

# Gleich geht's weiter



Gleichstellungsplan  
Programm für Chancengleichheit  
der Stadtverwaltung Bochum



# Inhalt

---

<b>Grußwort</b>	<b>5</b>
<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>1. Chancengleichheit von Anfang an</b>	<b>8</b>
1.1 Chancengleichheit von Anfang an	10
1.2 Ausbildung und junge Beschäftigte	10
1.3 Personalauswahl	12
<b>2. Potenziale erkennen und entwickeln</b>	<b>14</b>
2.1 Potenziale erkennen und entwickeln	16
2.2 Fort- und Weiterbildung	16
2.3 Frauen in Führung	20
<b>3. Familienfreundliche Arbeitgeberin</b>	<b>22</b>
3.1 Familienfreundliche Arbeitgeberin	24
3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
3.3 Befristeter Ausstieg und Wiedereinstieg	27
<b>4. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten</b>	<b>30</b>
4.1 Zeit- und ortsflexibles Arbeiten	32
4.2 Flexible Arbeitszeiten	33
4.3 Flexible Arbeitsformen	34
<b>5. Organisationskultur</b>	<b>36</b>
5.1 Organisationskultur	38
5.2 Diversity: Vielfalt leben	38
5.3 Information – Kommunikation – Vernetzung	40
<b>6. Gleichstellung in Zahlen</b>	<b>42</b>
6.1 Allgemein	43
6.2 Dezernate	47
6.3 Unterrepräsentierte Bereiche	48
6.4 Zielvorgaben	51



# Grußwort

---



## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten den neuen Gleichstellungsplan in Ihren Händen, der als Impulsgeber für die nächsten fünf Jahre ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung ist.

Gleichstellung ist bei der Stadtverwaltung seit vielen Jahren eine feste Größe, wenn es darum geht, Frauen in Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, oder in Führungspositionen zu fördern, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu sorgen oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter, Mütter oder pflegende Angehörige weiter zu erleichtern.

Unsere Verwaltungskultur zukünftig geschlechtersensibel, diversity-orientiert und familiengerecht weiterzuentwickeln, ist Aufgabe aller Verantwortlichen. Gemeinsam tragen wir dazu bei, die hier formulierten Ziele zu verwirklichen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'T. Eiskirch'.

Thomas Eiskirch

# Vorwort

**„Gleich geht's weiter ...“ heißt unser Programm für Chancengleichheit. Als Teil des personalpolitischen Steuerungssystems ist es inspiriert vom Wesenskern der Bochum Strategie „Wissen, Wandel, Wir- Gefühl“ und versteht sich als Beitrag zum „Vorreiter modernen Stadtmanagements“.**

Damit es weiter geht in Richtung Chancengleichheit stehen im Gleichstellungsplan fünf Kernziele im Fokus:

- **Chancengleichheit von Anfang an**
- **Gendergerechte Personalentwicklung und mehr Frauen in Führung**
- **Familienfreundliche Arbeitgeberin Stadt Bochum**
- **Arbeit 4.0 und gelingende Vereinbarkeit**
- **Wertschätzende und gleichstellungsorientierte Organisationskultur**

Die Ideen, die dahinterstehen und die Maßnahmen, die helfen sollen sie zu erreichen, werden im vorliegenden Gleichstellungsplan vorgestellt und erläutert.

Um die bestehenden und künftigen Aufgaben einer modernen Verwaltung zu meistern, braucht es eine Beschäftigungsstruktur, in der Frauen und Männer in allen Bereichen gleich vertreten sind und die die Vielfalt der Bochumer Bevölkerung widerspiegelt. Die Grundlagen dafür müssen schon vor der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt werden. Nur so besteht Chancengleichheit von Anfang an.

Dann heißt es Potenziale zu erkennen und systematisch zu entwickeln, um die Beschäftigten auch langfristig zu binden. Fort- und Weiterbildungsangebote müssen sich an den Bedarfen der Beschäftigten in den verschiedenen Phasen der Berufstätigkeit und des Lebenslaufes orientieren. Dazu gehört, dass sie gender- und diversitysensibel und altersgerecht konzipiert sind.

Auch wenn sich seit dem letzten Frauenförderplan (2010) eine positive Entwicklung abzeichnet, ist mit knapp 33 % erst ein Drittel der Führungsstellen mit Frauen besetzt. „Frauen in Führung“ ist deshalb weiterhin ein Schwerpunkt unserer Maßnahmen. Ohne eine gendergerechte Personalentwicklung und mehr Frauen in Führung kann Gleichstellung langfristig nicht verwirklicht werden.

Das Image „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ Stadt Bochum ist ein wesentlicher Faktor, wenn es darum geht, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Die Stadt möchte eine attraktive Arbeitgeberin sein für junge Männer und Frauen, die Beruf und Privatleben möglichst ausgewogen und zukunftssicher vereinbaren wollen. Bestehende Angebote wie „Eltern- Kind- Büro“ und Kinderferienbetreuung sind erste wichtige Schritte. Außerdem ist es geplant und bereits vom Verwaltungsvorstand befürwortet, ab August 2019 ein Kontingent an Betreuungsplätzen für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer nahe gelegenen KITA zur Verfügung zu stellen („Betriebs-KiTa“).

Vereinbarkeit ist aufgrund des demografischen Wandels aber längst auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben der Arbeit die Pflege von Angehörigen übernehmen, zu einem essentiellen Thema geworden.

Gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen (Arbeit 4.0). Hier müssen die Voraussetzungen für eine breitere und verantwortungsvolle Nutzung und widerspruchsfreie Inanspruchnahme geschaffen werden.

Ausschlaggebend für den Erfolg und die Wirksamkeit aller Ideen und Maßnahmen ist letzten Endes die Organisations- und Führungskultur. Für eine moderne Arbeitgeberin stehen Mitarbeiterzufriedenheit, Geschlechtergerechtigkeit und ein wertschätzender Umgang ganz oben auf der Agenda, um Motivation und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Der Gleichstellungsplan trägt dazu bei.

## **Aufbau des Gleichstellungsplans: Von der Analyse zum Handeln**

Grundlage für diesen Plan ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Einzelne Statistiken sind den Kapiteln vorangestellt, ausführliches Zahlenmaterial z.B. zur Entwicklung der Führungsfunktionen, sowie die Tabellen mit den unterrepräsentierten Bereichen und den Zielvorgaben befinden sich im Anhang. Hierbei wird auch auf den Personalstrukturbericht verwiesen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die gesamte Verwaltung, soll aber auch die Unterschiede der einzelnen Fachbereiche berücksichtigen. Einzelne Maßnahmen sollten daher verschieden ausgestaltet und anhand der entsprechenden Bedürfnisse in den Bereichen (z.B. Feuerwehr, Technischer Betrieb, Stadtbücherei, Jugendamt) mit diesen maßgeschneidert entwickelt werden.

Verantwortlich für die Umsetzung sind in erster Linie Führungskräfte. Die Ansprechpersonen für Gleichstellung in den verschiedenen Fachämtern unterstützen sie dabei.

Die Rechte des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

### **Hinweis:**

FAQ's zum LGG NRW finden Sie unter folgendem Link

**[https://www.mhkbw.nrw/ministerium/service/FAQs/FAQ\\_Landesgleichstellungsgesetz\\_2018\\_ON.pdf](https://www.mhkbw.nrw/ministerium/service/FAQs/FAQ_Landesgleichstellungsgesetz_2018_ON.pdf)**

# 1

## Chancengleichheit von Anfang an

---

### Abbau der Unterrepräsentanz

Die Grundlagen für Geschlechtergerechtigkeit und eine vielfältige Belegschaft werden schon vor der Einstellung gelegt.

## Ausbildung und junge Beschäftigte

- Werbemaßnahmen und Gestaltung der Einstiegsphase in den Beruf auf die Zielgruppe abstimmen
- Test- und Auswahlverfahren in Ausbildungsberufen unter Gender- und Diversity-Aspekten überprüfen und gestalten

## Personalauswahl

- Schärfung der Marke „Arbeitgeberin Stadt Bochum“
- gezielt um Frauen für unterrepräsentierte Bereiche und in unterrepräsentierten Berufsgruppen werben u.a. durch Vernetzung mit den Bochumer Hochschulen im Rahmen von „UniverCity“
- Auswahlverfahren und Personaleinsatz unter Gender- und Diversity-Aspekten überprüfen und gestalten
- um Unterrepräsentanz festzustellen, werden die entsprechenden Daten regelmäßig erhoben

## Was Führungskräfte in ihrem Bereich tun können:

- Ausbildungs- und Praktikumsplätze anbieten, insbesondere an Mädchen und Frauen
- Frauen bei Bewerbungen motivieren und unterstützen

## 1.1 Chancengleichheit von Anfang an

---

Obwohl Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung stellen, sind sie immer noch in manchen Ausbildungsgängen, Berufen und allen Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Deutlich weniger Frauen als Männer sind in technischen Berufen, z.B. bei der Feuerwehr, der Bauverwaltung, im Hoch- und Tiefbau, im Technischen Betrieb oder bei den Zentralen Diensten beschäftigt.

Die Grundlagen für Geschlechtergerechtigkeit und eine vielfältige Belegschaft werden schon vor der Einstellung neuen Personals gelegt. Das geschieht durch Schärfung der Marke „Arbeitgeberin Stadt Bochum“ und gezielte Werbung für eine Tätigkeit bei der Stadt Bochum. Zertifikate wie „Total E-Quality“ und „Erfolgsfaktor Familie“ sind Bestandteile eines modernen Marketings.

Unser Ziel ist eine Beschäftigtenstruktur, in der Frauen und Männer, in allen Bereichen gleich vertreten sind und die die Vielfalt der Bochumer Bevölkerung widerspiegelt.

Dies gilt es bei der Auswahl der Auszubildenden und Beschäftigten im Blick zu haben.

Die Erreichung dieses Ziels ist allerdings nicht allein von Bedingungen abhängig, die die Stadt Bochum beeinflussen kann. Berufswahl- bzw. Studienentscheidungen potenzieller Nachwuchskräfte sind noch immer stark geschlechtsspezifisch geprägt (Beispiele sind handwerkliche oder erzieherische Berufe). Ein Wandel ist deshalb nur mittel- bis langfristig zu erwarten und bedarf unterstützender Maßnahmen.

## 1.2 Ausbildung und junge Beschäftigte

---

Für die Ausbildung gilt: Jede Generation „tickt“ anders. Deshalb ist es erforderlich, sowohl das Personalmarketing als auch die Einstiegsphase in den Beruf regelmäßig auf die „nachwachsende“ Zielgruppe abzustimmen.

Junge Frauen sind in einigen Ausbildungsgängen deutlich unterrepräsentiert (s. Anlage 2). Das gilt besonders für die handwerklichen und technischen Berufe.

Ist der Frauenanteil in den Ausbildungsgängen gering, macht sich die Unterrepräsentanz später bis hin zur Besetzung von Führungspositionen bemerkbar. Ein Beispiel ist die neu hinzugekommene Unterrepräsentanz in der Gehaltsgruppe A9gD, die daraus resultiert, dass Frauen in den entsprechenden Einstellungsjahrgängen des gehobenen nichttechnischen Dienstes unterrepräsentiert waren.

## Unsere Maßnahmen

- Gründe für eine Unterrepräsentanz in einzelnen Ausbildungsbereichen analysieren und gezielte Maßnahmen ergreifen um dem entgegen zu wirken.
- aktiv und frühzeitig unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten für alle Berufe an Schulen und Hochschulen, auf Messen, in sozialen Medien und im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) werben
- Tag der offenen Tür / „Schnuppertage“ für potentielle Auszubildende anbieten
- Girls' Day und Boys' Day - mehr Angebote machen
- Schulen Praktikumsplätze insbesondere auch für Mädchen in gewerblich-technischen Bereichen und für Jungen in sozialen Berufen anbieten
- Attraktivität der Ausbildungs- und Praktikumsplätze verbessern (z.B.: den Fachbereichen ermöglichen, räumlich und personell, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten zu betreuen)
- Test- und Auswahlverfahren in Ausbildungsberufen unter Gender- und Diversity-Aspekten, geschlechtergerecht und kultursensibel überprüfen und gestalten
- Ausbildung kann bei Schwangerschaft abgeschlossen werden ggf. auch in Teilzeit
- für Auszubildende und junge Beschäftigte: Information und Austausch zu Berufs- und Lebensplanung d.h. rund um die Themen Karriere, Fortbildung, Familienfreundliche Arbeitgeberin etc. im Rahmen von Infoveranstaltungen anbieten
- Patenmodelle / Mentoring für Auszubildende und junge Beschäftigte anbieten z.B. Mentoring für Mädchen und junge Frauen in technischen Berufen



## 1.3 Personalauswahl

Die Personalauswahl ist ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zum Abbau von Unterrepräsentanz sowohl bei der Einstellung als auch bei der Besetzung

höherwertiger Stellen. Darauf zielt auch die gesetzliche Regelung in § 7 LGG. Zu den unterrepräsentierten Bereichen s. Anlage 2

### Unsere Maßnahmen

- Auswahlverfahren und Personaleinsatz unter Gender- und Diversity-Aspekten, geschlechtergerecht und kultursensibel überprüfen und gestalten
- den engeren Bewerberinnen- und Bewerberkreis in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle festlegen
- Personalgewinnung bei der Feuerwehr unter Genderaspekten konzeptionieren
- aktiv und frühzeitig unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten um Fachpersonal, das die Stadt nicht selbst ausbilden kann
- (z.B. Ingenieurinnen und Ingenieure) an Hochschulen werben u.a durch Vernetzung mit den Bochumer Hochschulen im Rahmen von „UniverCity“
- Tag der offenen Tür (evtl. auch gezielt für bestimmte Fachbereiche), Praktikumsplätze, Hospitationen für potentielle Beschäftigte anbieten
- im Einzelfall zusätzlich zur Ausschreibung Stellen in einer Informationsveranstaltung präsentieren
- Stellen in unterrepräsentierten Bereichen grundsätzlich dezernatsübergreifend ausschreiben



# 2

## Potenziale erkennen und entwickeln

---

### Gleichstellung durch Fort- und Weiterbildung

Personalentwicklung, die Gleichstellung fördert und zum Abbau der Unterrepräsentanz beiträgt, soll Frauen berufliche Perspektiven eröffnen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen

## Fort- und Weiterbildung

Frauen sind bei der Stadtverwaltung in einigen Bereichen unter-, in anderen überrepräsentiert. Verhältnismäßig deutlich weniger Frauen als Männer finden sich in höheren Gehaltsgruppen und in Führung. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen dabei helfen, das Ziel einer ausgewogenen Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Gehaltsstufen und Führungsebenen zu erreichen, z.B.

- Seminar „Perspektiven für mich! – Berufliche Ziele und Arbeitszufriedenheit“ (für Frauen)

## Frauen in Führung

Führung bei der Stadt Bochum ist über alle Leitungsfunktionen hinweg noch immer überwiegend „männlich“. Der Anteil der Frauen in Führung wächst zwar, allerdings nur langsam, von 25,4 % im Jahr 2009 auf 32,5 % im Jahr 2016.

### Beispiele für Maßnahmen:

- Cross-Mentoring gemeinsam mit den städtischen Tochterunternehmen entwickeln und anbieten
- Coaching für Führungskräfte
- Seminar „Führung? Zum Umgang mit Kultur und Struktur in der Verwaltung als zukünftige Leitungskraft – Orientierung für Frauen, die eine Führungsaufgabe anstreben“

## Was Führungskräfte in ihrem Bereich tun können

- Frauen motivieren, Führungsaufgaben zu übernehmen
- Stellvertretungen an Frauen übertragen
- Projektleitungen, Funktionen von Ausbildungsbeauftragten und qualifizierte Aufgaben (ohne Auswahlverfahren) bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung an Frauen, auch an Teilzeitbeschäftigte, vergeben
- internes und externes Fortbildungsbudget geschlechtergerecht einsetzen
- zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt motivieren
- bedarfsgerechte externe Weiterbildung unterstützen, z.B. durch Zeitausgleich

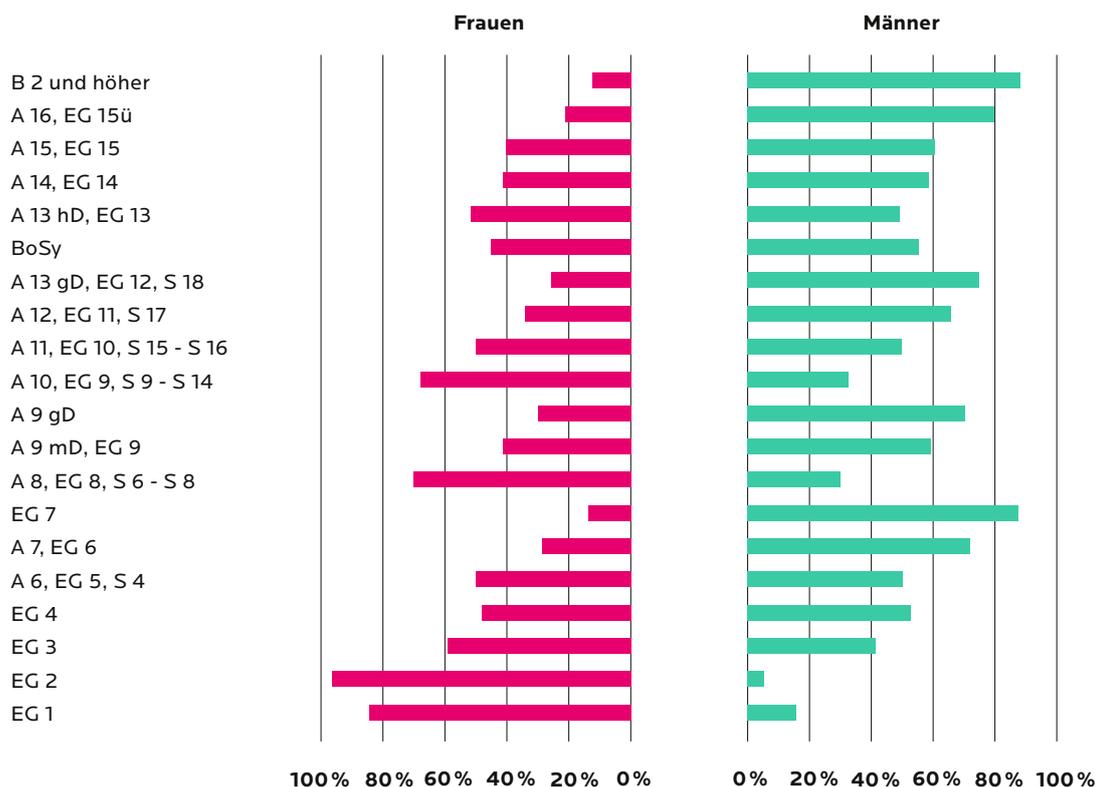
## 2.1 Potenziale erkennen und entwickeln

Personalentwicklung, die Gleichstellung fördert und zum Abbau der Unterrepräsentanz beiträgt, soll Frauen berufliche Perspektiven eröffnen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. Dabei

gilt es vorhandene Potenziale zu erkennen und z.B. durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen, Beratung und das Initiieren von Netzwerken weiter zu entwickeln

## 2.2 Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

Frauen sind bei der Stadtverwaltung in einigen Bereichen unter-, in anderen überrepräsentiert. Unterrepräsentanz besteht insbesondere in höheren Gehaltsgruppen und in Führung.



Unser Ziel ist eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Verdienststufen und Führungsebenen.

Zwar ist der Anteil der Frauen nicht nur absolut, das heißt in Personen, sondern auch am Beschäftigtenvolumen (die Beschäftigtenanzahl umgerechnet in Vollzeitbeschäftigungen) insgesamt höher als der der Männer (51% zu 49%), ihr Anteil am Bruttoverdienst ist jedoch geringer (48% zu 52%). Die Gründe dafür sind vielfältig.

In einigen Berufsgruppen, besonders in den technischen Berufen, sind Frauen schon durch die Wahl der Ausbildungsberufe unterrepräsentiert. Bei den Zentralen Diensten etwa fallen die Unterschiede größer als in der Gesamtverwaltung aus, weil dort viele technische Berufe (überwiegend Männer) aber auch der Reinigungsdienst (fast ausschließlich Frauen) angesiedelt sind.

Ein weiterer Grund ist, insbesondere bei Frauen, familienbedingte Unterbrechungen. Trotz der inzwischen etablierten sogenannten „Vätermonate“ sind ein längerer Ausstieg und der Wiedereinstieg in Teilzeit überwiegend „Frauensache“. Durch die Übernahme von Familien-Pflichten, auch im Bereich „Pflege“ (so waren z.B. im Jahr 2014 73% der Pflegenden in NRW weiblich), bleibt es oft sehr lange bei der Teilzeitbeschäftigung und Karriere-wünsche werden hintangestellt. Für Netzwerken, das dem beruflichen Weiterkommen helfen kann, fehlt zudem oft die Zeit.

## Unsere Maßnahmen

- **neu:** Personaleinsatz und -entwicklung unter Gender- und Diversity-Aspekten, geschlechtergerecht und kultursensibel, überprüfen und gestalten
- Qualifikationen (Studien- und Ausbildungsabschlüsse, zertifizierte Zusatzqualifikationen, extern durchgeführte Fort- und Weiterbildungen) unter Einbeziehung der Beschäftigten systematisch erfassen
- Potenziale (z.B. Fremdsprachenkenntnisse) erheben und im Rahmen einer sogenannten „Eignungsunterstellung“ nutzen und ggf. Beschäftigte bei Personalbedarf in dem Berufsfeld beim Erwerb eines formalen Abschlusses oder entsprechenden Zertifikates unterstützen
- Möglichkeiten anbieten, andere Bereiche kennenzulernen, durch ein- oder mehrtägige Angebote wie „Job-Shadowing“ (die beobachtende Person arbeitet nicht selbst mit, sondern sieht anderen bei ihrer Tätigkeit zu) bzw. Hospitationen
- Hospitationen als Maßnahme der Personalentwicklung in ausgewählten unterrepräsentierten Bereichen initiieren und durchführen und ermöglichen, wenn konkret die Absicht besteht, die Stelle zu wechseln
- gleichwertige Wechsel in andere Produktbereiche ermöglichen, damit die Voraussetzung für die Übernahme von Führungsfunktionen erfüllt werden können
- individuelle Beratung über Möglichkeiten bei sich verändernden Lebens- und Arbeitssituationen anhand von Checklisten, verbunden mit Informationen zur Altersvorsorge
- Gender und Diversity systematisch bei der Entwicklung von Fortbildungsangeboten berücksichtigen

## Für besondere Zielgruppen

Um den unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten in den verschiedenen Berufsgruppen und Fachbereichen, an unterschiedlichen Punkten im Lebenslauf oder der beruflichen Entwicklung gerecht zu werden, ist es sinnvoll, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln

- Fortbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen entwickeln und anbieten zu Themen wie „Leistung, was ist das?“ – Grenzen, Erhalt, neues Verständnis; Burnout Prävention, Kommunikative Konzepte innerhalb von Teams fördern, auch unter Diversity Aspekten; Selbstsorge und Selbstverantwortung stärken
- „Erfolgsteams“, insbesondere für Frauen in der Familienphase, anbieten
- Seminar „Perspektiven für mich! - Berufliche Ziele und Arbeitszufriedenheit“ (für Frauen)
- Fortbildung zur Stärkung des Selbstvertrauens für Frauen weiterentwickeln und durchführen
- Motivationserhaltende Seminarangebote für unterschiedliche Zielgruppen entwickeln und durchführen, z.B. Perspektive 50plus-Workshop anbieten
- Seminare – auch für Führungskräfte – in Teilzeit weiter anbieten
- Evaluation der Teilnahme von in Teilzeit Beschäftigten an Fortbildungen mit dem Ziel evtl. Hindernisse für eine Teilnahme zu erkennen und ggf. Maßnahmen zu initiieren

### Für Frauen in den Entgeltgruppen 1 – 3

Berufsrückkehrerinnen, die vor ihrer längeren familienbedingten Auszeit nicht bei der Stadt beschäftigt waren, starten häufig z.B. über eine (Teilzeit-) Tätigkeit im Reinigungsdienst.

Reinigungskräfte in den Entgeltgruppen 1 und 2 sind zu 87 % bzw. 100 % Frauen. Einige von ihnen bringen weitergehende Qualifizierungen mit, die aber z.B. aufgrund langer Arbeitsunterbrechung bei einer Bewerbung am Arbeitsmarkt nicht mehr zum Tragen kommen.

Über formale Abschlüsse hinaus bringen viele Frauen z.B. durch Tätigkeiten in anderen Arbeitsfeldern, durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit weitere Qualifizierungen mit, die im Beruf entwickelt und genutzt werden können. Maßnahmen sollten darauf abzielen die Stärken dieser Frauen (z.B. Organisationstalent, Fremdsprachenkenntnisse, Erfahrungen aus der Mithilfe im Familienunternehmen) zu entwickeln.

- Personalentwicklungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in den Entgeltgruppen 1–3 entwickeln: Konsequenzen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund – Prüfen ob sich neue Einsatzmöglichkeiten ergeben; über Ausbildungsberufe informieren
- besondere Fortbildungsangebote: z.B. Sprachkurse und Sicherheitstrainings



### Für Erzieherinnen

In den Erziehungsberufen sind fast ausschließlich Erzieherinnen tätig, von 223 Beschäftigten sind 201 weiblich (90 %).

Es ist besonders für junge Frauen weiterhin ein Wunschberuf. Er bringt aber auch große Belastungen, wie Heben und Tragen, Lärm, psychische Belastungen und eine dauernde Aufmerksamkeitsanforderung mit sich.

Die Arbeitsbedingungen sollten so gestaltet werden, dass ein Arbeiten bis zum Ende des Berufslebens möglich ist. Wenn die getroffenen Maßnahmen nicht erfolgreich sind und ein Wechsel des Betätigungsfeldes erforderlich ist, gilt es die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

- Personalentwicklungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen für Erzieherinnen entwickeln, bei denen ein Wechsel des Betätigungsfeldes erforderlich ist, das bedeutet:

**neu:** Langfristige Personalentwicklung betreiben: Identifikation und systematische Erfassung von möglichen Tätigkeitsfeldern. Umstiegsbedarf frühzeitig feststellen, neues Tätigkeitsfeld finden, Qualifizierung längerfristig planen und durchführen (z.B. Projekt „Lebensphasenorientierte Qualifizierung und Personalentwicklung in Kitas (Kitavital)“ initiieren und umsetzen am Beispiel von „Tageseinrichtungen für Kinder“)

### Für Frauen in „typischen Männerberufen“

Frauen, die ihre Berufswahl entgegen dem „Mainstream“ treffen und sich in Berufe begeben, die weit überwiegend von Männern ausgeübt werden, können zum einen auf Vorbehalte gegenüber ihrer Befähigung treffen aber auch auf alltagspraktische Probleme, wie z.B. passende Arbeitskleidung.

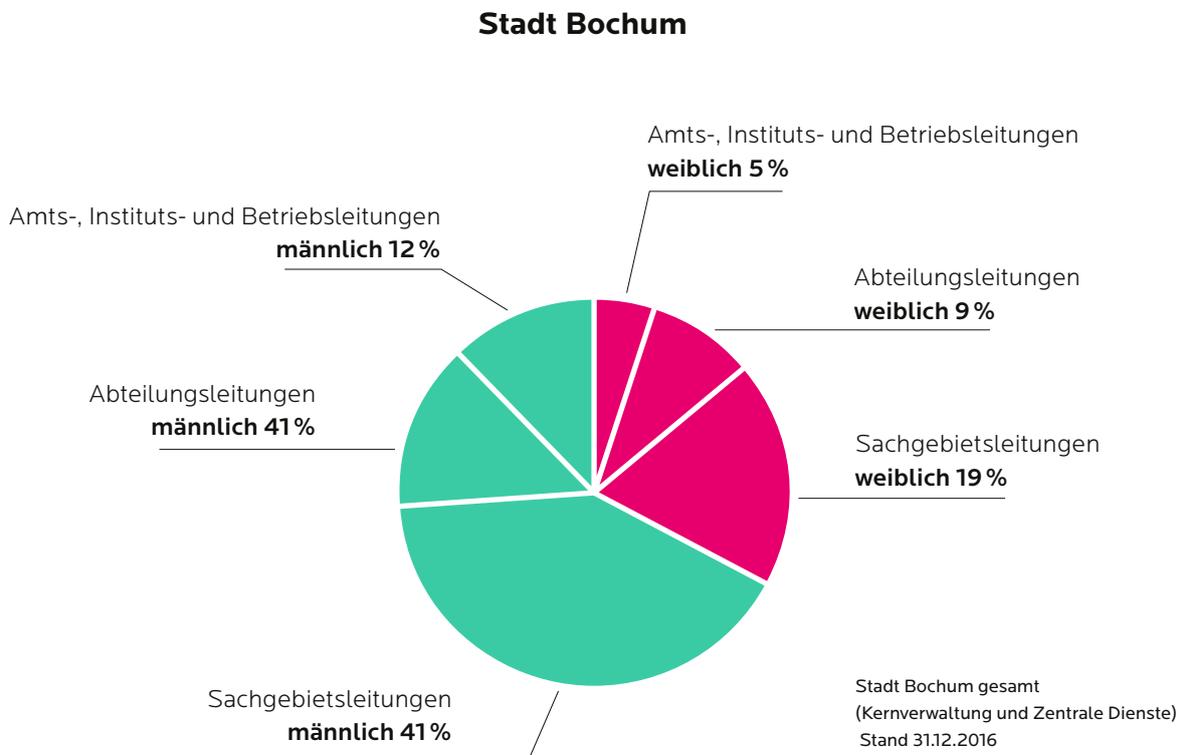
- Maßnahmen entwickeln zur Unterstützung von Frauen in „Männerberufen“, wie Netzwerke, Coaching, Mentoring oder Patenmodelle
- auf geschlechtergerechte Schutz- und Dienstkleidung achten
- geeignete Räumlichkeiten zum Umziehen, Duschen etc. bereithalten



## 2.3 Frauen in Führung

Führung bei der Stadt Bochum ist über alle Leitungsfunktionen hinweg noch immer überwiegend „männlich“. Jahrelang stagnierte der Anteil der

Frauen in Führung, seit 2009 wächst er, wenn auch langsam, von 25,4 % im Jahr 2009 auf 32,5 % im Jahr 2016.



Ein Ziel des Gleichstellungsplans ist es den Anteil von Frauen in Führung zu erhöhen, auf konkrete Zielvorgaben wird aber weiterhin verzichtet.

Mittel- bis langfristig sollen Frauen 50% der Führungsstellen innehaben. Dafür gilt es die Voraussetzungen zu schaffen.



## Unsere Maßnahmen

- Führungsnachwuchsprogramm
- Mentoring und Cross-Mentoring z.B. gemeinsam mit den städtischen Tochterunternehmen entwickeln und anbieten
- Kollegiales Coaching weiterhin anbieten und ausbauen
- Coaching für Führungskräfte auf Wunsch anbieten
- „Job-Shadowing“ anbieten (um eine Tätigkeit kennenzulernen. Im Gegensatz zu einem Praktikum arbeitet die beobachtende Person nicht selbst mit, sondern sieht anderen bei ihrer Tätigkeit zu.)
- Führungstandems zum Wissenstransfer und zur Nachwuchsentwicklung
- Fortbildungsangebote zum Empowerment (d.h. Stärkung, Bewusstmachen und Erschließen eigener Ressourcen und Kompetenzen)
- Seminar: „Führung? Zum Umgang mit Kultur und Struktur in der Verwaltung als zukünftige Leitungskraft – Orientierung für Frauen, die eine Führungsaufgabe anstreben“ weiter anbieten

# 3

## Familienfreundliche Arbeitgeberin

---

### Förderung der Vereinbarkeit

Das Image als familienfreundliche Arbeitgeberin wird zukünftig immer wichtiger, wenn es darum geht, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

Die tatsächliche Berücksichtigung familiärer Sorgezeiten trägt wesentlich zur Zufriedenheit und zur Identifikation der Beschäftigten mit der Arbeitgeberin Stadt Bochum bei.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglichen
- „Eltern-Kind-Büro“ (Nutzung des Büros durch Eltern mit Kind oder durch pflegende Angehörige) und bei Bedarf mobile Rollcontainer mit Spielen für Kinder verschiedener Altersstufen („Spiel-Mobil“) für Standorte außerhalb der Innenstadt beschaffen
- **neu:** Frauen erhalten einen Tag Dienstbefreiung für den Besuch von Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft
- Väterarbeit intensivieren: mehr Angebote für Väter entwickeln, mehr Väter in Elternzeit werben, informieren und Akzeptanz verbessern für Väter in Elternzeit
- **neu:** Zwei Tage Dienstbefreiung für Partnerinnen und Partner nach der Geburt ihres Kindes

## Was Führungskräfte in ihrem Bereich tun können

- familiäre Aufgaben anerkennen
- Leistung von Teilzeitkräften würdigen (Beurteilungen, LOB). Über die Hälfte aller bei der Stadt Bochum beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit, in der Kernverwaltung sind es 44 %
- „Home-Office“ in familiären Notfällen ermöglichen (z. B. wenn die Betreuungsperson krank und das Kind noch zu klein für den Kindergarten ist)
- unterstützen und fördern, dass Beurlaubte den Kontakt in ihr Fachamt halten
- darauf achten, dass beim Wiedereinstieg das Einarbeitungskonzept angewendet wird

## Befristeter Ausstieg und Wiedereinstieg

Im Lebenslauf gibt es Zeiten, in denen familiäre Sorgepflichten in den Vordergrund rücken. Wenn Beschäftigte Eltern werden oder wenn Angehörige pflegebedürftig werden, kann ein vorübergehender „Ausstieg“ aus dem Beruf erforderlich sein.

- Checkliste zur Beratung zu Elternzeit / Pflegezeit / Familienpflegezeit bzw. Beurlaubung entwickeln
- frühzeitig umfängliche Beratung der Beschäftigten über alle Optionen und Planung, wie die Arbeit im Fachbereich während der Abwesenheit organisiert werden soll
- während der Elternzeit/Pflegezeit oder Beurlaubung Kontakt zu den Beschäftigten halten
- „Wiedereinstiegsmanagement“ einrichten, als Team, das anlassbezogen zusammenarbeitet und den Aus- und Wiedereinstieg einzelfallbezogen bearbeitet
- Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen Seminare zu aktuellen Themen, Schulungen zu fachspezifischen Neuerungen (z.B. Gesetzesänderungen), IT-Schulungen anbieten

## 3.1 Familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Stadt Bochum als Arbeitgeberin sorgt für familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Das Image der familienfreundlichen Arbeitgeberin ist ein wesentlicher Faktor, wenn es darum geht, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Die tatsächliche Berücksichtigung familiärer Sorgezeiten trägt wesentlich zur Zufriedenheit und zur Identifikation der Beschäftigten mit der Arbeitgeberin Stadt Bochum bei.

Gesetzlich geregelte Abwesenheitszeiten wie Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Mutter-Kind-Kuren oder Freistellungstage bei Erkrankung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen werden als selbstverständliche Ereignisse wahrgenommen und akzeptiert.

Die Rahmenbedingungen müssen weiter so ausgestaltet werden, dass Beschäftigte familiäre Sorgearbeit ohne berufliche Benachteiligung ausüben können.

Dazu gehört, dass bei geplanter familienbedingter Abwesenheit frühzeitig personeller Ersatz bereitgestellt wird oder organisatorische Anpassungen vorgenommen werden. Und es bedeutet auch, dass die Leistung der Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen bei der Vereinbarkeit unterstützen, anerkannt wird.

Für die Beschäftigten werden Angebote entwickelt, die sich an den Möglichkeiten und Erfordernissen der jeweiligen Lebensphase ausrichten, um die Vereinbarkeit weiter zu verbessern.





## 3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

---

Familiäre Sorgearbeit und Berufstätigkeit zu vereinbaren ist eine Herausforderung. Die Arbeitgeberin Stadt Bochum hat Maßnahmen entwickelt, die zum Gelingen beitragen sollen.

Beschäftigte, denen Vereinbarkeit ermöglicht wird, können sich in ihrer Arbeitszeit ganz dem Beruf widmen.

Bei der Inanspruchnahme von familienorientierten Maßnahmen sollen möglichst verwaltungsweit gleiche Standards gewährleistet werden. Aber Fachämter sind unterschiedlich.

Deshalb kann es erforderlich sein, die Maßnahmen verschieden auszugestalten. Mit einzelnen Bereichen, in denen aufgrund der Altersstruktur mit vergleichsweise vielen familienbedingten Unterbrechungen zu rechnen ist (z.B. Feuerwehr, Technischer Betrieb, Planungs- und Bauverwaltung, Stadtbücherei, Jugendamt) werden mit den Fachbereichen gemeinsam maßgeschneiderte Angebote entwickelt.

## Unsere Maßnahmen

### Wir ermöglichen

- Familiäre Verpflichtungen bei der Erstellung von Dienst- und Urlaubsplänen und bei der Terminierung von (Team-) Besprechungen berücksichtigen
- bei besonderen familiären Umständen (z.B. Alleinerziehende, Pflege von Angehörigen) die Möglichkeiten der Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeiten“ nutzen, in begründeten Fällen vom Gleitzeitrahmen abzuweichen (§ 6 Abs. 1 der Dienstvereinbarung über Flexible Arbeitszeiten).
- individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglichen
- auch kurzfristig unbezahlten Urlaub ermöglichen, sofern zwingende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen
- **neu:** Teilzeit-Seminare für Teilzeitbeschäftigte auch weiterhin, wenn möglich, ortsnah anbieten
- **neu:** Regelungen in Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen sollen Vereinbarkeit ermöglichen und dem nicht entgegenstehen. Darauf sind bestehende und zukünftig zu erstellende Dienst-anweisungen und -vereinbarungen zu überprüfen.

### Wir unterstützen

- **neu:** Frauen erhalten einen Tag Dienstbefreiung für den Besuch von Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft.
- **neu:** Zwei Tage Dienstbefreiung für Partnerinnen und Partner nach der Geburt ihres Kindes

### Wenn die Betreuung ausfällt

- „Eltern-Kind-Büro“ (Nutzung des Büros durch Eltern mit Kind oder durch pflegende Angehörige)
- **neu:** mobile Rollcontainer mit Spielen für Kinder verschiedener Altersstufen/„Spiel-Mobil“ beschaffen und für Standorte außerhalb der Innenstadt anbieten
- Kinder im Notfall mit zur Arbeit bringen
- **neu:** Kinderbetreuungsplätze anbieten, z. B. durch Beteiligung an einer „Großtagespflege (insbesondere U3), orientiert an den Ergebnissen einer Bedarfsabfrage durch das Jugendamt
- Kinderferienbetreuung anbieten und auf andere Ferienzeiten ausweiten

### Wir beraten

- **neu:** „Familien-Service“ für Beschäftigte, der Beratung rund um das Thema Vereinbarkeit anbietet (z.B. Beratung zu Betreuungsangeboten, Pflege). Prüfen, ob der Service extern oder intern in Eigenregie angeboten werden soll.
- im Intranet aktuelle Informationen zu den Themen wie z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Pflege, häufig gestellte Fragen (FAQ) übersichtlich bereitstellen

### Wir bilden fort

- Seminare zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit weiterentwickeln
- **neu:** Männer und besonders Väter für Vereinbarkeitsthemen sensibilisieren und geeignete Angebote entwickeln

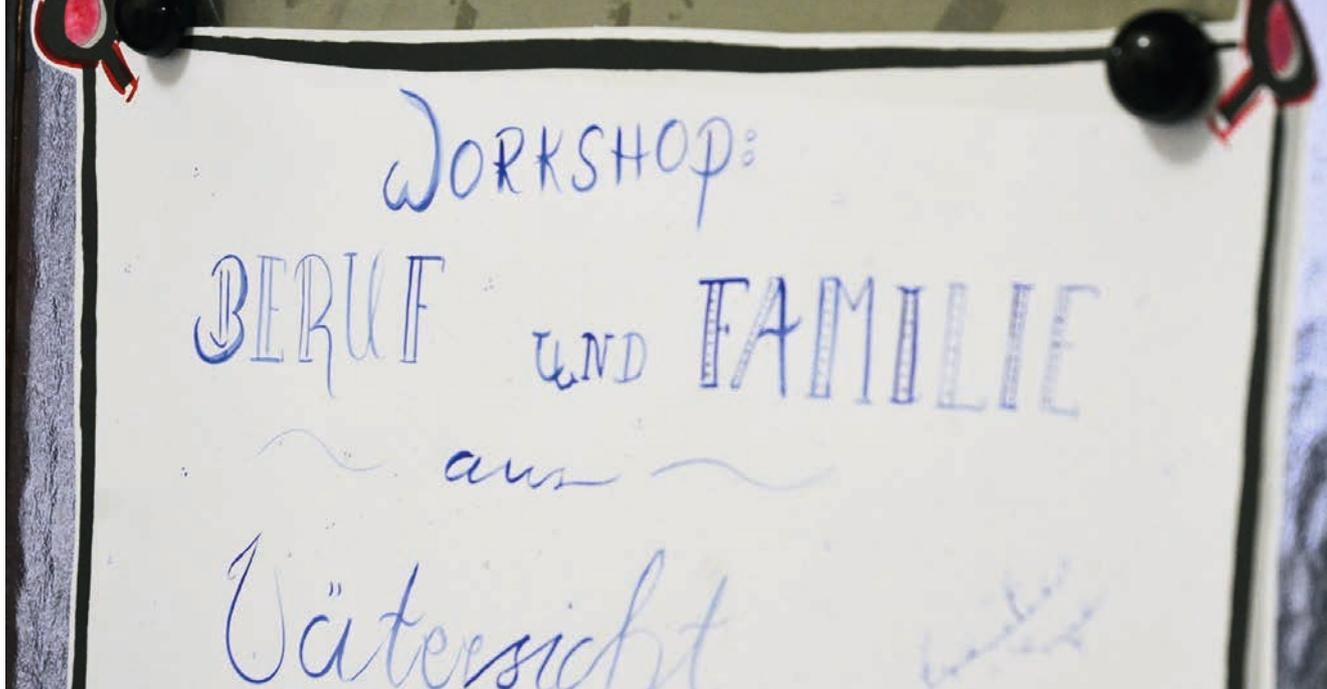
### Wir vernetzen

- „Runder Tisch Familie“
- Familientag z.B. in Form eines „Tages der offenen Tür“ durchführen
- eine Plattform zur Verfügung stellen, die einen Austausch untereinander ermöglicht, z.B. ein Forum im Intranet

### Wir schätzen gute Ideen

- Erfolgsgeschichten von Fachbereichen veröffentlichen, die besonders familienfreundlich sind oder die besondere Ideen/Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung haben

Alle Fachbereiche sind aufgefordert eigene Modelle guter Praxis zu entwickeln. Dabei werden sie vom Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation und dem Referat für Gleichstellung, Familie und Inklusion unterstützt.



### 3.3 Befristeter Ausstieg und Wiedereinstieg

Im Lebenslauf gibt es Zeiten, in denen familiäre Sorgepflichten in den Vordergrund rücken. Wenn Beschäftigte Eltern werden oder wenn Angehörige pflegebedürftig werden, kann ein vorübergehender „Ausstieg“ aus dem Beruf erforderlich sein.

Während Männer fast ausschließlich ein bis zwei Monate Elternzeit beantragen, ist es bei Frauen in den meisten Fällen ein Jahr. Bei einem geringeren Teil sind es zwei bis drei Jahre.

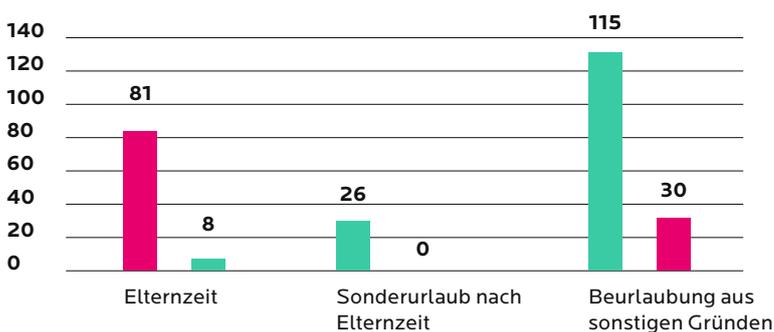
Aber auch Sonderurlaub und eine Beurlaubung aus sonstigen Gründen nehmen überwiegend Frauen in Anspruch.

Deshalb ist es insbesondere für Frauen wichtig, die Übergänge zwischen Berufstätigkeit und Auszeit passend und reibungslos zu gestalten, damit ein befristeter Ausstieg nicht gleichzeitig zu einem starken Einschnitt im Berufsverlauf führt.

#### Wir haben den befristeten Ausstieg zur Übersicht in drei Phasen eingeteilt:

- A** Vor der Elternzeit / Beurlaubung
- B** Während der Elternzeit / Beurlaubung
- C** Der Wiedereinstieg

Stadt Bochum



Stadt Bochum gesamt  
(Kernverwaltung und  
Zentrale Dienste) Stand  
31.12.2016, getrennte Auf-  
stellung s. Anlage1

- weiblich
- männlich

## A Vor der Elternzeit / Beurlaubung

Vor Antritt der Elternzeit oder einer Beurlaubung stehen im Vordergrund:

- die umfängliche Beratung der Beschäftigten über alle Optionen und
- die Planung, wie die Arbeit im Fachbereich während der Abwesenheit organisiert werden soll.

Es gilt, frühzeitig zu planen, bei einer Elternzeit am besten mit Bekanntgabe der Mutterschaft. Das ist insbesondere bei speziellen Fachaufgaben erforderlich,

für die nicht durch organisatorisch Maßnahmen kurzfristig eine Vertretung gestellt werden kann. Davon profitieren sowohl die Beschäftigten als auch die Fachämter, da der Dienstbetrieb so kontinuierlich fortgeführt werden kann.

Auch wenn Väter Elternzeit nehmen möchten, ist eine frühzeitige Vertretungsregelung wichtig, weil sie im Fachbereich für mehr Akzeptanz gegenüber Vätern sorgen kann, die sich, vielleicht auch für eine längere, Elternzeit entscheiden.

## Unsere Maßnahmen

- Checkliste zur Beratung zur Elternzeit/ Beurlaubung entwickeln
- vor Antritt der Elternzeit oder Beurlaubung auf Wunsch anhand einer Checkliste individuell beraten, insbesondere zur Inanspruchnahme der „Partnermonate“ (sog. „Vätermonate“)
- erfragen, ob die Bereitschaft besteht, für Urlaubs- und Krankheitsvertretung und befristete Sonder-einsätze/Arbeitsspitzen zur Verfügung zu stehen
- Beurlaubungsgründe und -dauer statistisch erfassen und analysieren
- Standardschreiben „Nichtbeschäftigte vor Ihrer Entbindung“ und „Mutterschutz und Beschäftigungsverbot“ vor dem Hintergrund des Beratungscharakters aktualisieren.
- eine kurzfristige Vertretung bzw. Wiederbesetzung sicherstellen, wenn Stellen oder Stellenanteile aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, familienbedingter Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierungen frei werden
- es ist ein Verfahren zu entwickeln, das sicherstellt, dass dem betroffenen Fachbereich schon mit Beginn des Mutterschutzes geeignetes Personal zur kontinuierlichen Aufgabenerfüllung zur Verfügung steht. Dazu ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller oder ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Ein erstes Planungsgespräch soll auf Veranlassung des Fachbereiches stattfinden, sobald eine Schwangerschaft bekannt ist.
- das gilt vor allem in besonders belasteten Bereichen, z.B. wenn gleichzeitig mehrere Beschäftigte schwanger sind, es in dem Bereich mehrere unbesetzte Stellen gibt oder wenn es sich um eine Stelle mit speziellen Fachaufgaben handelt, bei der die Aufgabenwahrnehmung nicht durch organisatorische Maßnahmen sichergestellt werden kann

## B Während der Elternzeit / Beurlaubung

Wenn während der Elternzeit oder Beurlaubung Kontakt zu den Beschäftigten gehalten wird und Informationen weiter fließen, fällt später der

Wiedereinstieg leichter. Kurzzeitige Arbeitseinsätze während der Beurlaubung können dabei helfen, auch fachlich den Anschluss zu halten.

### Unsere Maßnahmen

- Informationsveranstaltungen durchführen
- **neu:** Netzwerk für Rückkehrer und Rückkehrerinnen initiieren (z.B. virtuelles Netzwerk oder Forum einrichten)
- Information sicherstellen z.B. über Stellenausschreibungen, Fortbildungsangebote, Newsletter, Job-Letter (E-Mail, virtuelle Pinnwand im Intranet bereitstellen, Möglichkeit der Intranetnutzung durch Beurlaubte prüfen)
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung und befristete Sondereinsätze/Arbeitsspitzen durch Beurlaubte abdecken
- weiterhin elterngeldunschädliche Tätigkeiten anbieten

## C Der Wiedereinstieg

Beim Wiedereinstieg ist ein hohes Maß an Abstimmung gefordert. Die „Rückkehrenden“ müssen Familie und Beruf koordinieren (z.B. Kinderbetreuung organisieren), die Arbeitgeberin den passgenauen Einsatz. Weil es ein großes Spektrum an Möglich-

keiten und individuellen und dienstlichen Erfordernissen gibt, ist es notwendig frühzeitig mit dem Wiedereinstiegsmanagement zu beginnen, um in jedem Einzelfall eine möglichst optimale Lösung zu finden.

### Unsere Maßnahmen

- „Wiedereinstiegsmanagement“ einrichten, als Team (Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation und Referat für Gleichstellung, Familie und Inklusion), das anlassbezogen zusammenarbeitet und den Aus- und Wiedereinstieg einzelfallbezogen bearbeitet
- vor Wiedereinstieg rechtzeitig anhand einer Checkliste individuell beraten
- bei Bedarf zeitnah zum Wiedereinstieg Fortbildung, auf Wunsch auch während der Beurlaubung, anbieten (gegen Zeitgutschrift)
- stufenweisen Wiedereinstieg über Reststundenkontingente oder unterhältige Beschäftigung ermöglichen
- **neu:** bei passenden Einsatzmöglichkeiten Beurlaubte oder Beschäftigte in Elternzeit ansprechen und erfragen, ob Interesse an einer vorzeitigen Rückkehr besteht
- Personaleinsatz durch Job-Börse frühzeitig planen
- Wiedereinstiegsbegleitung durch Patinnen bzw. Paten
- Seminar „Stark in den Wiedereinstieg“ weiterhin zeitnah zum Wiedereinstieg anbieten

# 4

## Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

---

### Förderung der Vereinbarkeit

Flexible Arbeitsformen und flexible Arbeitszeiten bieten Lösungen für sich verändernde Lebenssituationen. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen in zunehmendem Maße zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Das bietet Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und unterstützt einen Wandel weg von der „Präsenzkultur“. Dabei gilt es, auch mögliche Gefahren der neuen Arbeitsformen im Blick zu haben: „Entgrenzung“ der Arbeit und Überlastung.

## Flexible Arbeitszeiten

- individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglichen
- Teilzeitbeschäftigung als akzeptierte Arbeitsform für Frauen sowie Männer

## Flexible Arbeitsformen

- Teleheimarbeit ermöglichen
- bei Bedarf Beratung zur Gestaltung flexibler Arbeitsformen anbieten, insbesondere im Hinblick auf Vereinbarkeits- und Gesundheitsaspekte

## Was Führungskräfte in ihrem Bereich tun können

- „Home-Office“ ermöglichen
- „Home-Office“ ist, in Abgrenzung zur „Teleheimarbeit“, die Erlaubnis zur Aufgabenerledigung an einem Heimarbeitsplatz auch tage- bzw. stundenweise (§ 1 Abs. 4 Dienstvereinbarung Teleheimarbeit)
- bei Arbeitszeitreduzierung im gleichen Arbeitsgebiet bei Bedarf für entsprechenden Ausgleich sorgen (z.B. Neuorganisation, Änderung der Dienstverteilung, Stundenerhöhung bei anderen Beschäftigten)

## 4.1 Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

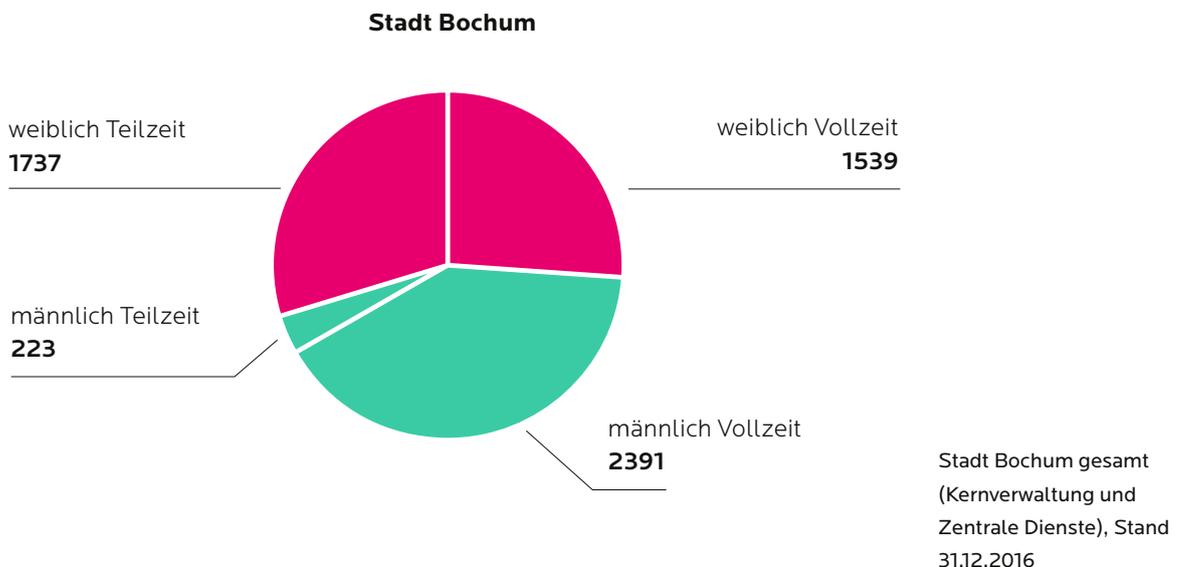
Änderungen in der familiären Situation, eine zeitintensive Familienphase, Umzug in eine entferntere Stadt, ehrenamtliches Engagement, Weiterbildung, Erhalt der Gesundheit: Es gibt viele Gründe, warum in bestimmten Lebensphasen die „Regelarbeitszeit“ nicht passt.

Flexible Arbeitsformen und flexible Arbeitszeiten bieten Lösungen für sich verändernde Lebenssituationen.

Dabei geht es um reduzierte Arbeitszeiten, die Lage der Arbeitszeit oder ortsflexibles Arbeiten z.B. im Home-Office.

Davon profitieren beide: Beschäftigte können Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang bringen, der Arbeitgeberin Stadt Bochum gelingt es, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, und Ausfallzeiten gering zu halten.

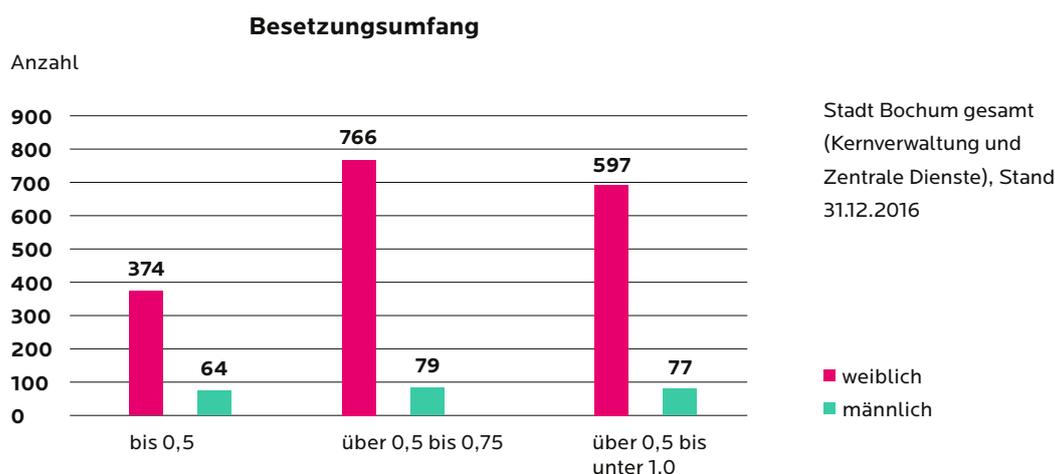
Wie gut das gelingt, hängt wesentlich von den Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung ab. Die Rahmenbedingungen müssen Flexibilität tatsächlich ermöglichen und bestehende Dienstvereinbarungen und –vereinbarungen müssen im Sinne von Vereinbarkeit gelebt werden.



## 4.2 Flexible Arbeitszeiten

Teilzeitbeschäftigung ist ein häufiges Modell bei der Stadt Bochum. 53 % aller bei der Stadt Bochum beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Zentralen Diensten sind es 89 %, in der Kernverwaltung sind es mit 44 % etwas weniger als die Hälfte.

Teilzeit bedeutet aber längst nicht mehr „halbe Tage“. Stattdessen gibt es eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen. Dabei überwiegen die Modelle, bei denen die Arbeitszeit über der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit liegt bis hin zur vollzeitnahen Variante.



### Unsere Maßnahmen

- mit Teilzeitanträgen von Männern und Frauen gleichermaßen konstruktiv umgehen, die Möglichkeit einer (familienbedingten) Stundenreduzierung muss für alle Beschäftigten gelten
- individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglichen (z.B. auch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf unter 50 % der Regelarbeitszeit ermöglichen)
- Teilzeitbeschäftigung als akzeptierte Arbeitsform für Frauen sowie Männer
- Ausbildung, Aufstieg oder Umschulung mit reduzierter Arbeitszeit ermöglichen
- Anträge auf Reduzierung der Regelarbeitszeit sollen grundsätzlich befristet sein, die Erhöhung der Stundenzahl bis hin zur Rückkehr zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist zu gewährleisten (ggf. an einem anderen Arbeitsplatz)
- Führungskräfte sorgen bei Arbeitszeitreduzierung im gleichen Arbeitsgebiet für entsprechenden Ausgleich (Neuorganisation, Änderung der Dienstverteilung u.ä.)
- in bestimmten Lebensphasen und -situationen kann es für Beschäftigte wichtiger sein, über mehr freie Zeit als über mehr Geld zu verfügen. Auch vor der Ungewissheit, ob es weitere Angebote zur Altersteilzeit geben wird, soll eine Teilzeitoffensive initiiert werden, um Beschäftigten „weniger Arbeiten“ zu ermöglichen. Der Vorteil eines gleitenden oder befristeten Ausstiegs ist der Erhalt der Kompetenz und die Möglichkeit durch geeignete Konzepte den demografischen Wandel (vor allem auf der Führungsebene) abzufedern. Dabei können auch Modelle von „Führen in Teilzeit“ erprobt werden, bei denen die neue mit der älteren Führungskraft ein Tandem bildet
- neue Formen der Arbeitszeitkonten prüfen und umsetzen, z.B. Langzeitkonten, „Arbeitszeitparbuch“, Lebensarbeitszeitkonten mit Möglichkeiten der Teilzeit-Freistellung, Sabbatjahr

## 4.3 Flexible Arbeitsformen

Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht in zunehmendem Maße zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Das bietet Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und unterstützt einen Wandel weg von der „Präsenzkultur“ hin zur Steuerung über Ziele d.h. am Ergebnis orientiertem Arbeiten.

Gleichzeitig bergen die neuen Arbeitsformen aber auch Gefahren von Arbeitsverdichtung, Überforderung, Überlastung und „Entgrenzung“ der Arbeit,

bei der die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt. Die Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, dass flexible Arbeitsformen nicht, entgegen der eigentlichen Intention, zu erhöhten Belastungen führen.

Wichtig bleibt, dass bei allen Arbeitsformen der Kontakt zum Arbeitsbereich, zu Kolleginnen und Kollegen aufrechterhalten werden kann und Netzwerke geknüpft und gepflegt werden können.



## Unsere Maßnahmen

- Teleheimarbeit ermöglichen
- bei Bedarf Beratung zur Gestaltung flexibler Arbeitsformen anbieten, insbesondere im Hinblick auf Vereinbarkeits- und Gesundheitsaspekte



# 5

## Organisationskultur

---

Wertschätzendes und  
diskriminierungsfreies  
Arbeitsumfeld

Offenheit, Toleranz und ein fairer Umgang miteinander  
sollen das Arbeitsklima bei der Stadt Bochum prägen.

## Diversity: Vielfalt leben

Die Umsetzung von Diversity ist auf Akzeptanz, Respekt und Anerkennung der vielfältigen Potenziale der einzelnen Beschäftigten gerichtet.

Dazu gehören:

- ein belästigungsfreies Arbeitsklima ohne Rassismus, Sexismus oder Homophobie schaffen
- Fortbildungsangebote zu den verschiedenen Modulen von Diversity

## Information – Kommunikation – Vernetzung

Angebote und Maßnahmen sind nur wirksam, wenn sie entsprechend kommuniziert und akzeptiert, also angenommen und gelebt werden.

### Das tun wir durch:

- Ansprechpersonen für Gleichstellung
- Leitfaden geschlechtergerechte Sprache entwickeln
- „Knigge für den Umgang mit außergewöhnlichen Menschen“ herausgeben
- Image der Teilzeitarbeit verbessern
- Netzwerke – Ämter- und Berufsgruppenübergreifend und auch interkommunal – für unterschiedliche Zielgruppen pflegen oder neu initiieren z.B. Runder Tisch Familie
- Erfolgsgeschichten von Fachbereichen veröffentlichen, die besonders familienfreundlich sind oder die besondere Ideen / Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung haben

## Was Führungskräfte in ihrem Bereich tun können

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, sie wirken als Vorbilder und Rollenmodelle.

- diskriminierendes Verhalten ansprechen und ggf. geeignete Maßnahmen zum Schutz betroffener Beschäftigter einleiten
- Kompetenzen der Ansprechpersonen für Gleichstellung stärken und nutzen

## 5.1 Organisationskultur

Offenheit, Toleranz und ein fairer Umgang miteinander sollen das Arbeitsklima bei der Stadt Bochum prägen. Wissensmanagement und Wissenstransfer zwischen den Generationen sorgen für gegenseitige Anerkennung und bedeuten angesichts des demografischen Wandels für die Arbeitgeberin die Bewahrung wertvollen Potenzials.

„Zu einer gleichstellungsorientierten Unternehmenskultur gehört auch eine Führungskultur, die auf Verfügbarkeitserwartungen verzichtet, wenn diese mit Sorgearbeitsverantwortung unvereinbar ist.“  
(2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)

Die Umsetzung von Diversity ist auf Akzeptanz, Respekt und Anerkennung der vielfältigen Potenziale der einzelnen Beschäftigten gerichtet. Sie trägt damit zu einer modernen Organisationskultur bei.

Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung, sie wirken als Vorbilder und Rollenmodelle. Aber das tägliche Arbeitsumfeld wird von allen Beschäftigten gemeinsam geprägt. Deshalb enthält dieses Kapitel eine Rubrik, die sich ausdrücklich an alle Beschäftigten wendet.

## 5.2 Diversity: Vielfalt leben

Wertschätzung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität schafft ein Klima der Akzeptanz von Verschiedenheit und des gegenseitigen Vertrauens.

Nur in einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld – ohne Belästigungen oder Einschüchterungen – können

alle Ressourcen und Kompetenzen, die die Beschäftigten mitbringen, zur Entfaltung kommen.  
(aus dem AGG-Vorwort)

Diversity ist „vielfältig“ und spiegelt sich auch im Bereich der Fortbildung wider. Passgenaue Fortbildungsangebote vermitteln notwendiges Grundlagenwissen und tragen dazu bei, für das Thema „Diversity“ zu sensibilisieren.

### Unsere Maßnahmen

#### Alle

- ein belästigungsfreies Arbeitsklima, ohne Rassismus, Sexismus, Homophobie und anderen Formen von Diskriminierung schaffen
- familiäre Belange akzeptieren
- ein faires Miteinander von Vollzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit leben
- Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit bei der Besetzung von amtsinternen oder ämterübergreifenden Arbeitsgruppen, z.B. bei Organisationsprozessen berücksichtigen und die Termine zeitlich so festlegen, dass sie sich beteiligen können
- sicherstellen, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitszeitmodell wichtige Informationen zeitnah erhalten
- neue Bilder von Führungskräften „kreieren“ und leben – weg vom Bild der „allzeit verfügbaren und alles wissenden Führungskraft“
- Expertenstellen können helfen zur Entlastung der Führungskräfte von Fachaufgaben beizutragen

**Führungskräfte und Personalverantwortliche**

- alle Beschäftigten diskriminierungsfrei beurteilen
- Frauen bei Bewerbungen motivieren und unterstützen
- den „Leitfaden Wissensbewahrung und Wissenstransfer – Damit Ihr Wissen nicht verloren geht“ anwenden
- ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement geschlechtersensibel und unter Diversity-Aspekten gestalten
- Regelungen zum Beurteilungsverfahren und zu den Leistungsentgelten werden geschlechtergerecht umgesetzt und Gesamtergebnisse entsprechend transparent gemacht
- zur Unterstützung bei der Umsetzung Angebote wie Mentoring für neue Führungskräfte, Coaching, Führungszirkel u.ä. entwickeln
- Generationennetzwerke zum Wissenstransfer initiieren und durchführen
- Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Personalverwaltung erwerben Gender- und Diversity-Kompetenzen und berücksichtigen Gender- und Diversity-Wissen in Fachaufgaben. Das kann erreicht werden, indem sie sich fortbilden zu den Themen:
  - Gender Mainstreaming
  - Landesgleichstellungsgesetz NRW
  - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
  - geschlechtergerechte Sprache
  - geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
  - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Gendergerechte Gesundheitskompetenz
  - Work-Life-Balance
  - Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
  - Charta der Vielfalt und Diversity Management

**Fortbildung**

Das umfassende Themengebiet „Diversity“ lässt sich in folgende Module unterteilen. Die beispielhaft genannten Angebote der Internen Fortbildung (Amt 11)

in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut Ruhr werden fortgeführt bzw. durch aktuelle Angebote ersetzt und ergänzt:

Modul	Angebote der Internen Fortbildung (Amt 11) bzw. Studieninstitut Ruhr
Gender	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar „Genderkompetenzen – ein Schlüssel zum Erfolg“</li> <li>• Einzelmaßnahmen für verschiedene Fachbereiche entwickeln</li> </ul>
Alternsgerechtes Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar „Alte Hasen – junge Hüpfen – Die Herausforderung beim Führen altersgemischter Teams“</li> </ul>
Sexuelle Orientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar „Der Unterschied als Chance“</li> <li>• Angebote in Kooperation mit der „Rosa Strippe“ entwickeln</li> </ul>
Interkulturelle Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar „Gutes Verwaltungshandeln – Vielfalt inklusiv“</li> <li>• Seminar „Stärkung der interkulturellen Kompetenz in der Verwaltung“</li> <li>• Seminar „Zukunft Vielfalt – managing diversity – Führen im interkulturellen Kontext“</li> <li>• Angebote für spezielle Zielgruppen bzw. „Inhouse-Schulungen“ für Fachbereiche entwickeln</li> </ul>
Inklusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar „Inklusion im Kindergarten – Eine KITA für alle!“</li> <li>• Seminar „Führungsaufgaben im Umgang mit psychischen Erkrankungen und Krisen“</li> <li>• Seminar-Angebot zum Umgang mit „außergewöhnlichen“ Menschen entwickeln</li> </ul>

## 5.3 Information – Kommunikation – Vernetzung

Angebote und Maßnahmen sind nur wirksam, wenn sie entsprechend kommuniziert und akzeptiert, also angenommen und gelebt werden.

Dabei gibt es keine Patentlösungen, denn durch die Verschiedenartigkeit der Personalstruktur und der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Dezernaten und Ämtern tauchen auch unterschiedliche Fragestellungen bei der Umsetzung auf.

### Unsere Maßnahmen

#### Wir informieren

- Leitfaden geschlechtergerechte Sprache entwickeln
- Beschwerdeweg bei sexueller Belästigung bekannt machen
- Informationswege und -formen entwickeln und einrichten, insbesondere auch für Beschäftigte, die nicht an den E-Mailverteiler angeschlossen oder beurlaubt bzw. in Elternzeit sind (z.B. aktuelle Informationen im Intranet bereitstellen, Zugriff aufs Intranet ermöglichen, Pinnwände, Infoboxen)
- Themenorientierte Informationsveranstaltungen z.B. in Form von „Mittagspauseninfos“
- Informationsmanagement für Stellenangebote verbessern und zu besetzende Stellen transparent darstellen (z.B. Ausschreibungen, Job-Letter)
- Informationsangebote rund um die Vereinbarkeit bereitstellen und weiterentwickeln zu den Themen (z.B. im Intranet, Handbuch):
  - Arbeitszeit/Teilzeit
  - Familie und Beruf
  - Pflege von Angehörigen
- die Fortbildungsangebote zum Themenbereich Diversity zur besseren Orientierung im komplexen Angebot in Form einer Übersicht in das Programm der Internen Fortbildung aufnehmen
- neue Formen von Fortbildung und Kommunikation entwickeln und ausprobieren, (z.B. Fortbildung plus Mittagsangebot in der Mittagszeit)

#### Wir kommunizieren

- Anerkennen der Leistung von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit, z.B. durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern
- Anerkennen der Leistung von Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen bei der Vereinbarkeit unterstützen
- Wertediskussion zum Thema „Leistung, was ist das – Grenzen, Erhalt und neues Verständnis“ führen um klar zu machen, dass das Gewähren von Freiräumen nicht mit einer Verringerung der Leistung einhergeht
- „Knigge für den Umgang mit außergewöhnlichen Menschen“ herausgeben
- Erfolgsgeschichten von Fachbereichen, die besonders familienfreundlich sind oder besondere Ideen zur Förderung der Gleichstellung haben, veröffentlichen

#### Wir vernetzen

- Netzwerke – Ämter- und Berufsgruppenübergreifend und auch interkommunal – für unterschiedliche Zielgruppen pflegen oder neu initiieren z.B.:
  - Netzwerk für weibliche Führungskräfte
  - Runder Tisch Familie
  - Netzwerk für Frauen in technischen Berufen
  - Netzwerk für Berufsrückkehrerinnen



## Netzwerk Gleichstellung

### Die Ansprechpartnerinnen und -partner für Gleichstellung

„Ansprechpartnerinnen oder -partner für Gleichstellungsfragen“ in den Fachämtern sollen dabei helfen die Maßnahmen und Angebote des Gleichstellungsplans dezentral bekanntzumachen und passgenau umzusetzen bzw. weiter zu entwickeln.

Sie werden von den Führungskräften in den Fachämtern benannt und unterstützen sie im Aufgabenfeld „Gleichstellung“ bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans. Die Ansprechpersonen werden durch das Referat für Gleichstellung, Familie und Inklusion zu einem „Netzwerk Gleichstellung“ verknüpft. Qualifizierung für Ansprechpersonen zu gleichstellungsrelevanten Themen

- Handreichung für die Ansprechpersonen für Gleichstellung erstellen
- Austauschplattform für die Ansprechpersonen für Gleichstellung einrichten

### Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Bochum einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Der Gleichstellungsplan gilt nach Beschluss durch den Rat für den Zeitraum von 5 Jahren.



# 6

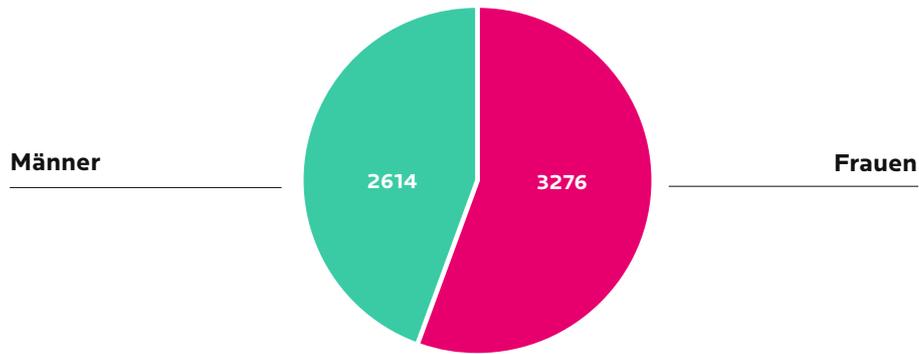
## Gleichstellung in Zahlen

---

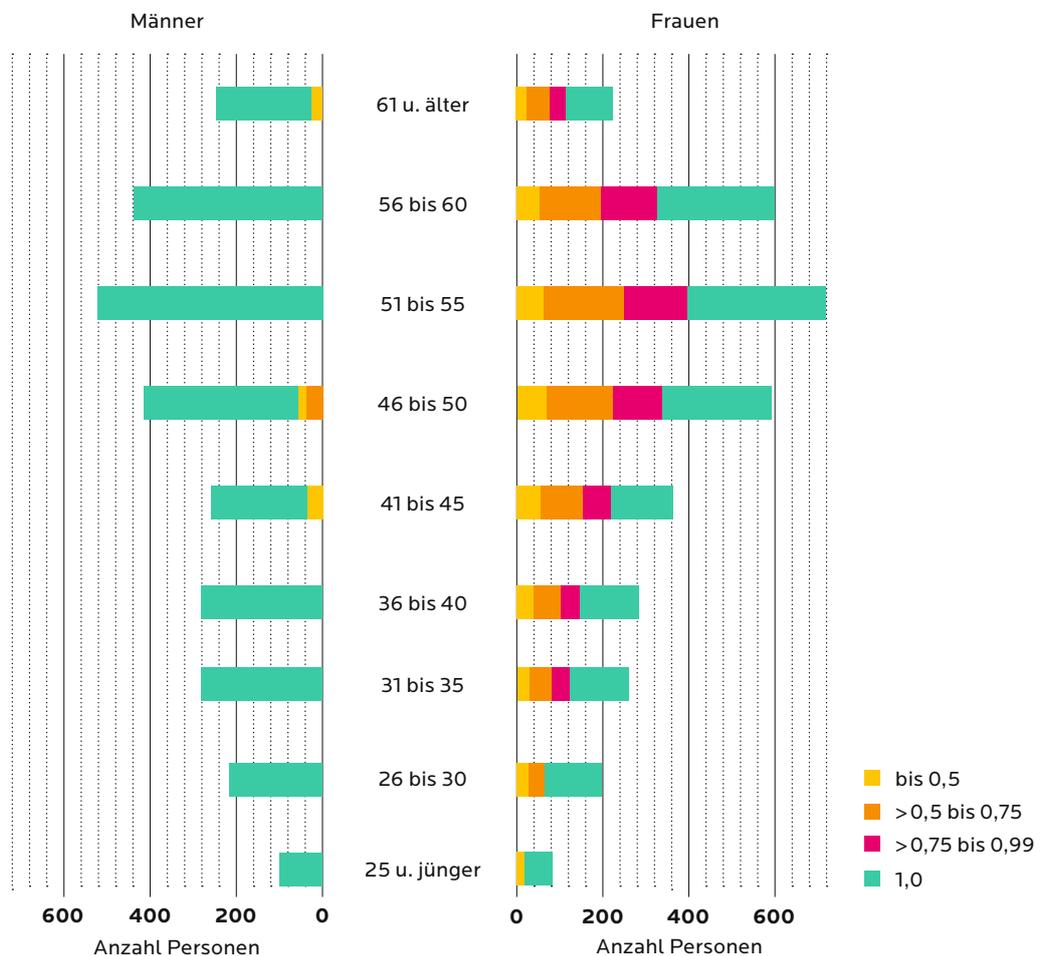
Beschäftigungssituation und  
Abbau der Unterrepräsentanz

# 6.1 Allgemein

Gesamtpersonalbestand 5.890



Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Bochum nach Beschäftigungsvolumen

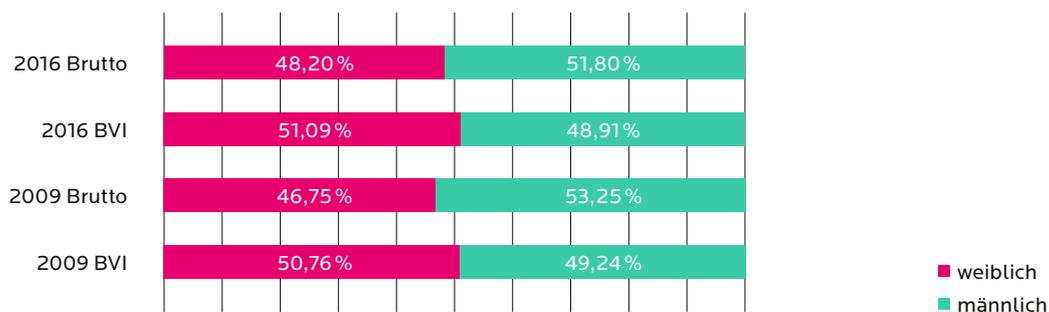


## Personalkostenverteilung

Erläuterung:  
Das Beschäftigungsvolumen Ist (BVI) zeigt die auf Vollzeit verrechnete Personalkapazität

\*2009 noch inkl. Alten- und Pflegeheime

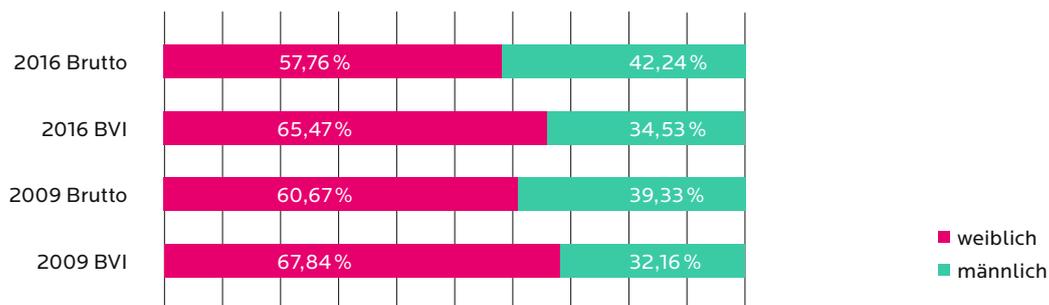
**Anteil w/m an BVI und Bruttobezügen  
-Stadt Bochum\*-**



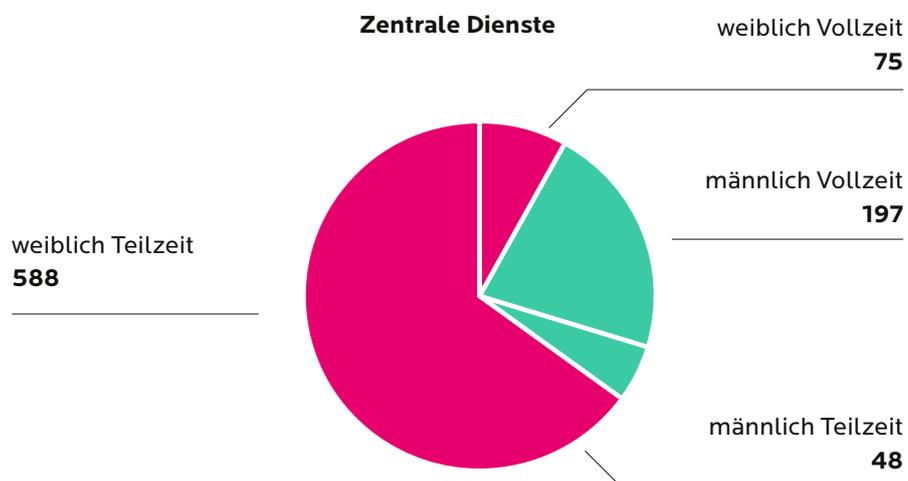
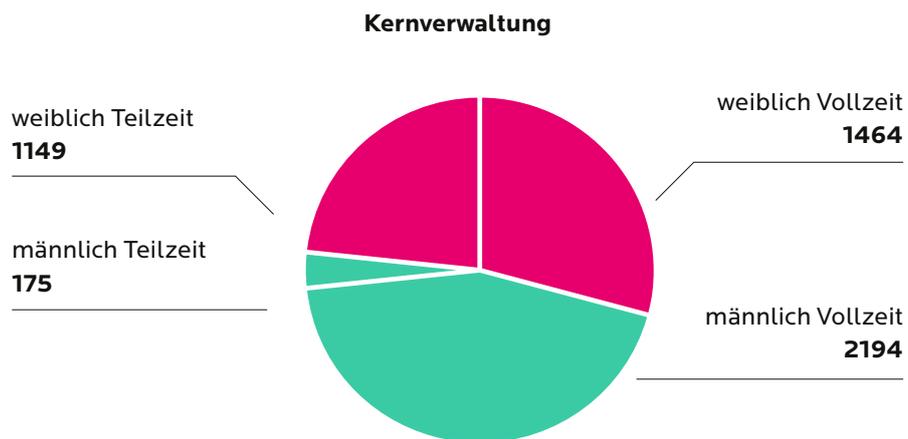
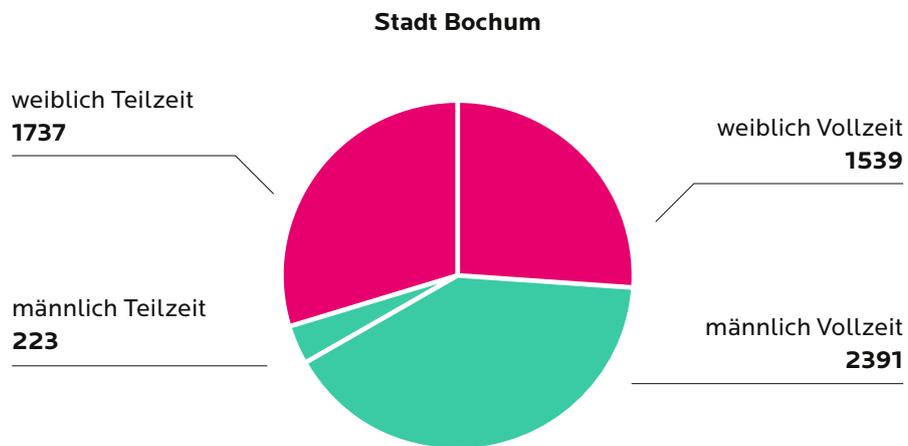
**Anteil w/m an BVI und Bruttobezügen  
-Kernverwaltung-**



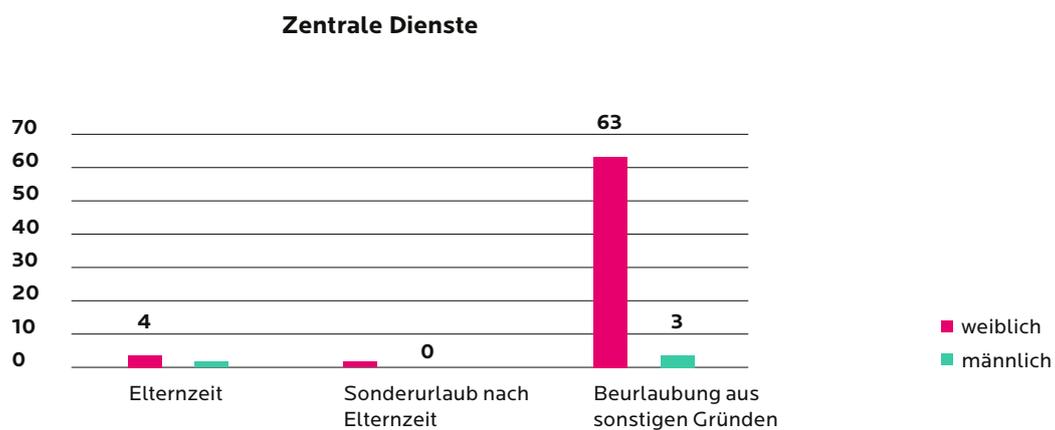
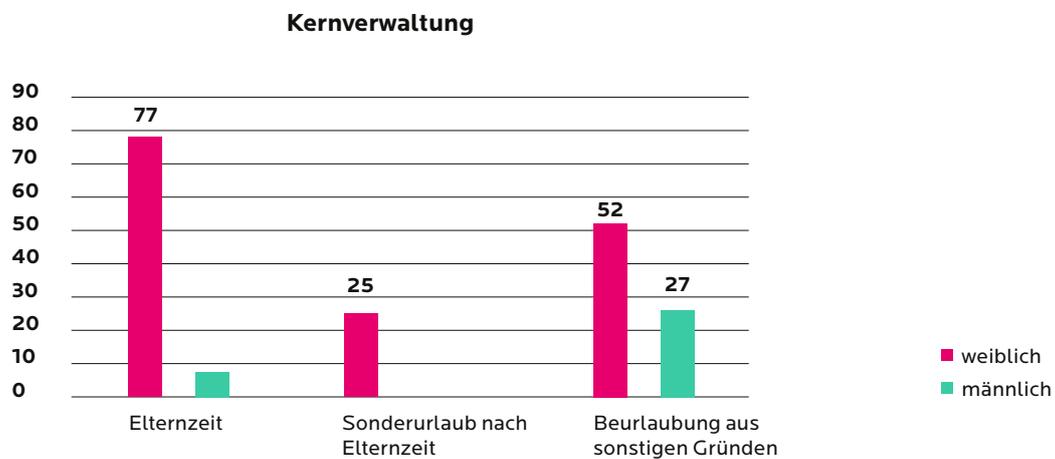
**Anteil w/m an BVI und Bruttobezügen  
-Zentrale Dienste-**



## Beschäftigte Vollzeit / Teilzeit

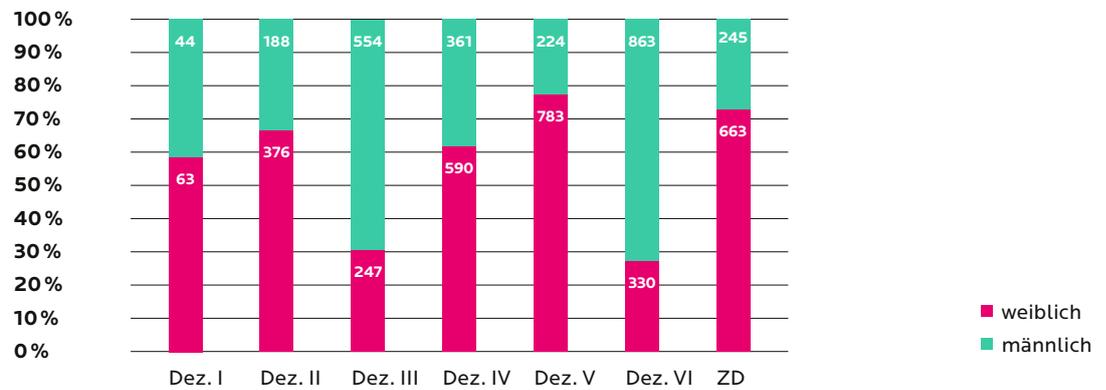


## Elternzeit und Beurlaubung

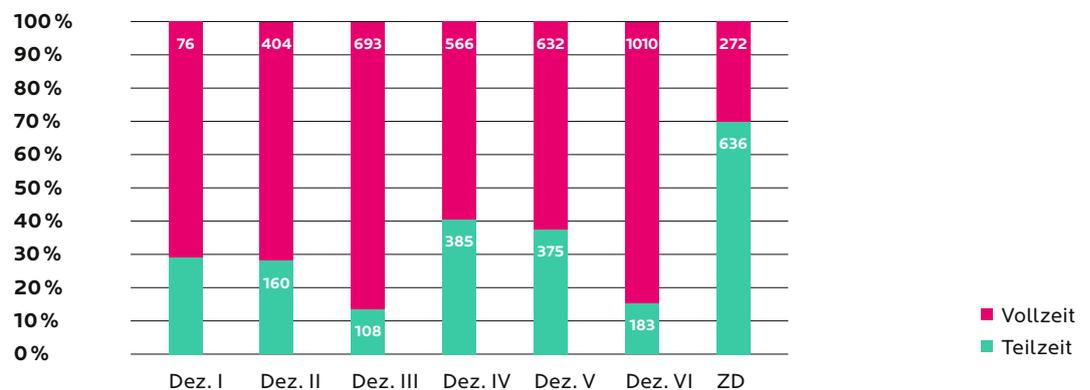


## 6.2 Dezernate

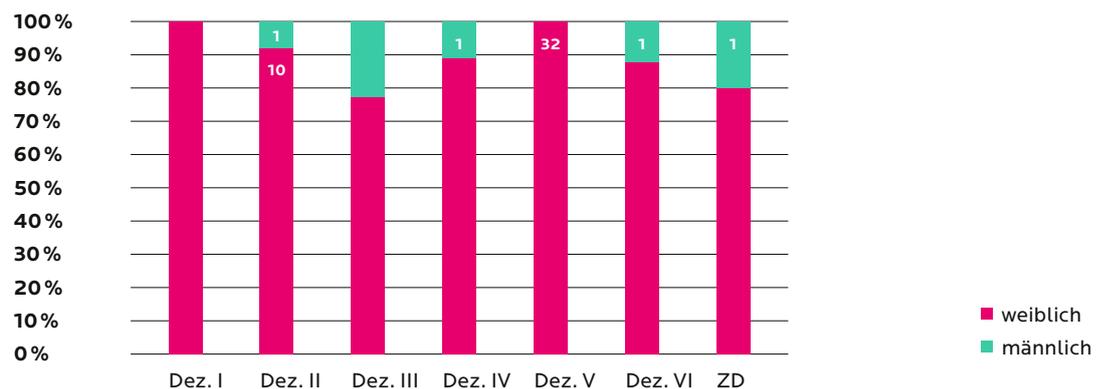
weiblich / männlich nach Dezernaten



Voll-/Teilzeit nach Dezernaten



Beschäftigte in Elternzeit



## 6.3 Unterrepräsentierte Bereiche

### Laufbahnen und Berufsgruppen

Die Bereiche „gewerblich-technisch übrige“, wie auch „m.D., g.D. und h.D. übrige“ werden – trotz Unterrepräsentanz – wegen der nicht zielgerechten Analyse durch die Zusammenfassung der

unterschiedlichsten Laufbahnen/Berufsgruppen nicht dargestellt.

Bereich	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	w	m	Gesamt	Anteil w in %
geh. nichtt. Dienst	A 9 gD	6	19	25	24,0 %
	A 12, EG 11	85	111	196	43,4 %
	A 13 gD, EG 12	17	39	56	30,4 %
höh. nichtt. Dienst	A 15, EG 15	3	13	16	18,8 %
	B 2, A 16, EG 15ü	2	10	12	16,7 %
Feuerwehr	mittl. D.	1	318	319	0,3 %
Feuerwehr	geh. D.	1	34	35	2,9 %
Feuerwehr	höh. D.	1	5	6	16,7 %
Bau	geh. D.	79	180	259	30,5 %
Bau	höh. D.	9	27	36	25,0 %
Vermessung/Kartografie	mittl. D.	15	22	37	40,5 %
Vermessung/Kartografie	geh. D.	16	58	74	21,6 %
Vermessung/Kartografie	höh. D.	0	6	6	0,0 %
Verwalter/in, (Schul-) Hausmeister/in	gesamt (mittl. D.)	29	98	127	22,8 %
Musiker, Musikerin	gesamt (TVK).	36	45	81	44,4 %
Jurist, Juristin	gesamt (höh. D.)	9	10	19	47,4 %
Bäderangestellte	gesamt (mittl. D.)	14	28	42	33,3 %
Tiefbautechniker, Tiefbautechnikerin	gesamt (mittl. D.)	8	23	31	25,8 %
Garten und Forsten	geh. und höh. D.	22	42	64	34,4 %
Sozialarbeit/Sozialpädagogik	S17	7	11	18	38,9 %
Informationsverarbeitende Berufe	gesamt (geh. und höh. D.)	1	10	11	9,1 %
Unterhaltungsbetriebe	mittl. D.	48	377	425	11,3 %
Werkstätten	mittl. D.	6	57	63	9,5 %

## Führungsfunktionen

Leitungsebene			Gesamt	Prozent	Vollzeit	Teilzeit
<b>Stadt Bochum</b>	Amts- Instituts- und Betriebsleitungen	Frauen	12	4,7%	10	2
		Männer	31	12,2%	31	0
	Abteilungsleitungen	Frauen	22	8,6%	19	3
		Männer	36	14,1%	34	2
	Sachgebietsleitungen	Frauen	49	19,2%	41	8
		Männer	105	41,2%	103	2
<b>Summe</b>			<b>255</b>	<b>100,0%</b>	<b>238</b>	<b>17</b>

Leitungsebene			Gesamt	Prozent	Vollzeit	Teilzeit
<b>Kernver- waltung</b>	Amts- Instituts- und Betriebsleitungen	Frauen	12	5,2%	10	2
		Männer	30	12,9%	30	0
	Abteilungsleitungen	Frauen	22	9,4%	19	3
		Männer	33	14,2%	31	2
	Sachgebietsleitungen	Frauen	41	17,6%	34	7
		Männer	95	40,8%	93	2
<b>Summe</b>			<b>233</b>	<b>100,0%</b>	<b>217</b>	<b>16</b>

Leitungsebene			Gesamt	Prozent	Vollzeit	Teilzeit
<b>Zentrale Dienste</b>	Amts- Instituts- und Betriebsleitungen	Frauen	0	0,0%	0	0
		Männer	1	4,5%	1	0
	Abteilungsleitungen	Frauen	0	0,0%	0	0
		Männer	3	13,6%	3	0
	Sachgebietsleitungen	Frauen	8	36,4%	7	1
		Männer	10	45,5%	10	0
<b>Summe</b>			<b>22</b>	<b>100,0%</b>	<b>21</b>	<b>1</b>

### Entwicklung der Führungskräfte

Leitungsebene			2012	2013	2014	2015	2016
<b>Stadt Bochum</b>	Amts- Instituts- und Betriebsleitungen	Frauen	11	10	11	12	12
		Männer	32	33	33	32	31
	Abteilungsleitungen	Frauen	13	15	16	18	22
		Männer	42	40	41	39	36
	Sachgebietsleitungen	Frauen	45	45	50	48	49
		Männer	104	100	102	98	105
<b>Summe</b>			<b>247</b>	<b>243</b>	<b>253</b>	<b>247</b>	<b>255</b>
<b>Frauenanteil</b>			<b>27,9%</b>	<b>28,8%</b>	<b>30,4%</b>	<b>31,6%</b>	<b>32,5%</b>

## Ausbildungsgänge

Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und Vorbereitungsdienste	Gesamt	Frauen	Männer	Ausbildungsbereich
Ausbildung 1plus (Kfz-Mechatronik u. fwt. mD)	4	0	4	
Brandmeisteranwärter	25	1	24	
Bachelor of Arts	8	1	7	
Bachelor of Laws	35	19	16	
Bachelor of Science (Fachinformatiker/in)	7	0	7	
Bachelor of Science (Bauzeichner/in)	2	0	2	
Bauzeichner/in	3	1	2	
FA für Bäderbetriebe	1	0	1	
FA für Medien- und Informationsdienste	4	2	2	
FK für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	7	0	7	
FK für Wasserwirtschaft	3	1	2	
Forstwirt/in	2	0	2	
Gärtner/n	10	2	8	
Gebäudereiniger/in	3	0	3	ZD
Kanalbauer/in	1	0	1	
Kauffrau/-mann für Büromanagement	4	3	1	
Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	4	0	4	
Medientechnolog/in Druck	1	1	0	ZD
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	1	0	1	
Stadtbauoberinspektoranwärter/in	4	3	1	
Straßenbauer/in	7	0	7	
Tischler/in	1	0	1	ZD
Vermessungstechniker/in	2	1	1	
Verwaltungsfachangestellte	40	23	17	
Zwischensumme	179	58	121	
<b>Nachwuchskräfte (Berufspaktika)</b>				
Erzieher/in	15	15	0	
Trainees Soziale Arbeit	15	13	2	
Zwischensumme	30	28	2	
<b>Summe Auszubildende, Anwärter/innen und Nachwuchskräfte</b>	<b>209</b>	<b>86</b>	<b>123</b>	

## 6.4 Zielvorgaben

Entfallen sind im höheren nichttechnischen Dienst die Bereiche A13/EG13, A14/EG14 sowie A11/EG 10 des gehobenen nichttechnischen Dienstes, da sie zum Stichtag 31.12.2016 nicht mehr unterrepräsentiert sind. Eine evtl. einsetzende Unterrepräsentanz

wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Im Bereich der Führungsfunktionen wird weiterhin auf konkrete Zielvorgaben verzichtet.

Bereich	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	2009 Anteil w in %	2016 Anteil w in %	Zielvorgabe in %
geh. nichtt. Dienst	A 9 gD		24,00	30,00
	A 12, EG 11	36,26	43,37	50,00
	A 13 gD, EG 12	18,87	30,36	35,00
höh. nichtt. Dienst	A 15, EG 15	10,53	18,75	20,00
	B 2, A 16, EG 15ü	15,38	16,67	20,00
Bau	geh. D.	23,56	30,50	35,00
Bau	höh. D.	6,06	25,00	30,00
Vermessung/Kartografie	mittl. D.	39,47	40,54	45,00
Vermessung/Kartografie	geh. D.	15,56	21,62	25,00
Vermessung/Kartografie	höh. D.	0,00	0,00	15,00
Verwalter/in, (Schul-) Hausmeister/in	gesamt (mittl. D.)	23,66	22,83	30,00
Jurist, Juristin	gesamt (höh. D.)	37,50	47,37	50,00
Tiefbautechniker, Tiefbautechnikerin	gesamt (mittl. D.)	25,93	25,81	30,00
Garten und Forsten	geh. und höh. D.	24,19	34,38	40,00
Sozialarbeit/Sozialpädagogik	S17	41,18	38,89	50,00
Informationsverarbeitende Berufe	gesamt (geh. und höh. D.)	6,67	9,09	15,00

## Kontakt

---

Amt für Personalmanagement,  
Informationstechnologie und Organisation  
Elke Werthmann-Grossek

Referat für Gleichstellung, Familie und Inklusion  
Regina Czajka

Redaktion:  
Sylvia Prenzel

Fotonachweis:  
Lutz Leitmann / Stadt Bochum  
André Grabowski / Stadt Bochum

**Gestaltung**  
Oktober Kommunikationsdesign GmbH  
[www.oktober.de](http://www.oktober.de)

Gültigkeit ab Beschlussfassung 5 Jahre (bis 2023)