

Gleichstellungsplan der Stadt Voerde



Stadt Voerde

03.07.2018 – 30.06.2021

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	4
II.	Ziel.....	5
III.	Allgemeines.....	8
	1. Personalentwicklung – eine Aufgabe mit besonderer Bedeutung für die Förderung von Frauen im Führungsbereich.....	8
	2. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.....	8
IV.	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	10
	1. Förderung der Gleichstellung	10
	2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	11
V.	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.....	13
	1. Stellenausschreibungen und Vergabe von stellvertretenden Leitungsfunktionen....	13
	2. Stellenbesetzungen	14
	3. Vergabe von Führungspositionen	15
	4. Gleichstellungsplan als Personalentwicklungsinstrument	16
	5. Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.....	17
VI.	Gesundheit am Arbeitsplatz	24
	1. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	25
VII.	Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.....	26
VIII.	Geltungsbereich und Veröffentlichung	27
IX.	Inkrafttreten	27

Vorwort

Der Gleichstellungsplan der Stadt Voerde ist ein wesentliches Instrument, um das Querschnittsthema „Gleichstellung“ innerhalb der Verwaltung weiter voran zu bringen.

Wir freuen uns daher sehr, Ihnen die nunmehr dritte Fortschreibung für den Zeitraum von 2018 bis 2021 präsentieren zu können.

Männer und Frauen sind nach Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland gleichberechtigt. Dieses ist jedoch im Berufsalltag leider noch nicht überall Realität.

Die Stadt Voerde will deshalb in ihrem Zuständigkeitsbereich noch bestehende berufliche Benachteiligungen beseitigen und die berufliche und soziale Chancengleichheit von Frauen und Männern realisieren.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung und den prognostizierten Fachkräftemangel können wir es uns nicht leisten, auf gut ausgebildete Frauen zu verzichten. Darum schaffen wir Rahmenbedingungen, damit Frauen kommen, um zu bleiben.

In den letzten Jahren haben sich Ansprüche und Erwartungen an Familien- und Erwerbsleben sowohl von Frauen als auch von Männern verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute keine spezifische Frauenforderung. Familienbewusstsein hat für uns als Standortfaktor eine hohe Bedeutung.

In der heutigen Zeit legen junge Nachwuchskräfte zunehmend Wert auf eine gute und gesunde Work-Life-Balance.

Für die kommenden Jahre ist weiterhin wichtig für die Stadt Voerde, den Frauenanteil im Führungsbereich auszubauen und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu entwickeln.

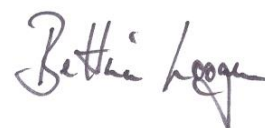
Die Stadt Voerde hat großes Potential als Arbeitgeberin für Frauen und Männer: der feste Standort, die Sicherheit der Arbeitsplätze und die sehr guten Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nur einige wenige Gründe, warum es sich lohnt, in und für die Stadt Voerde zu arbeiten.

Die Umsetzung und die Zielerreichung des Gleichstellungsplans, können nur gelingen wenn sie von allen Beschäftigten und insbesondere von allen Führungskräften als Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden.

Auch zukünftig haben wir die wichtige Aufgabe, beiden Geschlechtern gegenüber gerecht zu handeln und die Beschäftigten in ihrer jeweils persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten und zu fördern.



Dirk Haarmann (Bürgermeister)



Bettina Loogen (Gleichstellungsbeauftragte)

I. Einleitung

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland legt in Artikel 3 Abs. 3 bereits die Gleichbehandlung jedweder Art für alle Menschen fest.

Allein aus dieser höchstrangigen Gesetzesnormierung liegen damit seit Bestehen des Grundgesetzes die Verpflichtungen für die gesamte Bundesrepublik fest.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW), hier in seiner novellierten Fassung vom 15.12.2016, gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung im LGG NRW auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des LGG NRW wurde die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Fokus gerückt. Auch in der Stadtverwaltung Voerde gilt immer noch: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.

Der Verwaltungsvorstand, die Leitungen der Fachbereiche und alle anderen Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes realisiert werden. Die Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsplanes ist damit besondere Führungsaufgabe.

Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern muss als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden werden, quer durch alle Hierarchieebenen. Die Stadt Voerde setzt sich sowohl gegenüber ihren Mitarbeitenden als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse einfließen.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet konkret Maßnahmen:

- zur Förderung der Gleichstellung,
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- zum Abbau von Unterrepräsentanz.

II. Ziel

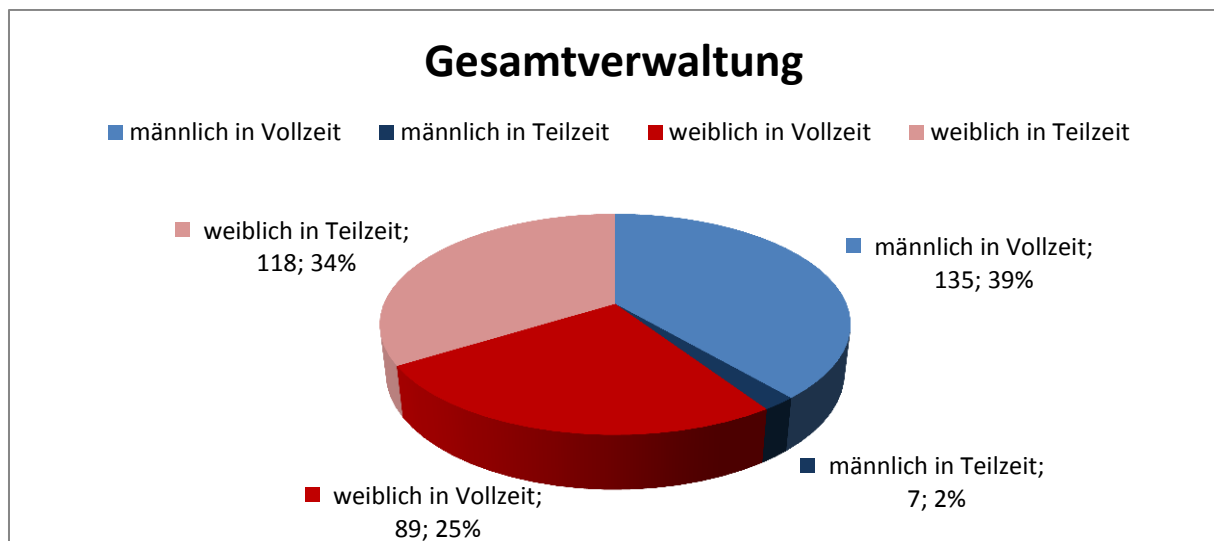
Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Stadt Voerde zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Voerde ist ein gesetzlich, durch das LGG NRW, vorgeschriebenes Instrument, um die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen in der Stadtverwaltung Voerde paritätisch vertreten sind.

Er umfasst eine Bestandsanalyse der Personalstruktur und Prognosedaten zur Entwicklung der Personalsituation in der Stadtverwaltung Voerde sowie die entwickelten und abgestimmten Maßnahmen für die nächsten drei Jahre.

Des Weiteren enthält der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Voerde für die nächsten Jahre konkrete Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil, in den Bereichen in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel- bis langfristig auf 50 % zu erhöhen.

Die Umsetzung und Zielerreichung des Gleichstellungsplanes kann nur gelingen, wenn diese als eine Gemeinschaftsaufgabe der ganzen Verwaltung mitgetragen wird.



Analyse

Eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Gesamtverwaltung ist unter Ausblendung der Besoldung/Eingruppierung sowie der Besetzung von Funktionsstellen nicht gegeben.

Gleichwohl arbeitet ein erheblicher Anteil der beschäftigten Frauen in Teilzeit. Dies lässt auch darauf schließen, dass weibliche Beschäftigte vorrangig die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen.

Prognose:

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden in der Gesamtverwaltung voraussichtlich aus:

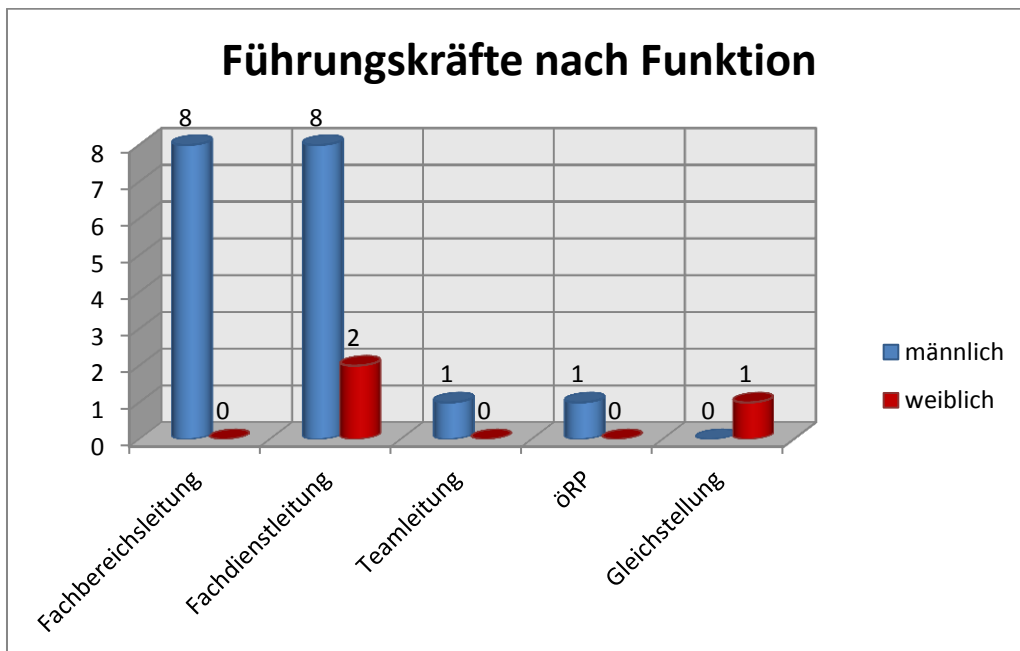
	männlich	weiblich
Beamte	3	1
Beschäftigte	4	6
gewerblicher Bereich	4	2
	11	9

Ziel:

1. Im Rahmen der Nachbesetzung von Stellen ist insgesamt zu prüfen inwieweit Frauen in Vollbeschäftigung zu bringen sind. Dieses unter Beachtung des Grundsatzes der gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
2. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer stärkeren Inanspruchnahme bei Männern führen, im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in Teilzeit zu arbeiten.



Eine Analyse der Geschlechterverteilung in Führungsfunktionen zeigt folgendes Bild.



Analyse:

Es ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen zu erkennen.

Die Überrepräsentanz von Frauen in der Gesamtverwaltung spiegelt sich in Bezug auf Führungsfunktionen nicht wider.

Prognose:

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden im Bereich der Führungskräfte voraussichtlich aus:

	männlich	weiblich
Führungskräfte	1	0

Ziel:

1. Im Rahmen der Nachbesetzung von Stellen sind Frauen zu motivieren Führungsverantwortung zu übernehmen.
2. Es sind geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung zu ergreifen um Frauen auf Führungsaufgaben vorzubereiten.
3. Unter Beachtung des Grundsatzes der gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Personalauswahl für Führungsstellen zu bevorzugen.



III. Allgemeines

1. Personalentwicklung – eine Aufgabe mit besonderer Bedeutung für die Förderung von Frauen im Führungsbereich

Es liegt im Interesse einer jeden Kommunalverwaltung, die am besten geeigneten Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen, in allen Fachbereichen, Funktionen und Berufsbildern einzusetzen. Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle.

Personalentwicklung beinhaltet, alle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen der Mitarbeitenden aufeinander abzustimmen sowie die Kompetenzen der MitarbeiterInnen mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen dieser Verwaltung in Einklang zu bringen. In Bezug auf eine gleichstellungsfördernde Personalentwicklung sind die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frau und Mann sowie individuelle Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu berücksichtigen.

Es sollte deshalb ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale stärker in den Fokus zu nehmen und diese Potenziale langfristig zu stärken. Frauenförderung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal einzusetzen. Vor diesem Hintergrund können Personalentwicklungsmaßnahmen die Karriereentwicklung positiv beeinflussen und gleichwohl das Bewusstsein für den Zusammenhang einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituationen fördern. Hierdurch kann erreicht werden, Frauen für Führungspositionen zu begeistern und diese dabei zu unterstützen, das Berufsleben sowie die individuellen Lebenssituationen zufriedenstellend zu vereinbaren.

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung - insbesondere die Führungskräfte - sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und auf den Abbau der bestehenden Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Sie haben sich mit dem Inhalt des Gleichstellungsplans vertraut zu machen und seine Bestimmungen genauso wie die des Landesgleichstellungsgesetzes NRW zu beachten.

2. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

Frauenförderung stellt eine Führungsaufgabe dar. Damit die Führungskräfte ihren Verpflichtungen im Hinblick auf Frauenförderung nachkommen können, werden für diese regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen sowohl zu gleichstellungsrelevanten Themen als auch zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt. Die Fortbildungen dienen der Sensibilisierung und Unterstützung.

Eine Erstqualifizierung zum LGG NRW für Führungskräfte wird zentral organisiert und ist verpflichtend.

Die wichtigste Dialogebene der Personalentwicklung und der Frauenförderung ist das jährliche Mitarbeitendengespräch. Jede Führungskraft ist verpflichtet, dieses Gespräch mit den unterstellten Mitarbeitenden regelmäßig zu führen. Zu den Inhalten und Abläufen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs wird auf die Handlungsempfehlung der Stadt Voerde verwiesen

Über das jährliche Mitarbeitendengespräch hinaus sind weitere Möglichkeiten zu nutzen, um Kompetenzen insbesondere von Mitarbeiterinnen zu erkennen und zu fördern. Diese könnten neben der Ermittlung und Umsetzung des Fortbildungsbedarfs auch in der Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben im Rahmen eines Projektes oder einer Delegation bestehen.

Die Förderung des beruflichen Fortkommens von Mitarbeiterinnen beinhaltet auch, diese entsprechend ihrer Qualifizierung zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren.

IV. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

1. Förderung der Gleichstellung

1.1 Alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadtverwaltung Voerde werden dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache – soweit noch nicht geschehen - angepasst und es soll - wenn der Text es ermöglicht - eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden. Hierzu stellt die Gleichstellungsbeauftragte einen entsprechenden Leitfaden zu Verfügung.

1.2 Statistiken, Erhebungen, Analysen und deren Auswertungen werden im Rahmen von Personalplanung und -entwicklung sowie des Controllings und Berichtswesens geschlechtsspezifisch verfasst. Die geschlechtsspezifische Erfassung, Differenzierung und Auswertung erfolgt ebenso bei Auswertungen von Aufgaben und Maßnahmen im externen Bereich, wie Bewerbungen für und die Teilnahme an Fortbildungen/Weiterbildungen, die Besetzung von Funktionen in Gremien. Die geschlechterspezifische Erfassung aller Daten dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen und somit der Chancengleichheit.

1.3 Eine paritätische Teilnahme von Frauen an fachdienstspezifischen, fachdienstübergreifenden und IT-Fortbildungsveranstaltungen – soweit es sich um eine Auswahl-situation handelt – wird sichergestellt.

1.4 Innerdienstliche Gremien, Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt ist, werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Eine gemischt geschlechtliche Besetzung von Gremien und Gruppen lässt die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter in die Verwaltungsprozesse mit einfließen; die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien aller Art ist ein wesentliches Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

1.5 Konsolidierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung dürfen nicht einseitig zu Lasten der beschäftigten Frauen gehen. Bereits im Planungsstadium bzw. bei der Prüfung der Vorschläge aus Organisationsuntersuchungen werden die Auswirkungen auf die Personalstruktur geprüft und, wenn notwendig, entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um ein einseitiges Absinken der Frauenbeschäftigung in unterrepräsentierten Bereichen auszugleichen.

2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

2.1 Die Stadt Voerde erleichtert ihren Mitarbeitenden mit Kindern / betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Familie und Beruf ist nicht nur Frauensache. Die Stadt Voerde begrüßt es, wenn Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird durch eine Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten werden bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt, wenn diese für zu übertragende Aufgaben relevant sind.

2.2 Telearbeit und/oder Homeoffice ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Telearbeit und/oder Homeoffice sollte sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte möglich sein. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist die Möglichkeit zur Nutzung dieser flexiblen Arbeitsformen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes zu prüfen.

2.3 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen. Die Machbarkeit wäre pilothaft zu erproben.

Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen haben Mitarbeitende keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung. Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen wird geprüft, ob mit dem Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders angesprochen werden können.

2.4 Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.

2.5 Allen betroffenen Mitarbeitenden werden durch den Fachdienst 1.2 (Personal- und Gesundheitsmanagement) über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich einer Freistellung (z. B. zur Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen beraten. Dabei ist unter dem Aspekt der Alterssicherung auch auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie einzugehen.

2.6 Anträgen auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen und zur Pflege von Angehörigen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten entsprochen, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.

2.7 Teilzeitbeschäftigung wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften gewährt. Dabei wird seitens der Dienststelle dahingehend beraten, dass im Interesse der Betroffenen eine Reduzierung der Arbeitszeit nur befristet erfolgt.

2.8 Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung oder der zügigen befristeten Wiederbesetzung dieser Stellen eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern sowie Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. eine sich anschließende Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen.

2.9 Urlaubs- und Krankheitsvertretungen werden grundsätzlich vorrangig Beurlaubten angeboten. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen

diese vorrangig den Mitarbeitenden angeboten werden, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Unabhängig davon soll eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen, z. B. durch Änderung des Familienstandes und der Altersversorgung, ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der Möglichkeiten die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken, besonders, wenn soziale Gründe dies erforderlich machen.

2.10 Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Erziehende und Pflegende wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden deren Belange berücksichtigt sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Bei der Wahl der individuellen Arbeitszeit von Mitarbeitenden wird Vorgesetzten eine flexible Handhabung im Rahmen der Bestimmungen der Dienstanweisung über die gleitende Arbeitszeit empfohlen, wobei die Belange der Bürgerinnen und Bürger und die innerdienstlichen Belange berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Öffnungszeiten.

Väter und Mütter erhalten nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach den Öffnungs-/Unterrichtszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen auszurichten, auch wenn die Kern- bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird, soweit dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Die grundsätzlich vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

2.11 Erziehenden schulpflichtiger Kinder wird die Möglichkeit eingeräumt, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzvereinbarungen abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

2.12 Bei der Terminierung und Organisation von Dienstbesprechungen ist auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten, erziehenden und pflegenden Mitarbeitenden zu achten.

2.13. Es soll eine Arbeitsmöglichkeit für Eltern geschaffen werden, um in begründeten Notfällen ihre Kinder mitbringen zu können.

2.14 Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird eine Infoveranstaltung in das allgemeine Fortbildungsangebot aufgenommen.

2.15 Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden einmal pro Jahr zum Austausch eingeladen und erhalten Infos zu Entwicklungen in der Stadtverwaltung.

V. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

1. Stellenausschreibungen und Vergabe von stellvertretenden Leitungsfunktionen

1.1 Alle Stellen, auch die von Führungskräften, werden grundsätzlich auch verwaltungsweit ausgeschrieben. Darüber hinaus ist dem Ausschreibungstext bei allen Stellenausschreibungen folgender Satz hinzuzufügen:

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

Eine Vergabe von stellvertretenden Leitungsfunktionen wird unter Berücksichtigung organisatorischer und personalwirtschaftlicher Grundsätze vor einer Entscheidung mit den in Frage kommenden Personen (in der Regel aus der gleichen Organisationseinheit) unter Federführung des Fachbereiches 1.2 und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung des betroffenen Fachbereiches kommuniziert. Vor einer Bestellung werden die formal zuständigen Stellen beteiligt.

1.2 Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

1.3 Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist. Auf § 8 Abs. 2 LGG NRW wird Bezug genommen.

1.4 Im Stellenausschreibungstext wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die zu besetzende Stelle auch durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden kann. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen können zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen überrepräsentiert. Die Stadt Voerde will das Potential nutzen und ihnen offensiv Chancen der beruflichen Weiterentwicklung auch in Bereichen der Unterrepräsentanz und in Führungsfunktionen eröffnen.

1.5 Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und Führungsfunktionen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

1.6 Das Anforderungsprofil einer Stelle wird in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Bei nicht fachlichen Anforderungskriterien im Anforderungsprofil, wie z. B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit zu berücksichtigen, soweit diese hierfür von Bedeutung sind. Auf § 10 Abs. 1 LGG NRW wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe gemäß § 9 Abs. 2 LGG NRW aktenkundig zu machen. Sofern im Zuge von Stellenbesetzungsverfahren sowie der Besetzung von Ausbildungsplätzen externe Institutionen beteiligt werden, soll die Stadt Voerde darauf hinwirken, dass das Auswahlgremium hinsichtlich des Frauenanteils paritätisch besetzt ist.

2.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

2.3 Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Themen werden im Rahmen der Auswahlgespräche in den Fragenkatalog aufgenommen.

2.4 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht zu einer Benachteiligung führen.

2.5 Bei der Übertragung von Projektgruppen- und Arbeitsgruppenleitungen – und – aufgaben, durch die Qualifikationen und Erfahrungen erworben werden können, die für die weitere berufliche Entwicklung förderlich sein können, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen - für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch, wenn in absehbarer Zeit keine Beförderungen bzw. Höhergruppierungen damit verbunden sind.

2.6 Frauen sind im Bereich der Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – sofern gem. § 7 Abs. 2 LGG NRW nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen - vorrangig zu berücksichtigen bei:

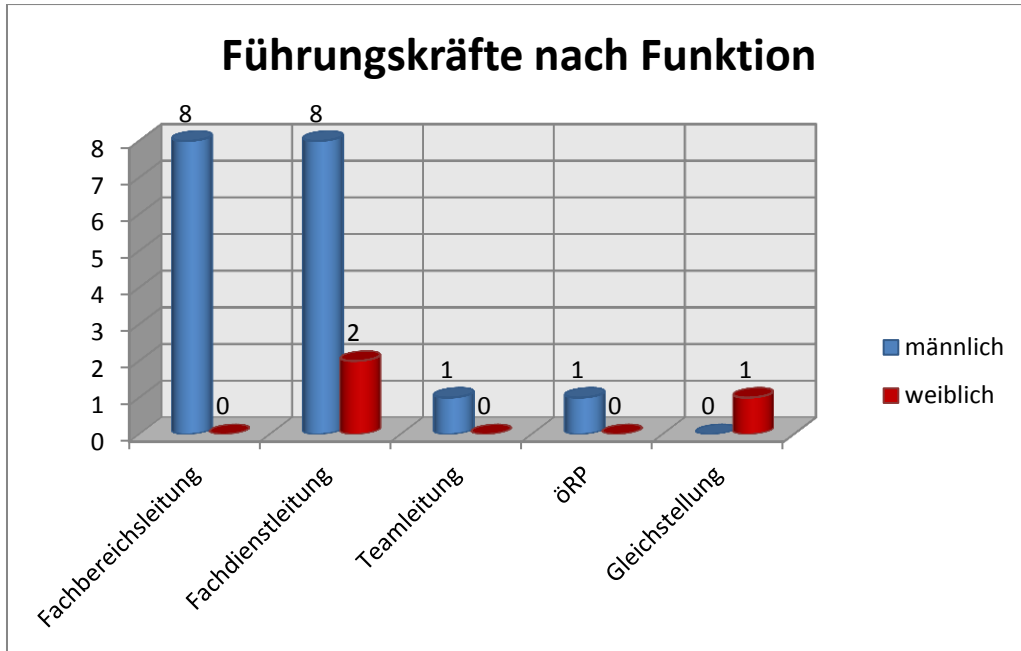
- Aufgabenverlagerungen bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben – hierbei ist der Blick auch verstärkt darauf zu richten, dass Frauen von Stellenwertanhebungen mindestens im gleichen Maße profitieren, wie Männer

- anstehenden Umorganisationen und Funktionsübertragungen

Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang angehalten, ihre Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich der neuen Aufgabe bzw. Funktion zu stellen und sie dabei zu unterstützen.

3. Vergabe von Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Voerde ist gemessen an den Zielen des LGG noch immer zu niedrig. Die Stadt Voerde kann und will auf das Potenzial ihrer qualifizierten Frauen für die Besetzung von Führungspositionen nicht verzichten. Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften müssen daher Frauen deutlicher partizipieren.



Prognose:

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden im Bereich der Führungskräfte voraussichtlich aus:

	männlich	weiblich
Führungskräfte	1	0

	männlich in Vollzeit	männlich in Teilzeit	Summe männlich	weiblich in Vollzeit	weiblich in Teilzeit	Summe weiblich
A15	1		1			0
A 14	3		3			0
A 13	3		3			0
A 12	6		6	1		1
			0			0
EG 15	1		1			0
EG 12	4		4	1		1
			0			0
S 15	1		1			0
	19	0	19	2	0	2

Ziel:

1. Aufgrund der geringen Fluktuation während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes ist eine Quotierung im Sinne der Nachbesetzung von Führungsstellen nicht sinnvoll. Um auf zukünftige Entwicklungen reagieren zu können soll ein Konzept zur Führungskräftenachwuchsqualifizierung entwickelt werden.



Es wird die Notwendigkeit gesehen, immer noch bestehende Barrieren bei Frauen im Hinblick auf Fragen wie „Bin ich als Führungskraft geeignet?“ oder „Kann ich Familie und Karriere miteinander vereinbaren?“ abzubauen. Auch das bei Führungskräften teilweise unbewusst fortbestehende und überholte Rollenverständnis hinsichtlich Führung, welches sich z. B. zeigt bei Einschätzungen wie „Familie und Führungsposition sind nicht vereinbar“ oder „Führung ist ein Ganztagsjob“, muss relativiert werden. Die Stadt Voerde wird hierzu mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle verstärkt Fortbildungsmaßnahmen anbieten.

4. Gleichstellungsplan als Personalentwicklungsinstrument

4.1 Die demografische Entwicklung erfordert in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen. Innerhalb der nächsten 5 Jahre scheiden ca. 13 % der Mitarbeitenden der Stadt Voerde altersbedingt aus.

Vor diesem Hintergrund stellt der Aspekt der Frauenförderung im Rahmen der neu zu besetzenden Stellen ein wichtiges Ziel dar. Als ein geeignetes Instrument der Personalentwicklung kommt dem Gleichstellungsplan mit seiner Zielsetzung in den kommenden Jahren daher eine besondere Bedeutung zu.

4.2 Neben dem Aspekt der Demografie müssen auch die fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie ein Wertewandel in den Lebenswelten der Mitarbeitenden im Zuge von Personalentwicklungsmaßnahmen Berücksichtigung finden. Daher nehmen Aufstiegsqualifizierungen und Fortbildungen im Zusammenhang mit zunehmend technischen Arbeitsprozessen einen großen Stellenwert für die Mitarbeitenden ein. Weiter bedarf insbesondere die Übernahme von Führungs- und Leitungsverantwortung einer intensiven Vorbereitung und Begleitung. Hierbei soll insbesondere auf geeignete und ausreichende Qualifikationsangebote für Mitarbeiterinnen geachtet werden.

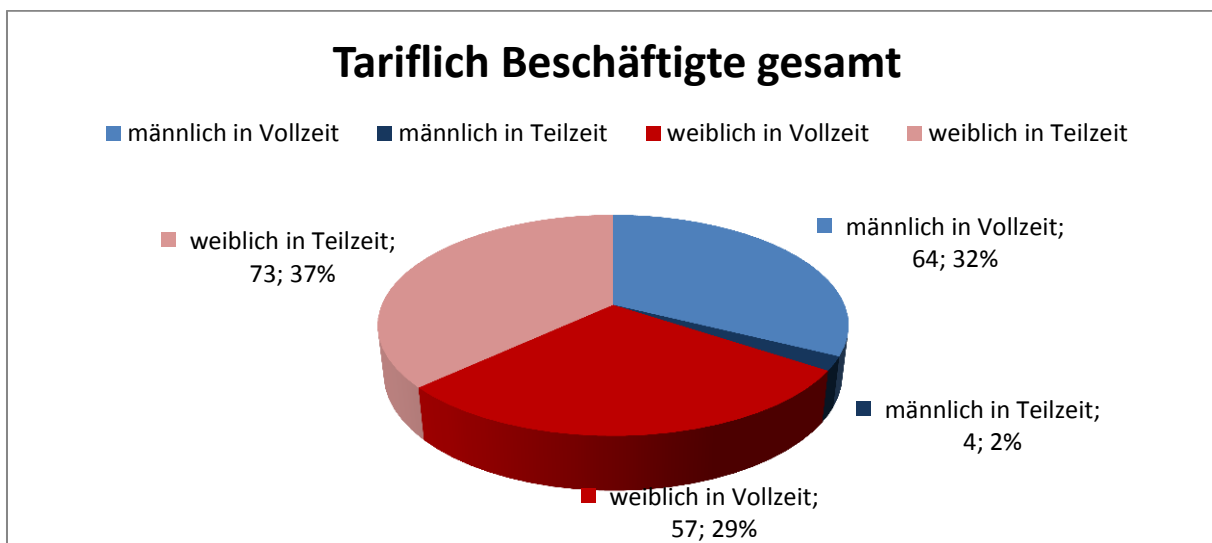
4.3 Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen werden auch in Zukunft eine tragende Säule in der Personalentwicklung sein. Die vielfältigen Aufgaben und die Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger sind qualifiziert zu bewältigen. Da die Zahl der Frauen in Führungspositionen noch nicht paritätisch ist, werden neben den bereits vorhandenen Qualifizierungen und Fortbildungen weitere spezielle Seminare oder Workshops für Frauen angeboten. Sie dienen der Motivation und der Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstverständnisses für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Feststellung des Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarfs erfolgt grundsätzlich und verpflichtend im Zuge der Mitarbeitendengespräche. Diese sowie festgestellte fachbereichsübergreifende Bedarfe

werden fachbereichsbezogen in einem Fortbildungsplan zusammengefasst. Dieser soll weitere Angaben über die zeitliche Durchführung, die Kosten sowie eine Priorisierungswertung enthalten.

4.4 Bei der Planung von Fortbildungen werden die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden und die Pflichten der Teilnehmenden in Bezug auf die Familie und Pflege von Angehörigen berücksichtigt. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten.

5. Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen



(Stand 01.06.2018)

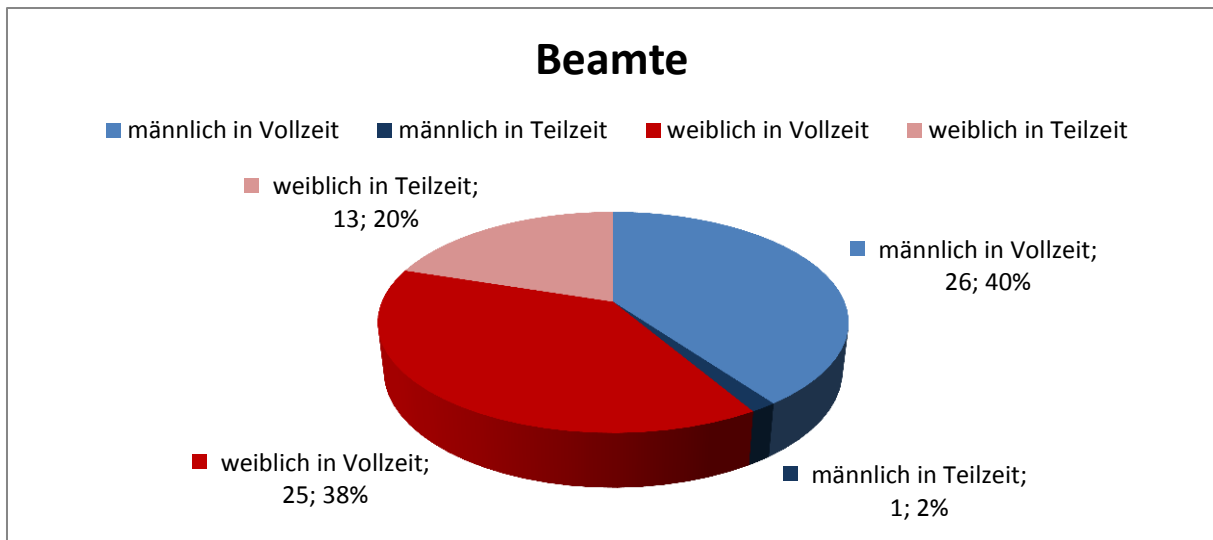
Analyse:

Bei der Analyse der Daten zur Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten zeigen sich die gleichen Ergebnisse wie sie bereits für die Daten bezogen auf die Gesamtverwaltung ausgeführt wurden. Insoweit sind auch die Ziele zu übernehmen.

Prognose:

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden im Bereich der tariflich Beschäftigten voraussichtlich aus:

	männlich	weiblich
Beschäftigte	4	6



(Stand: 01.06.2018)

Analyse:

Bei der Analyse der Daten zur Berufsgruppe der Beamten zeigen sich die gleichen Ergebnisse wie sie bereits für die Daten bezogen auf die Gesamtverwaltung ausgeführt wurden. Insoweit sind auch die Ziele zu übernehmen.

Prognose:

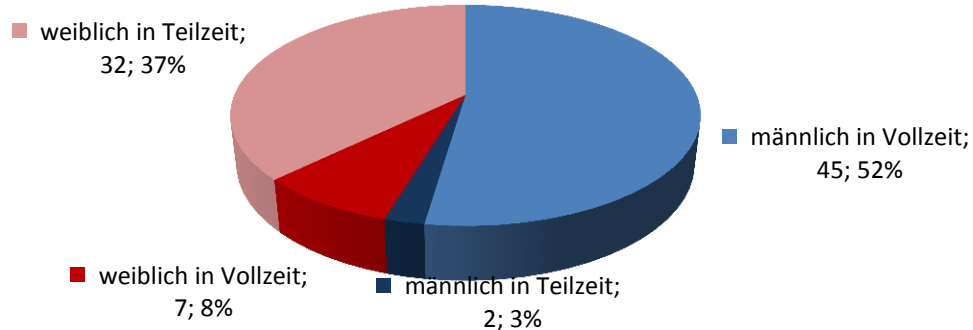
Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden im Bereich der Beamten voraussichtlich aus:

	männlich	weiblich
Beamte	3	1

	männlich in Vollzeit	männlich in Teilzeit	Summe männlich	weiblich in Vollzeit	weiblich in Teilzeit	Summe weiblich
A8			0		2	2
A9			0	1	2	3
A10	2		2	7	15	21
A11	5	1	6	4	5	9
A12	8		8	2		2
A13	4		4			0
A14	3		3	1		1
A15	1		1			0
A16			0			0
B2	1		1			0
B5	1		1			0
	25	1	26	15	24	39

Gewerblicher Bereich

■ männlich in Vollzeit
 ■ männlich in Teilzeit
 ■ weiblich in Vollzeit
 ■ weiblich in Teilzeit



(Stand: 01.06.2018)

Analyse:

Bei der Berufsgruppe der gewerblich Beschäftigten zeigt sich ebenfalls keine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Dieses Ergebnis ist jedoch dem Umstand geschuldet, dass Reinigungskräfte dieser Berufsgruppe zugeschlagen werden. Dadurch bedingt ist auch der hohe Anteil an Teilzeitkräften begründet. Im Bereich des Baubetriebes ist eine Unterrepräsentanz festzustellen.

Prognose:

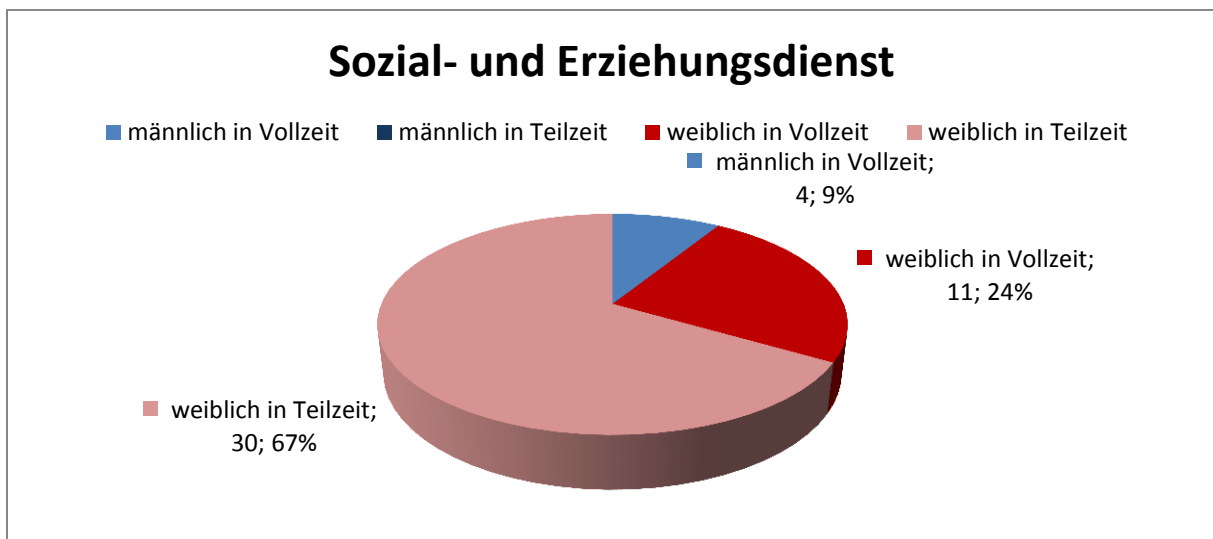
Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden im gewerblichen Bereich voraussichtlich aus:

	männlich	weiblich
gewerblicher Bereich	4	2

	männlich in Vollzeit	männlich in Teilzeit	Summe männlich	weiblich in Vollzeit	weiblich in Teilzeit	Summe weiblich
EG 1			0		6	6
EG 2			0	1	19	20
EG 3	2	2	4		4	4
EG 4	4		4	2	1	3
EG 5	5		5			0
EG 6	24	1	25	4	1	5
EG 7	10		10			0
	45	3	48	7	31	38

Ziel:

1. Im Rahmen der Nachbesetzung von Stellen im Bereich des Baubetriebes sind Frauen bevorzugt einzustellen. Ferner ist zu prüfen, in welcher Form Frauen zur Bewerbung motiviert werden können. Dieses erfolgt unter Beachtung des Grundsatzes der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.
2. Im Rahmen der bedarfsgerechten Ausbildung im gewerblichen Bereich ist bereits durch die Formulierungen der Stellenausschreibungen darauf hinzuwirken Frauen stärker zur Bewerbung zu motivieren.



(Stand: 01.06.2018)

Analyse:

Bei der Analyse der Daten der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zeigen sich die gleichen Ergebnisse wie sie bereits für die Daten bezogen auf die Gesamtverwaltung ausgeführt wurden. Insoweit sind auch die Ziele zu übernehmen.

Prognose:

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheiden im Bereich des Sozial- Erziehungsdienstes voraussichtlich aus:

	männlich	weiblich
Sozial- und Erziehungsdienst	0	1

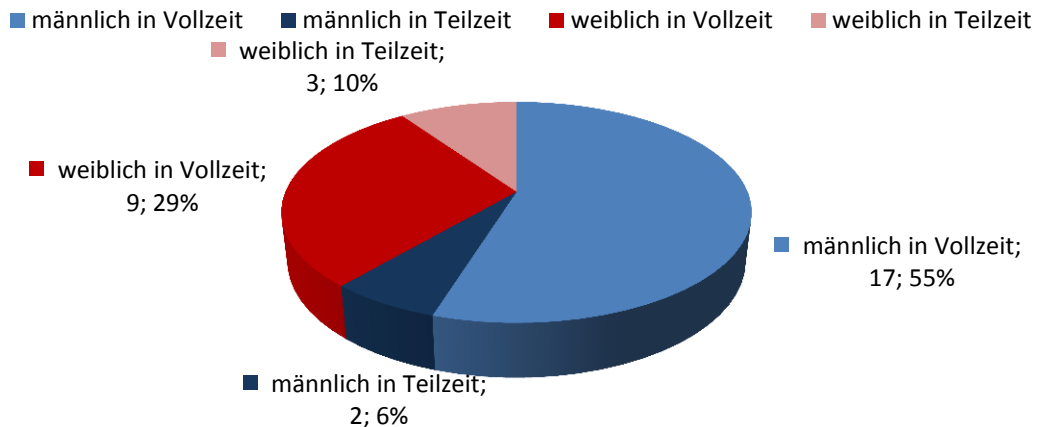
	männlich in Vollzeit	männlich in Teilzeit	Summe männlich	weiblich in Vollzeit	weiblich in Teilzeit	Summe weiblich
S 3			0		3	3
S 4			0		1	1
S 8a			0	5	9	14
S 9			0		1	1
S 11b			0		3	3
S 13			0		2	2
S 14			0	5	6	11
S 15	1		1	1	1	2
S 17	1		1			0
EG 11			0		2	2
A 10			0	1	2	3
A 12	1		1			0
	3	0	3	12	30	42

Ziel:

1. Im Rahmen der Nachbesetzung von Stellen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt Männer einzustellen.
2. Im Rahmen der bedarfsgerechten Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst sind Männer speziell, auch über die Stellenausschreibungen, zur Bewerbung zu motivieren.



Technischer Dienst



(Stand: 01.06.2018)

Analyse:

Im Bereich des technischen Dienstes ist festzuhalten, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Des Weiteren ist die Teilzeitquote bei Frauen in diesem spezifischen Bereich ebenfalls höher ausgeprägt. Die Grundannahme, dass Frauen die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt nutzen, bleibt auch hier bestehen.

Prognose:

	männlich	weiblich
Technischer Dienst	2	0

	männlich in Vollzeit	männlich in Teilzeit	Summe männlich	weiblich in Vollzeit	weiblich in Teilzeit	Summe weiblich
EG 8		1	1	0	2	2
EG 9a	2		2	1		1
EG 9b	1		1			0
EG 9c			0			0
EG 10	3		3		1	1
EG 11	6		6	4	1	5
EG 12	3		3	1		1
			0			0
A 14	1		1			0
A 13	1		1			0
A11	1	1	2			0
	18	2	19	6	4	10

Ziel:

1. Im Rahmen der Nachbesetzung von Stellen im Bereich des technischen Dienstes sind Frauen bevorzugt einzustellen. Dieses unter Unterbeachtung des Grundsatzes der gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.



VI. Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheitsmanagement setzt sich aus den Bausteinen Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen. Diese ebenso komplexen wie wichtigen Themen werden in der Stadtverwaltung Stück für Stück umgesetzt. *„Hohe Arbeitsbelastungen durch eine geringe Personaldecke, fehlende Anerkennung, geringe Handlungsspielräume sind Ursachen für zunehmende Belastungen und Stress am Arbeitsplatz. Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich seit Ende der 1990er Jahre bis heute verdreifacht. Psychische Belastungen erscheinen dabei als ein primäres Frauenthema. Bei Krankschreibungen von Frauen ist die „Psyche“ der zweithäufigste Grund, die Betroffenheit von Frauen ist doppelt so hoch wie die der Männer“* (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin- Erwerbstätigenbefragung 2012). Darüber hinaus liegt eine beeinflussende Größe in der Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten.

Durch die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im Jahre 2016 werden Erkenntnisse gewonnen, auf deren Grundlage die weitere, zielgerichtete und geschlechtergerechte Planung des städtischen Gesundheitsmanagements entwickelt wird.

Der klassische Arbeitsschutz wurde in den letzten Jahren eher mit den gewerblichen Bereichen in Verbindung gebracht, ist aber auch für die Verwaltungsbereiche von Bedeutung. Schwieriger ist es, den Arbeitsstress festzustellen, der durch Sorge für das Wohlbefinden pflegebedürftiger Familienangehöriger oder durch Zeitnot bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsteht.

In den Blick sind auch die Arbeitsbereiche zu nehmen, die im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmungen mit extremen Belastungssituationen, die negative Auswirkungen auf die Psyche und die allgemeine gesundheitliche Situation haben können, konfrontiert werden.

Schon heute besteht bei extremen Belastungssituation die Pflicht, an Supervision teilzunehmen. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind komplexer und schwerer zu identifizieren. Der Inhalt der Arbeit, die Arbeitsumstände, Ressourcen, die Arbeitsorganisation, die Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit, das Betriebsklima ist dabei in den Blick zu nehmen. Ein großer Teil der psychisch belastenden Arbeitsbedingungen sind gestaltbar.

Eine gute Unternehmenskultur und Führung, wertschätzende Teamarbeit, Transparenz und Mitbestimmung fördern die psychische Gesundheit bei der Arbeit.

Hausinterne Fortbildungen greifen Themen von Gesundheitsfür- und vorsorge, über Kommunikationsstrategien bis zur Achtsamkeit auf. Dabei entwickeln sich aktuell die Themen, die zum einen geschlechtsspezifisch sind und zum anderen für die älteren Beschäftigten von Bedeutung sind,
weiter.

1. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

1.1 Sexuelle Belästigung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bildet die verpflichtende Grundlage, Beschäftigte vor allen Formen sexueller Belästigung zu schützen. Führungskräfte und Mitarbeitende im Personalwesen sind hier besonders gefordert.

Als sexuelle Belästigung gelten:

Unerwünschter Körperkontakt und Übergriffe, anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, das Zeigen pornografischer Darstellungen, das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen, Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen Rechnern bzw. Endgeräten.

In Fällen sexueller Belästigung stehen verschiedene Ansprechpersonen in unserer Verwaltung für Klärungsgespräche zur Verfügung. Neben den Vorgesetzten sind dies der Fachdienst 1.2, die Gleichstellungsbeauftragte oder der Personalrat. Den Mitarbeitenden bleibt es überlassen, wen sie als Ansprechperson wählen und ob sie eine Kollegin bzw. einen Kollegen ihres Vertrauens als Begleitung zu den Klärungsgesprächen wünschen. Die Anfragen werden vertraulich und auf Wunsch anonym behandelt.

Bei Bekanntwerden von sexueller Belästigung wird die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich informiert und in das weitere Verfahren einbezogen. Zusätzlich wird ein Gremium, bestehend aus Vertretern des Fachdienstes 1.2, des betroffenen Fachbereiches und des zugehörigen Dezernates, einberufen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Zusammen mit den Betroffenen werden weitere Maßnahmen geprüft.

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

1.2 Mobbing

Fälle von Mobbing erfordern ebenfalls entsprechende Maßnahmen.

Die Definition des Landesarbeitsgerichtes Thüringen fasst Mobbinghandlungen wie folgt zusammen:

„Der Betroffene wird von Kollegen oder Vorgesetzten angefeindet, schikaniert oder diskriminiert.

Der Betroffene befindet sich in einer unterlegenen Position, d.h. es gibt eine klare Täter-Opfer-Beziehung. Eine solche unterlegene Position ist z.B. dann gegeben, wenn der Betroffene anonymen Anschuldigungen ausgesetzt ist und / oder als einzelner einer Mehrzahl von "Gegnern" gegenüber steht.

Die feindseligen Handlungen werden über einen längeren Zeitraum hinweg und systematisch vorgenommen. Hier gibt es keine klare zeitliche Grenze, doch dürfte ein Zeitraum von 2 bis 3 Wochen jedenfalls zu kurz sein. Ein Anzeichen für systematische Feindseligkeiten kann darin liegen, dass der Betroffene erkrankt, wobei oft psychosomatische Beschwerden wie z.B. Magenkrankheiten, Schlafstörungen oder Migräne auftreten.

Die feindseligen Handlungen sind rechtswidrig, d.h. es gibt für diese Handlungen keinen rechtlich zulässigen Grund (wie z.B. harte, aber sachliche Kritik an Arbeitsleistungen). Rechtswidrig sind die feindseligen Handlungen insbesondere dann, wenn der Betroffene zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes genötigt werden soll.“

Die Stadt Voerde ist verpflichtet, entsprechend des Beschäftigtenschutzgesetzes sowie dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen. Vor allem Dienstkräfte in Leitungsfunktion und Beschäftigte im Personalwesen wirken sexuellen Belästigungen und Mobbing durch die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsklimas mit geeigneten Maßnahmen entgegen und gehen bekannt gewordenen Fällen nach. Darüber hinaus sind alle MitarbeiterInnen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Die Handlungsempfehlung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz wird in diesem Sinne überarbeitet.

VII. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Stadt Voerde ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie ist dem Bürgermeister direkt unterstellt.

Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte erstreckt sich ihr Arbeitsbereich auf die Wahrnehmung von verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Aufgaben.

Bezogen auf den verwaltungsinternen Bereich ist sie gemäß Landesgleichstellungsgesetz bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Stadtverwaltung zu beteiligen und frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Den Zielsetzungen des Gesetzes folgend, entscheidet sie im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt. Damit sie entscheiden kann, was frauen- bzw. gleichstellungsrelevant ist, ist ihr die Teilnahme an allen dienstlichen Besprechungen zu gewähren.

Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, steht ihr ein eigenes Widerspruchsrecht und Klagerecht zu.

VIII. Geltungsbereich und Veröffentlichung

Mit dem 1999 in Kraft getretenen „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) in der novellierten Fassung vom 15.12.2016 besteht für die Kommunen die Verpflichtung zur Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen hat der Gleichstellungsplan zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Stadt Voerde umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Voerde wird in allen Dienststellen bekannt gegeben. Zudem wird dieser im Intranet und Internet veröffentlicht. Der Gleichstellungsplan wird in geeigneter Weise den Beschäftigten bekannt gemacht.

IX. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates in Kraft und wird regelmäßig fortgeschrieben.