

Gleichstellungsplan Stadt Erwitte 2024-2028



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
VORBEMERKUNGEN.....	4
RECHTLICHE GRUNDLAGEN	5
AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	5
GELTUNGSBEREICH, GELTUNGSDAUER UND AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANES.....	6
TEIL 1 BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE.....	7
1.1 Organigramm der Stadtverwaltung Erwitte	7
1.2 Personalbestand am 30.06.2023	9
1.2.1 Mitarbeiter/innen insgesamt.....	9
1.2.2 Verteilung der Mitarbeiter/innen.....	10
1.2.3 Führungspositionen	13
1.3 Altersstruktur	13
1.4 Fazit 14	
TEIL 2 PROGNOSEN.....	16
2.1 Prognosen der freiwerdenden Stellen von 2014 bis 2028	16
2.2 Fluktuation.....	17
Teil 3 Ziele und Maßnahmen.....	18
3.1 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen	18
3.1.1 Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023.....	18
3.1.2 Abbau von Unterrepräsentanzen	18
3.1.3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....	18
3.1.4 Stellenausschreibung	18
3.1.5 Stellenbesetzungsverfahren	18
3.1.6 Ausbildung.....	18
3.1.7 Fort-/Weiterbildung, Qualifikation.....	18
3.1.8 Frauen in Führungspositionen	19
3.1.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
3.1.10 Gesundheit am Arbeitsplatz.....	19
3.1.11 Fairer Umgang / Verhalten am Arbeitsplatz	19
3.2 Ziele für 2024 – 2028.....	19
3.3 Handlungsfelder für 2024 - 2028	20
3.3.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	20
3.3.2 Geschlechtergerechte Verwaltungsstruktur	20
3.3.3 Telearbeit/Mobiles Arbeiten	20
3.3.4 Aus-/Fort- und Weiterbildung.....	21
3.3.5 Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg	21
3.3.6 Erfolgreiche Führungskräfte – Verbesserung der Führungskompetenz	21

3.3.7 Teilzeitbeschäftigung – Führen in Teilzeit.....	22
3.3.8 Stellenbesetzungsverfahren	22
3.3.9 Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung	23



VORWORT

Der erste Gleichstellungsplan der Stadt Erwitte wurde für die Zeit von 2019 - 2023 verfasst und vom Rat der Stadt Erwitte im November 2018 verabschiedet. Auch mit dieser Fortschreibung wollen wir für den kommenden Zeitraum 2024 bis 2028 bewährte Maßnahmen fortführen und zielfördernde Maßnahmen ein- und durchführen, um die Chancengleichheit von Frau und Mann weiterhin aktiv und effizient zu fördern.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2024 – 2028 beschreibt die Ausgangslage bei den Beschäftigten der Stadt Erwitte (Stichtag 30.06.2023) und hat zum Ziel, die im Grundgesetz nach Artikel 3 Abs. 2 geforderte Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Bei der Stadt Erwitte wird auf eine möglichst gleiche Vertretung der Geschlechter in allen fachlichen Aufgaben und in besonders verantwortungsvollen Funktionen hingearbeitet. Dies kann bei der Größe der Verwaltung im personellen Bereich nur schrittweise erfolgen.

Für die kommenden Jahre ist es weiterhin wichtig für die Stadt Erwitte, den Frauenanteil im Führungsbereich auszubauen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu entwickeln. Als Arbeitgeberin hat die Stadt Erwitte großes Potential für Frauen und Männer: der feste Standort, die Sicherheit der Arbeitsplätze und die sehr guten Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies sind nur einige Gründe, warum es sich lohnt, in und für die Stadt Erwitte zu arbeiten.

Die beste Voraussetzung für eine optimale Aufgabenerfüllung sind zeitgemäße Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur so können die wachsenden Aufgaben und Anforderungen durch kontinuierliches Veränderungsmanagement insbesondere vor dem Hintergrund veränderter Werte und einer veränderten projektbezogenen Arbeitswelt, des demografischen Wandels, der Digitalisierung der Arbeitswelt, der Diversität und Integration der Zugewanderten erfüllt werden.

Die Umsetzung und die Zielerreichung des Gleichstellungsplans können nur gelingen, wenn sie von allen Beschäftigten und insbesondere von allen Führungskräften als Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden. Kreativ, konstruktiv und immer gemeinsam mit denen, ohne die diese Verwaltung nicht funktionieren würde: den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Erwitte.

Ein Dank an alle, die bisher dazu beigetragen haben und weiterhin dazu beitragen, die Gleichstellung in der Stadt Erwitte voran zu bringen.

Erwitte, im November 2023

gez.
Hennebühl

Bürgermeister

gez.
Wortmann

Gleichstellungsbeauftragte



VORBEMERKUNGEN

Im Landesgleichstellungsgesetz steht in § 5: Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Abs. 2 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan ist somit ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Der Gleichstellungsplan fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu, die Frauen und Männer aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung vor unterschiedliche Herausforderungen stellt.

Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Bestandteil zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und stellt somit auch einen wichtigen Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte dar. Eine gute Vereinbarkeit zeichnet sich dadurch aus, dass Beruf und Familie – oder mit anderen Worten Erwerbs- und Sorgearbeit - gemeinsam betrachtet werden und nicht als getrennte Lebensbereiche verstanden werden.

Was heißt das für die Zukunft einer Verwaltung wie der Stadt Erwitte? Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein Thema, vor dem jede*r Einzelne steht, sondern eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Den Mitarbeitenden sollen, unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen, gute Arbeitsbedingungen geboten werden. Der Gleichstellungsplan wird deshalb nicht nur als Instrument zur Frauenförderung gesehen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sondern er zielt auch darauf ab, Männer zu unterstützen, die sich stärker in die Erziehung der Kinder oder in die Pflege der Angehörigen einbringen möchten. Das erklärte Ziel ist es, weiter daran zu arbeiten, eine familienfreundliche Arbeitgeberin zu sein und allen Mitarbeitenden gerechte Chancen zu ermöglichen. Eine Stärke der Stadt Erwitte ist, dass wir das bereits anbieten. Flexible Arbeitszeiten, die viel Spielraum zulassen, sind selbstverständlich. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Orten ist ein großes Thema. Die Corona-Pandemie hat Schwung in die Digitalisierung gebracht. Die Digitalisierung wird unsere Lebens- und Arbeitswelt verändern und kann für alle Vorteile bringen. Sie ist aber kein Selbstläufer. Damit keine geschlechterspezifischen Ungleichheiten entstehen, braucht es die Bereitschaft in der Gesellschaft und eine Gleichstellungspolitik, die den digitalen Wandel geschlechtergerecht begleitet.



RECHTLICHE GRUNDLAGEN

„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.“

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen stehen nicht im Widerspruch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine unterschiedliche Behandlung ist dann zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (*„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“*) verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

In Nordrhein-Westfalen regelt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) die Verwirklichung des Grundrechtes auf Chancengleichheit. Es ist Grundlage für die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen.

Die Pflicht aus Artikel 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststelle und dort besonders für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG NRW). Die besondere Verantwortung liegt in den Verwaltungen als öffentliche Arbeitgeber. Alle Vorgesetzten haben die besondere Verpflichtung, diesen Verfassungsauftrag in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Das LGG NRW regelt in den §§ 17 bis 19 die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Demnach wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben (§ 5 Abs. 3 GO NRW).

Nach § 17 LGG NRW unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei:

- allen personellen Maßnahmen, einschl. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- organisatorischen Maßnahmen
- sozialen Maßnahmen
- der Aufstellung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung



- Planungsvorgaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen der Dienststelle

Weiterhin gehören die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann zu ihren Aufgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr und ist dabei frei von fachlichen Weisungen.

GELTUNGSBEREICH, GELTUNGSDAUER UND AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

Der Gleichstellungsplan stellt gem. § 5 Abs. 10 LGG NRW ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalentwicklung einer Dienststelle dar. Durch ihn wird verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Der Gleichstellungsplan geht daher 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 aufzuzeigen, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Nach § 5 LGG ist jede Dienststelle mit mind. 20 Beschäftigten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben. Er verfolgt das Ziel, die Unterrepräsentanz der Frauen zu beseitigen. Der Abbau von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz ist ebenso zu verhindern, wie auch die Bevorzugung von einem Geschlecht. Schließlich soll der Plan, Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und unterstützend wirken. Die Erfüllung dieses Auftrages liegt im Aufgabenbereich von allen Führungskräften.

Dieser Gleichstellungsplan auf Grundlage des LGG NRW hat Gültigkeit für die Stadt Erwitte mit ihren Organisationseinheiten. Der Geltungsbereich des Gleichstellungsplanes betrifft die Bediensteten der Kernverwaltung der Stadt Erwitte und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ohne Honorarkräfte.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes liegt beim Bürgermeister. Führungskräfte sollen dabei unterstützend wirken und bei der Durchsetzung der Maßnahmen helfen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes der Stadt Erwitte gilt für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2028 und tritt *einen* Tag nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Erwitte in Kraft. Die Ausschöpfung der Möglichkeit einer längeren Laufzeit führt zu einer Entlastung sowohl der Dienststelle als auch der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Ziele des Gleichstellungsplans sind gem. § 5 Abs. 7 LGG NRW spätestens zwei Jahren nach Inkrafttreten zu überprüfen und ggf. anzupassen. Wird erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

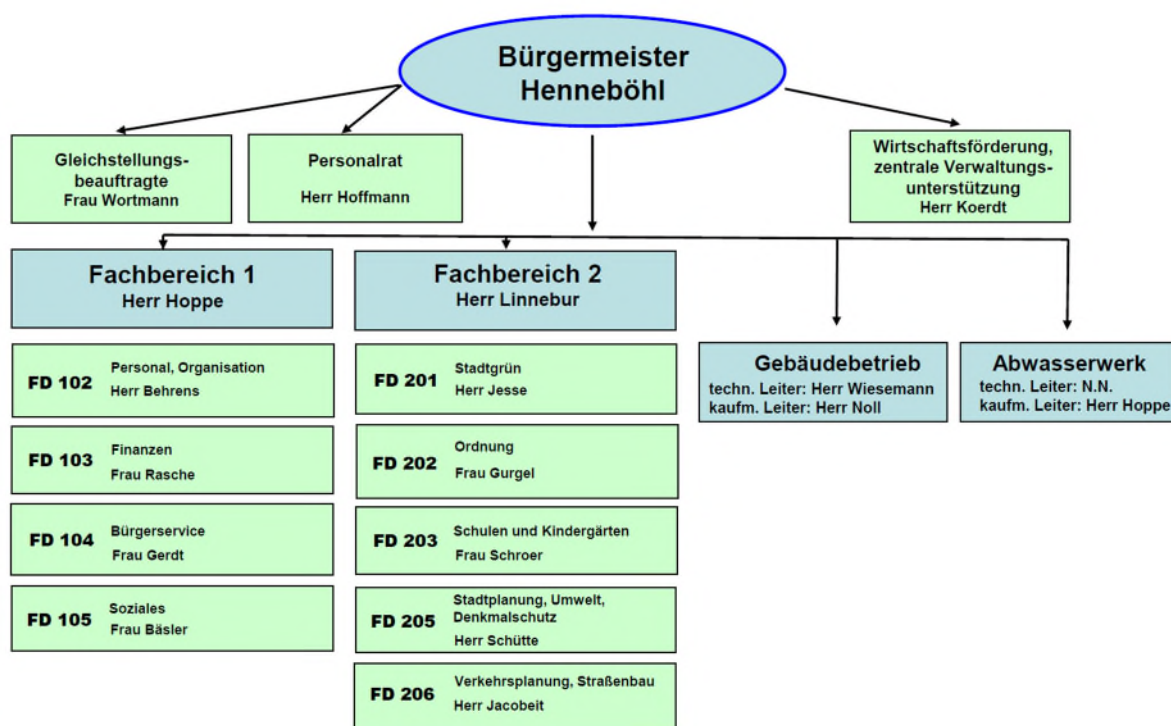


Der Gleichstellungsplan wurde gemeinsam vom Fachdienst Personal, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalratsvorsitzenden erarbeitet.

TEIL 1 BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

1.1 Organigramm der Stadtverwaltung Erwitte

Das folgende Organigramm zeigt den Aufbau der Stadtverwaltung Erwitte. Mit 16.997 Einwohnern (Stand 30.06.2023) zählt Erwitte zu den kleinen kreisangehörigen Städten. Die Verwaltung gliedert sich in Fachbereiche und Fachdienste mit den entsprechenden Leitungen.



Stand: 01.04.2023

Abb. 1: Organigramm der Stadtverwaltung (eigene Darstellung)

Der Bürgermeister als von der Bürgerschaft gewählter Hauptverwaltungsbeamter ist der Leiter der Stadtverwaltung und der gesetzliche Vertreter der Kommune. Die Stabstelle Wirtschaftsförderung ist unmittelbar dem Bürgermeister unterstellt. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat nehmen innerhalb der Verwaltung Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte wahr und sind ein Bindeglied zwischen der Verwaltungsführung und den Bediensteten.

Die Verwaltung gliedert sich in zwei Fachbereiche: Fachbereich 1 und Fachbereich 2. Der Bürgermeister und die zwei Fachbereichsleitungen bilden den Verwaltungsvorstand.



Unterhalb der Fachbereiche ist die Ebene der Fachdienste. Die Fachdienstleitungen zählen zu den Führungskräften bei der Stadt Erwitte. Eine unterschiedliche Anzahl von Beschäftigten gehört jeweils den Fachdiensten an.

Das Abwasserwerk Erwitte und der Gebäudebetrieb Erwitte sind eigenbetriebsähnliche Einrichtungen mit jeweils einer technischen und einer kaufmännischen Leitung. Die Eigenbetriebe sind rechtlich unselbstständig, dennoch sind sie organisatorisch und wirtschaftlich gegenüber der Stadt verselbstständigt. Die Leitungen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gehören zu den Führungskräften bei der Stadt Erwitte.

Außerhalb der Kernverwaltung gibt es Beschäftigte im Jugend- u. Familienzentrum, in der Musikschule, in den Schulsekretariaten und im FD Stadtgrün. Die Leitungen des Familienzentrums, der Musikschule und des Baubetriebshofes haben Führungsfunktionen.

Die Arbeitsplätze in der Verwaltung decken eine große Bandbreite von Aufgaben und zu erbringenden Leistungen ab. Es wird ein daher ein fachlich breit aufgestelltes Personal benötigt. Entsprechend umfangreich muss das notwendige Fachwissen des Einzelnen sein.

Führungskräfte müssen ein sehr breites Spektrum abdecken und übernehmen zusätzlich Aufgaben der Sachbearbeitung.

In einigen Bereichen ist/wird eine Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ) implementiert/angestrebt, um zukunftsfähig aufgestellt zu sein (Archiv, Standesamtsverbund).

Ein Vorteil einer kleinen Stadtverwaltung ist die geringe Anonymität. Da sich fast alle Beschäftigten kennen, kann das positive Auswirkungen auf die interne Kommunikation und die Arbeitsabläufe haben. Es kann schneller und flexibler reagiert und gehandelt werden.



1.2 Personalbestand am 30.06.2023

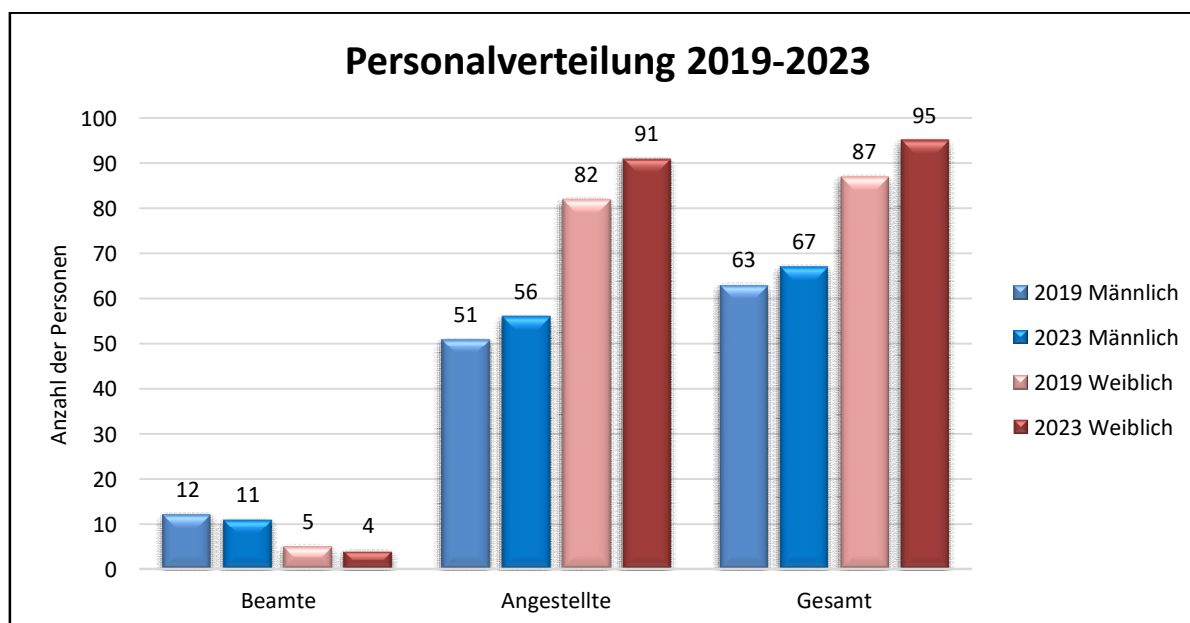
Grundlage für die Erhebung ist die Auswertung der Personaldaten mit Anteil der Männer und Frauen, die zum Stichtag 30.06.2023 bei der Stadt Erwitte tätig sind. Erfasst sind alle Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte, mit einem dauerhaften Dienst- u. Arbeitsverhältnis sowie befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

Unberücksichtigt bleiben Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit u. Praktikantinnen und Praktikanten.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es u.a. aufzuzeigen, in welchen Entgelt- und Besoldungsgruppen Frauen im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Anteil der Frauen in der zu prüfenden Gruppe unter 50 % liegt.

1.2.1 Mitarbeiter/innen insgesamt

Am 30.06.2023 waren insgesamt 162 Personen bei der Stadt Erwitte beschäftigt. 95 (58,64 %) Frauen und 67 (41,35 %) Männer (Stand 01.07.2018 147 Personen insgesamt, davon 94 Frauen 63,94 % u. 53 Männer 36,05 %).

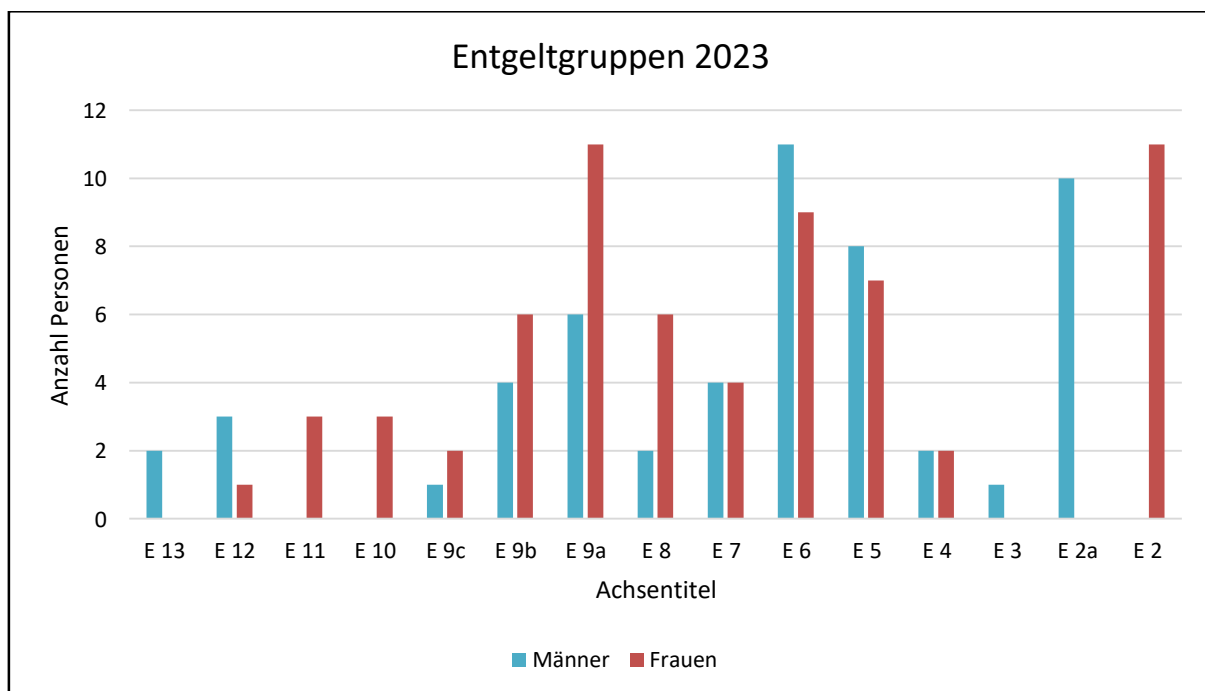
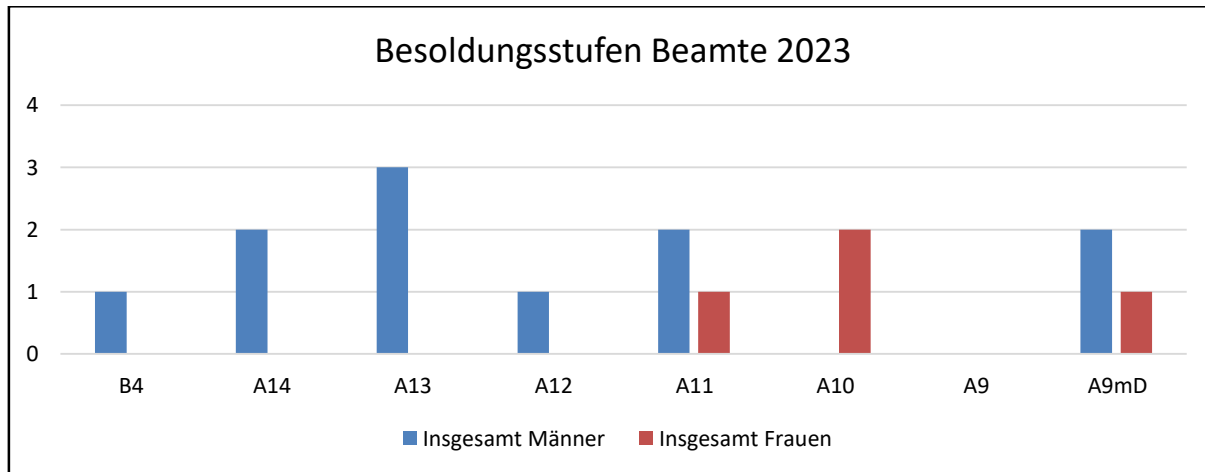


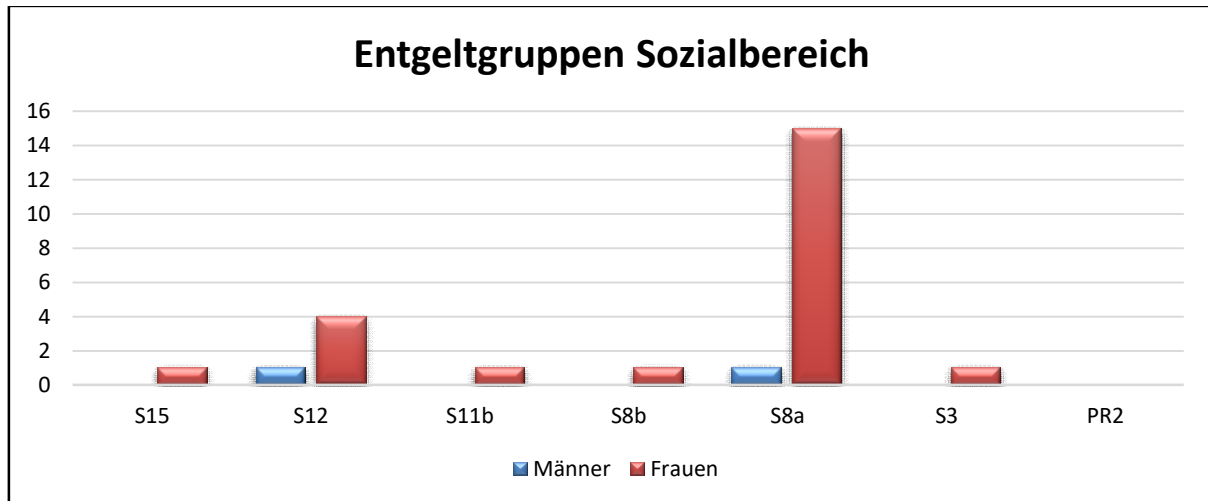
Die Mitarbeiterzahl ist seit dem 01.07.2018 (Erhebung der Personaldaten für den Gleichstellungsplan 2019 – 2023) um 15 Personen (10,2 %) angestiegen. Der Prozentuale Anteil an Frauen hat sich um 9,26 % erhöht, bei den Männern betrug die Erhöhung 6,35 %. Nach wie vor entspricht es aber der allgemeinen Beschäftigungskultur der öffentlichen Verwaltung, dass dort mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.



1.2.2 Verteilung der Mitarbeiter/innen

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

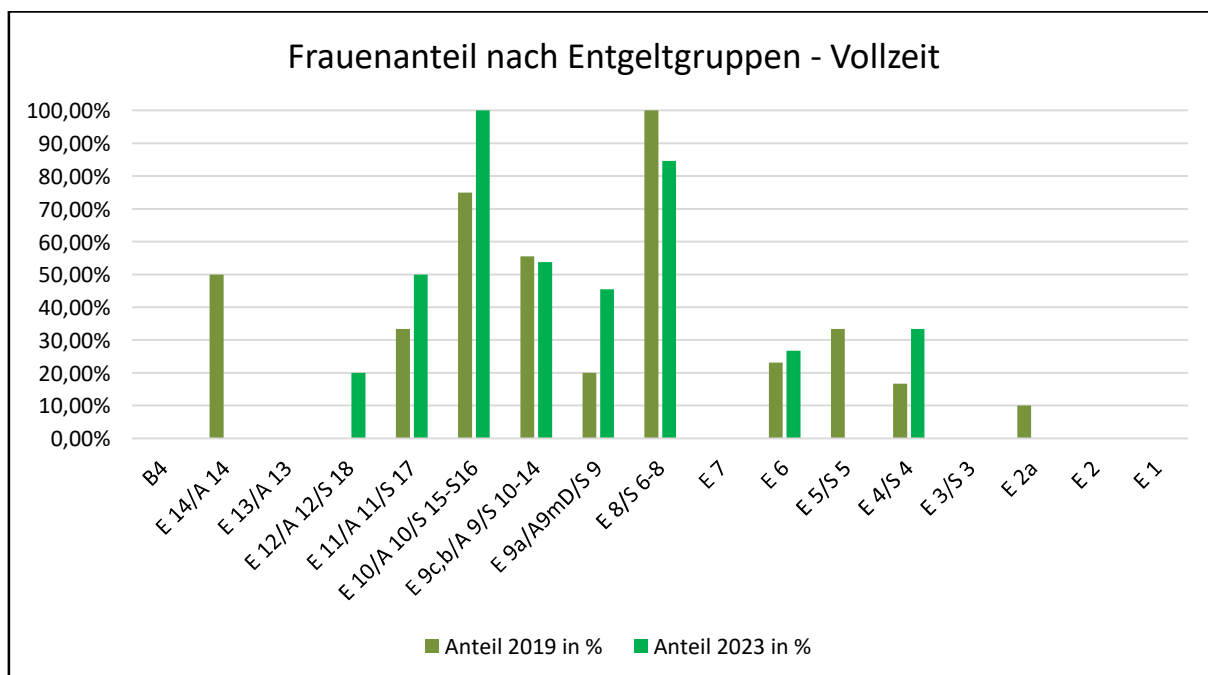


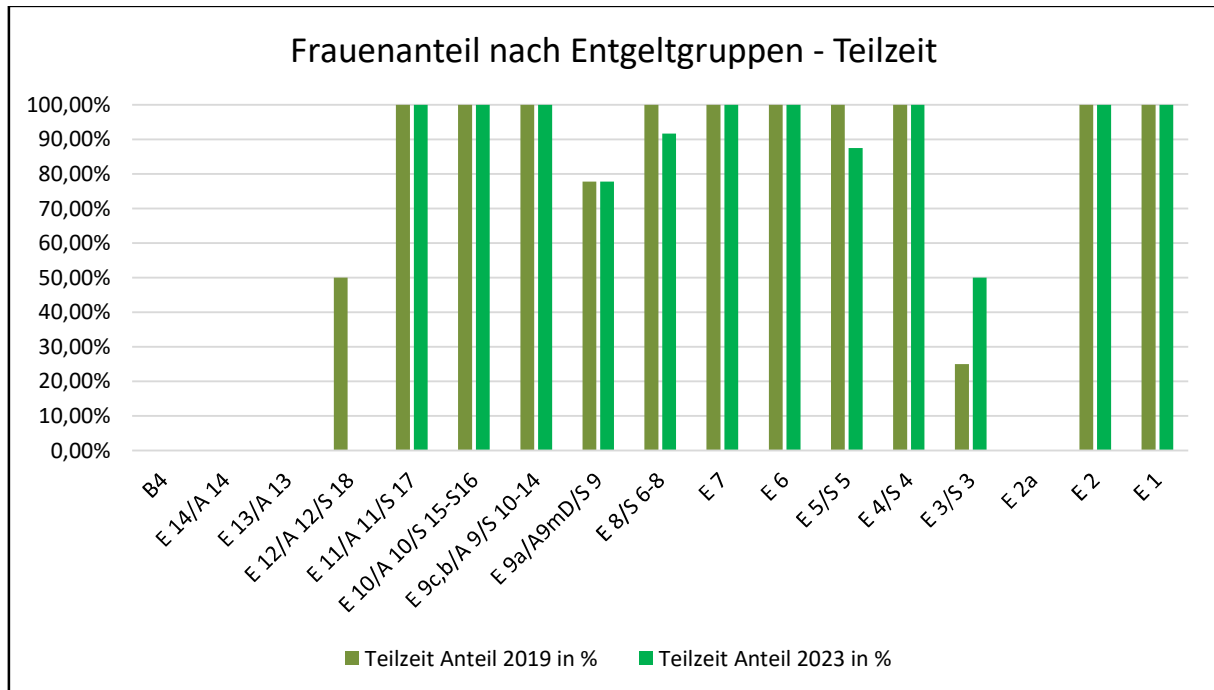


Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt werden.

In der Besoldungs- und Entgeltgruppe ab A12/E12 sind Frauen in der Stadtverwaltung Erwitte weiterhin unterrepräsentiert. Ein deutliches Übergewicht haben die Frauen in den mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen (A9mD/A10/ab E8- 11). In den unteren Gruppen ist das Geschlechterverhältnis etwa ausgeglichen.

Im Sozialbereich (Familien-/Jugendzentrum) wird ebenfalls keine Unterscheidung zwischen Voll- u. Teilzeitstellen gemacht. Da in diesem Bereich überwiegend Frauen beschäftigt sind, ist ein weiterer Vergleich und eine Förderung der Zielsetzung, Frauen in Führungspositionen zu bringen, nicht erforderlich.



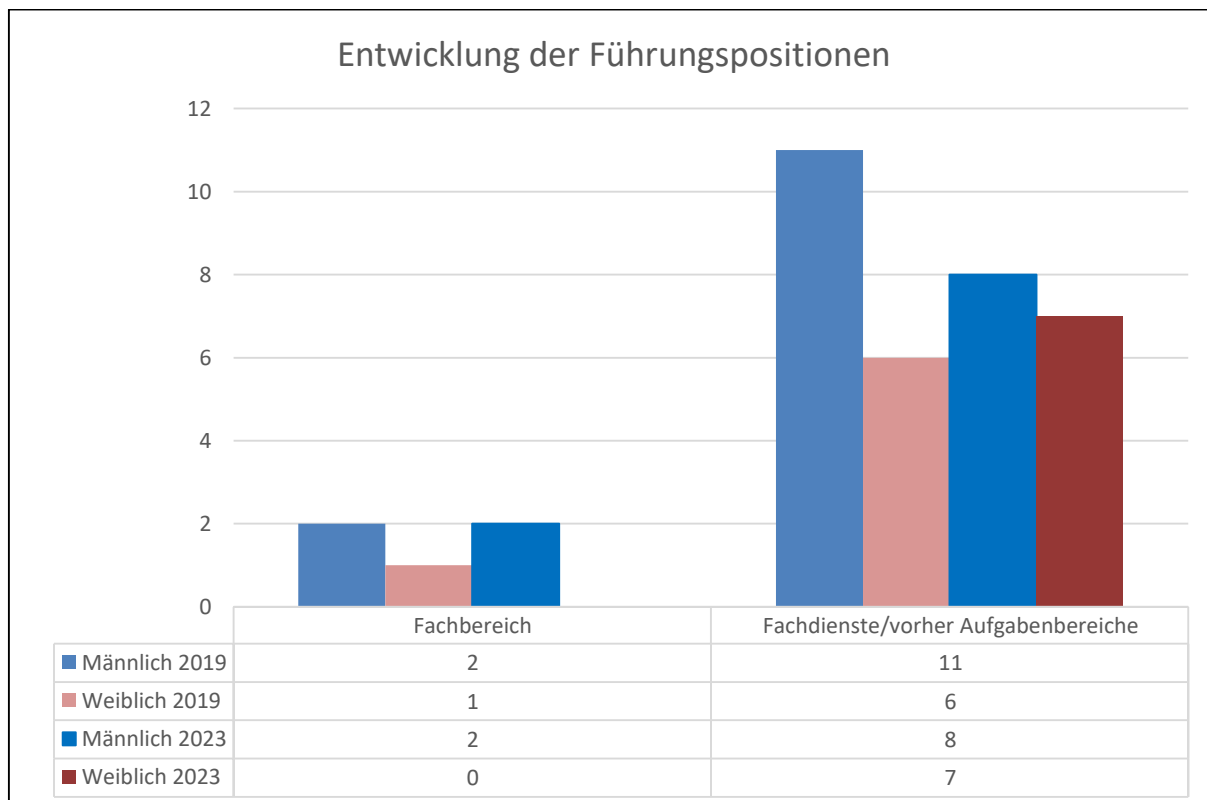


Betrachtet werden auch die Teilzeitkräfte. In Teilzeitarbeit arbeiten diejenigen Bediensteten, die regelmäßig kürzer arbeiten als vergleichbare Vollzeitarbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und mit dem Bruttoverdienst den Höchstbetrag der geringfügigen Beschäftigung übersteigen. Bei der Stadt Erwitte gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle, von 11 Wochenstunden bis hin zur vollzeitnahen Teilzeit. Der Begriff "vollzeitnahe Teilzeitarbeit" umschreibt Wochenarbeitszeiten ab 30 Stunden. Der Teilzeitumfang liegt näher an der klassischen Vollzeitstelle als an der 50-Prozent-Teilzeitstelle. Dieses Modell wird intensiv in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert. Eine vollzeitnahe Teilzeitarbeit ermöglicht auch Führungskräften, anspruchsvolle Tätigkeiten in Teilzeit auszuüben und dennoch Zeit für Familienaufgaben zu haben. Die Bediensteten mit einem Stundenumfang von 35 bis 39 bzw. bei Beamten bis 41 Stunden werden hier als Vollzeitkräfte betrachtet.

Der Vergleich zu den Zahlen von 2019 ergibt keine großen Unterschiede. Veränderungen in diesen Bereichen hängen mit dem Ausscheiden bzw. der Neueinstellung von Kolleginnen zusammen.

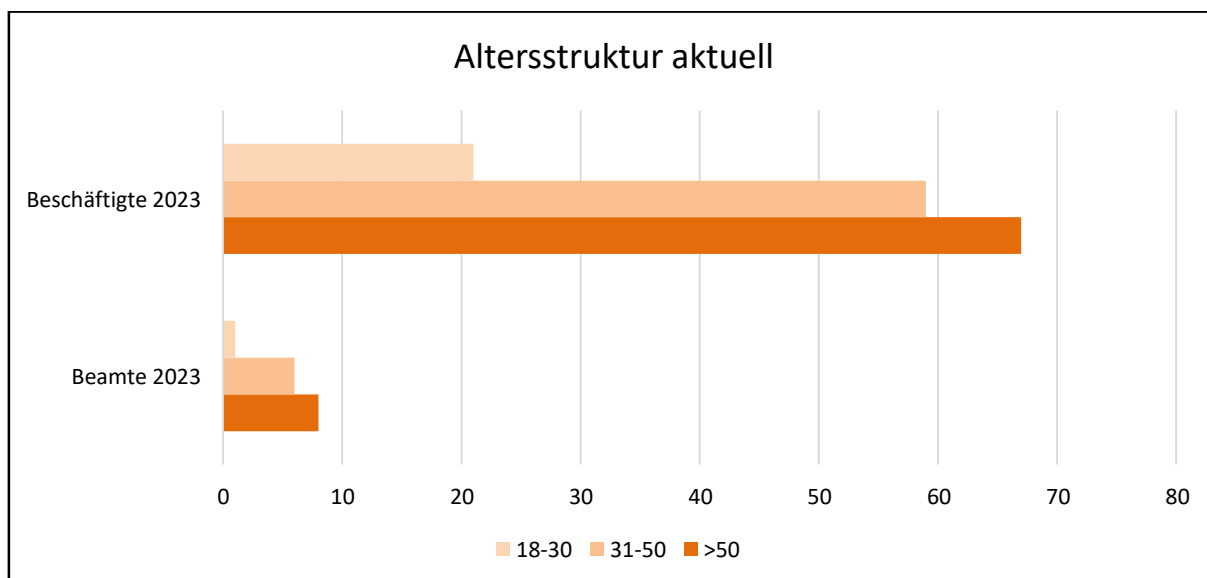


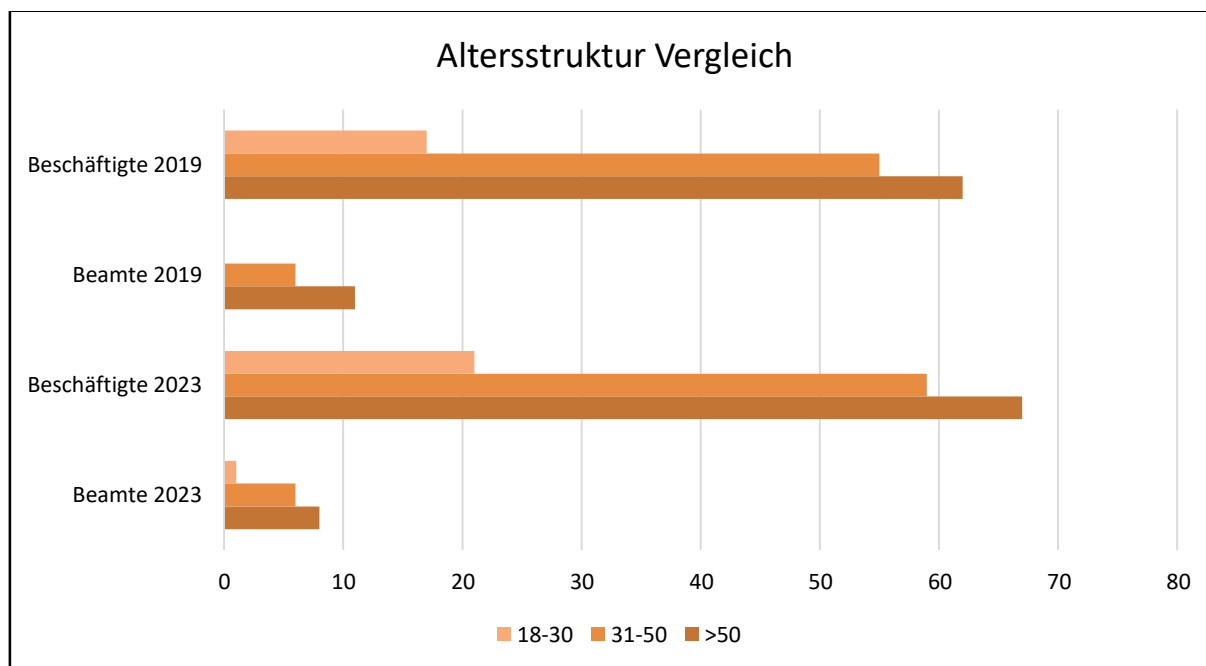
1.2.3 Führungspositionen



Auf Fachbereichsebene gibt es keine weibliche Führungskraft bei der Stadt Erwitte, auf der Ebene der Aufgabenbereichs-/ bzw. jetzt Fachdienstleitungen ist das Verhältnis fast ausgeglichen. Eine Unterscheidung in Voll-/ u. Teilzeitführung wurde nicht vorgenommen. Der überwiegende Anteil der weiblichen Fachdienstleitungen führt in vollzeitnaher Teilzeit

1.3 Altersstruktur





1.4 Fazit

Durch den demographischen Wandel und der allgemeinen Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist auch die Stadt Erwitte davon betroffen, in naher Zukunft diverse Stellen nach zu besetzen. Das Renteneintrittsalter der sogenannten Babyboomer und die allgemeine Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt bringen in den kommenden Jahren viel Bewegung hinsichtlich der Nachbesetzung von Stellen.

Allerdings stellt der Fachkräftemangel die Kommunen bundesweit in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltungen und der kommunalen Unternehmen zukünftig vor große Herausforderungen.

Die Digitalisierung wird den Arbeitsalltag für die Beschäftigten weiterhin verändern, Tätigkeiten und Anforderungsprofile an das Personal müssen neu definiert werden, bestehendes Personal ausreichend und professionell qualifiziert werden. Bereits heute ist es problematisch, IT-Spezialisten, Ingenieurinnen und Ingenieure und weitere Fachkräfte zu finden, die in der Zukunft Prozesse digitalisieren, optimieren und professionalisieren sollen. Zugleich wird damit der Wettbewerb um Personal mit der privaten Wirtschaft noch verstärkt. Allerdings geht es nicht nur um die Rekrutierung und Anwerbung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt, das Augenmerk muss auch auf die bereits bei den Kommunen Beschäftigten gerichtet werden. Langjähriger Wissenstransfer und die dauerhafte Weiterbildung, gerade auf Grund der Digitalisierung, müssen noch stärker in den Fokus genommen werden.

Hier bietet sich die Chance, in Abteilungen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen entsprechende Ziele des gesetzlichen Auftrages zu erreichen, indem auf bislang männerdominierten Stellen Frauen besonders berücksichtigt, eingestellt, versetzt bzw. qualifiziert werden.

Ziel muss es auch sein, die positive Wahrnehmung der Tätigkeit der Kommunen weiter zu stärken und auch die positiven Aspekte einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst noch deutlicher



herauszustellen. Hinzukommen muss eine Diskussion über verbesserte Rahmenbedingungen, die dazu beitragen können, auf die spezifische Situation im öffentlichen Dienst mit seinen unterschiedlichen Sparten einzugehen.



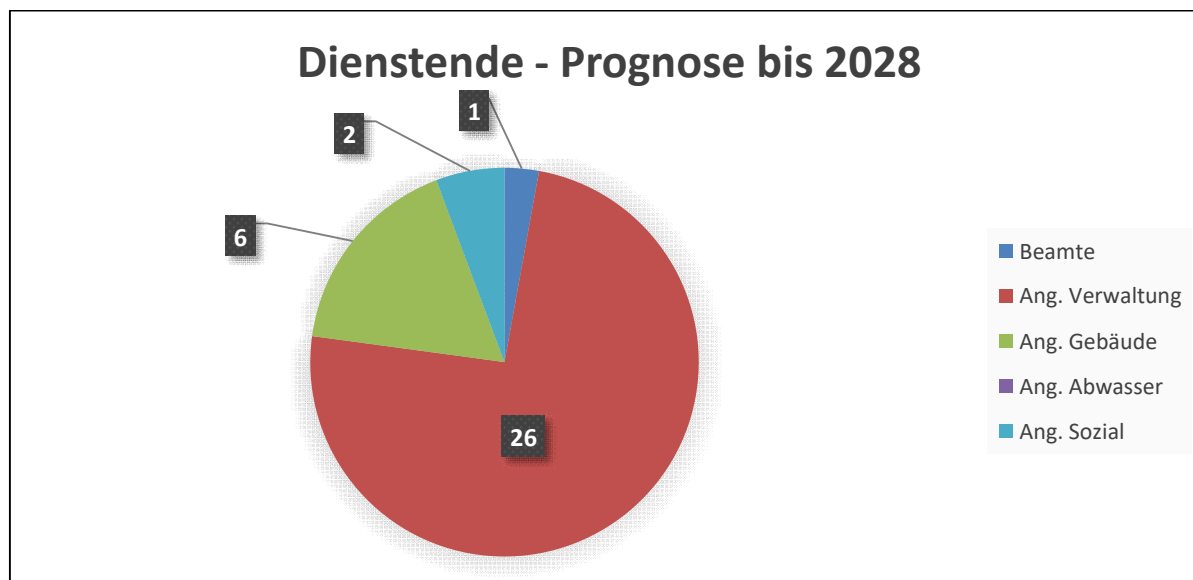
TEIL 2 PROGNOSEN

2.1 Prognosen der freiwerdenden Stellen von 2014 bis 2028

Nach dem LGG NRW soll eine Prognose der neu zu besetzenden Stellen für den Zeitraum der Geltungsdauer erstellt werden. Zu berücksichtigen sind auch Beförderungen, Höhergruppierungen und Fluktuationen. Für eine realistische Zielformulierung werden jedoch nur Prognosen der freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden – entweder wegen Erreichens der Altersgrenze, Versetzung in den Ruhestand oder Ende der Freizeitphase der Altersteilzeit – berücksichtigt. Andere Faktoren wie Versetzungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen, Krankheit, Stellenabbau, Kündigung von Beschäftigungsverhältnissen können in der Prognose nicht berücksichtigt werden. Auch kann es durch Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder aufgrund neuer Stellenbemessungen zu Stellenneuschaffungen kommen. Ähnliche Gründe können aber auch zu Stelleneinsparungen führen.

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.

In der Zeit vom 01.01.2024 – 31.12.2028 (Zeitraum dieses Gleichstellungsplans) scheiden u.a. altersbedingt nach derzeitigem Kenntnisstand 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Diensten der Stadt Erwitte aus.



Bis zum Jahr 2028 „wachsen“ insgesamt 35 Bedienstete ins Renteneintrittsalter. Darunter befindet sich 1 Beamter, 26 Beschäftigte der Allgemeinen Verwaltung, 6 Beschäftigte des Gebäudebetriebs und 2 Beschäftigte aus dem Sozialbereich. Eine qualitativ gute Nachbesetzung der Stellen hat höchste Priorität.



Insgesamt ist bis zum 31.12.2028 mit 4 Abgängen von Führungskräften zu rechnen. Da Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Erwitte unterrepräsentiert sind, sollte unter der Beachtung der „Bestenauslese“ (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ die Stelle nach Möglichkeit mit Frauen besetzt werden. Ob tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen, die über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber den Mitbewerbern verfügen, muss im jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren ermittelt werden.

2.2 Fluktuation

Tendenziell wird auch die Zahl von Dienstherrnwechsel nicht sinken.

Der Wettbewerb um Fachkräfte und Nachwuchskräfte zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst wird sich noch deutlich weiter verschärfen.

Bei der Anzahl von 162 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 30.06.2023 ist von einer künftigen Fluktuationsrate von 4 % auszugehen. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind auf diesen freiwerdenden Stellen und deren Nachbesetzung besonders Frauen zu berücksichtigen (Bestenauslese nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ gem. Art. 33 Abs. 2 des GG).

Ob tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen, die über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber den Mitbewerbern verfügen, muss im jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren ermittelt werden.



Teil 3 Ziele und Maßnahmen

3.1 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen

3.1.1 Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2019 - 2023

3.1.2 Abbau von Unterrepräsentanzen

Beim Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in allen Positionen insbesondere in Führungspositionen und in höheren Beförderungssämtern besteht weiterhin Handlungsbedarf (s. Grafik „Führungspositionen“).

3.1.3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung u.a. durch Sensibilisierung der Führungskräfte, Arbeitszeitmodelle von Männern und Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden beachtet und angeboten

3.1.4 Stellenausschreibung

Der Ausschreibungstext wurde angepasst:

Die Stadtverwaltung Erwitte fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Sie strebt an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßt deshalb Bewerbungen von Personen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

3.1.5 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin nimmt an Stellenbesetzungsverfahren teil. Bei Stellenbesetzungsverfahren werden das LGG und das AGG beachtet. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gleiche gilt für Menschen mit Behinderung.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in vollzeitnaher Teilzeit besetzt.

3.1.6 Ausbildung

Plätze für die Berufsausbildung werden bedarfsorientiert ausgeschrieben. Die Vergabe der Ausbildungsstellen erfolgt nach den Vorgaben des LGG.

3.1.7 Fort-/Weiterbildung, Qualifikation

Die Teilnahme an Fortbildungs- u. Weiterqualifikationen ist Frauen und Männern gleichermaßen möglich.

Als Fortbildungsmaßnahmen werden u.a. die Verwaltungslehrgänge 1 und 2 angeboten. Der Verwaltungslehrgang 1 richtet sich an alle Beschäftigten, die über keine Verwaltungsausbildung verfügen. Durch den Lehrgang werden Teilnehmende befähigt, Sachbearbeitung insbesondere klassischer Aufgaben des öffentlichen Dienstes zu übernehmen. Seit 2019 bis 2023 (Stand 30.06.2023) absolvieren bzw. absolvierten 6 Beschäftigte der Stadt Erwitte diesen Lehrgang.

Der Verwaltungslehrgang 2 ist eine vertiefende Weiterbildung für Beschäftigte, die eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte oder den Verwaltungslehrgang 1 erfolgreich absolviert haben. Durch den Lehrgang werden Teilnehmende befähigt, qualifizierte Sachbearbeitungs- und Führungsaufgaben zu übernehmen. Seit 2019 bis 2023 (Stand 30.06.2023) absolvieren bzw. absolvierten 3 Beschäftigte der Stadt Erwitte diesen Lehrgang.



3.1.8 Frauen in Führungspositionen

Geeignete Maßnahmen, um speziell Frauen auf Führungspositionen vorzubereiten sind nicht implementiert. Diese werden aber bei Bedarf unterstützt. Bei Stellenbesetzungsverfahren werden das LGG und AGG beachtet.

3.1.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer/privater Belange wird durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote und alternierender Telearbeit (dies u.a. forciert durch die Corona Pandemie), erreicht. Die Dienstanweisung „Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten bei der Stadt Erwitte“ ist seit 2021 in Kraft.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

3.1.10 Gesundheit am Arbeitsplatz

Das seit 2015 bestehende betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll bei längerer oder wiederholter Erkrankung von Mitarbeitenden durch Gesprächsangebote erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und die Anstellung des/der betroffenen Beschäftigten im Einzelfall erhalten. Das Ziel des Gesundheitsmanagements, die individuelle Arbeitstätigkeit gesünder zu gestalten, wird beachtet.

3.1.11 Fairer Umgang / Verhalten am Arbeitsplatz

Das AGG wird beachtet um ein belastungsfreies Arbeitsklima zu fördern.

Nachdem die Ziele des 1. Gleichstellungsplanes analysiert und der Ist-Zustand zum Stichtag 01.07.2023 aufgenommen wurde, sollen auf dieser Grundlage neue Zielvorgaben und Maßnahmen für den nächsten Berichtszeitraum vereinbart werden.

3.2 Ziele für 2024 – 2028

Nach § 6 Abs. 3 LGG NRW sind für die Dauer der Gültigkeit des Gleichstellungsplans konkrete Zielvorgaben zu benennen, um den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die v. g. Zielvorgaben erreicht werden sollen. Sie sind dabei so zu gestalten, dass deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden können.

Weiterhin sind gem. § 6 Abs. 1 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Gleichstellungsplan aufzuzeigen.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Prognose (siehe Teil 2) sind im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen Zielvorgaben für folgende Stellen zu formulieren:

Allgemeine Verwaltung / Technischer Bereich

Eine Unterrepräsentanz von Frauen befindet sich in diesem Bereich ausschließlich in der obersten Führungsebene, die (Stand 30.06.2023) bis 31.12.2028 nicht neu zu besetzen sind.

Auf der Fachdienstleitungsebene werden bis Ende 2028 4 Stellen vakant. Ziel ist es, mindestens zwei dieser Stellen mit Frauen zu besetzen um eine Unterrepräsentanz zu verhindern.

Sozial- u. Erziehungsbereich

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in diesem Bereich nicht.



3.3 Handlungsfelder für 2024 - 2028

Um den Herausforderungen des Fachkräftemangels, hohen Krankenständen und einer immer älter werdenden Belegschaft entgegenzuwirken, sind Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie das Betriebliche Gesundheitsmanagement eine wichtige Säule zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

3.3.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst alle Maßnahmen, die die individuelle Gesundheit der Beschäftigten ebenso fördert, erhält und stärkt wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse. Die Philosophie des betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht darin, sowohl auf die Eigenverantwortung der*s Einzelnen zu setzen, als auch die Führungskräfte und Arbeitgeberin in die Pflicht zu nehmen.

Maßnahmen im Einzelnen die bereits implementiert sind bzw. zukünftig angeboten werden könnten:

Betriebliches Eingliederungsmanagement
Betriebssportgemeinschaft
Fahrradaktion (Teilnahme an der AOK Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“)
Förderung eines Job-Rades
Check-Ups der Mitarbeitenden
Aktive Mittagspause / Angebote während der Mittagspause im Rathaus
Mineralwasserbereitstellung für die Mitarbeitenden

Das betriebliche Gesundheitsmanagement steigert die Attraktivität der Stadt Erwitte als Arbeitgeberin. Deshalb sollte der Fokus generell auf dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten liegen.

3.3.2 Geschlechtergerechte Verwaltungsstruktur

In höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Führungsfunktionen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Das bedeutet: weniger Mitgestaltung und Entscheidungskraft, geringeres Einkommen und damit auch eine schlechtere Absicherung im Alter. Wichtiges Ziel ist daher ein Gesamtkonzept zur Frauen- und Familienförderung.

Die vielfältigen Möglichkeiten zur familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung machen den öffentlichen Dienst für junge Eltern besonders attraktiv. Arbeitsformen wie Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing müssen dabei karriere-kompatibel sein. Familienbedingte Unterbrechungszeiten dürfen sich bei personellen Entscheidungen nicht zum Nachteil der Mitarbeitenden auswirken. Die Vorschriften des § 14 LGG NRW finden Anwendung.

Im Rahmen der Flexibilität sowie der Vereinbarkeit Familie und Beruf ist die Telearbeit ebenfalls stark in den Vordergrund gerückt.

3.3.3 Telearbeit/Mobiles Arbeiten

Einzelheiten regelt die „Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit“ der Stadt Erwitte. Danach können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Telearbeit beantragen, wenn die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen vorliegen. Alternierende Telearbeit bedeutet, dass die Telearbeitenden ihre Arbeitsleistung teilweise in dem durch diese Dienstvereinbarung und der abzuschließenden Einzelvereinbarung geregelten Umfang in ihrer Privatwohnung (im Folgenden als Telearbeitsplatz bezeichnet) und teilweise in den Räumlichkeiten der Dienststelle erbringen.



Von der Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit machen zum Stichtag 30.06.2023 7 Beschäftigte Gebrauch (jeweils 1 Tag in der Woche), davon 5 Frauen und 2 Männer. Mit ihnen wurden entsprechende Individualvereinbarungen geschlossen.

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt ändern sich die Zeiten und es wird in Zukunft mit einer gestiegenen Nachfrage nach Telearbeitsplätzen zu rechnen sein. Organisatorische und technische Anpassungen werden zu diesem Zweck erforderlich

Die Entscheidung über Anträge auf Alternierende Telearbeit trifft eine Kommission, die sich aus einem Vertreter des Personalbereichs, einem Vertreter des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich so dafür einsetzen, dass die Förderung jeder individuellen Lebenssituation bestmöglich gelingt.

3.3.4 Aus-/Fort- und Weiterbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel, die demographische Entwicklung und dem Wandel der digitalen Welt kommen vielfältige Herausforderungen auf den öffentlichen Dienst zu. Die Gewinnung junger Nachwuchskräfte wird die Stadt Erwitte in den kommenden Jahren beschäftigen.

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel sollen in allen Bereichen der Verwaltung eigene Nachwuchskräfte bedarfsorientiert ausgebildet werden. Das Problem einer kleineren Verwaltung hierbei ist, dass ausgebildete Kräfte in größere Verwaltungen mit besseren Aufstiegsmöglichkeiten wechseln.

Die für den Dienstbetrieb erforderlichen fachspezifischen Seminaren und Fortbildungen werden in den Fachbereichen intern abgestimmt und können entsprechend besucht werden. Hinsichtlich des Fortbildungsbudgets hat die Fachabteilung Personal eine Kontrollfunktion.

Für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger besteht die Möglichkeit sich durch den Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II weiter zu qualifizieren um damit höherwertigen Stellen zu erlangen.

3.3.5 Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg

Den Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, es sei denn, dienstliche Gründe stehen dem entgegen.

Beurlaubte oder in Elternzeit befindliche Kolleginnen und Kollegen erhalten auf Wunsch einen Zugriff auf das Intranet. So soll sichergestellt werden, dass sie über Neuigkeiten der Stadtverwaltung informiert werden.

Spätestens 3 Monate vor Ablauf der Beurlaubung bzw. Elternzeit nimmt der Fachdienst Personal Kontakt zu den Rückkehrerinnen und Rückkehrern auf und informiert über den beabsichtigten weiteren Einsatz innerhalb der Verwaltung.

3.3.6 Erfolgreiche Führungskräfte – Verbesserung der Führungskompetenz

Beschäftigte sollen, sobald sie Führungsaufgaben übernehmen, Fortbildungen zu Führungsstilen besuchen. Nachweislich braucht es Führungskräfte, die geschlechterneutral führen und eine Qualifikation zur Motivations- u. Teamführung besitzen.

§ 1 Abs. 3 aus der Handreichung des LGG vom MHKBG NRW (Stand 03.12.2018):



„Neben der obersten Leitung sind damit auch Führungskräfte in leitender Funktion auf niedrigeren Hierarchieebenen angesprochen. Werden sie dienstlich beurteilt, ist die Erfüllung dieser Aufgabe für diesen Personenkreis auch beurteilungsrelevant.“

3.3.7 Teilzeitbeschäftigung – Führen in Teilzeit

Die Beschäftigten haben auf eigenen Wunsch die Möglichkeit der Reduzierung ihrer Arbeitszeiten innerhalb der gesetzlichen und tariflichen Regelungen, sofern dem keine rechtlichen oder zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. So können alle Beschäftigten das für sie beste Arbeitszeitmodell unter der Bedingung, dass dies grundsätzlich möglich und auf der jeweiligen Stelle geeignet ist, wählen. Viele unterschiedliche Teilzeitmodelle bis hin zur regulären Vollzeitbeschäftigung werden bei der Stadt Erwitte beansprucht.

Die Ablehnung eines Antrages auf Arbeitszeitreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Bei der endgültigen Entscheidung ist deren Stellungnahme zu berücksichtigen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält bei Antragstellung von der Fachabteilung Personal ein Merkblatt, in dem allgemein darauf hingewiesen wird, dass sich die Arbeitszeitreduzierung auf sonstige Rechte und Ansprüche, wie Arbeitslosengeld, Rente usw. auswirkt.

Die Teilzeitbeschäftigung ist ein gutes Instrument, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser vereinbaren zu können. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männer zu fördern, sollen sowohl männliche Mitarbeiter die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen als auch weibliche Mitarbeiterinnen in Teilzeit in Führungspositionen gelangen können, sofern die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen.

Die Stadt Erwitte steht dem Thema „Führen in Teilzeit“ positiv gegenüber. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 13 LGG.

3.3.8 Stellenbesetzungsverfahren

In Stellenausschreibungen wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die Stadtverwaltung Erwitte aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden fördert. Sie strebt an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßt deshalb Bewerbungen von Personen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

In Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Zusatz aufzunehmen: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Die Besetzung erfolgt unter Beachtung des LGG NRW und des Gleichstellungsplans der Stadt Erwitte“.

Im Stellenbesetzungsverfahren werden die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat in allen Schritten beteiligt.

Der Ablauf von Vorstellungsgesprächen werden von der Fachabteilung Personal in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachdiensten aufgestellt und mit dem Vorsitzenden des Personalrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten oder deren Vertretungen vorab abgestimmt.

Grundsätzlich wird ein Rahmen geschaffen, der ein faires und chancengleiches Verfahren für jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber ermöglicht.

Ist die Gleichstellungsbeauftragte verhindert, nimmt ihre Stellvertreterin an den Gesprächen teil.



3.3.9 Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung

Die Stadt Erwitte verpflichtet sich dazu alle Beschäftigten vor Mobbing und/oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Entsprechend des AGG wird Hinweisen auf Belästigung nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen und darauf hingewirkt, dass eine sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz unterbleibt. Denn ein respektvoller Umgang bildet die Grundlage für ein konstruktives Miteinander und ein gutes Betriebsklima.

Hinweise auf Mobbing, insbesondere gegen Frauen, sind u.a.:

Übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit, Diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise und Ähnliches von Beschäftigten, ein diskriminierender Führungsstil.

Als sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz gelten z.B.:

Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe sowie anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze und diskriminierende Äußerungen über das äußere Erscheinungsbild, das Zeigen und Anbringen pornografischer oder frauenfeindlicher Darstellungen, Kopieren, Anwenden, Nutzen und Versenden pornografischer und / oder sexistischer Dateien auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Die von sexueller Belästigung und Mobbing Betroffenen, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder von Mobbing bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die/den nächsthöhere/n Vorgesetzte/n oder die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat zu wenden. Weitere Ansprechpartner/innen für Betroffene sind die Leitungsverantwortlichen des Fachbereichs Personal. Die Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

Der Gleichstellungsplan wurde im Hauptausschuss am 02.11.2023 vorgestellt und vorbereitet sowie vom Rat der Stadt Erwitte am 07.11.2023 beschlossen und tritt am 08.11.2023 in Kraft. Er gilt bis zu seiner Fortschreibung.

Erwitte, 08.11.2023

gez. Henneböhl

Hendrik Henneböhl
Bürgermeister

gez. Wortmann

Birgit Wortmann
Gleichstellungsbeauftragte

gez. Hoffmann

Christian Hoffmann
Vorsitzender Personalrat