

Stadt Übach-Palenberg Gleichstellungsplan für den Zeitraum

2018-2023

Inhalt

Vorwort Gleichstellungsplan 2018-2023	3
Einleitung	4
Geltungsbereich.....	5
Gremienbesetzung	5
Erstellung des Gleichstellungsplans.....	6
Fristen	7
Zuständigkeit und Verantwortlichkeit.....	8
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	8
Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 LGG)	9
Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten 2013 vs. 2018	10
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Insgesamt	10
Beamtinnen und Beamte.....	11
Beschäftigte	13
Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten.....	15
Beschäftigte Informationstechnik	16
Beschäftigte Sozialarbeit	16
Auszubildende	16
Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung	18
Aufstellung gleichstellungspolitischer Ziele (§ 6 LGG).....	20
Einigung zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Fachbereich 1 über Ziele	21
Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien	22
Ausschreibung	22
Vorstellungsgespräche (§ 10 LGG).....	22
Auswahlkriterien.....	23
Sprachliche Gleichbehandlung	24
Work-Life-Balance	25
Arbeitszeitmodelle.....	25
Elternteilzeit.....	25
Telearbeit.....	26
Fortbildung	27
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	28
Mobbing.....	29

Vorwort Gleichstellungsplan 2018-2023

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Rat der Stadt Übach-Palenberg hat am 26.09.2018 den ersten Gleichstellungsplan auf Grundlage des neuen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beschlossen.

Leider ist das Thema Gleichstellung im Jahr 2018 immer noch notwendig. Natürlich wurde auf diesem Gebiet viel erreicht und gefördert. Als 1948 und 1949 das Grundgesetz formuliert wurde, sorgte Elisabeth Selbert dafür, dass die Gleichstellung zumindest dem Grundrecht nach verwirklicht wurde. Am 23.05.1949 wurde Artikel 3 Abs. 2 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in das Grundgesetz aufgenommen. Der Meilenstein wurde gelegt. Immer wieder wurde für die Chancengleichheit viel getan und dennoch ist bildlich gesprochen die Waage zwischen den Geschlechtern nicht ausgeglichen.

Nach der Novellierung des LGG werden im aufzustellenden Gleichstellungsplan vielfältige Ziele angestrebt, die für Frauen und Männer bedeutsam sind. Er beinhaltet Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann unter Beachtung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.

Im heutigen Zeitalter haben sich die Vorstellungen gewandelt, so dass der o.g. Vereinbarkeit für eine moderne gut funktionierende Verwaltung Beachtung geschenkt werden muss.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gerne arbeiten, arbeiten mit Motivation und erbringen gute Leistungen, die allen in Übach-Palenberg lebenden Menschen zu Gute kommen.

Der Gleichstellungsplan zeigt uns nun auf, was nötig ist dies zu erreichen und hierfür benötigen wir die Hilfe aller - und damit meine ich Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie die gesamte Führungsebene.

Mit herzlichen Grüßen


Bürgermeister


Gleichstellungsbeauftragte

Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf bestehende Nachteile hin.“ (Art.3 Abs.2 Grundgesetz)

Das formulierte Staatsziel ist leider derzeit immer noch nicht erreicht.

Ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung bietet das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches am 15.12.2016 in Kraft getreten ist.

Gem. § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans (GLP) als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung.

Wesentliche Neuerungen:

- Möglichkeit zur Verlängerung der Laufzeit des GLP (§ 5 Abs. 1 LGG)
- Verbindlichkeit zum Controlling sowie die Möglichkeit der Sanktionierung, sofern kein gültiger GLP vorliegt.
Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind auszusetzen (§ 5 Abs.8 LGG)
- Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind zunächst rechtswidrig. (18 Abs.3 LGG)
- Klagerecht der Gleichstellung

Die Grundlage des neuen Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme einerseits und eine Analyse der Beschäftigungsstruktur andererseits.

Die Durchsetzung und damit verbundene Zielerreichung muss als eine Aufgabe der gesamten Verwaltung angesehen werden. Für die Führungskräfte ist gem. § 1 Abs.3 LGG die Umsetzung des Verfassungsauftrags relevant für deren Leistungsbewertung, denn Genderkompetenz ist eine Führungsaufgabe! Dennoch kann das Ziel nur erreicht oder verbessert werden, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unter steter Mitwirkung der Gleichstellungsstelle zusammen arbeiten.

Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Bediensteten der Stadt Übach-Palenberg. Hierzu zählen alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende.

Gehört der Stadt Übach-Palenberg allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform privaten Rechts, wirken die Vertreter/innen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

Gremienbesetzung

Grundsätzlich müssen Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen diese Stellen einen Frauenanteil von 40% haben. Ausnahmen sind zulässig, wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann.

Für Wahlgremien (Gremien die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40 % betragen. Allerdings gibt es hier keine Sanktionen nur eine Dokumentationspflicht bei Nichterfüllung.

Um Klarheit zu schaffen, welche Gremien wesentlich sind, hat das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen nochmals eine gesonderte Erklärung herausgegeben.

Erstellung des Gleichstellungsplans

Gem. § 5 Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten den Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Bei der Stadt Übach-Palenberg wurde der Gleichstellungsplan vom Fachbereich 1 und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Gem. § 72 Abs.4 Ziffer 18 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) ist die Mitbestimmung des Personalrates vorgesehen. Die Zustimmung des Personalrates erfolgte am 11.09.2018.

Weiterhin ist gem. § 5 Abs. 4 LGG in den Gemeinden und Gemeindeverbänden der Gleichstellungsplan durch die kommunale Körperschaft zu beschließen. Der Rat der Stadt Übach-Palenberg hat am 26.09.2018 über den Gleichstellungsplan abgestimmt. Hiermit haben Verwaltung und Politik die Umsetzung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele vereinbart.

Gem. § 5a Abs. 2 ist der Gleichstellungsplan und sind die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt zu machen.

Fristen

Fristen des neuen Gleichstellungsplans sind in § 5 Abs. 1 LGG geregelt, wonach der neue Gleichstellungsplan für drei bis fünf Jahre erstellt werden kann.

Da sich in naher Zukunft keine erheblichen personellen Änderungen für die Stadt Übach-Palenberg ergeben werden, wurde der Gleichstellungsplan für die nächsten fünf Jahre erstellt. Dies liegt daran, dass das bereits in 2012 festgelegte Personalentwicklungskonzept (PEK), das durch die Bezirksregierung genehmigt wurde, die Personalentwicklung auch über das Jahr 2021 maßgeblich vorbestimmt.

Der Gleichstellungsplan ist ebenfalls stets seitens der Personalabteilung zu aktualisieren und spätestens nach zwei Jahren hat ein Controlling zu erfolgen und ggf. muss dann gemeinsam überlegt werden, welche Maßnahmen angepasst werden sollten (§ 5 Abs. 7 LGG). Nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist den zu beschließenden Gremien ein Bericht über die Personalentwicklung vorzulegen (§ 5a Abs.1 LGG).

Die Umsetzung der angegebenen Ziele ist von der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie den Fachbereichsleitern zu leisten. Die Ziele werden in § 1 LGG definiert:

- die Gleichstellung sprich Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen, insbesondere in den Führungsebenen

Zuständigkeit und Verantwortlichkeit

Für die Umsetzung und das Controlling des Gleichstellungsplans der Stadt Übach-Palenberg sind nachfolgende Institutionen und Stellen verantwortlich:

- Fachbereich 1
- Gleichstellungsstelle
- Alle Führungskräfte
- Personalrat
- Vertreterinnen und Vertreter des Rates

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben ergeben sich aus § 17 LGG. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei:

- Personellen Maßnahmen, Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- Organisatorische Maßnahmen
- Soziale Maßnahmen
- Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans (Controlling)
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigtenverhältnisse oder Arbeitsbedingungen in der Dienststelle
- Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen
- Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann

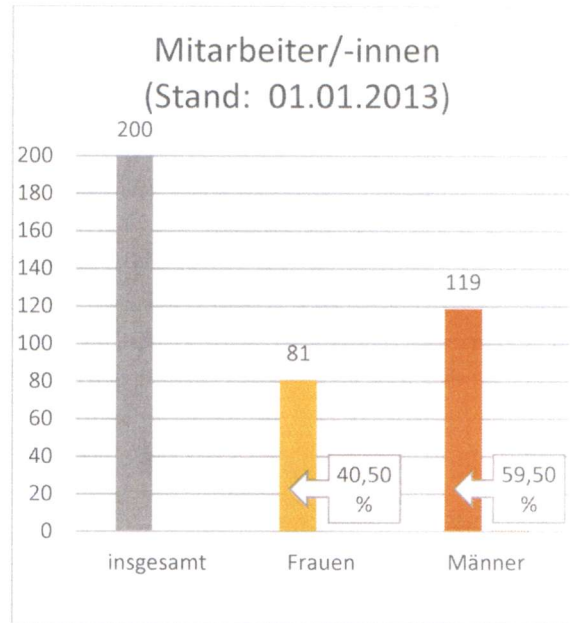
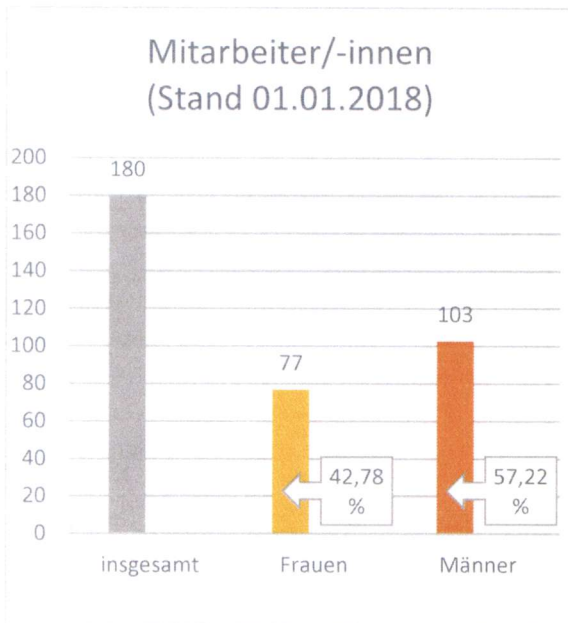
Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 LGG)

- Frühzeitige Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffend, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Bei Personalentscheidungen sind ihr alle Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Auch von denjenigen, die nicht in die engere Auswahl gekommen sind.
- Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist (nicht unter einer Woche) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Ausnahmen bilden fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen
- Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, so ist die Maßnahme grundsätzlich rechtswidrig. Die Beteiligung kann aber nachgeholt werden, wenn die Maßnahme noch nicht vollzogen ist.
- Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten der Gleichstellung betreffen.
- Sie kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen und ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann oberste Landesbehörde wenden.
- Sie kann externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgabe dient.

Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten 2013 vs. 2018

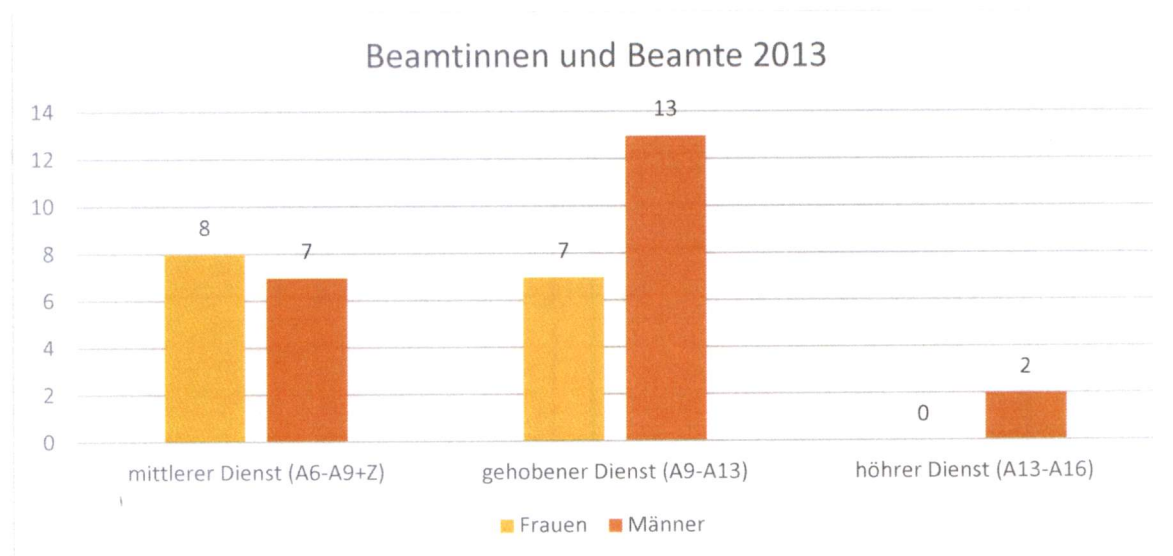
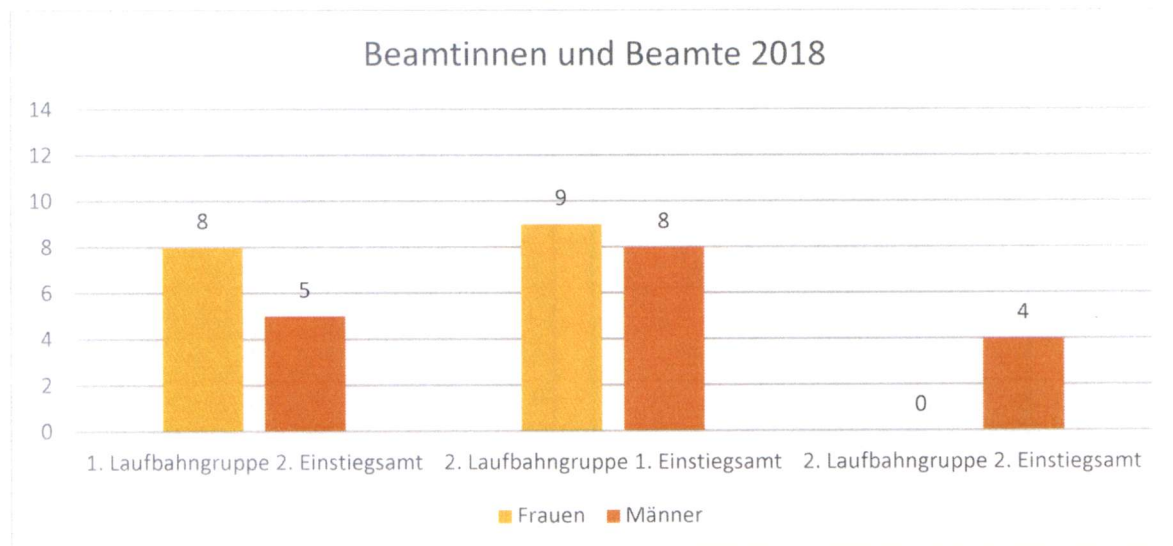
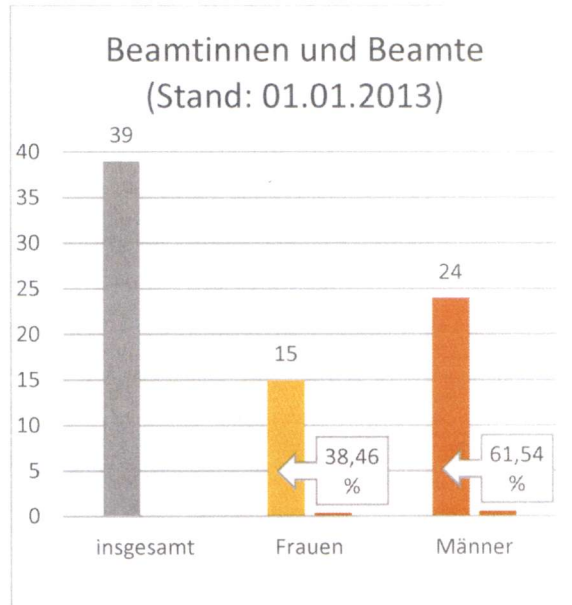
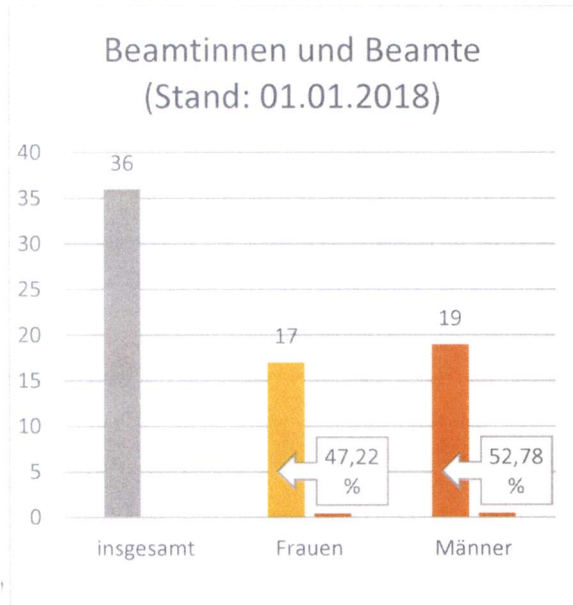
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Insgesamt

Zur Betrachtung der Entwicklung der Zahlen und Änderungen wurden die Daten aus dem Jahr 2013 dem Jahr 2018 gegenübergestellt.



Bei der Stadtverwaltung Übach-Palenberg arbeiten 2018 insgesamt 20 Mitarbeiter weniger als noch 2013. Die Zahl der männlichen Mitarbeiter ging von 119 zurück auf 103 und der Frauenanteil von 81 auf 77 zurück. Der Frauenanteil ist 2018 genau wie 2013 eindeutig niedriger. Auch hier machen sich die Vorgaben des durch die Bezirksregierung festgelegten Personalentwicklungskonzept (PEK) bemerkbar, die eine nachhaltige Reduzierung der Stellen im Personalhaushalt einfordert.

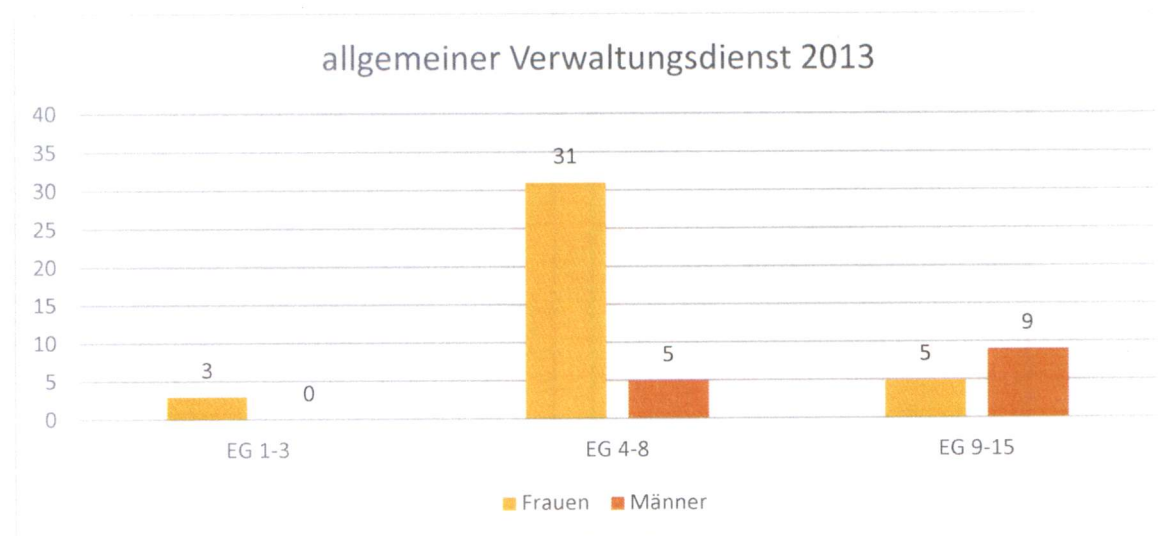
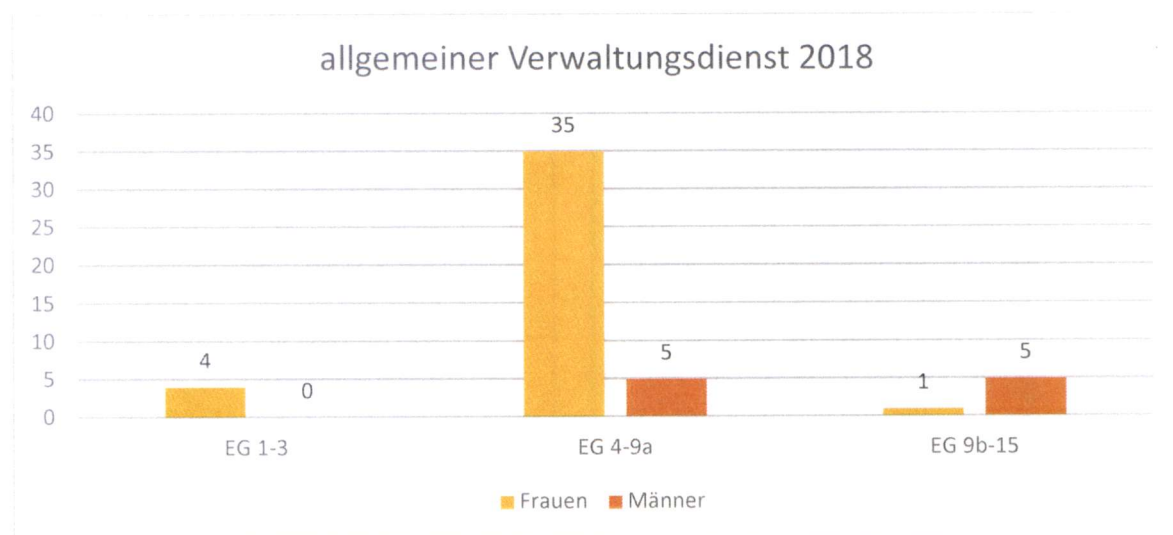
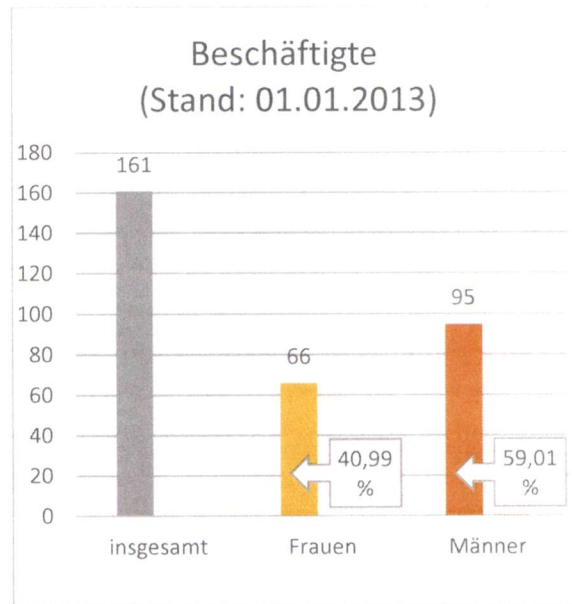
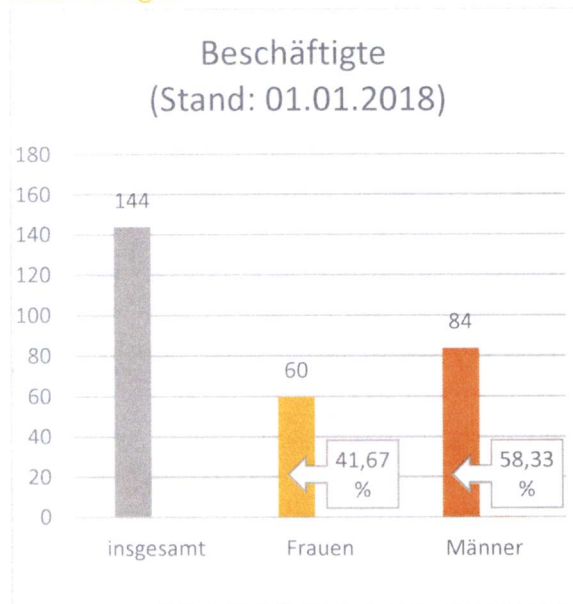
Beamtinnen und Beamte



Bei den Beamtinnen und Beamten ging die Gesamtzahl zurück. Besonders bei den Männern ging die Zahl zurück. Im Gegensatz zum Jahr 2013 ist hier die Zahl zwischen Frauen und Männern nahezu ausgeglichen (17 Beamtinnen/19 Beamte). Allerdings muss man hier dann eine genauere Betrachtung vornehmen. Während bis A 12 die 50 Prozentquote erreicht wurde (Ausnahme bildet A8) geht der Frauenanteil ab A 13 zurück. Es ist weiterhin festzuhalten, dass im höheren Dienst bei der Stadt Übach-Palenberg keine Frauen sind, allerdings in den letzten Jahren einige Frauen mit Führungsaufgaben betraut wurden. Die sich hieraus entwickelnden Qualifikationsmerkmale begründen für die Zukunft gesehen eine der Frauenförderung entsprechende Möglichkeit freiwerdende Stellen entsprechend zu besetzen.

Controlling: Alle frei werdenden Stellen, die die 50-Prozent-Quote noch nicht erreicht haben, werden dahingehend grundsätzlich ausgeschrieben. Sollte dennoch die Neubesetzung der Stelle mit einem Mann erfolgen, ist eine schriftliche Begründung erforderlich.

Beschäftigte



Bei den Beschäftigten ging die Zahl ebenfalls insgesamt zurück. Während wir 2013 noch 161 Beschäftigte hatten, ging die Zahl 2018 auf 144 zurück.

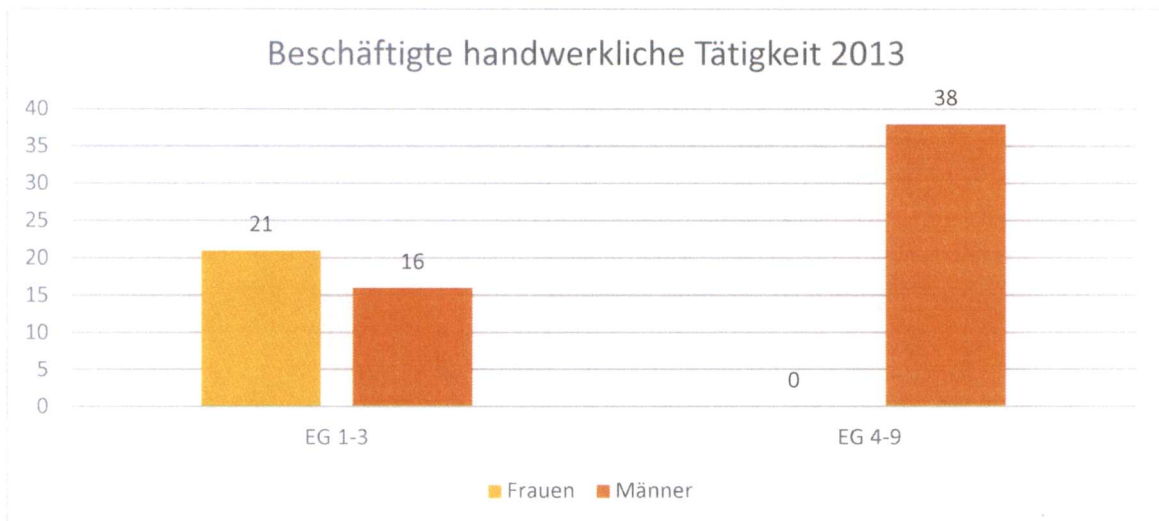
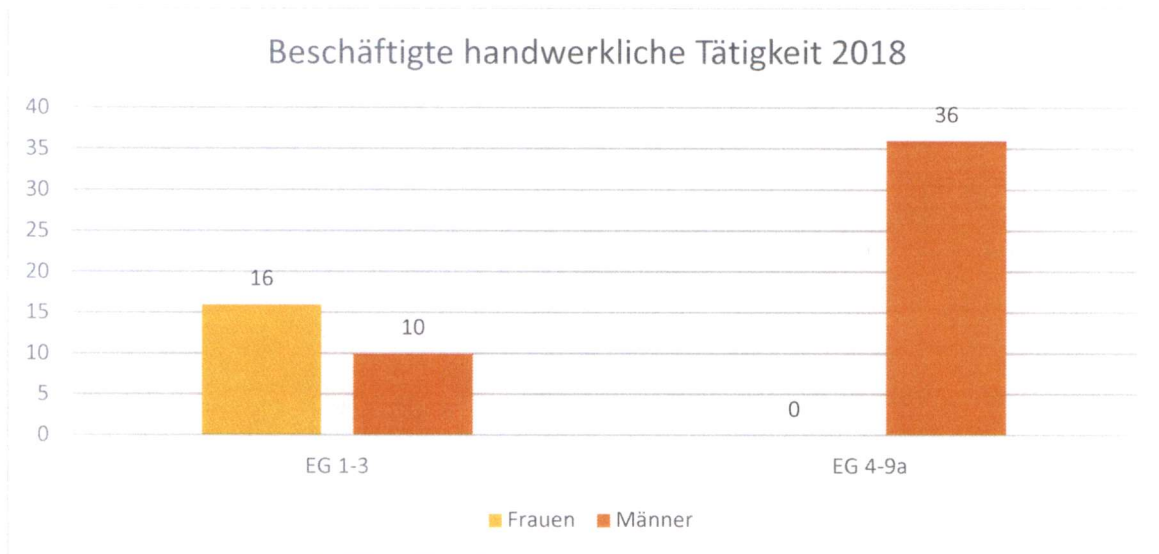
Bei den Frauen um 6 und bei den Männern um 11 Beschäftigte.

Hier nimmt auch der Frauenanteil ab EG 9a deutlich ab. In EG 10 und 11 beschäftigt die Stadt Übach-Palenberg derzeit keine Frauen.

Die Gegenüberstellung zeigt, dass sich hier in den letzten 5 Jahren keine Veränderungen ergeben haben.

Controlling: Alle frei werdenden Stellen, die die 50-Prozent-Quote noch nicht erreicht haben, werden dahingehend grundsätzlich ausgeschrieben. Sollte dennoch die Neubesetzung der Stelle mit einem Mann erfolgen, ist eine schriftliche Begründung erforderlich.

Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten



Bei den Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten gibt es bei der Stadt Übach-Palenberg auch nur in den unteren Gruppen Frauen (überwiegend Reinigungskräfte).

Ziel ist es, den Frauenanteil auch in der Gruppe EG 4-9a zu erhöhen.

Beschäftigte Informationstechnik

Bei der Informationstechnik (IT) sind derzeit drei Männer beschäftigt und keine Frau. Seit 2013 gibt es einen Mitarbeiter mehr.

Hier lagen bei den letzten Bewerbungen allerdings auch laut Fachbereich 1 keine Bewerbungen von Frauen vor.

Controlling:

Frauen sind gezielt anzusprechen und die Möglichkeit der Teilzeit muss angesprochen werden. Beim „girls day“ (Bundesweiter Berufsorientierungstag für Mädchen ab der 5. Klasse) wird die IT nach wie vor immer mit eingebunden.

Beschäftigte Sozialarbeit

In diesem Fachbereich ist die Quote erreicht. Hier sind keine Maßnahmen vorzunehmen, da nach LGG Frauen nur in den Bereichen zu fördern sind, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Auszubildende

Unter dem Prinzip der Bestenauslese sind in der Vergangenheit überwiegend Frauen für die Ausbildung im gehobenen Dienst eingestellt worden, in den letzten Jahren wurden vorwiegend die Ausbildungsplätze mit Männern besetzt.

Controlling:

Für das Controlling wird festgehalten, wie viele Frauen sich beworben haben und ob letztendlich Zeugnisnoten, Testnoten oder das Vorstellungsgespräch entscheidend waren, wer die bessere Eignung besitzt. Es ist auf eine Ausgeglichenheit in der Besetzung mit Frauen und Männern hinzuwirken.

Bei der Stadt Übach-Palenberg zeigt sich, wie auch bei den meisten anderen Städten immer noch ein Mangel an Frauen an Führungskräften. Dieses Bild finden wir natürlich auch außerhalb des öffentlichen Dienstes wieder.

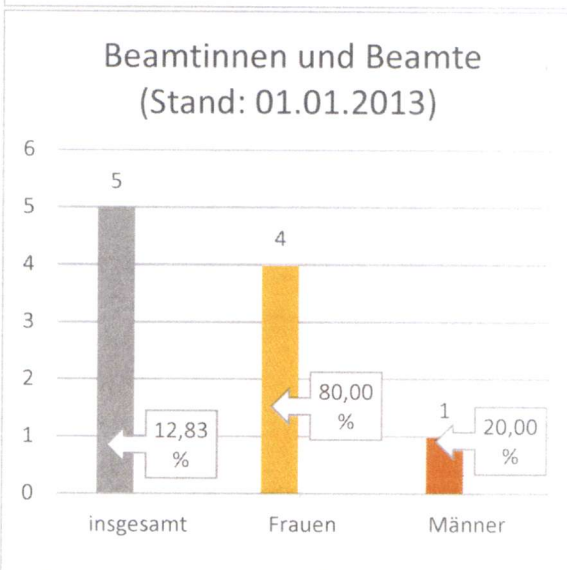
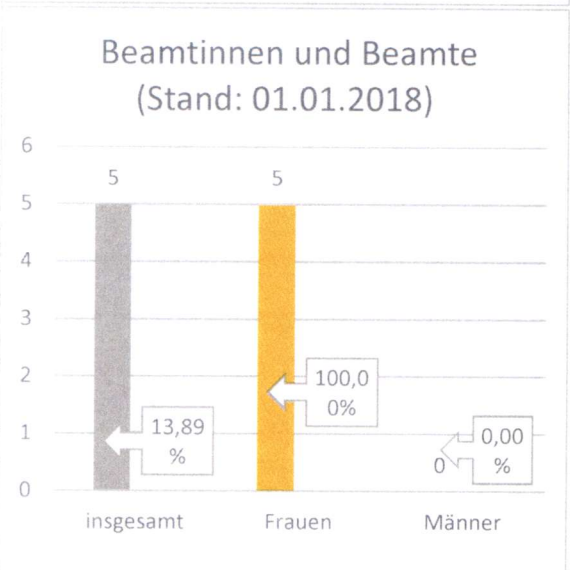
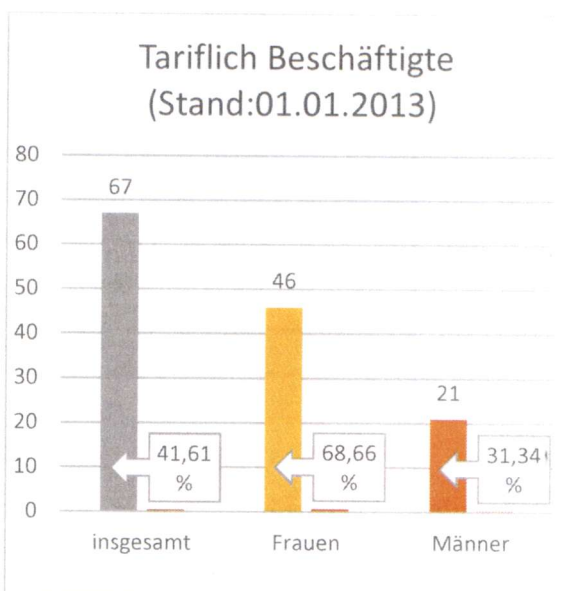
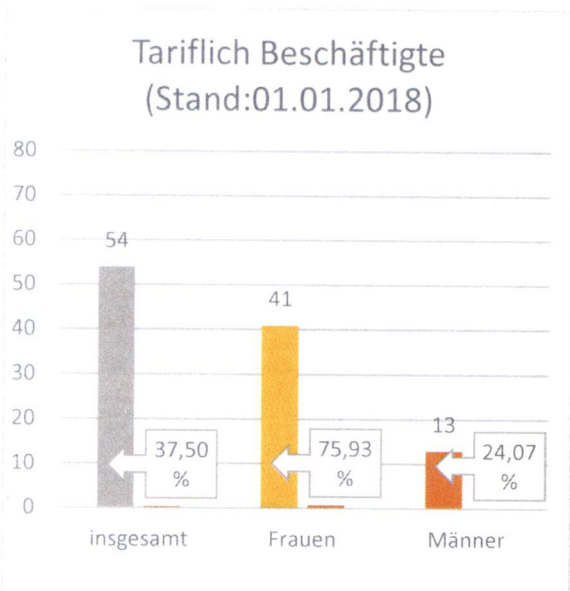
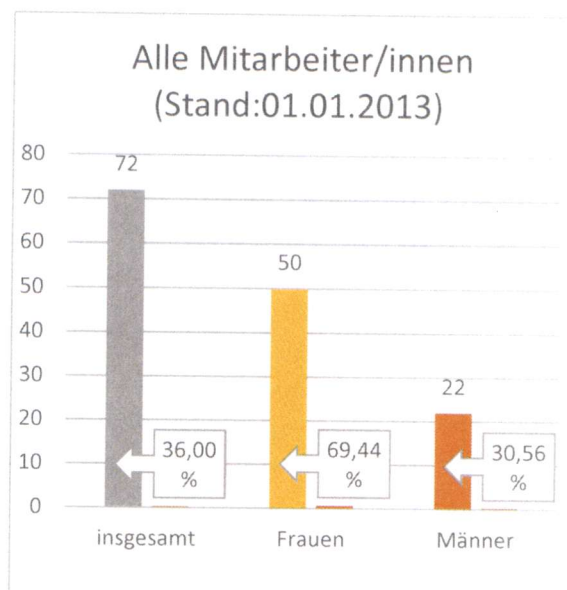
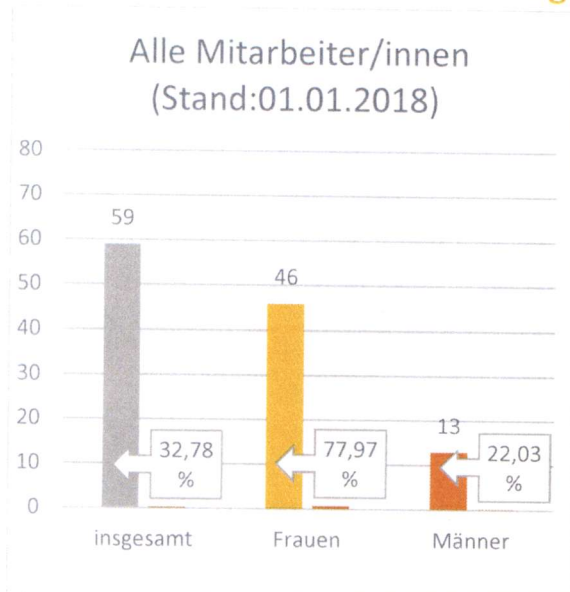
Es ist nach wie vor ein Umdenken erforderlich. Hierbei geht es auch nicht nur um eine Steigerung der Zahlen in den oberen Ebenen. Ziel muss eine Partnerschaft auf gleicher Höhe sein. Ein Idealbild sieht eine „Egalitäre Partnerschaft“ vor, das sogenannte Modell der familiären Arbeitsteilung, bei dem sich zwei Partner sowohl die Verantwortung für den Erwerb des Lebensunterhalts für die Familie als auch die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit teilen. Es wird auch als Familienmodell mit partnerschaftlicher Arbeitsteilung, Doppelernährermodell, Doppelverdienermodell oder Zwei-Verdiener-Modell bezeichnet.

Hierbei geht es heute z.B. um Elternzeit für beide Partner, wodurch eine schnellere Rückkehr in das Berufsleben möglich wäre. Unterstützung bei Kindererziehung oder Pflegearbeit. Hierdurch hätten vor allen Dingen nach derzeitigem Stand die Frauen die Möglichkeit eher in Führungsfunktionen zu kommen, Aufstiege durch gezielte Förderungen etc. zu machen.

Weiterhin würde somit das Armutsrisiko für Frauen weitaus sinken, in welches Frauen nach Scheidung oder im Alter auf Grund von *gender pay gap, Teilzeit oder wegen geringfügiger Beschäftigung zwangsläufig fallen.

- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Es beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn zwischen Frauen und Männern.

Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung



Wie bei den meisten Gemeinde-und Stadtverwaltungen ist der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung hoch. Zu den 121 Vollzeitkräften zählen lediglich 31 Frauen. Somit stellen die Frauen 77,97 % der Teilzeitkräfte. Dies hat sich im Verhältnis zu 2013 nicht geändert, wo von 128 Vollzeitstellen nur 31 auf Frauen fallen. Im Hinblick auf das Instrument Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches eines der wichtigen neuen Instrumente im Gleichstellungsplan darstellt, ist dies nicht unbedingt direkt als negativ zu betrachten.

Andererseits wird heutzutage häufig das Resultat hieraus im Alter betrachtet. Vor allen Dingen der hohe Frauenanteil zeigt deutlich, dass eine gewisse Rollenverteilung immer noch besteht. Altersarmut wird daher auch meist für viele Frauen ein Thema. Alleinstehende Frauen, Menschen ohne Berufsausbildung und Langzeitarbeitslose sind laut der Studie, die auf Daten des sogenannten Sozioökonomischen Panels * (SOEP) fußt, mit am stärksten betroffen.

- SOEP steht für Sozio-ökonomisches Panel. Eine Befragung die im jährlichen Rhythmus seit 1984 immer bei derselben Person/Familie durchgeführt wird. Personen wurden zufällig ausgewählt. Die Befragten werden nicht nur zu objektiven Merkmalen, wie beispielsweise ihrem Einkommen oder den Merkmalen ihrer Wohnung, sondern auch zu subjektiven Merkmalen, so z. B. über Sorgen und ihre Lebenszufriedenheit befragt.

Aufstellung gleichstellungspolitischer Ziele (§ 6 LGG)

§ 6 LGG fordert Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen. Weiterhin sieht er eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen, möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen vor. Der Gleichstellungsplan soll für den Geltungszeitraum konkrete Ziele aufzeigen bezüglich Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.

Prognosen für die Zukunft zu erstellen sind nur schwer möglich. Insbesondere für eine kleinere Stadt mit wenig Personalfluktuations. Statistiken zu erstellen oder an Erfahrungswerten hochzurechnen, würde letztlich der Entwicklung in der Zukunft nicht gerecht werden.

Weder Elternzeiten, Anträge auf Stundenreduzierungen, frühzeitige Renten- bzw. Pensionseintritte, langfristige Ausfälle wegen Erkrankung, Beurlaubungen, Sterbefälle lassen sich vorausprognostizieren. Wir sprechen hier von einer Vielzahl von Faktoren, die unsererseits nicht kalkulierbar sind.

Einigung zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Fachbereich 1 über Ziele

Dahingehend hat sich die Gleichstellungsstelle mit dem Fachbereich 1 und der Verwaltungsführung auf nachfolgend genannte Ziele geeinigt:

- Die Daten des Gleichstellungsplans der Stadt Übach-Palenberg unterwerfen sich jährlich einem Controlling und einer Aktualisierung des Fachbereiches 1 sowie der Gleichstellung.
- Zu jeder Stellenbesetzung erhält der jeweilige Fachbereichsleiter eine Mitteilung, ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik unterrepräsentiert sind.
- Alle frei werdenden Stellen werden grundsätzlich intern ausgeschrieben
- Für neu zu besetzende Stellen während der Laufzeit des jetzigen Gleichstellungsplans wird bei Unterrepräsentanz von Frauen eine Statistik geführt, aus der ersichtlich ist, ob diese Stelle mit einer Frau oder einem Mann neu besetzt worden ist.
- Bei Besetzung der o.g. Stelle durch einen Mann ist für das Controlling eine kurze Stellungnahme erforderlich
- Bei Stellenausschreibungen werden Frauen gezielt angesprochen und auch bei Führungsstellen auf Möglichkeit der Teilzeit hingewiesen. (§ 8 Abs.6 LGG).

Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien

Ausschreibung

-Gem. § 8 LGG NRW müssen alle zu besetzenden Stellen, in denen Frauen nach Vorgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, ausgeschrieben werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden.

- Liegen nach einer internen Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn 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. Auch hier kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden.

- Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Bei einem Frauenanteil in einem Ausbildungsgang mit weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Auch hier kann wieder im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

- Sprachlich ist stets darauf zu achten sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden.

Controlling: Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen im gehobenen Dienst ist ein Bericht zu fertigen, wenn Männer anstatt Frauen den Platz erhalten.

Vorstellungsgespräche (§ 10 LGG)

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder sogar alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn die geforderte Qualifikation für das Amt vorliegt.

- Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

- Fragen zum Familienstand, Schwangerschaft und Familienwunsch sowie Fragen zu Pflegeaufgaben neben dem Beruf sind unzulässig.

Auswahlkriterien

Die Gleichstellungsstelle achtet darauf, dass für die Auswahl nur die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung angeknüpft an die jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen sind. Eine frühere Teilzeitbeschäftigung oder auch Unterbrechung der Erwerbstätigkeit auf Grund von Kindererziehung oder Betreuung von pflegebedürftigen Personen darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partner oder ggf. Unterhaltszahlungen haben ebenfalls keinen Einfluss auf die Bewertung.

Sprachliche Gleichbehandlung

Die sprachliche Gleichbehandlung wird in § 4 LGG geregelt. Dieser besagt, dass Gesetze und andere Rechtsvorschriften sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind weibliche und männliche Sprachformen zu verwenden.

In Schrift und Wort wird auf eine sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter hingewirkt, sowohl in der Kommunikation nach innen als auch nach außen.

Die sprachliche Gleichstellung wird sichergestellt durch die Verwendung von:
Paarformen (z.B. Bürgerinnen und Bürger)

Einzelformen (z.B. Bürgerinnen / Bürger)

Geschlechtsneutrale Ausdrücke (Beschäftigte, Mitglieder)

Geschlechtsabstraktionen (Teamleitung, Mitarbeitende)

Diese Formen gelten für:

- Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen
- Rats- und Sitzungsvorlagen
- Veröffentlichungen in Wort und Schrift (z.B. Broschüren)
- Alle Vordrucke der Stadt Übach-Palenberg

Work-Life-Balance

Der Begriff steht für einen Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander im Einklang stehen.

Den eigenen Lebensunterhalt zu sichern und gleichzeitig Zeit für ihre Familie oder zu pflegende betreuende Angehörige zu haben, entspricht dem Wunsch der meisten jüngeren Frauen und Männer heute. Sie wollen sich gegenseitig im Berufsleben unterstützen, sich Sorgearbeit teilen und das Familienleben gemeinsam organisieren und gestalten.

Work-Life-Balance ist bildlich gesehen eine Waage, wobei auf einer Seite die Arbeit/das Berufsleben steht und auf der anderen Seite das Privatleben.

Der Begriff mag für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer anders ausgelegt sein. Sei es für den einen die Vereinbarkeit von Arbeit und Hobbies, so für den Anderen vielleicht zwischen Arbeit und Familie.

Egal aus welcher Sicht, ist für alle der Idealfall eine ausgeglichene Waage der beiden Schwerpunkte Arbeit und Privatleben.

Arbeitszeitmodelle

Wichtige Instrumente hier sind individuelle flexible Arbeitszeiten. Die Stadt Übach-Palenberg unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen. Aktuell gibt es 63 verschiedene Modelle. Dies zeigt, dass die Stadt Übach-Palenberg viel im Sinne der Work-Life Balance anbietet.

Elternteilzeit

Bereits in der Elternzeit, also vor der Rückkehr in den Berufsalltag sollte die jeweilige Fachbereichsabteilung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 1 und der Gleichstellungsstelle Gespräche führen, welche Möglichkeiten hinsichtlich der Flexibilität für Eltern zum jeweiligen Zeitpunkt bestehen. Bedienstete, die pflegebedürftige Angehörige haben sollten ebenfalls in Gesprächen gehört werden, welche Optionen es für Sie gibt.

Controlling: Es sollte festgehalten werden, wie viele Gespräche geführt worden sind.

Telearbeit

Die Stadt Übach-Palenberg bietet bereits vermehrt alternierende Telearbeitsplätze, das heißt nicht alle Sollstunden werden vor Ort geleistet, sondern ein Stundenanteil kann zu Hause erbracht werden.

Hierdurch wird auch den Frauen und Männern, die Kinderbetreuung oder Patientenversorgung gewährleisten müssen, die Möglichkeit gegeben nicht nur in Teilzeit zu arbeiten. Hierzu liegt eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Personalrat vor.

Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung zur Telearbeit an häuslichen Arbeitsplätzen gibt es derzeit 4 Plätze bei der Stadt Übach-Palenberg

Controlling: Es wird festgehalten, wie viele Anträge auf Homeoffice gestellt worden sind und wie viele davon genehmigt worden sind.

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 Fortbildungen 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. auch Frauen zu motivieren.

Frauen sind gezielt zur Vorbereitung auf Führungspositionen fortzubilden. Hierfür sind neben den gängigen Führungsseminaren auch Möglichkeiten zu eröffnen, spezielle Führungsseminare für Frauen zu besuchen.

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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Auf Wunsch werden sie auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, hingewiesen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Übach-Palenberg missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sieht es dahingehend als ihre Pflicht an, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davor zu schützen.

Sie geht gegen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die andere Verwaltungsbedienstete oder aber auch Dritte (Bürgerinnen und Bürger) sexuell belästigen.

Näheres ist dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) 2006 abgelöst hat, geregelt (s. u. a. §§ 1, 3 (3), (4) AGG).

Alle Beschäftigten, insbesondere aber Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, sind über das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu informieren. Jedem Hinweis auf eine sexuelle Belästigung ist unverzüglich nachzugehen.

Mobbing

Der Begriff stammt aus dem Englischen. Mob als Substantiv betrachtet meint Gesindel/Pöbel. Das Verb „to mob“ steht für bedrängen, angreifen, belagern. Meistens wird es als „Psychoterror“ bezeichnet.

Mobbing hat viele Gesichter. Hierunter versteht man:

- Unsachliche Kritik im Übermaß
- Respektlosigkeit
- Bewusste Erniedrigung vor Anderen
- Verletzung der Würde
- Gewalt

Man kann Mobbing noch unterteilen in die Begriffe „Bossing“ und „Staffing“.

Bossing: Der Chef ist die mobende Person. Hierbei muss das Opfer sich nunmehr einen dritten Ansprechpartner suchen und fühlt sich auf Grund der Hierarchie schon von vornerein „verloren“.

Staffing: Mobbing unter den Kollegen. (Neid, Kampf um eine bestimmte Stelle)

Mobbing erfolgt systematisch, dauerhaft, bewusst. Man unterscheidet drei Arten:

- Verbales Mobbing (z.B. Beschimpfungen, üble Nachrede, Drohungen)
- Nonverbales Mobbing (z.B. wichtige Informationen vorenthalten)
- Physisches Mobbing (Gewalt)

Die Stadtverwaltung Übach-Palenberg fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf zu einem angenehmen Arbeitsklima einen kleinen Beitrag zu leisten. Denn ein gutes Arbeitsklima fördert die Arbeitsleistung und verhindert manche Krankheiten.

Die Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder Mobbing bekannt machen wollen, können sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat wenden. Die Personen unterliegen dem Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile hierdurch erfahren. Gegen die die Verursacher sind entsprechende Maßnahmen vorzunehmen.