

FB 1 Zentrale Dienste, Steuerung, Verwaltungsmanagement
Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsplan



Stadt Voerde

Stand: 08.11.2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Vorwort.....	4
2 Einleitung	5
2.1 Rechtliche Grundlagen.....	5
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	6
2.3 Verfahrenshinweise.....	8
2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan.....	8
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	9
3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	9
3.1.1 Beschäftigte insgesamt	10
3.1.2 Beamtinnen und Beamte.....	11
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.....	12
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	14
3.1.5 Unterrepräsentanz nach Besoldungs-/Entgeltgruppen	17
3.1.6 Führungskräfte.....	20
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	22
3.1.8 Beförderungen	25
3.1.9 Höhergruppierungen	26
3.1.10 Fortbildungsteilnahme.....	27
3.1.11 Beurlaubungen.....	28
3.1.12 Elternzeit.....	30
3.2 Prognose.....	32
3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen	32
3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen	34
4 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	35
4.1 Maßnahme 1	36
4.2 Maßnahme 2.....	37
4.3 Maßnahme 3.....	38
4.4 Maßnahme 4.....	39
4.5 Maßnahme 5.....	40
4.6 Maßnahme 6.....	41
4.7 Maßnahme 7.....	42
4.8 Maßnahme 8.....	43
4.9 Maßnahme 9.....	44

4.10	Maßnahme 10	45
4.11	Maßnahme 11	46
5	Gesundheit am Arbeitsplatz	47
5.1	Diskriminierung	48
5.2	Sexuelle Belästigung.....	48
5.3	Mobbing	49
6	Anhang.....	50
6.1	Abkürzungsverzeichnis	50
6.2	Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente.....	51

1 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 vierte Fortschreibung für den Zeitraum von 2021 bis 2025 präsentieren zu können.

Männer und Frauen sind nach Artikel 3 Abs. 2 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 es 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, allen Geschlechtern gegenüber gerecht zu handeln und die Beschäftigten in ihrer jeweils persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten und zu fördern.

Dirk Haarmann (Bürgermeister)

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Abs. 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung des FB 1 – Zentrale Dienste, Steuerung, Verwaltungsmanagement.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Abs. 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Abs. 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 4).

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.

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Abs. 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Abs. 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

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.

2.2.1 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 regelmäßigen 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.

2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Abs. 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Abs. 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Aktualisierung des Personalentwicklungskonzepts erfolgt nach Verabschiedung des Gleichstellungsplans im folgenden Sitzungszyklus.

Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.

2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten
(Dienststelle / Personalstelle / Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
2. Datenerhebung
(Dienststelle / Personalstelle)
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel
(Dienststelle / Personalstelle; Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
4. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Abs. 4 Ziffer 18 LPVG
5. Beschluss durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft gem. § 5 Abs. 4 LGG
6. Bekanntgabe (Dienststelle) gem. § 5a Abs.2 LGG
7. Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Abs. 7 Satz 1 LGG).
8. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Abs. 7 Satz 2 und 3 LGG).
9. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein formlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat oder Kreistag vorzulegen (§ 5a Abs. 1 LGG).

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

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

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Abs. 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

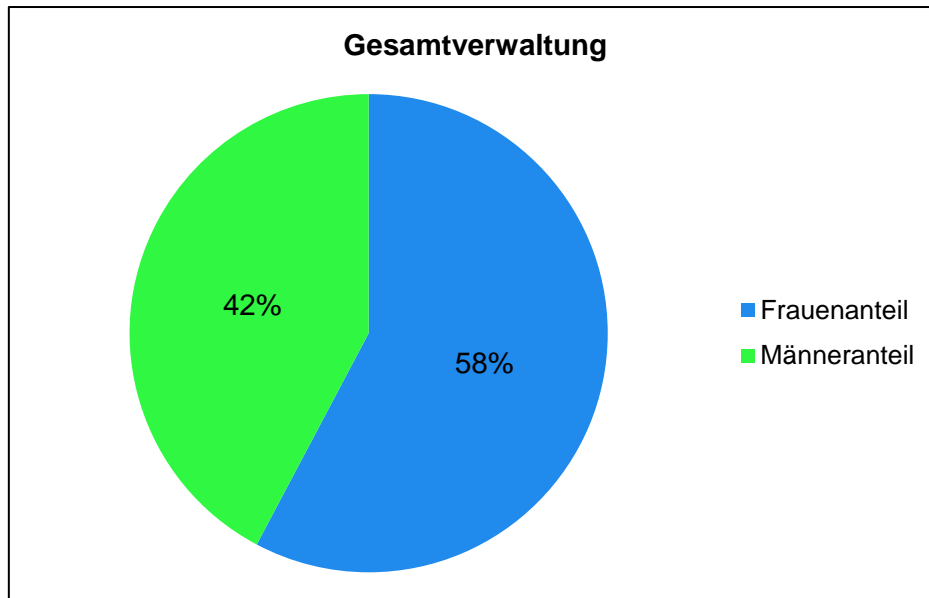
- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

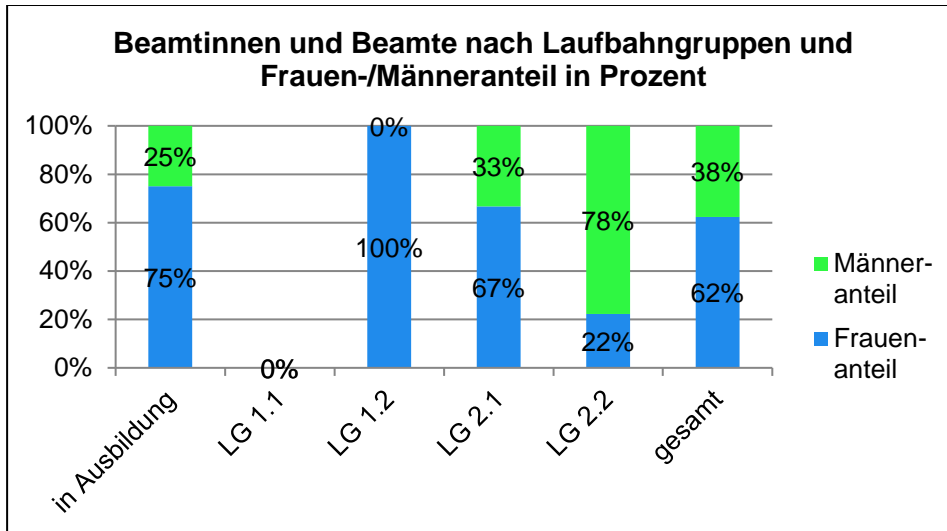
Am 01.07.2021 waren insgesamt 374 Personen beschäftigt. Davon sind 58 Prozent Frauen und 42 Prozent Männer.



3.1.2 Beamtinnen und Beamte

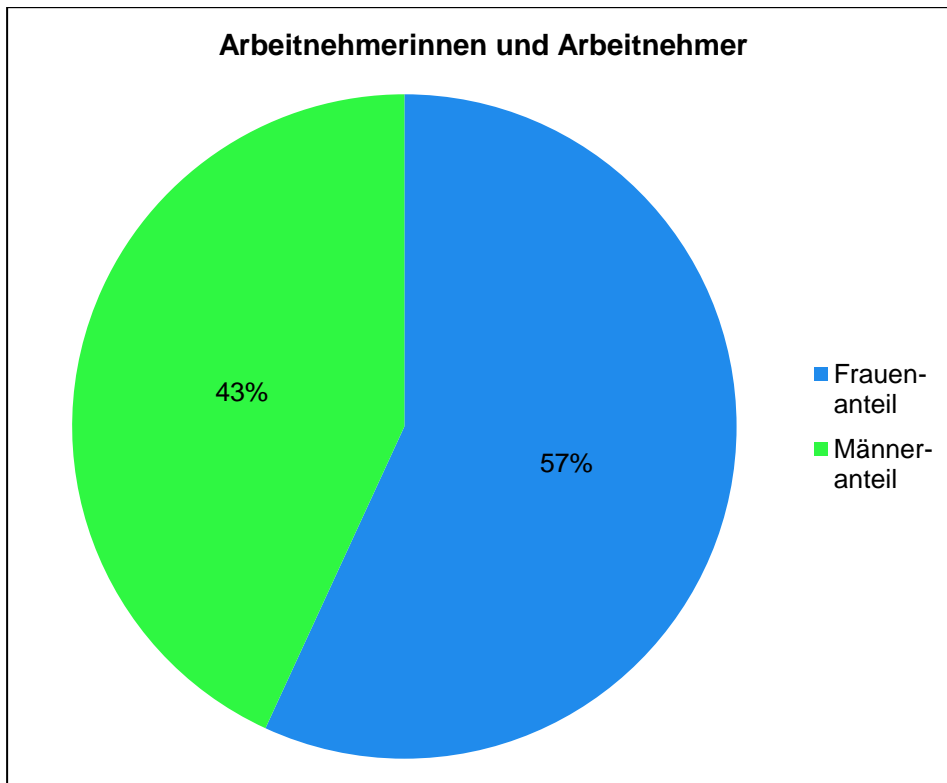
Von den Beamtinnen und Beamten (61) sind 62 Prozent Frauen und 38 Prozent Männer.

Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil

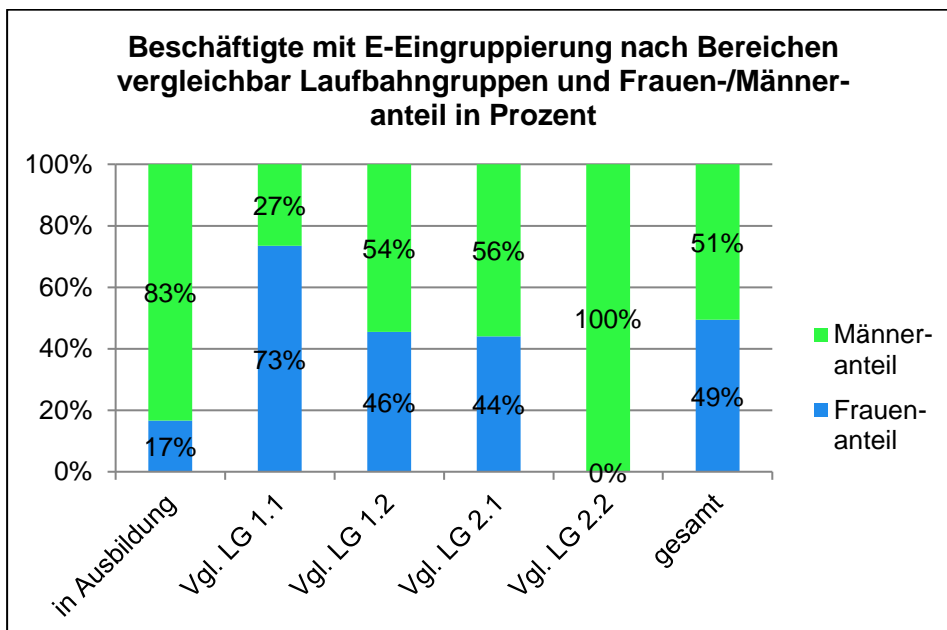


3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

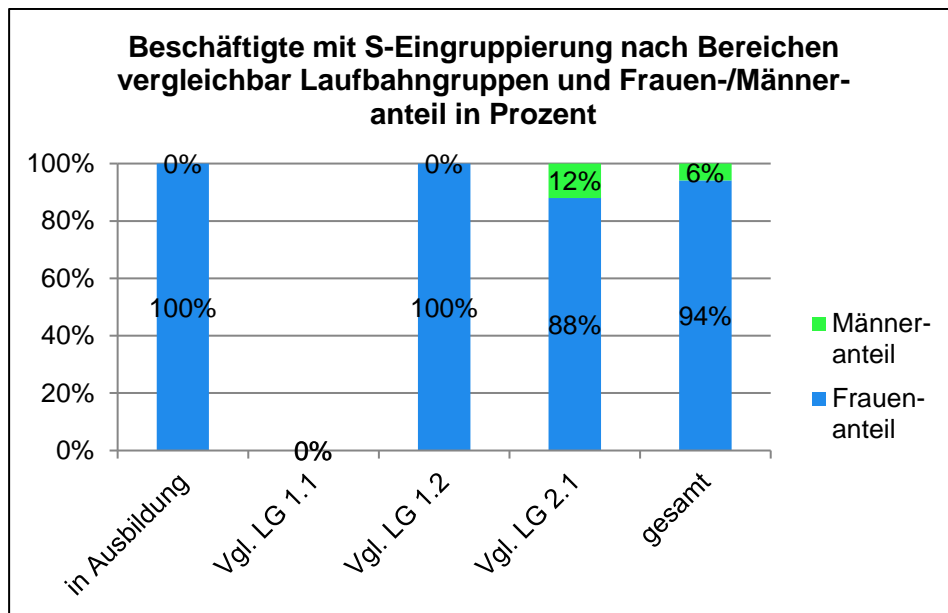
Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (313) sind 57 Prozent Frauen und 43 Prozent Männer.



Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent

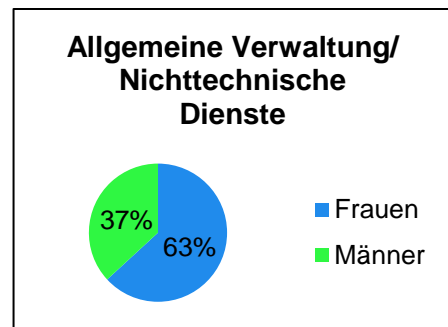


3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

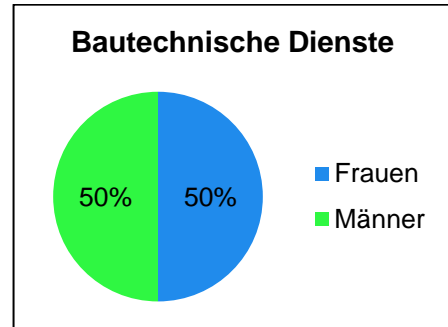
Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Beamtinnen/Beamte

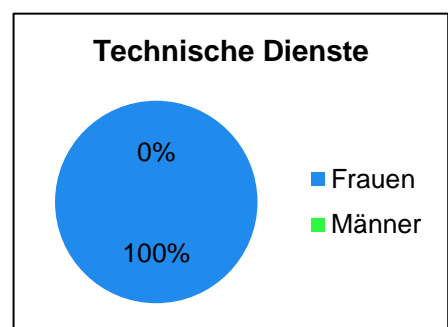
Allgemeine Verwaltung/ Nichttechnische		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	6
LG 2.1	30	14
LG 1.2	3	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	3	1
gesamt	36	21



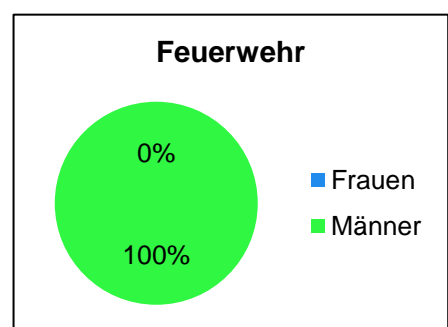
Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	1
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	1



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	0



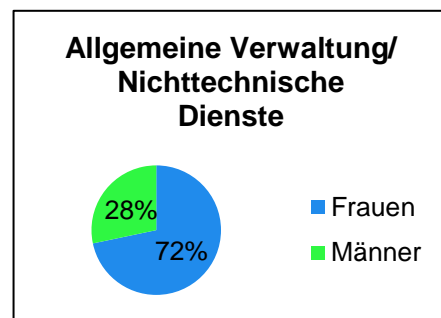
Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	1
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	1



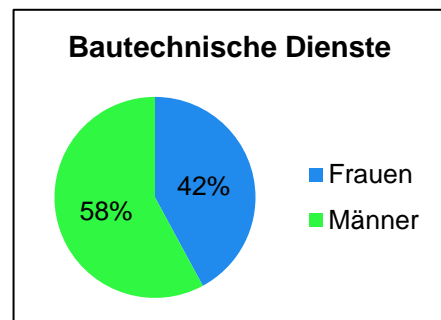
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an: Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Technikertarifvertrag, Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

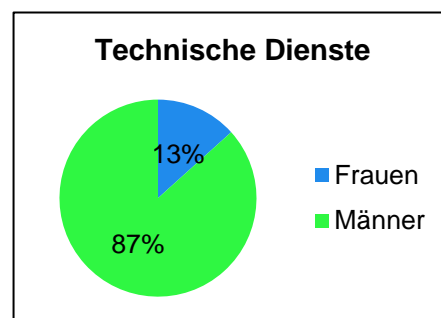
Allgemeine Verwaltung/ Nichttechnische		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	1
Vgl. LG 2.1	18	16
Vgl. LG 1.2	56	17
Vgl. LG 1.1	34	4
in Ausbildung	1	5
gesamt	109	43



Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	1
Vgl. LG 2.1	8	10
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	8	11

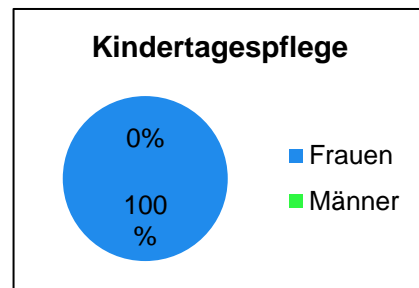


Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	7
Vgl. LG 1.2	10	62
Vgl. LG 1.1	2	9
in Ausbildung	0	0
gesamt	12	78

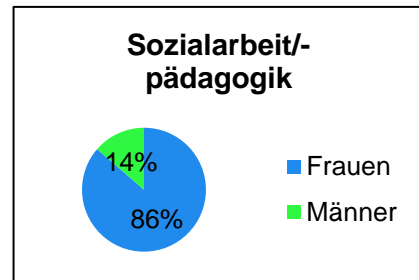


Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	3	0
Vgl. LG 1.2	25	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	29	0

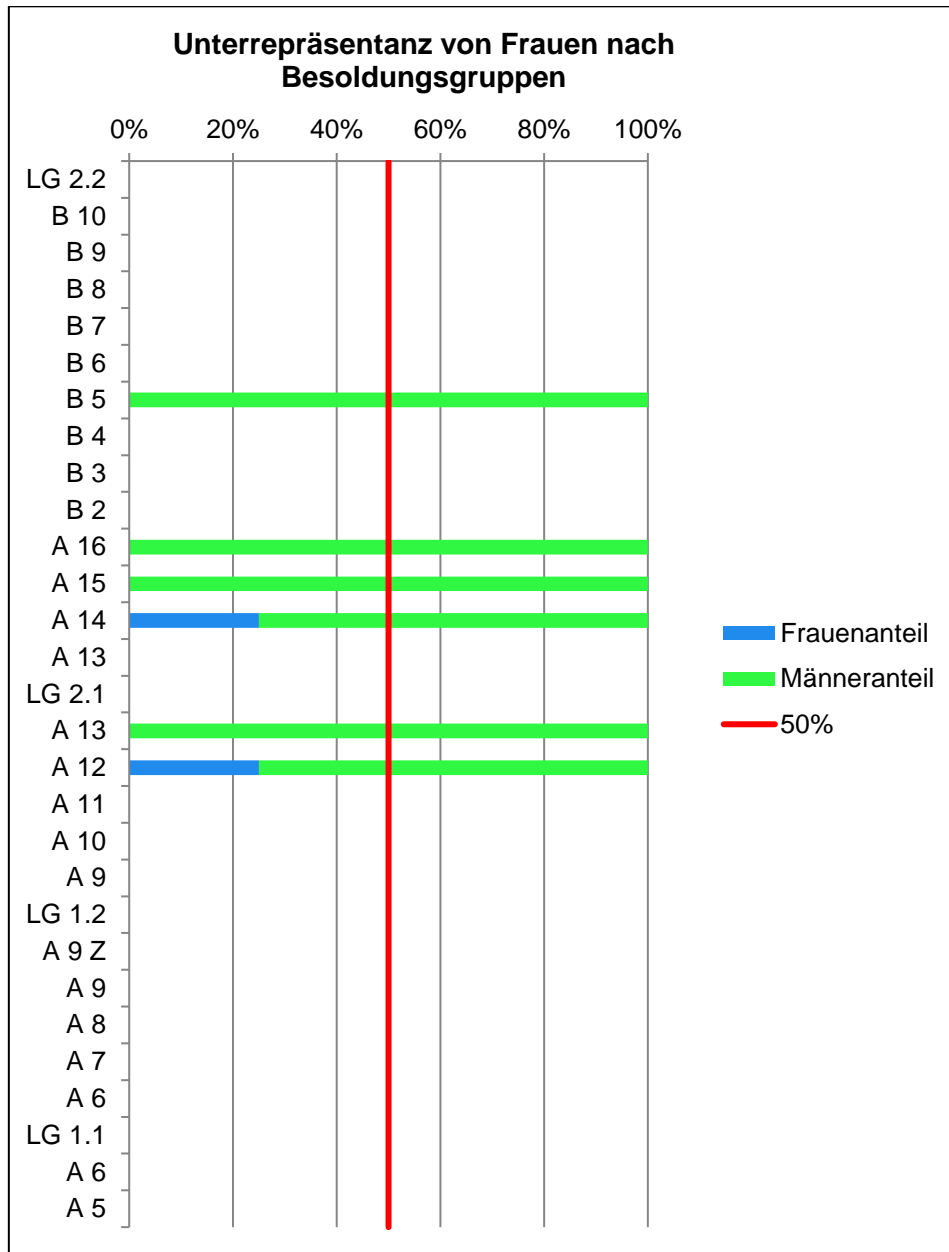


Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	20	3
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	20	3

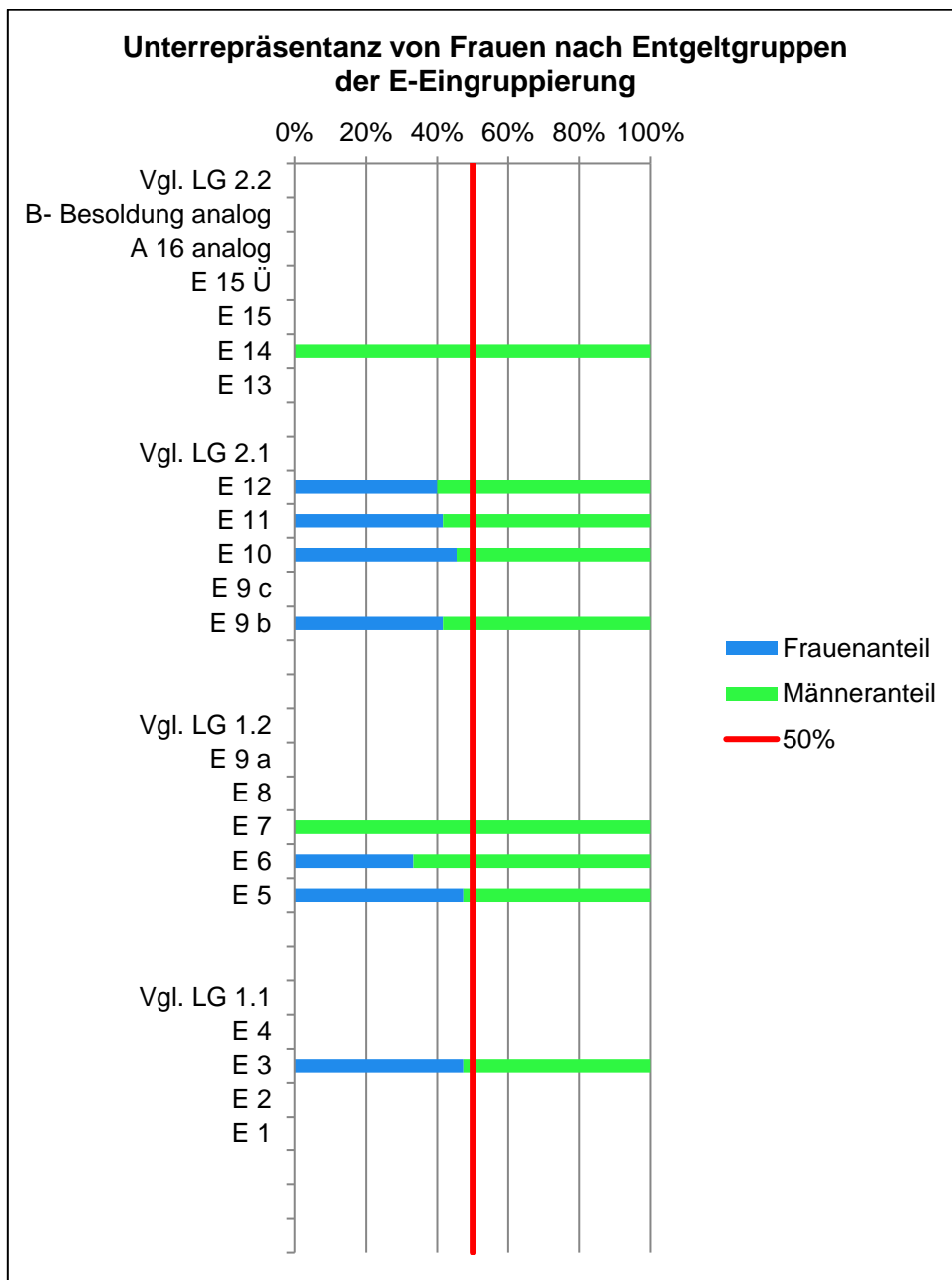


3.1.5 Unterrepräsentanz nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

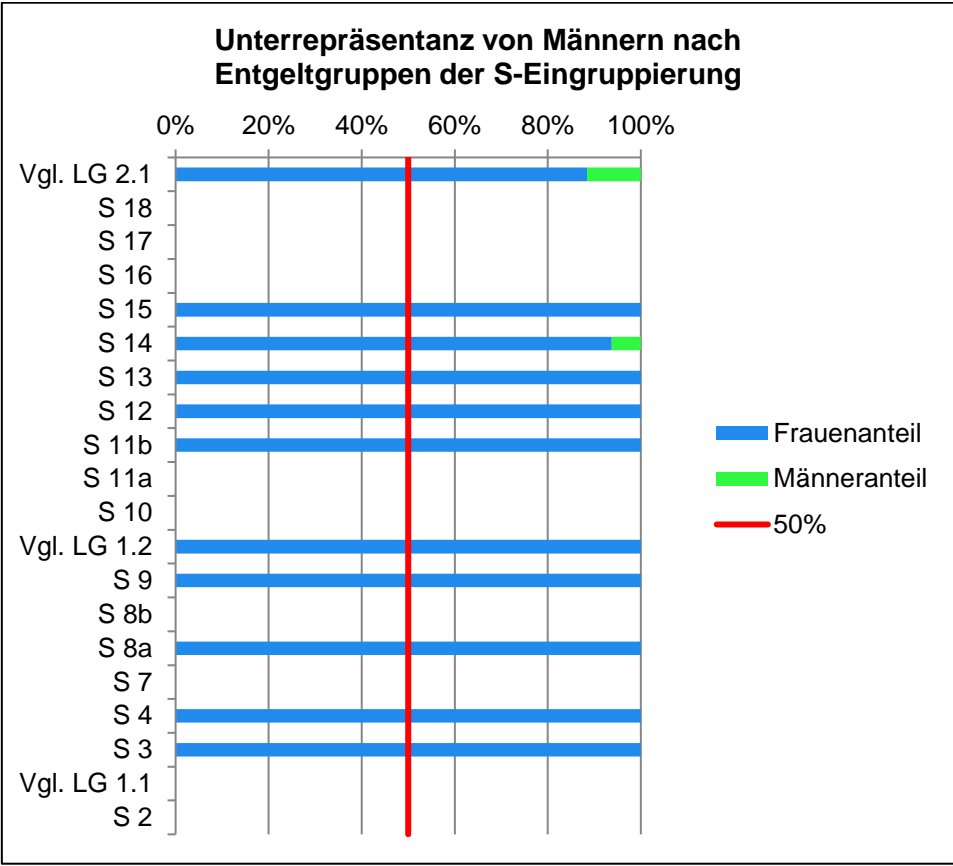
In einigen Bereichen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Dies zeigen, die nachfolgenden Tabellen. Für die Zukunft ist es erstrebenswert, dass Frauen und Männer gleichmäßig in den Besoldungs-/Entgeltgruppen vertreten sind. Gerade in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen ist eine Diskrepanz zu erkennen. Dies liegt an der im nächsten Abschnitt dargestellten Verteilung der Führungspositionen. Festzuhalten ist demgegenüber, dass im Bereich der S-Eingruppierung Männer unterrepräsentiert sind.



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



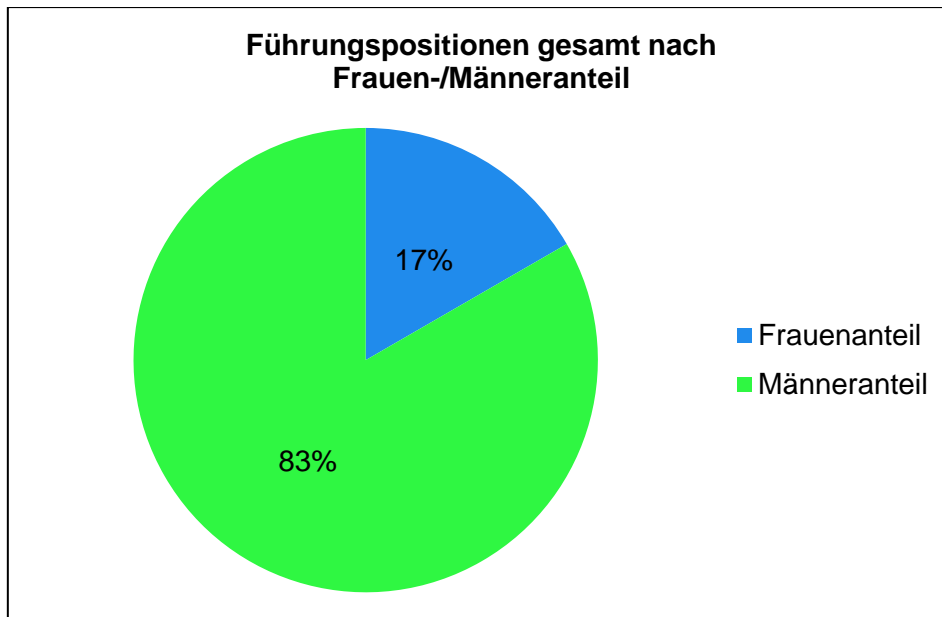
Unterrepräsentanz von Männern nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



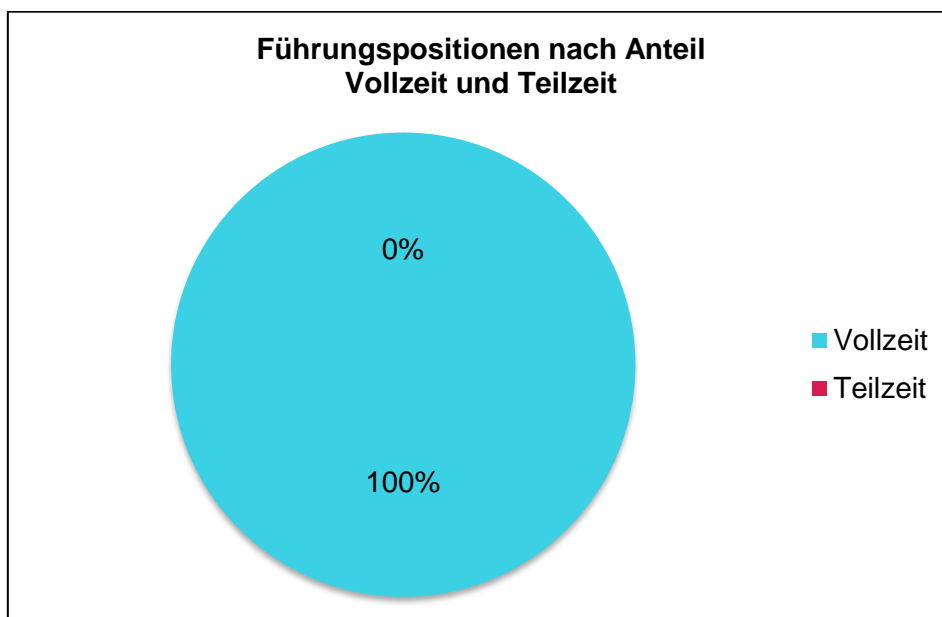
3.1.6 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

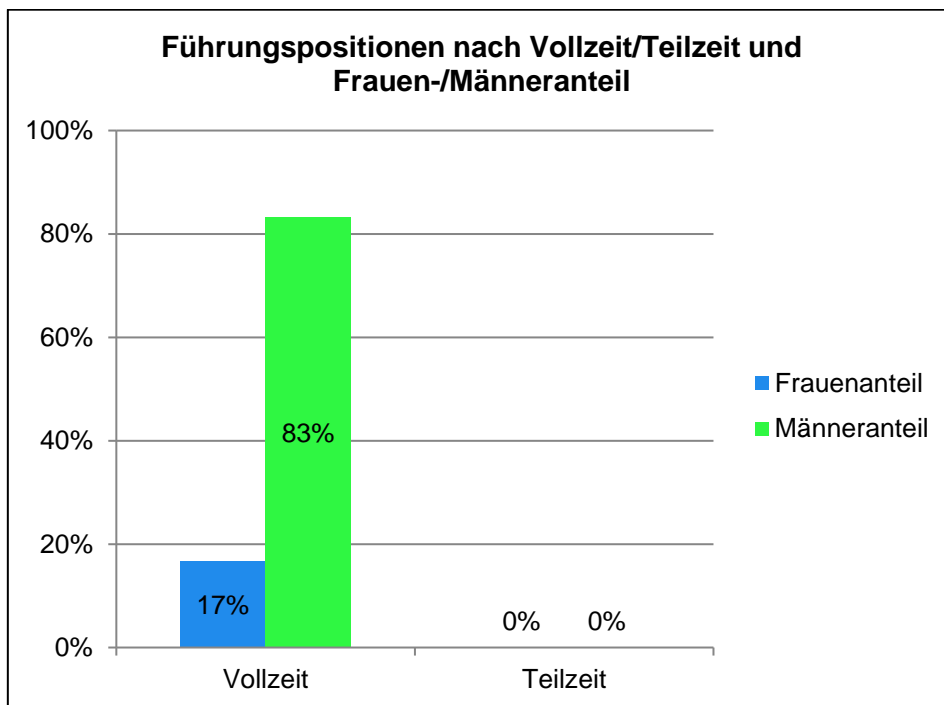
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



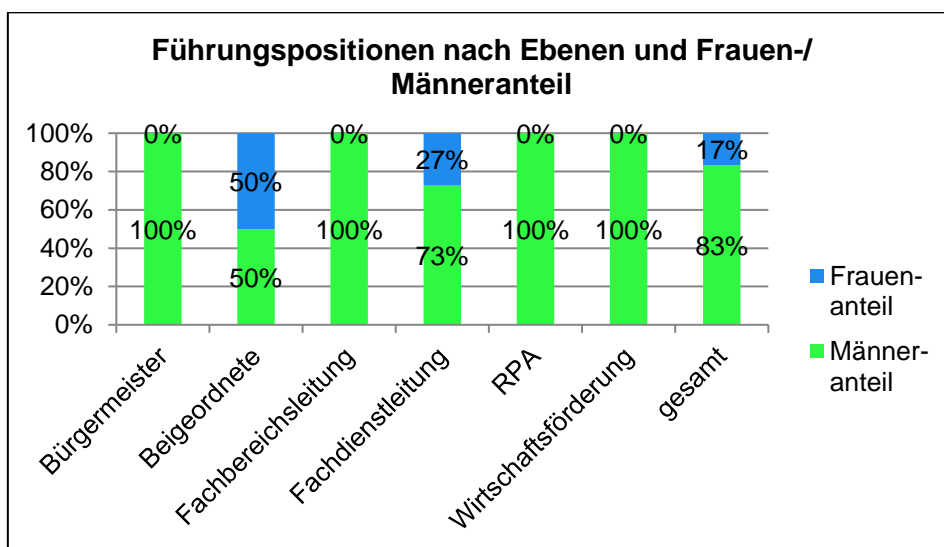
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



In der Stadt Voerde sind zurzeit die meisten Führungspositionen durch Männer besetzt. Gerade im Bereich der 3. Führungsebene (Fachbereichsleitungen) gibt es einen klaren Nachholbedarf bei Besetzung dieser Stellen mit Frauen. Damit Frauen sich auf Führungsstellen bewerben, werden Maßnahmen (Maßnahme 1) festgelegt.

3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Abs. 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Abs. 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Abs. 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Abs. 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

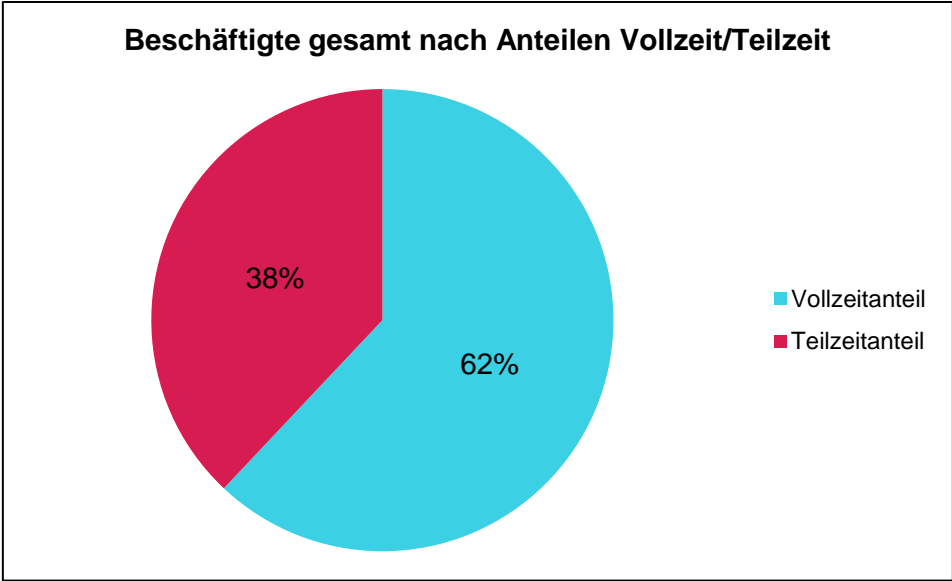
Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

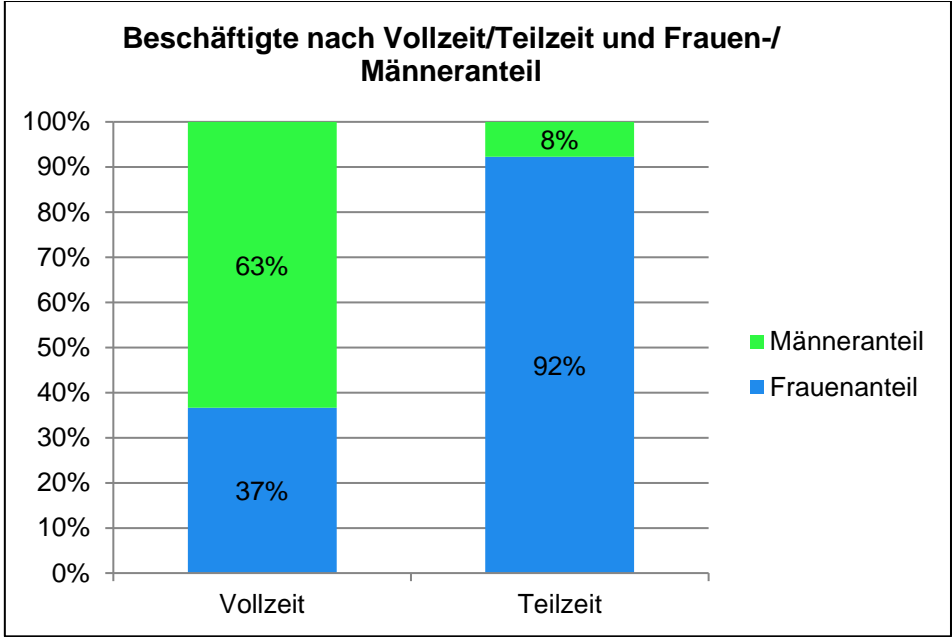
der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

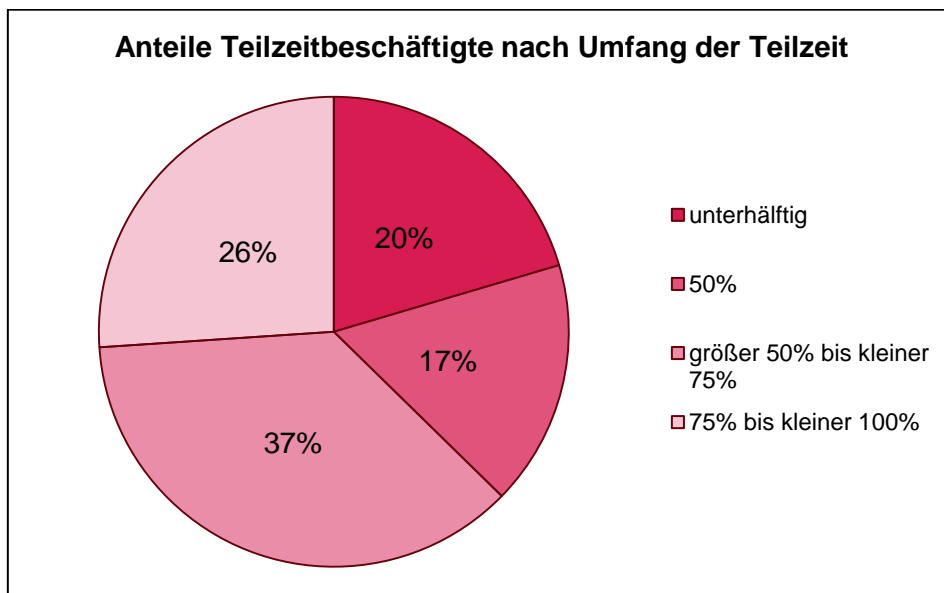
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



Das Angebot der Teilzeitbeschäftigung wird aktiv bei der Stadt Voerde genutzt. Dieses Angebot nehmen fast ausschließlich Frauen zu 92% in Anspruch. Die Stadt Voerde unterstützt dadurch aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gibt zahlreiche Formen der Teilzeit, die im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt werden.

3.1.8 Beförderungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Beförderungen gesamt

Jahre 2021-2025							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil	Anteil Teilzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil
LG 2.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LG 2.1	7	100%	57%	43%	0%	0%	0%
LG 1.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Die Zahlen sind Schätzungen. Es wurden hier alle bisher in 2021 ausgesprochenen und bereits bekannten Beförderungen plus die voraussichtlichen Beförderungen nach Beendigung der Probezeit berücksichtigt.

3.1.9 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Höhergruppierungen E-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2021-2025							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
Vgl. LG 2.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 2.1	2	100%	0%	100%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.2	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2021-2025							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil	Anteil Teilzeit	Frauen-anteil	Männer-anteil
Vgl. LG 2.1	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Höhergruppierungen im Bereich der Beschäftigten erfolgen in der Regel aufgrund von Stellenwechsel oder –bewertung. Es wurden alle bekannten Höhergruppierungen in 2021 berücksichtigt. Eine weitere Aussage wäre rein spekulativ und ist nicht abzuschätzen.

3.1.10 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

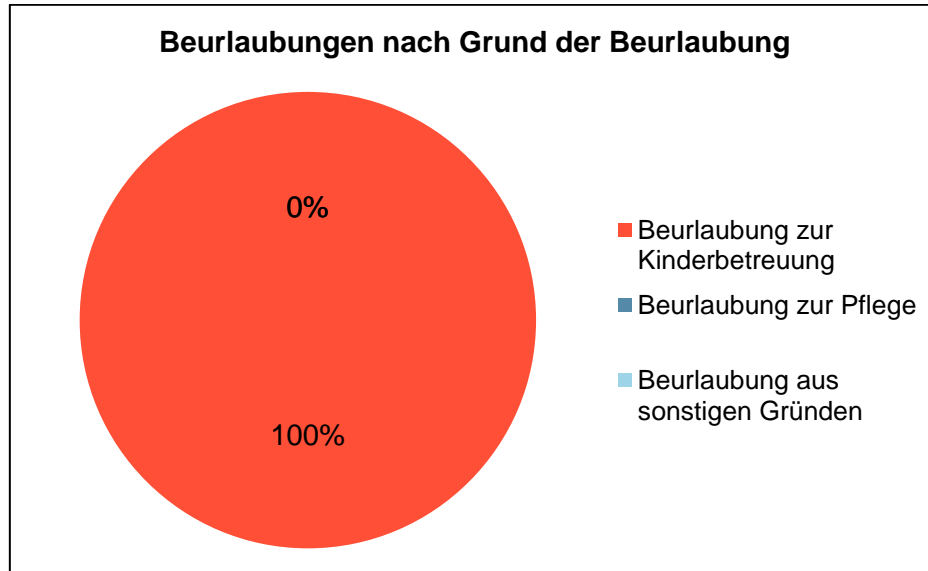
Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

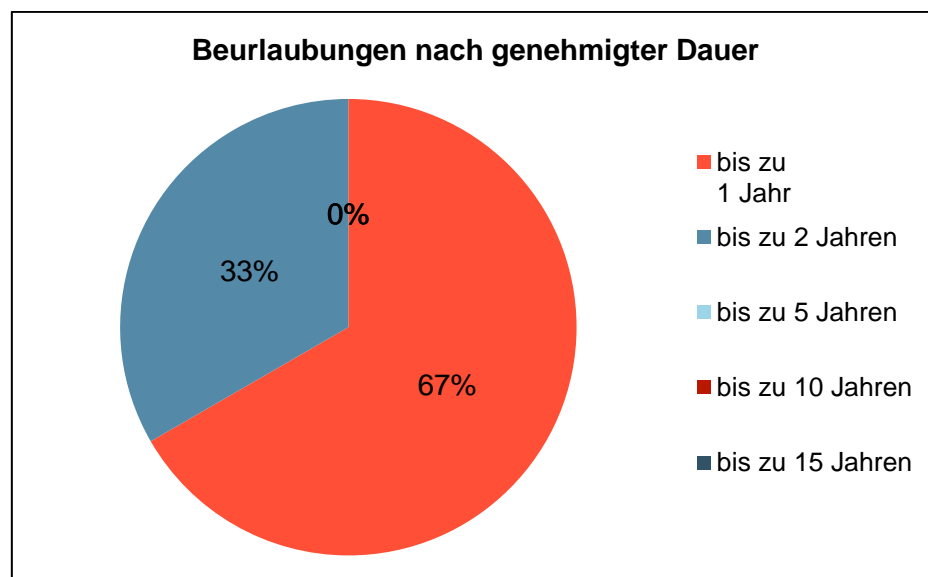
Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

3.1.11 Beurlaubungen

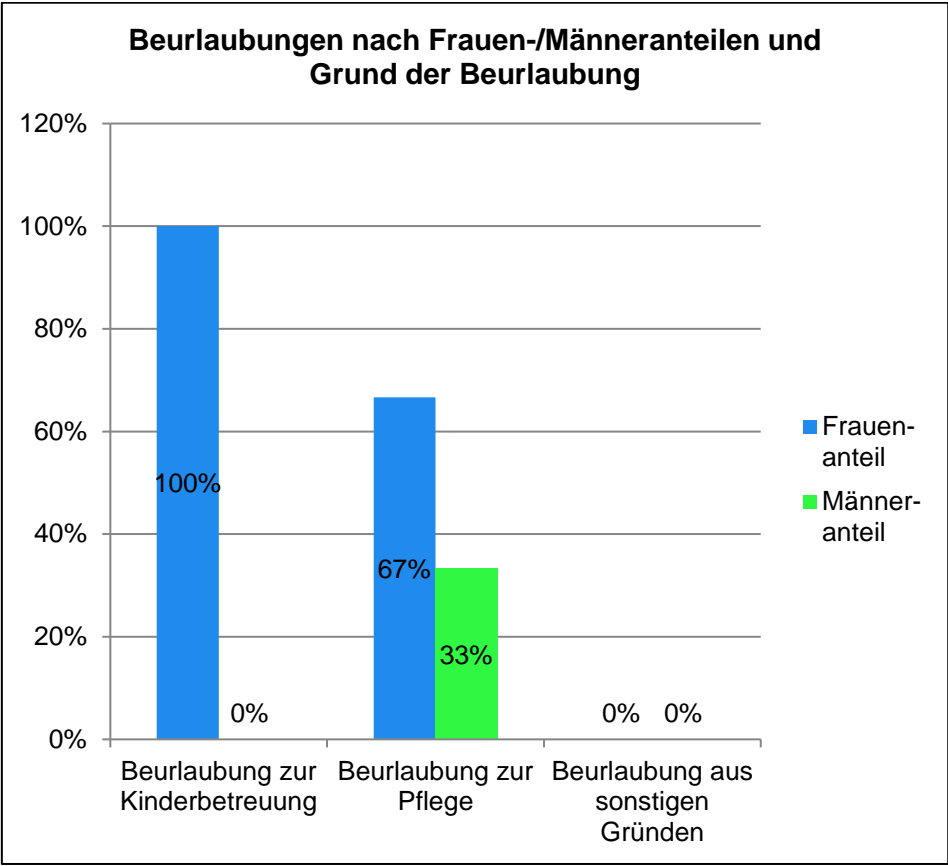
Beurlaubungen nach Grund der Beurlaubung



Beurlaubungen nach Dauer der Beurlaubung

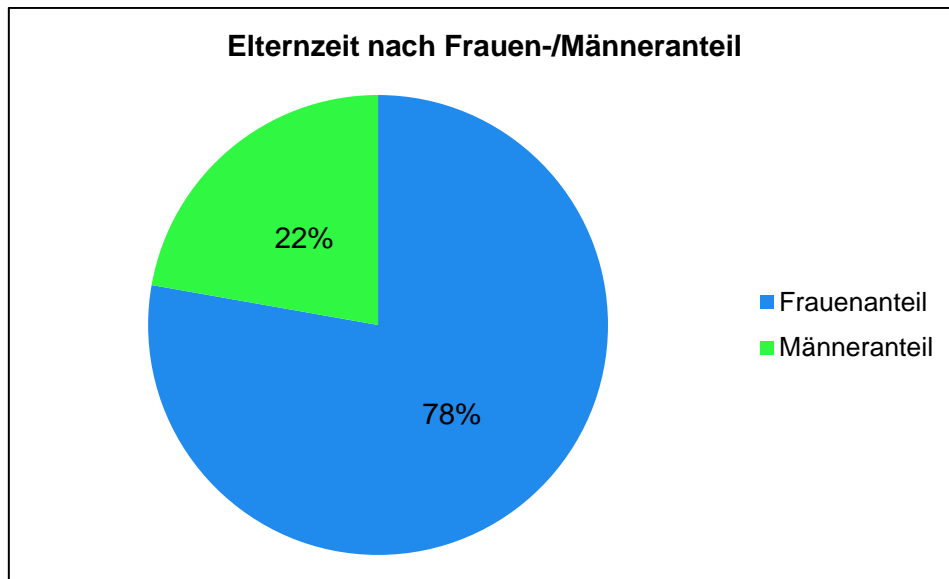


Beurlaubungen nach Frauen/Männeranteilen und Grund der Beurlaubung

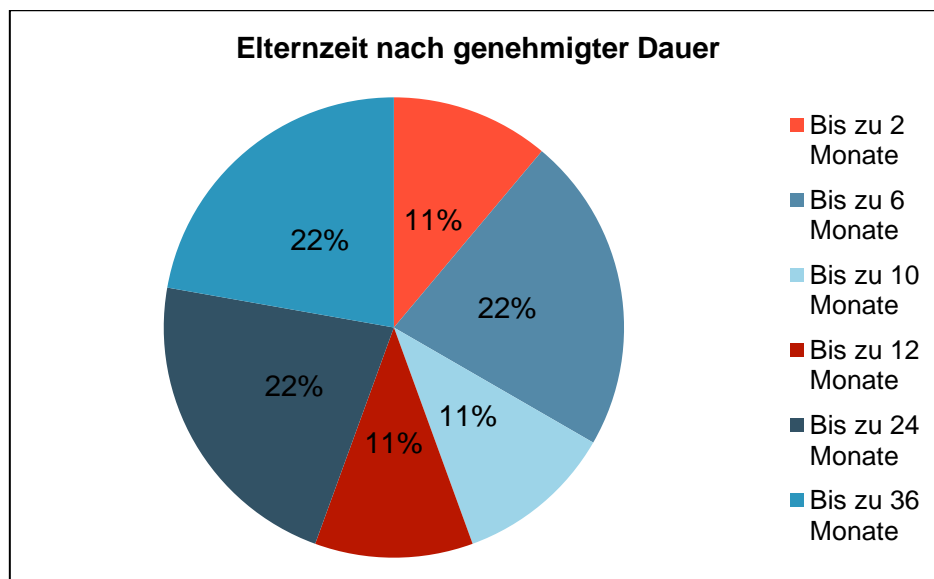


3.1.12 Elternzeit

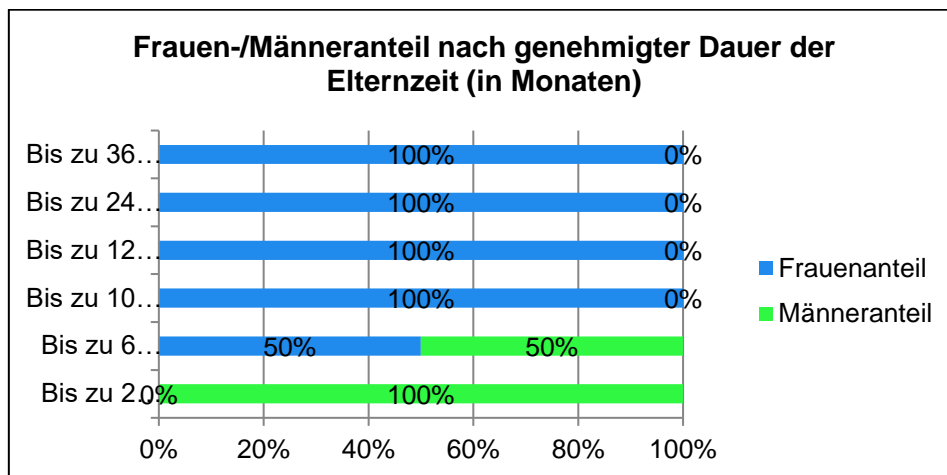
Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil



Elternzeit nach genehmigter Dauer



Frauen-/Männeranteil nach genehmigter Dauer



Es nehmen mehr Frauen als Männer die Elternzeit in Anspruch. Wenn Männer Elternzeit in Anspruch nehmen, dann meist nur die „Vätermonate“. Hier sollte noch mehr Aufklärung betrieben werden, dass auch mehr Männer, im Rahmen der dienstlichen Belange, Gebrauch von Elternzeit machen.

3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung				Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz				
	2021-2025	2021-2025		2021-2025	2021-2025	
LG 2.2	3	1		0	4	
LG 2.1	9	0		0	9	
LG 1.2	0	0		0	0	
LG 1.1	0	0		0	0	
in Ausbildung	0	0		0	0	
Gesamt	12	1		0	13	

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung				Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz				
	2021-2025		2021-2025		2021-2025	2021-2025
Vgl. LG 2.2	0		0		0	0
Vgl. LG 2.1	3		0		0	3
Vgl. LG 1.2	17		0		0	17
Vgl. LG 1.1	14		0		-2	12
in Ausbildung	1		0		0	1
Gesamt	35		0		-2	33

Im Bereich der E-Eingruppierung sind einige Stellen mit einem kw-Vermerk versehen. Diese fallen mit Ausscheiden der Beschäftigten weg, weshalb hier weniger Stellen zu besetzen sind wie Beschäftigte ausscheiden.

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung				Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz				
	2021-2025		2021-2025		2021-2025	2021-2025
Vgl. LG 2.1	3		0		0	3
Vgl. LG 1.2	1		0		0	1
Vgl. LG 1.1	0		0		0	0
in Ausbildung	0		0		0	0
Gesamt	4		0		0	4

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt sind 7 Abgängen von Führungs- und Funktionsstellen möglich.

Anzahl Abgänge Führungsstellen nach Ebene bzw. Funktion	
Funktion	2021-2025
Bürgermeister	1
Beigeordnete	0
Fachbereichsleitung	3
Fachdienstleitung	3
Gesamt	7

Knapp 1/3 der Führungskräfte wird voraussichtlich in den Jahren 2021-2025 ausscheiden. Dies bedeutet, dass für die Zukunft Nachwuchskräfte darauf vorbereitet werden sollen Führungsaufgaben zu übernehmen.

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Abs. 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Abs. 3 Satz 3 LGG.

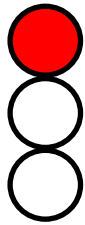
Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Abs. 3 Satz 4 LGG.

Für die Darstellung von Maßnahmen und Zielen bietet sich der vorgeschlagene **Maßnahmenbogen** (s. u.) an, der wichtige Zahlen/Daten/Fakten, Zielvorgaben und Kennzahlen und auch die für die Umsetzung verantwortliche Stelle innerhalb der Verwaltung benennt.

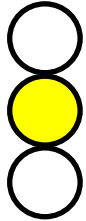
Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Abs. 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Abs. 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Abs. 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

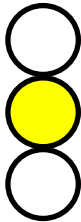
4.1 Maßnahme 1

Frauen in Führung	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.01
Beschreibung	<p>Zurzeit sind Frauen in Führungspositionen in der Stadt Voerde unterrepräsentiert. In der zweiten Führungsebene (Fachbereichsleitung) sind nur Männer Stelleninhaber. Dies muss geändert werden.</p>	
GSP 2021-2025	<p>Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025</p>	
Maßnahme/-n	<p>Um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorgesetzte sollen fähige Frauen motivieren sich auf Führungspositionen zu bewerben - Es sollen Fortbildungen angeboten werden, die auf Führungspositionen vorbereiten - Ausschreibungen sollen darauf hinweisen, dass gerade Frauen angesprochen werden. Bei gleicher Eignung und Befähigung sind Frauen bevorzugt einzustellen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. - Sollte sich intern keine Frau bewerben, soll die Stelle einmal extern ausgeschrieben werden. 	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	<p>Bei der Nachbesetzung von Führungsstellen sollen Frauen bevorzugt eingestellt werden.</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen	<p>Anzahl an Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen</p>	
Zuständigkeit	<p>FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement, alle Führungskräfte</p>	


4.2 Maßnahme 2

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.02
Beschreibung	Vor dem Hintergrund der sich verändernden Werte und Schwerpunkte der Arbeitswelt, ist es wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten	
GSP 2021-2025	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> - Genehmigung von Stundenreduzierung, soweit keine dienstlichen Belange dagegensprechen - Telearbeit/ Homeoffice ermöglichen - Genehmigung von „Sabbatical“ nach den gegebenen Vorschriften - Familienfreundliche Arbeits- und Urlaubszeiten sollen ermöglicht werden, soweit keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen 	Umsetzungsstand “ 
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation und Bindung der Beschäftigten - Steigerung der Zufriedenheit - Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber 	
Nachweis/-e Kennzahlen	Genehmigungen/ Ablehnung von Anträgen	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	


4.3 Maßnahme 3

Geschlechtergerechte Sprache	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.03
Beschreibung	<p>Eine gendergerechte Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen und ansprechen soll, vermittelt Respekt und Höflichkeit gegenüber beiden Geschlechtern. Eine solche Sprache zeigt Nähe und steht für eine moderne öffentliche Verwaltung. Frauen treten in Erscheinung und wollen auch benannt werden. Wenn Texte geschlechtergerecht formuliert sind, erinnern sich die Lesenden besser an Frauen und stellen sich Frauen eher bei einem bestimmten Ereignis vor. Geschlechtergerechte Formulierungen sind also nicht nur ansprechender und moderner, sie erhöhen konkret die Chancen von Frauen, in Entscheidungsprozessen mitbedacht zu werden.</p>	
GSP 2021-2025	<p>Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025</p>	
Maßnahme/-n	<p>Die Gleichstellungsstelle weist alle auf die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache hin und erstellt einen Leitfaden.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	<p>Alle internen und externen Publikationen enthalten gendergerechte Sprache. Die Wahrnehmung von Frauen soll dadurch gestärkt werden.</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	<p>Alle</p>	


4.4 Maßnahme 4

Paritätische Besetzung von Gremien	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.04
Beschreibung	<p>Gemäß des § 12 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen sind alle Gremien mindestens mit 40 % Frauen zu besetzen.</p>	
GSP 2021-2025	<p>Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025</p>	
Maßnahme/-n	<p>Werden Gremien, Arbeits- und Projektgruppen neu zusammengesetzt, ist auf eine gleichmäßige Verteilung zwischen Männern und Frauen zu achten.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	<p>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.</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen	<p>Besetzung der Gremien</p>	
Zuständigkeit	<p>Alle</p>	


4.5 Maßnahme 5

Besetzung Auswahlkommission Personal	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.05
Beschreibung	Gemäß des § 9 Landesgleichstellungsgesetz NRW sollen Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden	
GSP 2021-2025	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025	
Maßnahme/-n	Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Eine gemischt geschlechtliche Besetzung des Auswahlgremiums lässt die unterschiedlichen Lebens- und Sichtweisen der Geschlechter in den Auswahlprozess einfließen.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Statistik der Auswahlgespräche	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	


4.6 Maßnahme 6

Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.06
Beschreibung	Für die Ermittlung von geschlechtergerechten Bedarfslagen ist eine geschlechtsspezifische Erfassung von Daten nötig.	
GSP 2021-2025	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand	
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 z.B. die Besetzung von Funktionen in Gremien.		
Ziel/-e	Die geschlechterspezifische Erfassung aller Daten dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen und somit der Chancengleichheit.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Statistik	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	


4.7 Maßnahme 7

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.07
Beschreibung	Mobiles Arbeiten zur Unterstützung der Kinderbetreuung im Notfall	
GSP 2021-2025	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025	
Maßnahme/-n	Es soll eine Arbeitsmöglichkeit für Eltern geschaffen werden, um in begründeten Notfällen ihre Kinder betreuen zu können.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> - Entlastung und Motivation von Mitarbeiteten - Kein Arbeitsausfall 	
Nachweis/-e Kennzahlen	Einrichtung eines entsprechenden Arbeitsplatzes	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	


4.8 Maßnahme 8

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.08
Beschreibung	Bindung von Mitarbeitenden die in Elternzeit oder Beurlaubung sind.	
GSP 2021-2025	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025	
Maßnahme/-n	Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden einmal pro Jahr zum Austausch eingeladen und erhalten Infos zu Entwicklungen in der Stadtverwaltung.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Bindung von Mitarbeitenden die in Elternzeit oder Beurlaubung	
Nachweis/-e Kennzahlen	stattgefundene Veranstaltung	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	


4.9 Maßnahme 9

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.09
Beschreibung	Familienfreundlichkeit steigert die Arbeitgeberattraktivität	
GSP 2021-2025	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025	
Maßnahme/-n	Regelmäßige Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Thema : <ul style="list-style-type: none"> - Familienfreundlichkeit - Familie und Pflege 	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation der Mitarbeitenden und der Führungskräfte - Steigerung der Arbeitgeberattraktivität 	
Nachweis/-e Kennzahlen	stattgefundene Veranstaltung	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	

4.10 Maßnahme 10

Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.10
Beschreibung	<p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bildet die verpflichtende Grundlage, Beschäftigte vor allen Formen sexueller Belästigung zu schützen. Führungskräfte und Mitarbeitende im Personalwesen sind hier besonders gefordert.</p>	
GSP 2021-2025	<p>Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025</p>	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungen für alle Führungskräfte zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Mobbing - Handlungsempfehlung für partnerschaftliches Arbeiten anpassen 	Umsetzungsstand
		
Ziel/-e	<p>Schutz und Vorbeugung für Mitarbeitende vor sexueller Belästigung und Mobbing</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen	<p>Stattgefundene Veranstaltungen / Überarbeitung der Handlungsempfehlung</p>	
Zuständigkeit	<p>FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement</p>	

4.11 Maßnahme 11

Männer vereinbaren Beruf und Familie	Konkrete Maßnahme	Nr. 1.11
Beschreibung	<p>Eine ausschließlich an Männer gerichtete Befragung kann detailliert auf typische Probleme von Männern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingehen und entsprechende Angebote vorhalten.</p>	
GSP 2021-2025	<p>Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2021 – 2025</p>	
Maßnahme/-n	Standardisierte Mitarbeiterbefragung zur „Work-Life-Balance“ von Männern	Umsetzungsstand
		
Ziel/-e	<p>Auf Grundlage der Befragungsergebnisse können entsprechende Angebote gemacht werden, damit Männer verstärkt familienorientierte Angebote wie Elternzeit, Teilzeit, etc. in Anspruch nehmen</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen	Auswertung der Befragung	
Zuständigkeit	FD 1.2 Personal- und Organisationsmanagement	

5 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. *„Insgesamt zeigt sich, dass sich - trotz leichter Rückgänge - die Arbeitsintensität weiterhin auf hohem Niveau befindet, zudem der Anteil derer, der sie gleichzeitig als belastend wahrnimmt und Erholungsbeeinträchtigungen berichtet, gestiegen ist.“* (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin- Erwerbstätigenbefragung 2018). 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, gewinnt aber auch für die Verwaltungsbereiche zusehends an 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 ist gestaltbar.

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

Hausinterne Fortbildungen greifen Themen von Gesundheitsfürsorge 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.

In der Stadt Voerde soll Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz vermieden werden. Wer sich geachtet und respektiert fühlt, arbeitet mit Engagement. Die Stadtverwaltung steht in besonderer Verantwortung, ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz vorzuleben und damit echte Chancengleichheit erlebbar zu machen und somit als Vorbild zu dienen. Diskriminierung stört den betrieblichen Frieden und beeinträchtigt die Arbeitsatmosphäre. Verstöße gegen die Menschenwürde und die Verletzung von Persönlichkeitsrechten dürfen nicht toleriert werden. Alle Beschäftigten sollten darüber bewusstwerden, welche Folgen Diskriminierung nicht nur für den Betroffenen, sondern auch für die Gesamtverwaltung haben kann. Ein gutes Arbeitsklima ist ein wichtiger Anhaltspunkt um neue Beschäftigte anzuwerben und bereits vorhandene Beschäftigte zu halten.

5.1 Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, zum Teil auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen.

Gewalt beginnt im Kleinen – und oft mit Worten: Mit Beschimpfungen, Beleidigung, Erniedrigung oder Ausgrenzung. Worte können ebenso verletzend sein wie körperliche Gewalt.

Diskriminierung kann nicht nur durch Ungleichbehandlung zustande kommen, sondern auch durch die Gleichbehandlung trotz unterschiedlicher Voraussetzungen. Das betrifft zum Beispiel die Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrende oder den Zugang zu Weiterbildungen für Frauen mit Familienaufgaben.

5.2 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, keine Einhaltung der üblichen körperlichen Distanz, anstößige Bemerkungen, Kommentare, Witze oder kompromittierende Handlungen, herabsetzende Bemerkungen über die sexuelle Identität, körperliche Merkmale und das äußere Erscheinungsbild, unsittliches Entblößen, unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug, 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, Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken.

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die sich in den meisten Fällen gegen Frauen richtet. Auch Männer können betroffen sein, wobei hier die Täter in der Regel ebenfalls Männer sind und die sexuelle Belästigung sich vor allem verbal oder über mediale Instrumente zeigt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschieht einseitig, es ist unerwünscht, grenzüberschreitend und von Erniedrigung und Abwertung gekennzeichnet. Ein Flirt ist von beiden Seiten gewollt, wohlwollend und ohne eine Grenze zu überschreiten. Charakteristisch für sexuelle Übergriffe ist, dass sie meist in scheinbar normale, sachliche Handlungen eingebunden passieren, was ein Gefühl von Unsicherheit und Unglauben hinterlässt. Häufig erfolgt der Übergriff plötzlich und unerwartet.

Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird (zum Beispiel bei Auszubildenden, in Stellenbesetzungsverfahren, Missbrauch der beruflichen Position).

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.

5.3 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" gegenübersteht.

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 Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

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

6 Anhang

6.1 Abkürzungsverzeichnis

Abs.- Absatz

LBG Landesbeamten-gesetz

LGG Landesgleichstellungsgesetz

NRW Nordrhein-Westfalen

z.B. zum Beispiel

6.2 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf