

2. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Übach-Palenberg

Präambel

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes noch nicht verwirklicht. Dies gilt auch für die Stadtverwaltung Übach-Palenberg.

Hier befinden sich Frauen vor allem in den unteren und mittleren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und sind in Führungspositionen noch kaum vertreten.

Die Stadtverwaltung Übach-Palenberg setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt 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.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem Zeitraum von 3 Jahren realisiert werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes, d.h. die praktische Umsetzung.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Übach-Palenberg zu verwirklichen.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

Geltungsbereich

Der nachstehende fortgeschriebene Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Übach-Palenberg.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Übach-Palenberg allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Maßnahmen auf der Steuerebene/Übergreifende Maßnahmen

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, frauengerechte Maßnahmen, familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, miteinbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist nach Möglichkeit auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Steuerungsmodelle ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind.

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung, aber auch in den einzelnen Ämtern sind auch im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen.

Sprache

Sprache ist Denken, deshalb sollte auf die Art der Kommunikation und Sprache geachtet werden um eine Bewusstseinsänderung herbeizuführen.

Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. In allen Ausschreibungstexten für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein Zusatz aufgenommen, durch den Frauen besonders angesprochen werden.

Ausschreibungen werden extern und intern bekanntgemacht.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

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

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben 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.

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Zusätzlich zu § 10 LGG dürfen auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw.

Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Maßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

Ausbildung

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

Fortbildung

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Übach-Palenberg erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadtverwaltung Übach-Palenberg, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Die Beschäftigten werden auf Wunsch im Einzelfall durch das Haupt- und Personalamt über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit einer vollbeschäftigten Stelleninhaberin/des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit bei Bewährung vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in der Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, für die Zeit der Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Für bisher Teilzeitbeschäftigte ist die Arbeitszeit auf Wunsch bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des §

13 Abs. 3 LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird.

Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Übach-Palenberg ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuweisen, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen haben sexueller Belästigungen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

Mobbing am Arbeitsplatz

Die zunehmend in der Öffentlichkeit bekanntgewordenen Fälle von Mobbing insbesondere gegen Frauen erfordern ebenfalls entsprechende Maßnahmen. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthaltung wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand
- indifferentem Führungsstil

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Controlling

Nach einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Dienststellenleitung Stellung und schlägt ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und der Verwaltungsleitung direkt unterstellt.

Hierzu stehen der Gleichstellungsbeauftragten u.a. folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich des Verwaltungsvorstands
- rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren

- Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen
- Einbringung eigener Vorlagen
- Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht
- fachliche Weisungsfreiheit
- Akteneinsichtsrecht
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG NW

Den Zielsetzungen des LGG folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereichs handelt. Damit sie entscheiden kann, was frauen- bzw. gleichstellungsrelevant ist, ist ihr die Teilnahme an allen dienstlichen Besprechungen zu gewähren.

Status Quo am 01.01.2004 und am 01.01.2007

Im weiteren werden statistische Erhebungen aufgezeigt, die die geschlechtsspezifische Verteilung in unterschiedlichen Bereichen darstellen:

- geschlechtsspezifische Aufteilung nach Besoldungs-, **Vergütungs- und Lohngruppen (seit 01.10.2005 Entgeltgruppen)**
- geschlechtsspezifische Aufteilung nach der wöchentlichen Arbeitszeit bei
 - Beamten
 - **Angestellten)**
 - **seit dem 01.10.2005 Beschäftigten**
 - **Arbeitern)**
- geschlechtsspezifische Aufteilung der einzelnen Ausbildungsgänge

Anhand der oben aufgezeigten Statistiken ist klar zu erkennen, dass die Frauen in den qualifizierteren Berufen unterrepräsentiert sind. Dass diese Unterrepräsentanz nur langfristig beseitigt werden kann ist leicht einzusehen, da dies nur mit der natürlichen Personalfuktuation einhergehen kann. So wie Mitarbeiter aufgrund Rentenbezugs oder aus anderen Gründen aus dem Dienst ausscheiden, ist zunächst zu überprüfen, ob die Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich gegeben ist. Ist dies nicht der Fall, ist auf die Einstellung oder Umsetzung einer geeigneten Bewerberin hinzuwirken soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Konkrete Maßnahmen in den nächsten drei Jahren:

- **Im Rahmen der Aufstellung des Stellenplanes wurden verschiedene Stellen neu bewertet. Nach dem zwischenzeitlich vorliegenden Ergebnis sind zwei von Frauen besetzte Stellen dem Endamt des mittleren Dienstes zuzuordnen. Zur Zeit läuft das Beurteilungsverfahren für diese Mitarbeiterinnen. Kommt dieses Verfahren zu einem positiven Ergebnis, werden dem Haupt- und Finanzausschuss entsprechende Beförderungsvorschläge vorgelegt. Folgt der Haupt- und Finanzausschuss diesen Vorschlägen, wird erstmals im Endamt des mittleren Dienstes (A 9 BBesG) nahezu die Gleichstellung von Frau und Mann erreicht, da der Frauenanteil von 20% auf 42,8 % steigt.**
- **Auch im gehobenen Dienst wurde anlässlich der durchgeführten Stellenbewertungen festgestellt, dass eine von einer Frau besetzte Stelle dem Spitzenamt der Laufbahngruppe (A 13 BBesG) zuzuordnen ist. Sofern das noch ausstehende Beurteilungsverfahren positiv verläuft und der Rat dem Beförderungsvorschlag folgt, wird erstmals eine Frau das Spitzenamt des gehobenen Dienstes erreichen. Allerdings liegt der Frauenanteil dann immer noch bei lediglich 33 1/3 % .**
- **Auch bei der zukünftigen Auswahl von Auszubildenden ist, bis eine Parität in den einzelnen Bereichen erreicht ist, auf die Einstellung geeigneter Bewerberinnen hinzuwirken, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. So werden im Jahre 2007 eine Auszubildende für den Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten und eine Stadtinspektoranwärterin eingestellt.**

Über weitere konkrete Maßnahmen wird im 2. Halbjahr 2007 mit der Vorlage des Personalentwicklungskonzeptes entschieden.