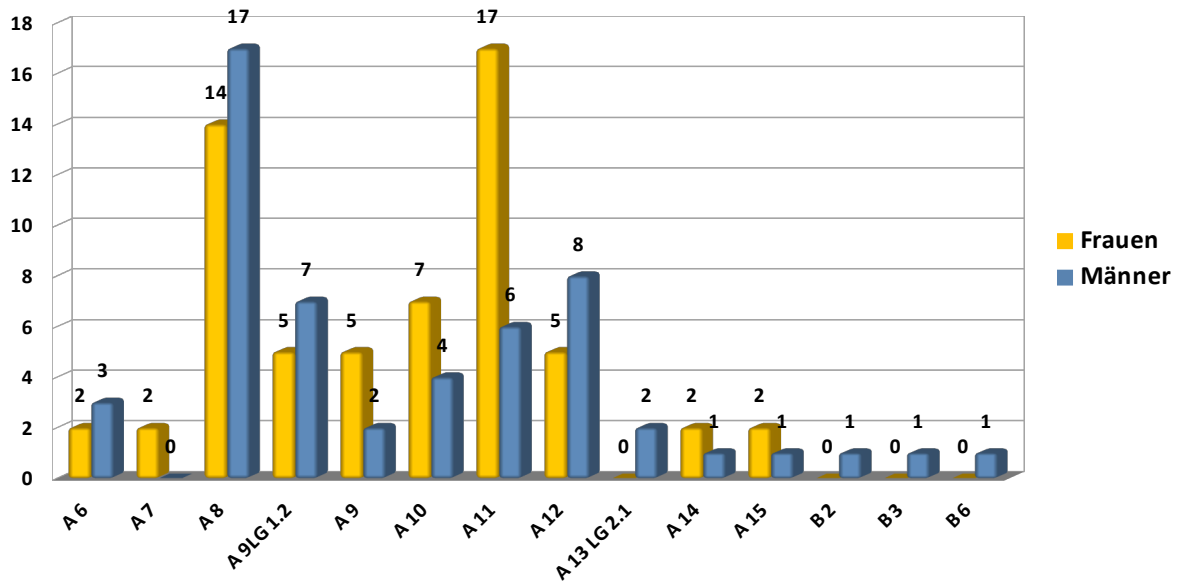
Zur Erläuterung: Hier sind die Anwärterinnen und Anwärter mit erfasst, daher beläuft sich die Gesamtzahl auf 131 Beamtinnen und Beamte.

**Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen**



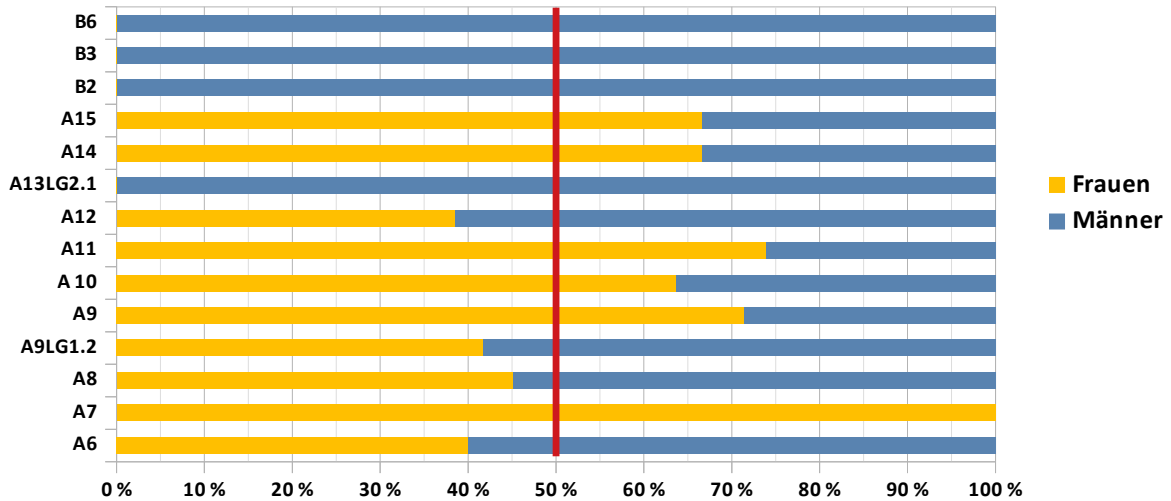
Zur Erläuterung: Hier sind die Anwärterinnen und Anwärter nicht erfasst, daher beträgt die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten 115 – wie auch bei den nachfolgenden Grafiken.

## Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen



Zur Erläuterung: In der Besoldungsgruppe A 8 sind 14 Mitarbeitende im feuerwehrtechnischen Dienst mit erfasst. Es befindet sich noch keine Frau im feuerwehrtechnischen Dienst.

## Repräsentanz nach Besoldungsgruppen

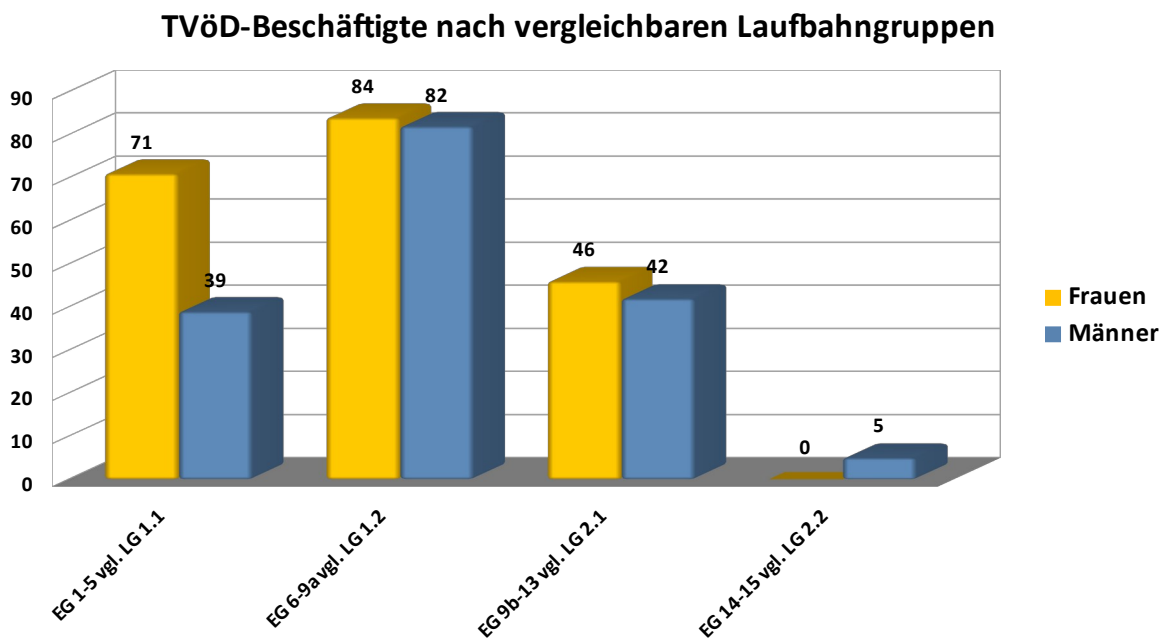
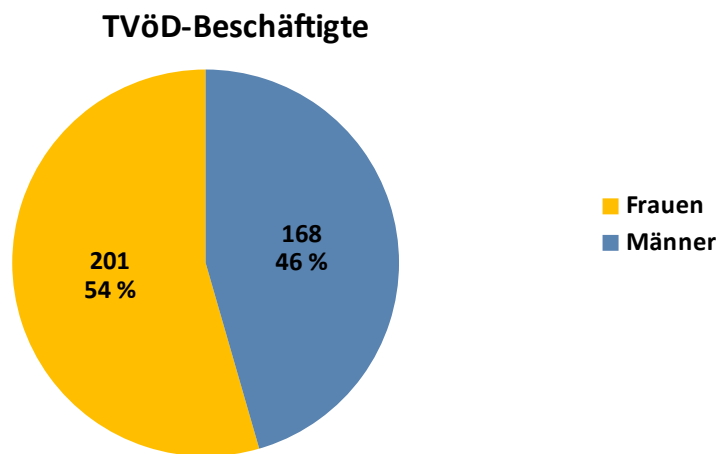


### 2.2.2 Zielsetzung im Besoldungsbereich

Im Besoldungsbereich zeichnet es sich ab, dass es im Bereich Besoldungsgruppe A 9 LG 1.2 und A 12 LG 2.1 noch einer paritätischen Besetzung bedarf und der Bereich der Besoldungsgruppen A 14/A 15 LG 2.1 erfreulicherweise bereits mit 66 % weiblicher Bediensteter besetzt ist.

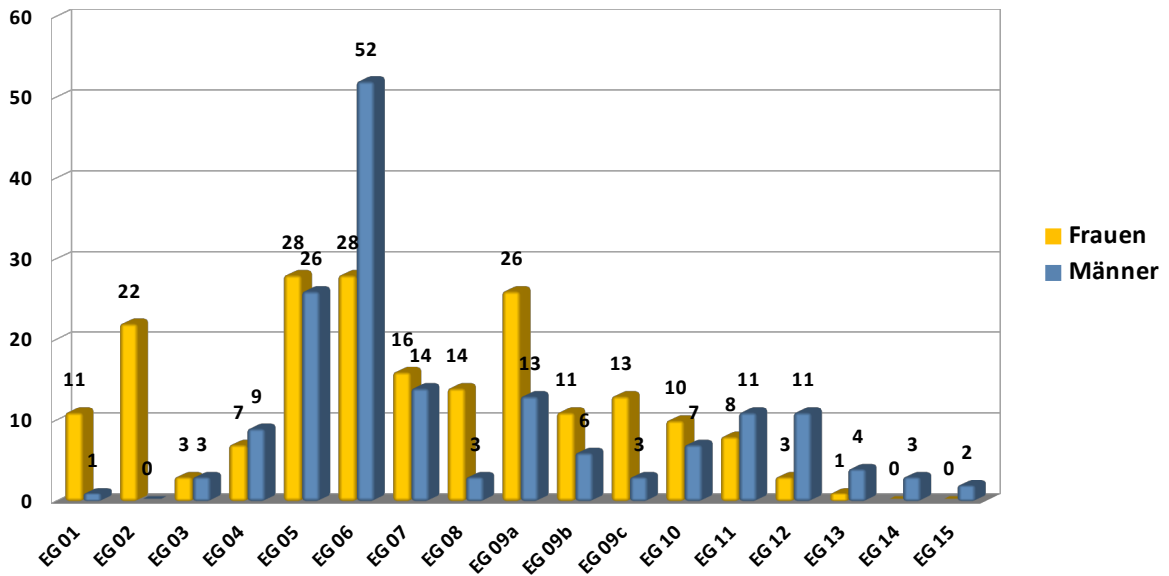
### 2.2.3 Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten TVöD

Hier sind die Beschäftigten erfasst, die unter den Geltungsbereich des allgemeinen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst fallen (TVöD).

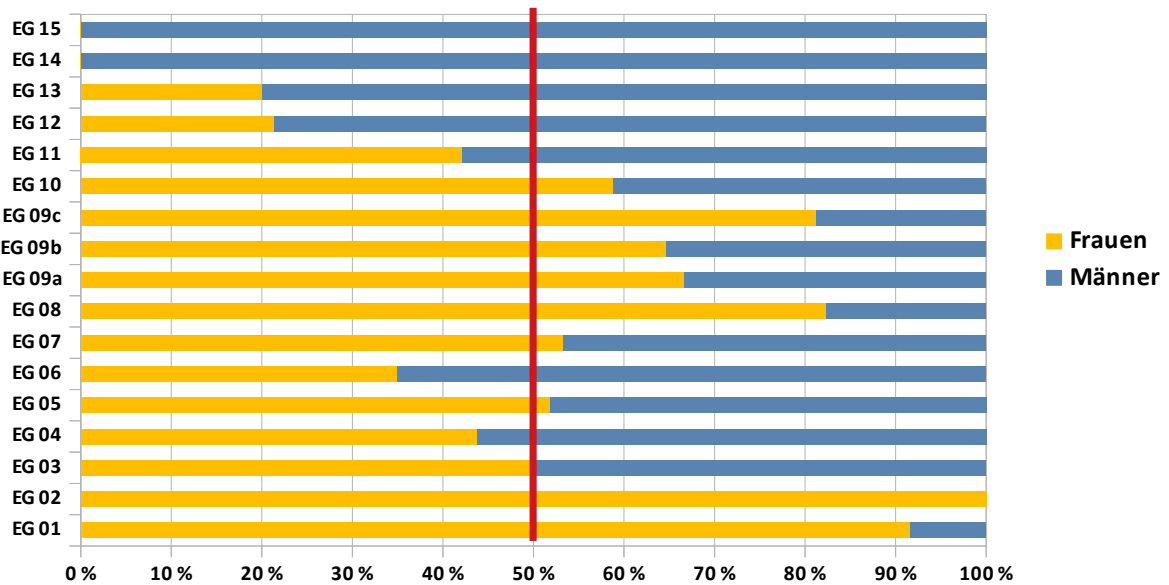




### TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppen



### Repräsentanz nach Entgeltgruppen (TVÖD)



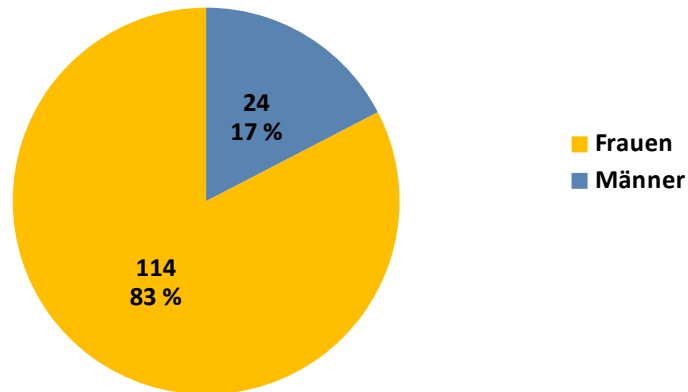
#### 2.2.4 Zielsetzung im Bereich des allgemeinen TVÖD

Im Bereich des TVÖD ist eine paritätische Besetzung ab Entgeltgruppe 11 bei zukünftig vakant werdenden Stellen anzustreben.

## 2.2.5 Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten TVöD SuE

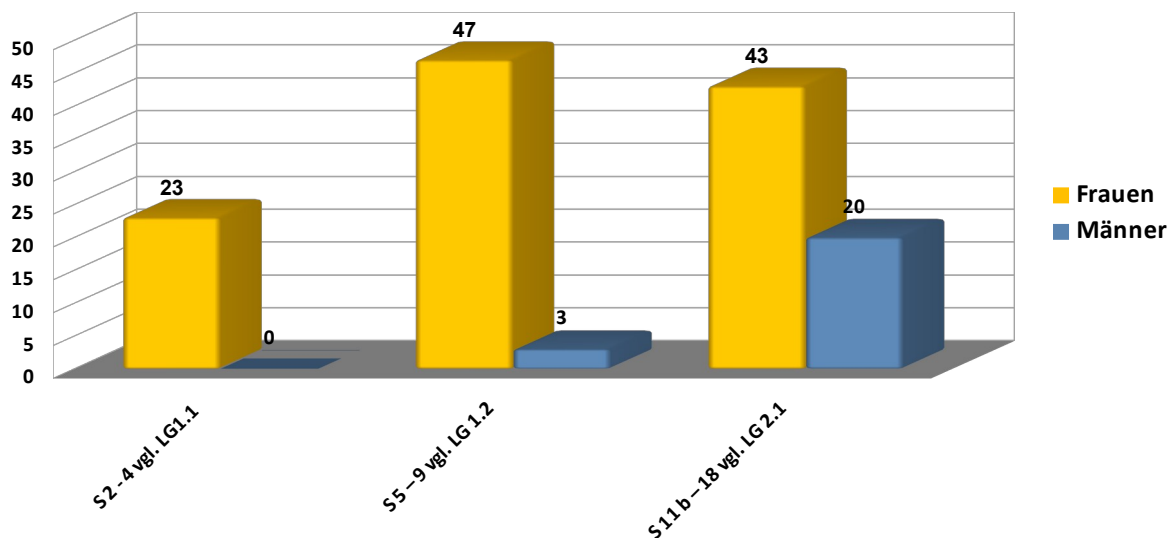
Hier sind die Beschäftigten erfasst, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) fallen.

### TVöD SuE-Beschäftigte

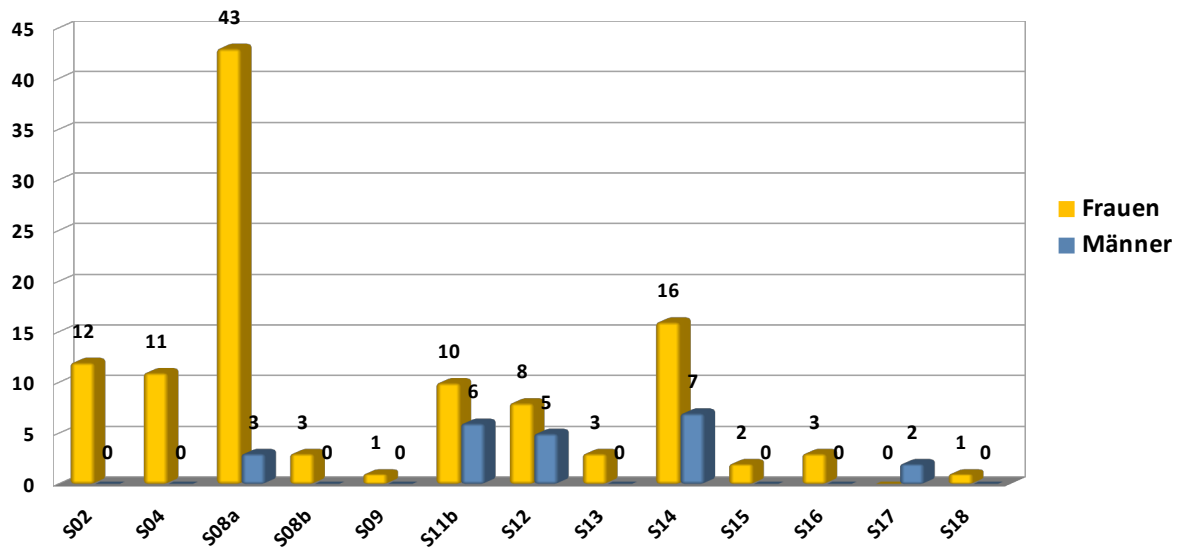


Zur Erläuterung: Hier sind zwei Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten mit erfasst, daher beläuft sich die Gesamtzahl auf 138. In den nachfolgenden Grafiken sind diese nicht erfasst.

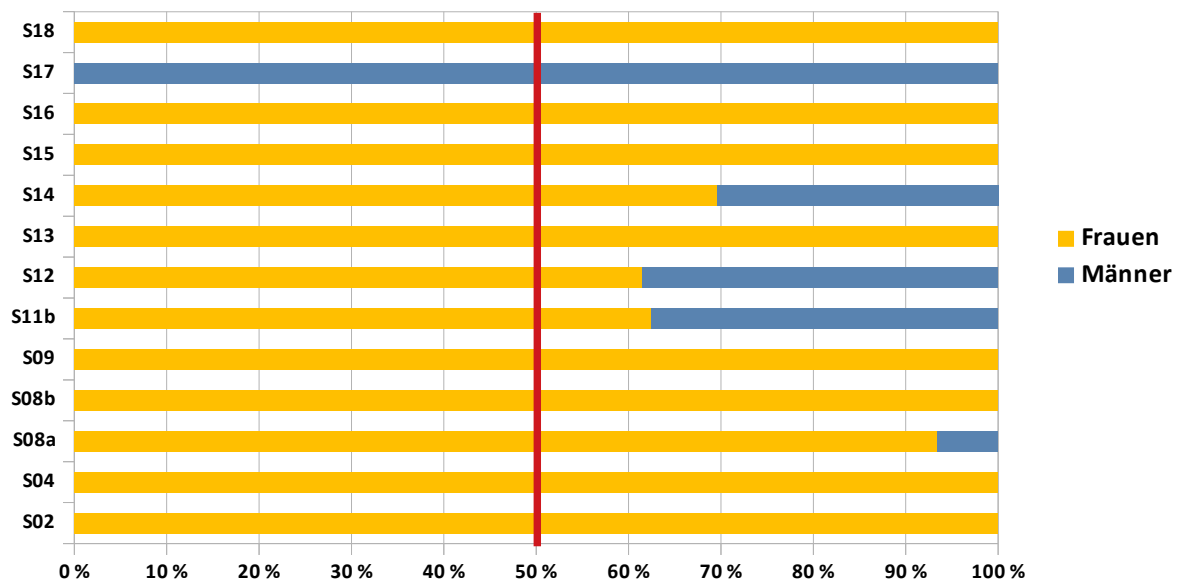
### TVöD SuE - Beschäftigte nach vergleichbaren Laufbahngruppen



### TVÖD SuE - Beschäftigte nach Entgeltgruppen



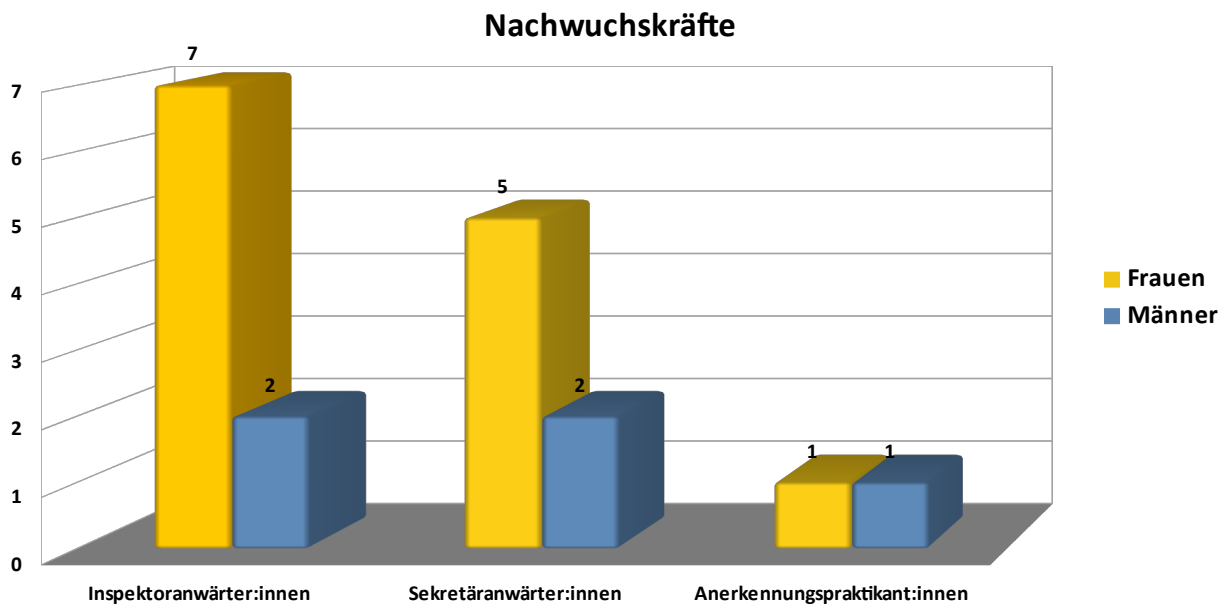
### Repräsentanz Eingruppierung TVÖD SuE



#### 2.2.6 Zielsetzung im Bereich des TVÖD SuE

Aus dieser Grafik wird deutlich, dass im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes immer noch überwiegend Frauen arbeiten. Hier ist bei künftigen Stellenbesetzungen gezielt darauf zu achten, dass Männern die Chance geboten wird, dort zu arbeiten bzw. auch in diesem Bereich eine Ausbildung zu absolvieren. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bringt nachweislich positive Effekte für alle. Insofern sollten bei der Ausbildung Männer gefördert werden, soweit diese den Beruf ergreifen möchten.

## 2.3 Nachwuchskräfte



Zu den Nachwuchskräften der Stadt Gummersbach gehören die Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 sowie auch Auszubildende im Sozial- und Erziehungsdienst. Im Bereich der städtischen Kindertagesstätten wurden zum Stichtag 01.01.2021 je ein männlicher Anerkennungspraktikant und eine weibliche Anerkennungspraktikantin ausgebildet.

Die Herausforderungen für die Zukunft mit neuen Anforderungen und Aufgaben an eine Kommunalverwaltung sowie dem demografischen Wandel lassen sich nur mit gut qualifiziertem Personal bewältigen. Auch im Hinblick auf die Fluktuation, die in der Verwaltung zu erkennen ist, liegt ein besonderes Augenmerk auf den Nachwuchskräften.

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in der Verwaltung ist nach wie vor konstant hoch. Insbesondere im Sozial- und erzieherischen Bereich bewerben sich immer noch mehr Frauen als Männer, obwohl hier langsam mehr Interesse von männlichen Bewerbern erkennbar ist.

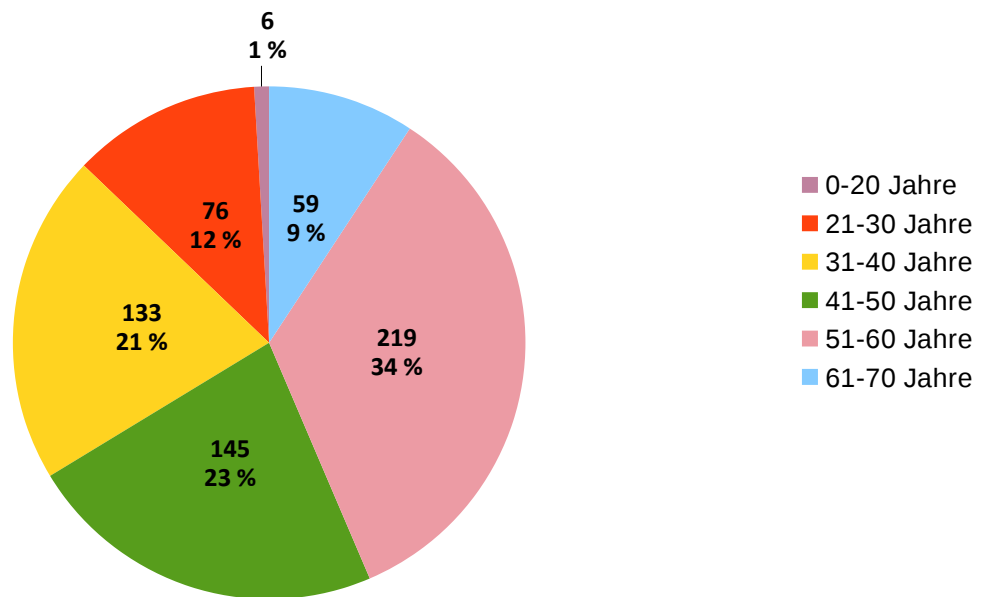
Gleichstellung ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal für eine moderne Arbeitgeberin, um sowohl männliche Auszubildende zu gewinnen als auch weibliche Auszubildende für technisch-mathematische Zweige zu interessieren. Erfreulich ist zu vermerken, dass voraussichtlich im Jahr 2022 drei neue Brandmeisteranwärter ihre Ausbildung bei der Stadt starten.

Es wird ein enger Kontakt zu den weiterführenden Schulen angestrebt und versucht – auch durch sogenannte Kurspartnerschaften - Interesse an den Ausbildungsberufen durch Praktika zu wecken.

## 2.4 Altersstruktur

Altersstruktur aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Gummersbach insgesamt zum Stichtag 01.01.2021

Altersstruktur aller Mitarbeitenden



Der Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass knapp **44 %** der Mitarbeitenden, das sind **278** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, älter als 50 Jahre sind. Somit scheidet in den nächsten 15 – 17 Jahren fast die Hälfte der Belegschaft aus dem aktiven Dienst aus.

## 3. Personalentwicklung und Qualifizierung

Ziel einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

Hierfür stehen eine Vielzahl von Qualifikationsmaßnahmen, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen sowie Leistungspotentiale zu erhalten und zu fördern, für alle Fachbereiche zur Verfügung.

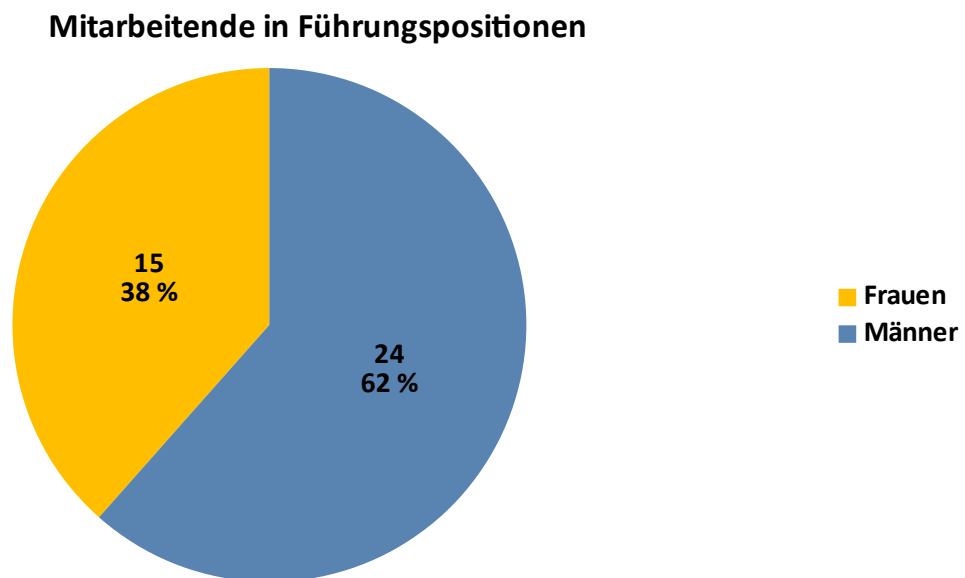
Insofern bietet die Stadt Gummersbach neben den Qualifizierungen durch den Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II nun auch im Beamtenbereich die Aufstiegsqualifizierung sowie stellenbezogen die Modulare Qualifikation an. Darüber hinaus werden fachbezogene Fort- und Weiterbildungen für alle Bediensteten - aber auch speziell für Führungskräfte - sowie spezielle Qualifizierungslehrgänge für Mitarbeitende in der Feuerwehr angeboten.

Qualifizierungen, die eine Entgelterhöhung nach sich ziehen, werden intern ausgeschrieben.

### 3.1 Führungskräftemanagement

Mit der letzten Novellierung des LGG im Jahr 2016 wurde als ein Schwerpunktthema die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen formuliert.

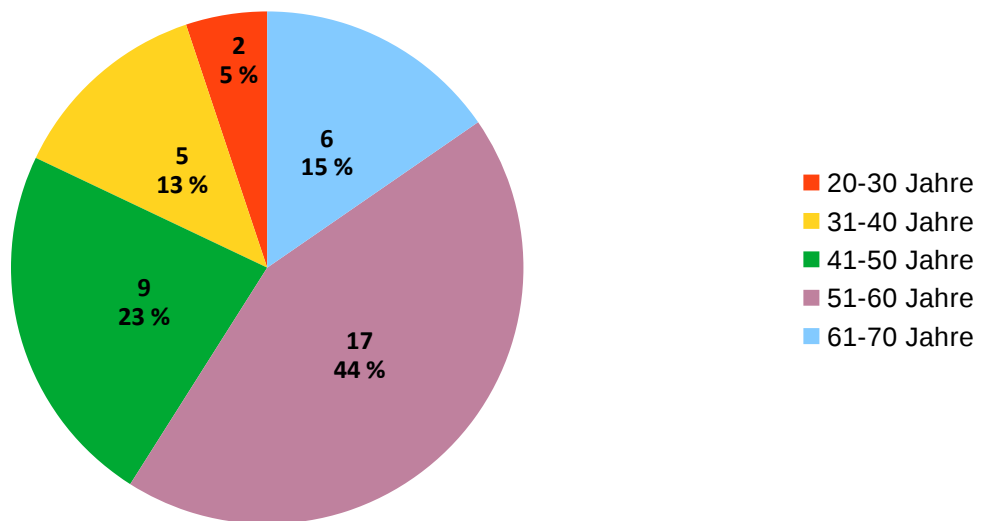
Bei der Stadt Gummersbach befanden sich zum Stichtag 01.01.2021 **39** Mitarbeitende in Führungspositionen. Hierzu zählen die Fachbereichs- und Fachdienstleitungen sowie die Ressortleitungen. Auffällig ist, dass im Vergleich zu der hohen Quote der weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung von 61 % lediglich 38 % in einer leitenden Position sind. Bei den männlichen Beschäftigten der Kernverwaltung (39%) - sind 62 % in einer Führungsposition.



Mit Blick auf die rasante Entwicklung des demografischen Wandels und die Fluktuation in der Verwaltung hat sich die Situation aktuell im Vergleich zu dem Zeitpunkt der Datenerhebung (01.01.2021) zugunsten der weiblichen Belegschaft deutlich verbessert. Im Rahmen von Neubesetzungen aber auch von Umstrukturierungen konnten Leitungsfunktionen auf der mittleren (Ressortleitung) als auch auf der gehobenen Ebene (Fachbereichsleitung) mit Frauen besetzt werden. Diese Entwicklung könnte sich zukünftig fortsetzen, denn es werden mehr weibliche als männliche Nachwuchskräfte ausgebildet.

Ziel einer geschlechtergerechten Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männer die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

### Altersstruktur Führungskräfte



Diese Darstellung zeigt deutlich, dass 59 % aller Führungskräfte, 23 Personen, bereits über 50 Jahre sind und in den nächsten 15 Jahren ihren Ruhestand antreten werden. Es handelt sich um Fachbereichs-/Fachdienstleistungen und Ressortleitungen. Von den ausscheidenden Führungskräften sind 30 % Frauen (7 Frauen).

Im Hinblick auf vakant werdende Führungspositionen und eine paritätische Besetzung müssen zur Wahrung der Chancengleichheit Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Vereinbarkeit von Familienleben und Karriere sicher stellen.

Flexible Arbeitszeiten und neue Arbeitsformen können dabei helfen, Erwerbsunterbrechungen relativ kurz zu halten und familiäre und berufliche Verpflichtungen möglichst gut miteinander zu vereinbaren.

Insbesondere ist die Attraktivität von Führungspositionen zu erhöhen, damit qualifizierte Frauen hieran Interesse zeigen. Um qualifizierte Frauen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, sollte gezielt über die eröffneten Möglichkeiten der Arbeitsorganisation informiert werden. Hierzu wird beispielsweise auf die Dienstvereinbarungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur alternierenden Telearbeit bei der Stadt Gummersbach verwiesen.

Der Blick ist auf eine achtsame Personalentwicklung und einen frühzeitigen Wissenstransfer zu richten.

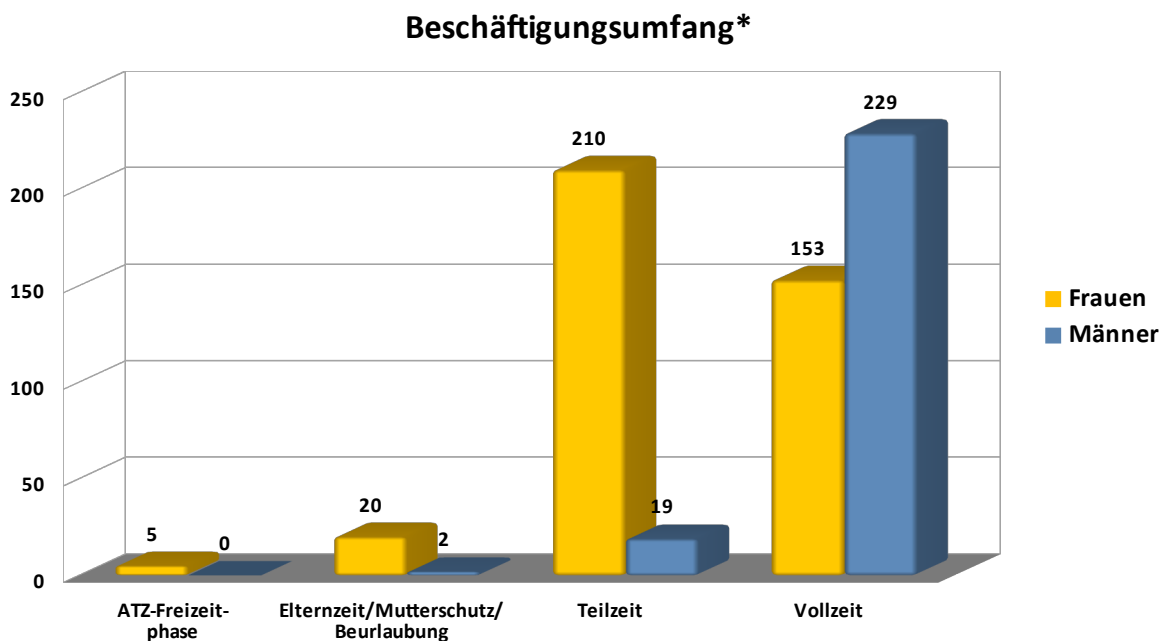
Darüber hinaus wird deutlich, dass nicht nur vermehrt ausgebildet werden sollte, sondern auch alles zu tun ist, um für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Gummersbach im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie attraktiv zu bleiben.

## 4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

### 4.1 Flexible Arbeitszeit

Die Stadt Gummersbach unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und baut ihr Angebot weiter aus. Hierzu gehören die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, die durch die Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Gummersbach vom 12.11.2020 ermöglicht werden.

Zunächst wird in der folgenden Übersicht dargestellt, wie viele Mitarbeitende sich in Voll-, Teil-, Eltern- oder Altersteilzeit befinden.

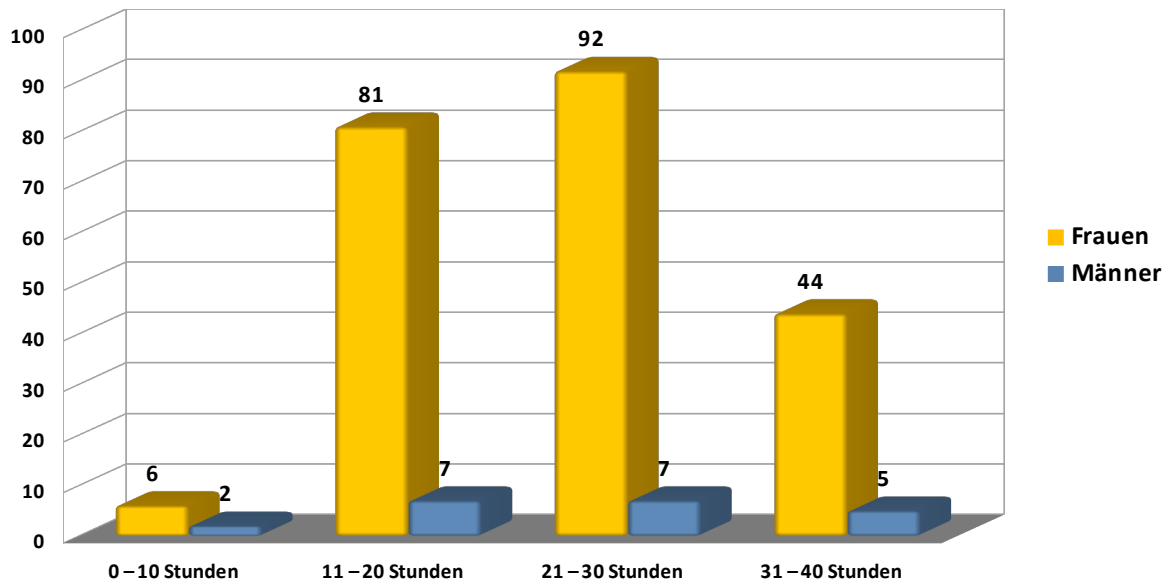


Es gibt zahlreiche Teilzeitmodelle, die individuell unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Belange der Mitarbeitenden festgelegt werden. Teilzeit hat sich im Laufe der Zeit zu einer vielfältigen Form der Personalorganisation gewandelt und reicht von einer Bandbreite mit 4 Stunden bis hin zur Reduzierung der Arbeitszeit im Beamtenbereich von der 41- auf die 39- Stundenwoche.

Bereits eine geringe Stundenreduzierung bietet den Mitarbeitenden oft schon Raum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten soll ein gesundes Verhältnis von Familie und Beruf gefördert und familiär engagierten Mitarbeitenden ermöglicht werden, eine ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechende Erwerbstätigkeit auszuüben (s. a. § 13 Abs. 1 LGG).



## Überblick Teilzeit / Stundenkürzungen\*



Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Arbeitszeit der Beschäftigten zeigt deutlich auf, dass Teilzeit weitestgehend immer noch ein Frauenthema ist. Entgegen der herkömmlichen Annahme arbeiten jedoch lediglich 39 % der Teilzeitkräfte in der klassischen Halbtagsbeschäftigung. 61 % der Teilzeitkräfte arbeiten mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft. Es ist hier auch eine Tendenz zur „überhäufigen Teilzeitbeschäftigung“ feststellbar. So waren in 2019 noch 46 % der Teilzeitkräfte unterhäufig beschäftigt und 54 % arbeiteten mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft

Des Weiteren wird neben Voll- und Teilzeit im Rahmen der familiären Möglichkeiten auch Elternzeit, Beurlaubung und Altersteilzeit in Anspruch genommen.

Durch die Änderung im Elterngeld wird die Elternzeit auch zunehmend von Männern in Anspruch genommen, wobei diese in der Regel die sogenannten Partnermonate in Anspruch nehmen und damit nur insgesamt ein bis zwei Monate in Elternzeit sind. Eltern überlegen sich jedoch vermehrt, die Elternzeit geteilt in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus stehen gezielte Freistellungsmöglichkeiten zur Verfügung, wie z.B. für die Betreuung und Pflege naher Angehöriger.

Durch das Modell der Altersteilzeit soll den Mitarbeitenden unter gewissen Voraussetzungen ein gleitender Übergang in Ruhestand und Rente ermöglicht werden. Bezogen auf die Stadt Gummersbach wird die Altersteilzeit in der Regel im Blockmodell mit einer Arbeitsphase sowie einer anschließenden Freizeitphase gewährt.

\*In der Grafik „Beschäftigungsumfang“ sind **229** Mitarbeitende in Teilzeit aufgeführt – in der Grafik „Überblick Teilzeit / Stundenkürzungen“ sind **244** Mitarbeitende insgesamt aufgeführt – somit 15 mehr. Diese 15 zusätzlichen Mitarbeitenden sind in der Grafik „Beschäftigungsumfang“ in der Rubrik „Elternzeit/Mutterschutz/Beurlaubung“ erfasst; es sind Mitarbeitende, die schon vor Inanspruchnahme der Elternzeit in Teilzeit arbeiteten oder während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausübten.

## **4.2 Telearbeit**

Durch die Einführung der alternierenden Telearbeit mit der Dienstvereinbarung vom 05.03.2020 ist eine stärkere Flexibilisierung der Arbeit bei der Stadtverwaltung Gummersbach eingetreten. Diese wird in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Gestiegene Nachfragen bei den Mitarbeitenden, höhere Akzeptanz bei den Führungskräften sowie Telearbeit als Instrument der Personalgewinnung werden eine Ausweitung in den unterschiedlichsten Formen auslösen. Mit Einführung der alternierenden Telearbeit nehmen bisher 16 Mitarbeitende, das sind 2,51 % aller Beschäftigten, Homeoffice in Anspruch. In den nächsten Jahren ist mit einem Anstieg dieser Arbeitsform bei Frauen und Männern zu rechnen.

Dabei werden Aspekte der Personalgewinnung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Erleichterung der Berufstätigkeit für Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen sowie die Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden als Ziele der Telearbeit verankert.

## **4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Gummersbach umfasst alle Maßnahmen, die die individuelle Gesundheit der Beschäftigten fördern sowie eine gesunderhaltende Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitsprozesse.

Durch gezielte Informationen und Aktionen, wie z. B. Gesundheitstage zu speziellen Themen, sollen Belastungen reduziert und Fehlbelastungen vermieden werden.

Die Bereiche Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement vereinen Prävention und Rehabilitation innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Rahmenbedingungen in der Verwaltung werden sich durch organisatorische Weiterentwicklung von Aufgaben und Abläufen für die Beschäftigten verändern. Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen werden sich durch Digitalisierung von Dienstleistungen und Ablaufprozessen weiter entwickeln und damit vielfältige Auswirkungen haben.

Auch unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten muss die Arbeit der Zukunft so gestaltet werden, dass sie gesunde Arbeitsbedingungen, neue vorteilhafte Rahmenbedingungen und vor allem Möglichkeiten der Personalentwicklung und Qualifikation für die Beschäftigten mit sich bringt.

Dabei ist unter Förderung von Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr zu verstehen als der Ausgleich möglicher Nachteile. Insofern gilt es für die Zukunft spezifische Gesundheitsangebote zielgerichtet für alle Geschlechter gleichermaßen anzubieten.

## **5. Inkrafttreten**

Dieser Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Gummersbach in Kraft. Nach spätestens zwei Jahren ist zu überprüfen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Soweit das nicht der Fall ist, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG). Diese Anpassungen bzw. Ergänzungen sind ebenfalls vom Rat zu beschließen.