

Gleichstellungsplan Stadt Erwitte 2019-2023



Inhaltsverzeichnis

VORBEMERKUNGEN	3
RECHTLICHE GRUNDLAGEN	4
RECHTLICHE STELLUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	5
GELTUNGSBEREICH, GELTUNGSDAUER UND AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANES	5
TEIL 1 BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE	7
1.1 Organigramm der Stadtverwaltung Erwitte	7
1.2 Personalbestand am 01.07.2018	9
1.3 Altersstruktur	19
TEIL 2 PROGNOSEN	20
2.1 Prognosen der freiwerdenden Stellen von 2019 bis 2023	20
TEIL 3 ZIELE UND MASSNAHMEN	21
3.1 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen	21
3.2 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	23
3.2.1 Personalauswahl	23
3.2.2 Stellenausschreibung	24
3.2.3 Stellenbesetzungsverfahren	24
3.2.4 Ausbildung	25
3.2.5 Fortbildungen	25
3.2.6 Frauen in Führungspositionen	26
3.2.7 Gremienbesetzung	26
3.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	27
3.3.1 Arbeitszeitmodelle	27
3.3.2 Teilzeit	28
3.3.3. Telearbeit	28
3.4 Gesundheit am Arbeitsplatz	28
3.5 Fairer Umgang	29
3.5.1 Sprache	29
3.5.2 Verhalten am Arbeitsplatz	30
TEIL 4 CONTROLLING	30



VORBEMERKUNGEN

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) wurde im Jahr 2016 novelliert. Mit der neuen Fassung des LGG wird aus dem ehemaligen Frauenförderplan der Gleichstellungsplan. Bei der Stadt Erwitte hat es bisher noch keinen vom Rat beschlossenen Frauenförder- oder Gleichstellungsplan gegeben. Die Novellierung des Gesetzes soll zum Anlass genommen werden, der gesetzlichen Verpflichtung zur Aufstellung des Planes für mehr Chancengleichheit in der Stadtverwaltung nachzukommen. Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in die Lebenswirklichkeit umzusetzen. Dabei sind Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu ergreifen. Die Stadtverwaltung profitiert insgesamt von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie schafft. Es geht bei allen Maßnahmen vor allem um Fairness, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz; um ein gerechtes Miteinander im Beruf.

Aktuell sind es meistens die Frauen, die für Familienaufgaben, etwa wenn sie Teilzeit arbeiten, Einbußen beim Einkommen und später bei der Altersversorgung in Kauf nehmen müssen. Das wird sich zukünftig hoffentlich stärker verändern, da Frauen sich immer besser qualifizieren und Väter sich mehr um ihre Kinder kümmern möchten. Das Thema Pflege von Angehörigen wird zunehmend auf alle Beschäftigten zukommen. In einer modernen, familienfreundlichen Verwaltung werden gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Engagement und Berufstätigkeit vorausgesetzt. Wenn Frauen zunehmend voll berufstätig sind, werden auch Männer in die Situation kommen, Angehörige zu pflegen.

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.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, Veränderungen in den Strukturen und in den Köpfen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Führungskräften herbei zu führen. Es hat oberste Priorität, dass die Beschäftigten – weibliche ebenso wie männliche – gern in der Stadtverwaltung tätig sind, dass sie motiviert und engagiert für das Wohl der Bürgerschaft arbeiten. Chancengleichheit und Gerechtigkeit spielen dabei eine wichtige Rolle.

Alle Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass im Rahmen der Haushaltsmittel ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.



Die Arbeitsgruppe, die den Gleichstellungsplan für die Stadt Erwitte erarbeitet hat, setzt sich zusammen aus Kollegen des Aufgabenbereichs „Personal, Organisation“, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Erwitte sowie Mitgliedern des Personalrates.

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.“ Mit Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) wird die Pflicht zur Umsetzung der Gleichberechtigung als gesellschaftliche Aufgabe mit Verfassungsrang deutlich. Die besondere Verantwortung liegt in den Verwaltungen als öffentliche Arbeitgeber. Alle Vorgesetzten haben die besondere Verpflichtung, diesen Verfassungsauftrag in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

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

Der Gleichstellungsplan wird als das wichtigste Instrument zur Umsetzung des Verfassungsauftrages gesehen. Durch den Plan sollen vorhandene Strukturen und Benachteiligungsmechanismen erkannt und Veränderungsprozesse angestoßen werden. 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).

Die Pflicht aus Artikel 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststellen und dort besondere für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG). Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und damit der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

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 nämlich 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.



Die Rechte und Pflichten des Personalrates nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein Westfalen (LPVG NRW) und andere gesetzliche Bestimmungen, z.B. für Menschen mit Behinderung, bleiben unberührt.

RECHTLICHE STELLUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden. Das LGG regelt in den §§ 17 bis 19 die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Sie berät die Dienststelle und unterstützt bei der Ausführung von Art. 3 GG sowie bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können (§ 17 Abs. 1 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§ 16 Abs. 1 LGG) entscheidet sie in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt. Sie wirkt bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit. Bei Planungsvorhaben in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse ist sie stets zu informieren. Sie ist mit den zur Erfüllung notwendigen sachlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen (§ 16 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG).

Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, stehen ihr nach § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19a LGG ein Klagerecht zu. Weiterhin kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für Bedienstete durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Bediensteten einberufen (§ 18 Abs. 5 LGG).

GELTUNGSBEREICH, GELTUNGSDAUER UND AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

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 Gleich-



stellungsplanes liegt beim Bürgermeister. Führungskräfte sollen dabei unterstützend wirken und bei der Durchsetzung der Maßnahmen helfen.

Nach § 5 LGG ist der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Er gilt für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023 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.

Es 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. Wie im LGG festgehalten, sind die Kommunen verpflichtet, die Vorschriften auszuführen und alle drei bis fünf Jahre einen Gleichstellungsplan (früher Frauenförderungsplan) zu erstellen bzw. fortzuschreiben.

Der Gleichstellungsplan ist wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG).

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG). Grundlagen sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Abs. 2 LGG). Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. (§ 6 Abs. 3 LGG).



TEIL 1 BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

1.1 Organigramm der Stadtverwaltung Erwitte

Das folgende Organigramm zeigt den Aufbau der Stadtverwaltung Erwitte. Mit 16.680 Einwohnern (Stand 01.01.2018) zählt Erwitte zu den kleinen kreisangehörigen Städten. Die Verwaltung gliedert sich in Fachbereiche und Aufgabenbereiche mit den entsprechenden Leitungen.

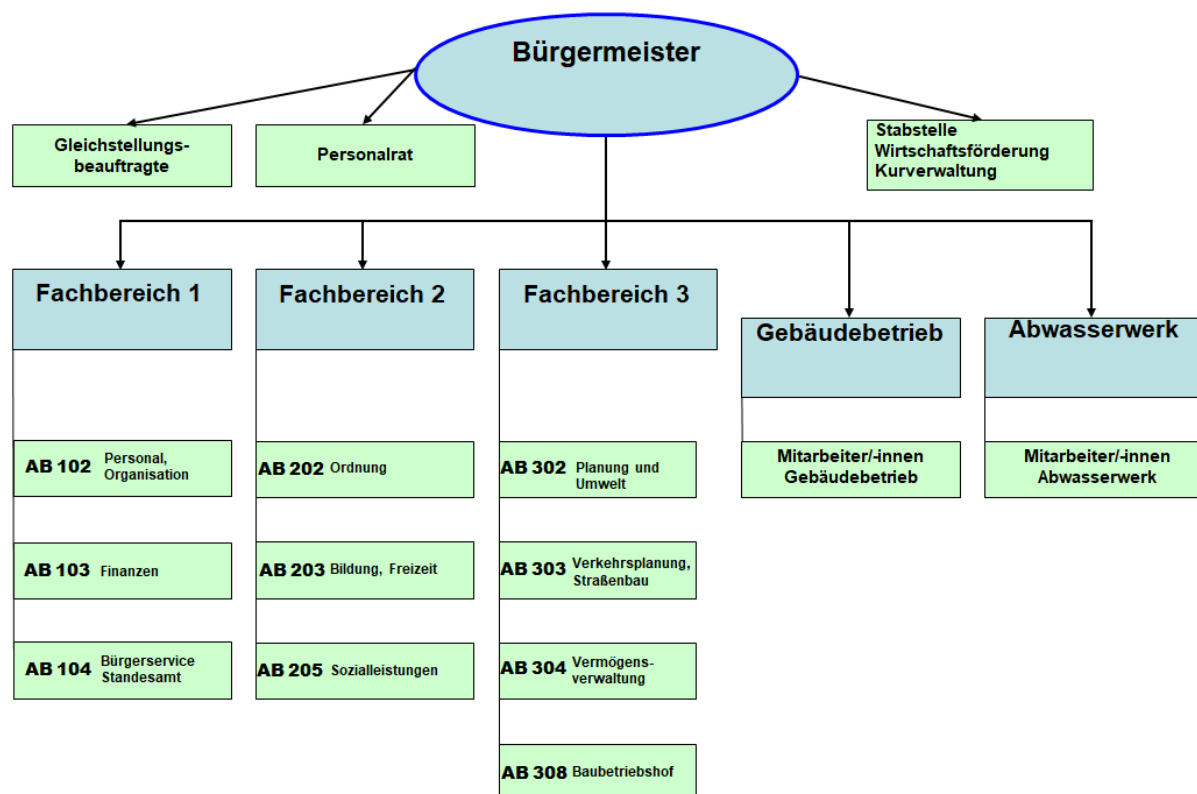


Abb. 1: Organigramm der Stadtverwaltung (eigene Darstellung)

Der Bürgermeister als von der Bürgerschaft gewählter Hauptverwaltungsbeamter ist der Leiter der Stadtverwaltung und der gesetzliche Vertreter der Kommune. Die Stabstelle Wirtschaftsförderung und Kurverwaltung 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 drei Fachbereiche: Fachbereich 1 „Management“, Fachbereich 2 „Dienstleistungen“ und Fachbereich 3 „Stadtentwicklung“. Die drei Fachbereichsleitungen und der Bürgermeister bilden den Verwaltungsvorstand. Unterhalb der Fachbereiche ist die Ebene der Aufgabenbereiche. Insgesamt gibt es neun Aufgabenbereiche, die jeweils eine Leitung haben. Die Aufgabenbereichsleitungen zählen zu den Führungskräften bei der



Stadt Erwitte. Eine unterschiedliche Anzahl von Beschäftigten gehört jeweils den Aufgabenbereichen 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 Jugendzentrum, in der Kindertagesstätte, in der Musikschule, in den Schulsekretariaten und im Baubetriebshof. Die Leitungen der Kindertagesstätte, der Musikschule und des Baubetriebshofes haben Führungsfunktionen.

Die Arbeitsplätze in der Verwaltung decken eine große Bandbreite von Aufgaben und zu erbringenden Leistungen ab. Entsprechend umfangreich muss das notwendige Fachwissen des einzelnen sein. Spezialisierte Fachkräfte können kaum ausgelastet werden, es wird eher fachlich breit aufgestelltes Personal benötigt. Führungskräfte müssen ein sehr breites Spektrum abdecken und übernehmen auch Aufgaben der Sachbearbeitung.

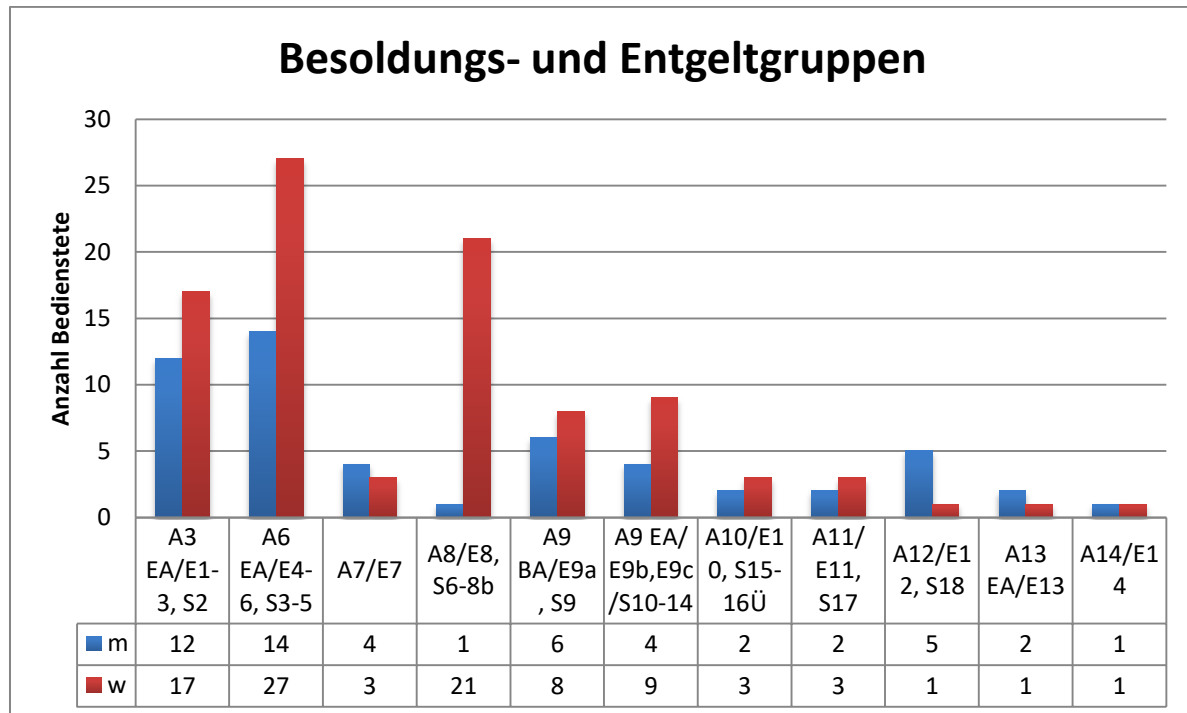
Die Stadt Erwitte befindet sich seit 2010 in der Haushaltssicherung. Bis zum Jahr 2020 soll der Haushalt wieder ausgeglichen sein. Zu den erforderlichen Einsparungen zählt der Abbau von Doppelstrukturen. Die Personalkostendeckelung und damit verbunden der Personalabbau führen dazu, dass oft nur eine Bedienstete oder ein Bediensteter einen Aufgabenkreis wahrnimmt. Ein längerer Personalausfall kann zu quantitativen wie qualitativen Problemen bei der Kompensation führen.

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 01.07.2018

Grundlage für die Erhebung ist die Auswertung der Personaldaten zum Stichtag 01.07.2018. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:



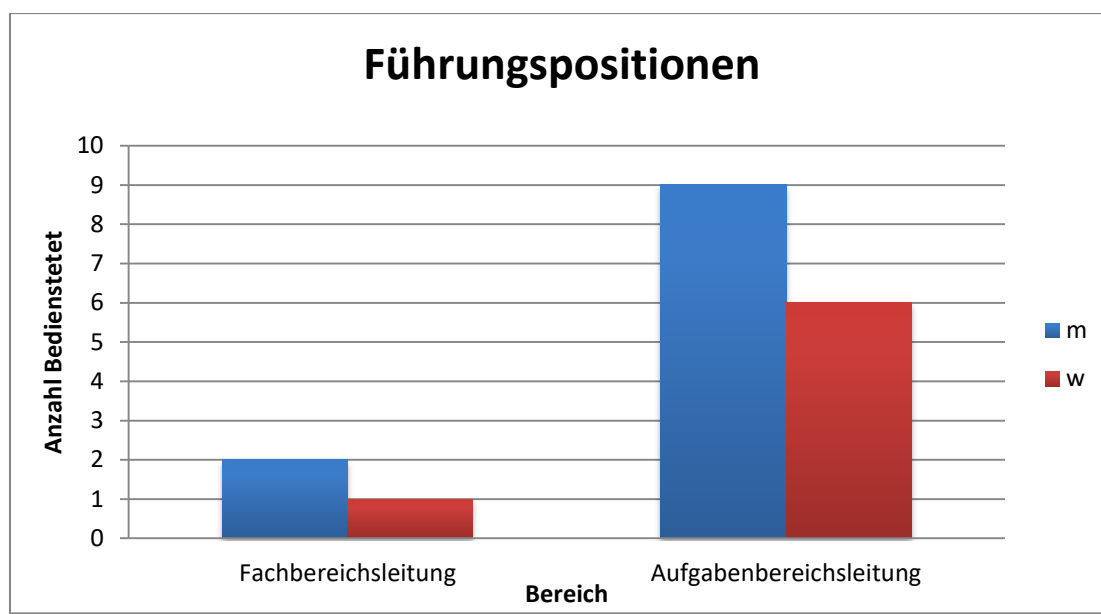
Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A16	E15Ü
A15	E15
A14	E14
A13 Einstiegsamt	E13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A12	E12, S18
A11	E11, S17
A10	E10, S15-S16Ü
A9 Einstiegsamt	E9b, E9c, S10-14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A9 Beförderungssamt	E9a, S9
A8	E8, S6-8b
A7	E7
A6 Einstiegsamt	E4, E5, E6, S3-5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A6 Beförderungssamt	---
A4/A5	---
A3 Einstiegsamt	E1, E2, E2Ü, E3, S2



Am Stichtag waren 147 Personen bei der der Erwitte beschäftigt, 94 Frauen (63,94%) und 53 Männer (36,05%). Der Bürgermeister, die Auszubildenden und eine Person, die nach Mindestlohn bezahlt wird, können in der Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht abgebildet werden.

Die vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden zu Vergleichsgruppen (entsprechend Anlage zu § 7 Abs. 5 LGG) zusammengefasst. 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 deutlich unterrepräsentiert. Ein deutliches Übergewicht haben die Frauen in den mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen (A8/E8/S6-8b – A11/E11). In den unteren Gruppen bis A7/E7 ist das Geschlechterverhältnis etwa ausgeglichen.



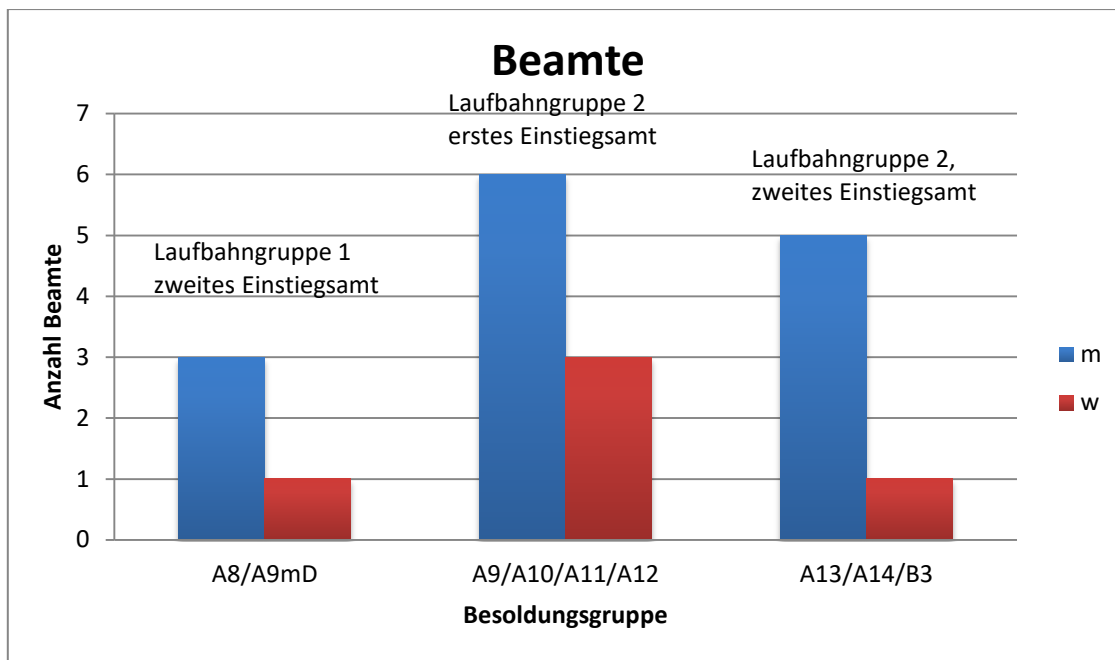
Führungskräfte	m	w	gesamt	Anteil w in %
Fachbereichsleitungen	2	1	3	33,3
Aufgabenbereichsleitungen einschl. Leitung der Stabstelle, der eigenbetriebsähnliche Einrichtungen, Leitung der Kindertagesstätte und der Mu- sikschiule	11	6	17	35,3
Gesamt	13	7	20	35,0



Frauen sind als Führungskräfte bei der Stadt Erwitte sowohl auf der Ebene der Fachbereichsleitung als auch auf der Ebene der Aufgabenbereichsleitung unterrepräsentiert. Zwei männliche Führungskräfte sind jeweils in Personalunion Fachbereichsleiter und technische bzw. kaufmännische Leiter der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. In den vergangenen Jahren sind Aufgabenbereichsleitungen verstärkt von Frauen besetzt worden. Die gute Ausbildung der Frauen und die Möglichkeit der Führung in Teilzeit bei der Stadt Erwitte haben den Aufstieg der Frauen in die Positionen ermöglicht. Der überwiegende Anteil der weiblichen Aufgabenbereichsleiterinnen führt in vollzeitnaher Teilzeit. Im Fachbereich 3 Stadtentwicklung sind ausschließlich männliche Führungskräfte, der Fachbereich 2 Dienstleistungen wird hingegen ausschließlich von Frauen geleitet.

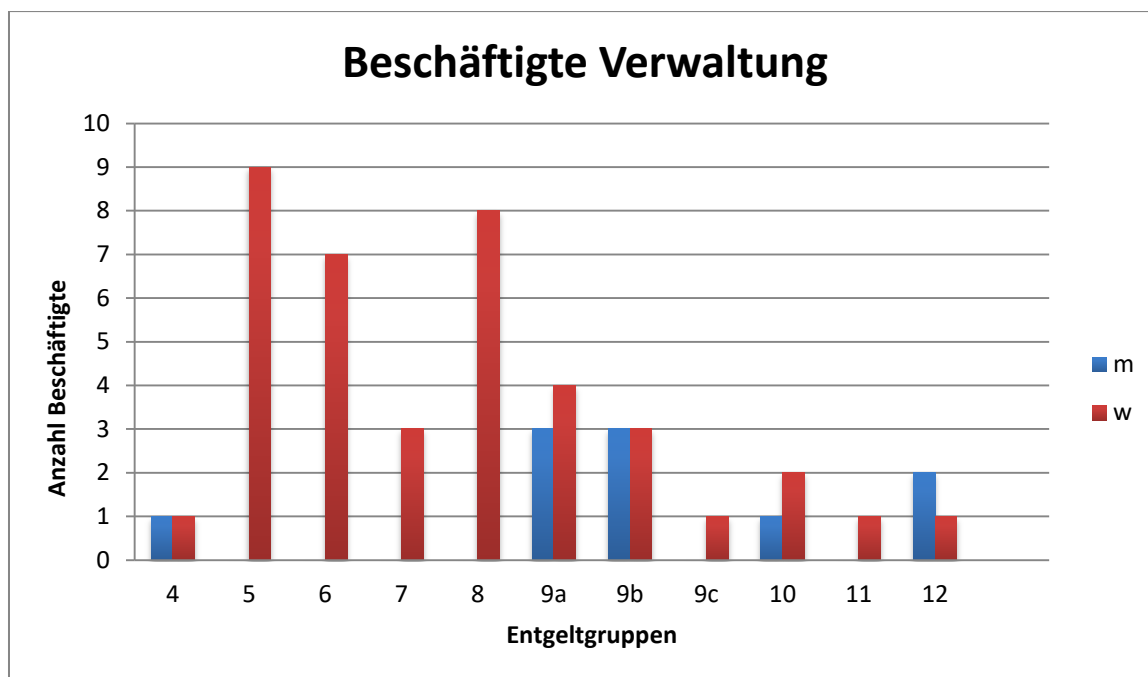
Die nachfolgenden Grafiken zeigen den aktuellen Personalbestand aufgeteilt nach Beamte, Beschäftigte, Bereich Bauhof, Gebäudebetrieb, Abwasserwerk (gewerblicher Bereich), Erziehungs- und Sozialbereich, geringfügig Beschäftigte und Musikschule, gegliedert nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang. Alle Beschäftigten, bei denen das Arbeitsentgelt eine bestimmte Grenze nicht überschreitet, sind geringfügig beschäftigt. Der gesetzlich definierte Höchstbetrag liegt zurzeit bei 450,00 €. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.

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.



	insgesamt			Vollzeit			Teilzeitquote in %	Teilzeit		
Besoldungsgruppe	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%		gesamt	Frauen	%
A8	1	0		1	0			0	0	
A9mD	2	1	50,0	2	1	50,0		0	0	
A9	1	1	100	1	1	100		0	0	
A10	1	0		1	0			0	0	
A11	4	2	50,0	3	1	33,3	25,0	1	1	100,0
A12	3	0		3	0			0	0	
A13	2	0		2	0			0	0	
A14	2	1	50,0	2	1	50,0		0	0	
insgesamt	16	5	31,3	16	4	25,0	5,88	1	1	100,0

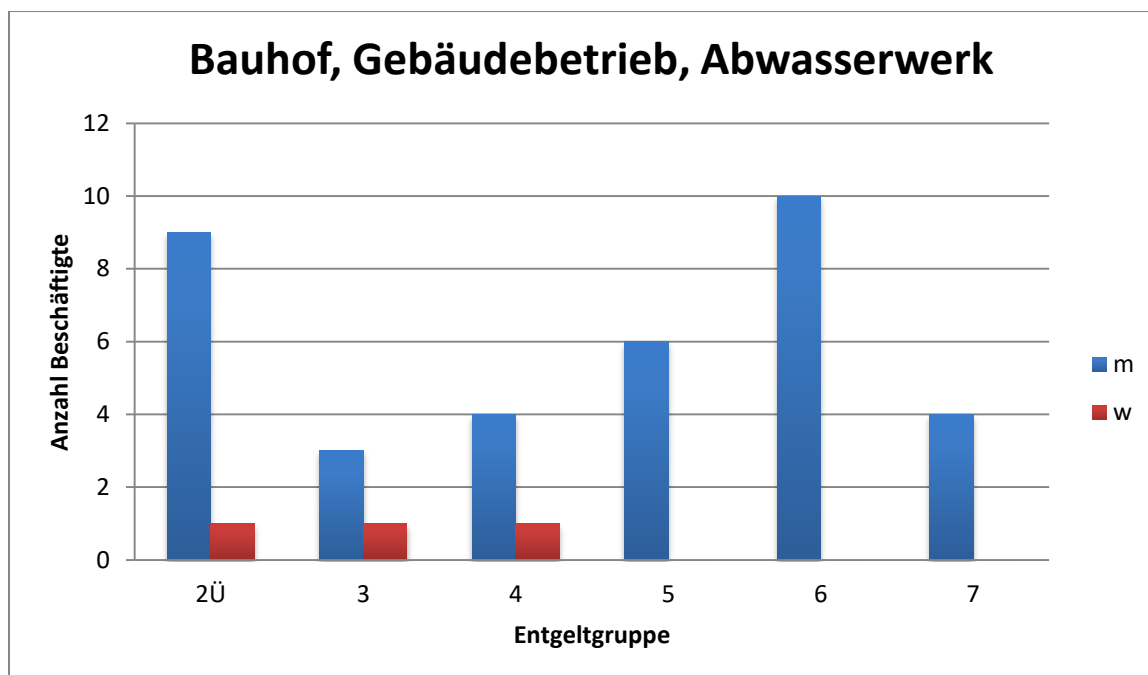
Bei den Beamten der Stadt Erwitte sind Frauen in beiden Laufbahngruppen unterrepräsentiert. Eine Vollzeitstelle bei Beamten und Beamtinnen sind 41 Wochenstunden. Die wöchentliche Arbeitszeit reduziert sich mit zunehmendem Lebensalter. Ab dem 55. Lebensjahr beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden und ab dem 60. Lebensjahr beträgt sie 39 Stunden. Zwei Beamte haben ihre wöchentliche Arbeitszeit sehr geringfügig reduziert, so dass sie hier noch als Vollzeit geführt werden. Eine Beamtin arbeitet in vollzeitnaher Teilzeit.



Entgeltgruppe	insgesamt			Vollzeit			Teilzeitquote in %	Teilzeit		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%		gesamt	Frauen	%
4	2	1	50,0	1	0		50,0	1	1	100,0
5	9	9	100,0	2	2	100,0	77,8	7	7	100,0
6	7	7	100,0	3	3	100,0	57,1	4	4	100,0
7	3	3	100,0	0	0		100,0	3	3	100,0
8	8	8	100,0	5	5	100,0	37,5	3	3	100,0
9a	7	4	57,1	3	0		57,1	4	4	100,0
9b	6	3	50,0	5	1	20,0	16,7	1	1	100,0
9c	1	1	100,0	0	0		100,0	1	1	100,0
10	3	2	66,6	1	1	100,0	50,0	1	1	100,0
11	1	1	100,0	0	0		100,0	1	1	100,0
12	3	1	33,3	2	0		33,3	1	1	100,0
insgesamt	51	40	78,43	23	12	52,17	52,94	27	27	100,0

Die Frauen sind in der Gruppe der Beschäftigten mit 80% sehr stark vertreten. Generell herrscht eher eine Unterrepräsentanz der Männer in dem Bereich der Beschäftigten der Stadt Erwitte. In vielen Entgeltgruppen arbeiten ausschließlich Frauen, sie sind insgesamt eher in den unteren Entgeltgruppen zu finden. Die Entgeltgruppen 5-9a weisen eine starke Dominanz der Frauen auf. Es herrscht eine abnehmende Tendenz von Frauen in höheren Entgeltgruppen, jedoch liegt dort, außer in Entgeltgruppe 12, keine Unterrepräsentanz vor.

Betrachtet man die Beschäftigten, die die Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, fällt auf, dass dies nur Frauen nutzen. Davon üben vier Frauen eine Stelle bis 19,5 Wochenstunden aus, 13 eine Stelle bis 29 Wochenstunden und zehn eine vollzeitnahe Teilzeit bis hin zur Vollzeit mit 39 Wochenstunden. Die beschäftigten Männer arbeiten alle in Vollzeit.

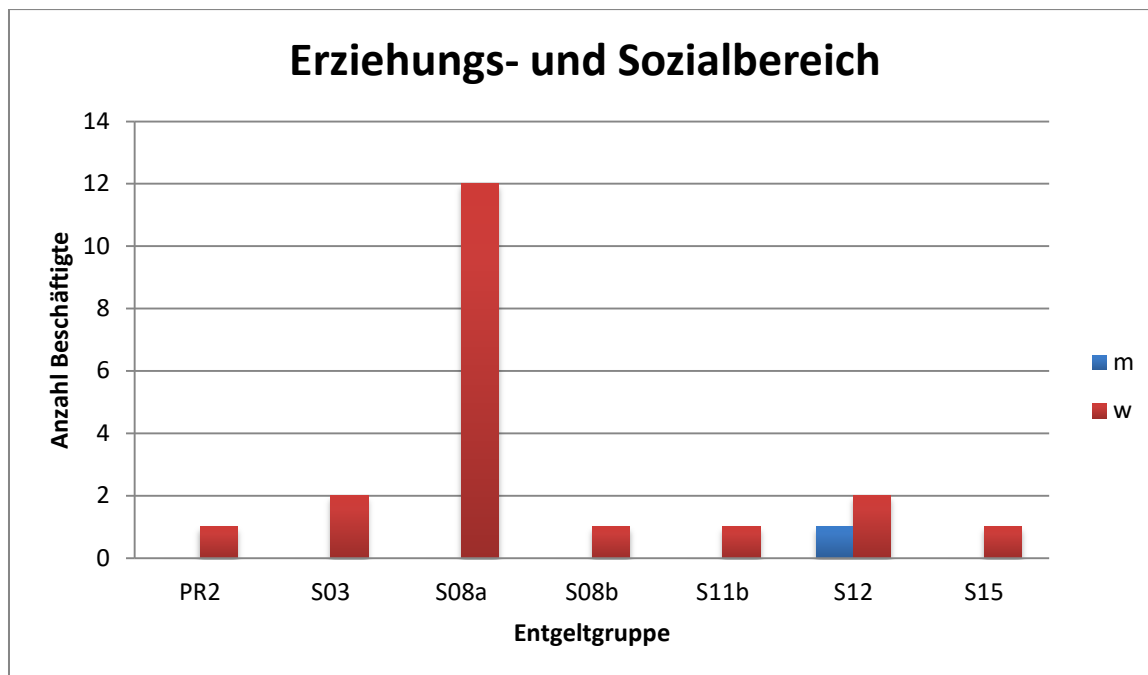


Entgeltgruppe	insgesamt			Vollzeit			Teilzeitquote in %	Teilzeit		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%		gesamt	Frauen	%
2Ü	10	1	10,0	0	0			10	1	10,0
3	4	1	25,0	0	0		100,0	4	1	25,0
4	5	1	20,0	5	1	20,0		0	0	
5	6	0		5	0			0	0	
6	10	0		10	0			0	0	
7	4	0		4	0			0	0	
insgesamt	39	3	7,6	35	1	2,8	35,89	14	2	14,3

Das allgemeine Berufswahlverhalten schlägt sich in dieser Gruppe „Bauhof, Gebäudebetrieb, Abwasserwerk“ nieder. Männer wählen eher einen Beruf in dieser Gruppe, Frauen eher im Erziehungs- und Sozialbereich (s. u). Rund 82% der Beschäftigten des Bauhofes, des Gebäudebetriebs und der Abwasserwerke sind Männer. Die Mehrheit der Beschäftigten findet man in den unteren Gehaltsstufen wieder, Entgeltgruppe 2Ü-6.

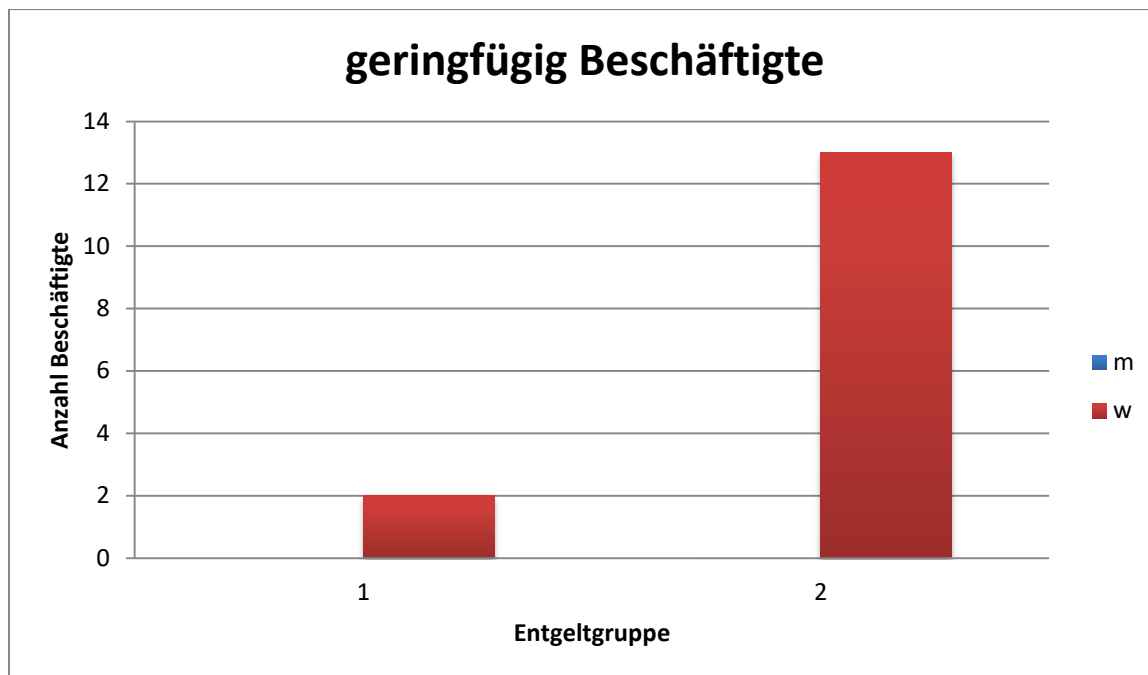
In der Entgeltgruppe 2Ü, 3 und 4 beträgt der Anteil an Frauen unter 30%. In Entgeltgruppe 5, 6, 7 und 10 arbeiten keine Frauen. Sie sind nur in den unteren Gehaltsstufen vorzufinden.

Zu dieser Gruppe „Bauhof, Gebäudebetrieb, Abwasserwerk“ gehören auch die saisonal beschäftigten Gärtner in den Ortsteilen, die vom 01.04. bis zum 30.09. eines jeweiligen Jahres angestellt sind.



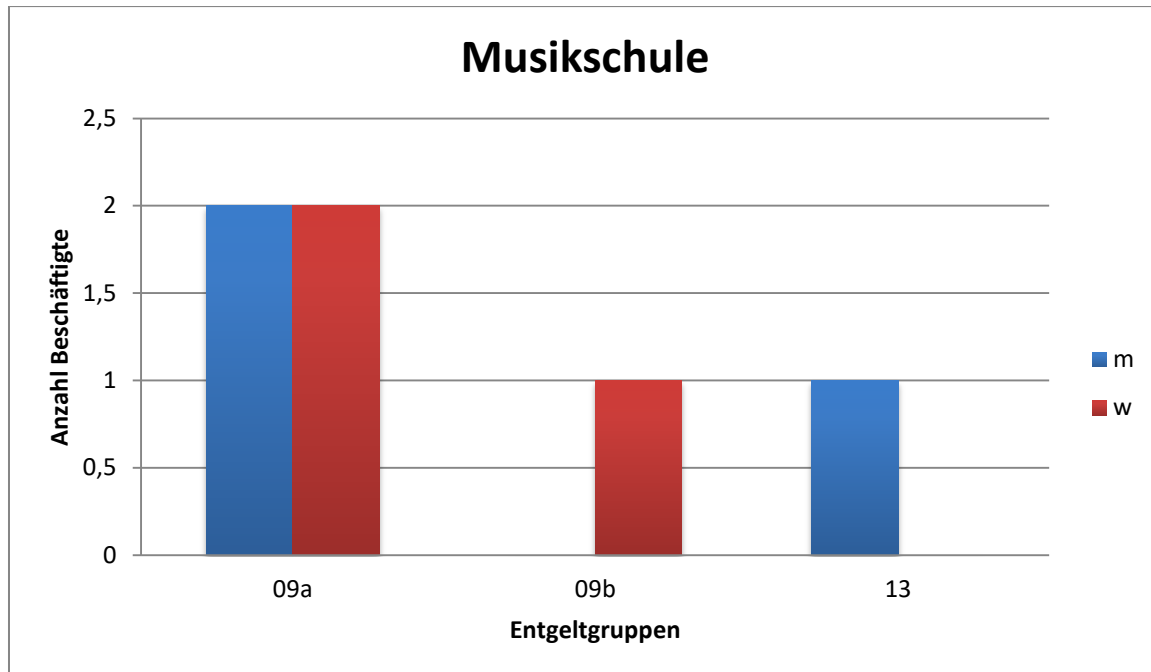
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeitquote in %	Teilzeit		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%		gesamt	Frauen	%
PR2	1	1	100,0	1	1	100,0		0	0	
S03	2	2	100,0	0	0		100,0	2	2	100,0
S08a	12	12	100,0	5	5	100,0	70,0	7	7	100,0
S08b	1	1	100,0	0	0		100,0	1	1	100,0
S11b	1	1	100,0	1	1	100,0		0	0	
S12	3	2	66,6	2	1	50,0	33,3	1	1	100,0
S15	1	1	100,0	1	1	100,0		0	0	
insgesamt	21	20	95,2	10	9	90,0	52,4	11	11	100,0

Im Bereich des Erziehungs- und Sozialwesens sind bis auf einen Mann nur Frauen angestellt. In der Entgeltgruppe S08a befindet sich mit zwölf Beschäftigten die größte Gruppe dieses Bereiches. Die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Eine davon mit bis zu 19,5 Wochenstunden, drei mit bis zu 29 Wochenstunden und sieben arbeiten in der sogenannten vollzeithen Teilzeit.



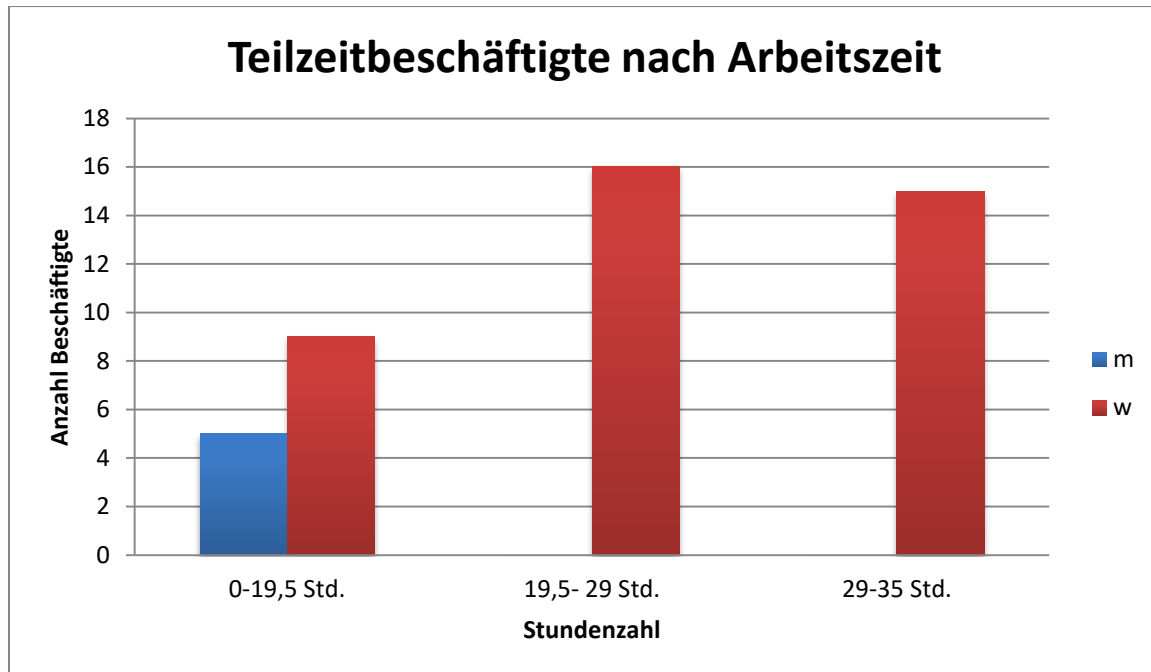
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeitquote in %	Teilzeit		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%		gesamt	Frauen	%
1	2	2	100,0	0	0		100	2	2	100,0
2	13	13	100,0	0	0		100	13	13	100,0
insgesamt	15	15	100,0	0	0		100	15	15	100,0

In den Entgeltgruppen der geringfügig Beschäftigten befinden sich ausschließlich Frauen in den untersten Entgeltgruppen 1 und 2. Sie arbeiten als Küchenhilfe in der Kindertagesstätte oder als Reinigungskräfte in unterschiedlichen städtischen Gebäuden. Der Reinigungsdienst wird sukzessive (etwa bei Verrentung) an fremde Dienstleister vergeben.

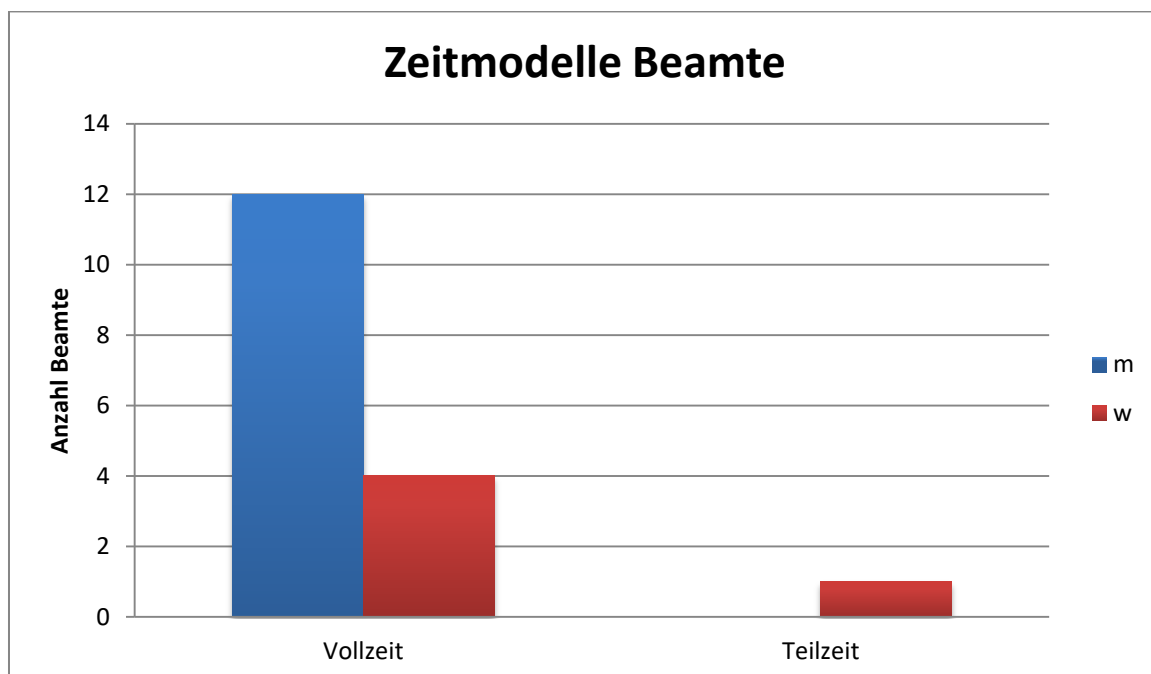


	insgesamt			Vollzeit			Teilzeitquote in %	Teilzeit		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%		gesamt	Frauen	%
09a	4	2	50,0	0	0		100,0	4	2	50,0
09b	1	1	100,0	0	0		100,0	1	1	100,0
13	1	0		1	0			0	0	
insgesamt	6	3	50,0	1	0		83,3	5	3	60,0

In der Musikschule sind nur 6 Bedienstete bei der Stadt Erwitte beschäftigt, das Verhältnis der Geschlechter ist ausgeglichen. Das breite Angebot an Instrumental- und Vokalunterricht der Musikschule wird auch über Honorarkräfte gedeckt.



Bei der Betrachtung der Teilzeitarbeit nach Arbeitszeiten wird deutlich, dass die Stadt Erwitte dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nachkommt. Zu beobachten ist bei den Teilzeitstellen der Beschäftigten, dass ganz überwiegend Frauen dieses Angebot nutzen. Insgesamt geht die Tendenz der Teilzeitkräfte zur vollzeitnahen Teilzeit.



In der Gruppe der Beamten und Beamtinnen gibt es nur eine Teilzeitkraft. Zwei Beamte haben ihre wöchentliche Arbeitszeit nur sehr geringfügig reduziert, so dass sie als Vollzeitkräfte geführt werden. Alle Mitarbeitenden ab 35 Wochenstunden zählen zu den Vollzeitkräften.



1.3 Altersstruktur

Bei genauerer Betrachtung der Altersstruktur bei der Stadt Erwitte stellt man fest, dass die größte Gruppe die Bediensteten mindestens 51 Jahre alt ist. Die Gruppe der 18-30-Jährigen ist nur mit 17 Personen vertreten. Ziel sollte es in den nächsten Jahren sein, Nachwuchskräfte selber gut auszubilden und an die Stadtverwaltung zu binden. Alle Kommunen müssen verstärkt um Nachwuchskräfte werben, da aufgrund des demografischen Wandels sich immer weniger junge Menschen auf immer mehr freie Ausbildungsplätze bewerben werden. Die Personalgewinnung ist für kleine Stadtverwaltungen problematischer als für größere, weil Stellen auch oft niedriger dotiert sind. Zur Vermeidung von Personalengpässen, müssen Anreize geschaffen werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten bzw. neue zu gewinnen. Dies kann beispielsweise durch den Zuschnitt attraktiver Arbeitsplätze, durch Fortbildungsangebote und durch ein angenehmes, persönliches Arbeitsumfeld gelingen.

Bereich/Alter in Jahren	gesamt	18-30	31-50	51-
Beamte	17	0	6	11
Beschäftigte	51	4	18	29
Bauhof/Hausmeister/ Abwasserwerk	40	7	18	15
Erziehungs- und Sozialbe- reich	22	6	12	4
Geringfügig Beschäftigte	15	0	4	11
Musikschule	6	0	3	3
Gesamt	151	17	61	73



TEIL 2 PROGNOSEN

Nach § 6 LGG sind auf der Grundlage einer Analyse des Personalbestandes Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern festzulegen. Weiter soll berücksichtigt werden, dass es zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt und der Unterrepräsentanz von Frauen soll entgegengewirkt werden.

Die hier benannten Maßnahmen orientieren sich individuell an den Gegebenheiten der Stadt Erwitte und sollen so zielgerichtet zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

2.1 Prognosen der freiwerdenden Stellen von 2019 bis 2023

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz 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 oder aufgrund von Altersteilzeit – berücksichtigt. Andere Faktoren wie Versetzungen, Umsetzungen, Stellenabbau, Kündigungen können in der Prognose nicht berücksichtigt werden.

Bis zum Jahr 2023 „wachsen“ insgesamt 17 Bedienstete ins Renteneintrittsalter. Darunter befinden sich zwei Beamtinnen und zwei Beamte, sieben Beschäftigte, zwei Beschäftigte des Bauhofs/Gebäudebetriebs/Abwasserwerks, eine Erzieherin und drei geringfügig Beschäftigte. Die drei freiwerdenden Beamtenstellen sind Führungspositionen, die durch Neubesetzung mehr Frauen in Führungspositionen bringen könnten, wenn die derzeitigen Verwaltungsstrukturen beibehalten werden.

Unter den Beschäftigten geht ebenfalls eine Führungskraft während der Laufzeit des Gleichstellungsplans in den Ruhestand. 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.

In der Gruppe der Beschäftigten, des Bauhofs/Gebäudebetriebs/Abwasserwerks, des Erziehungs- und Sozialbereichs und der geringfügig Beschäftigten sind ganz überwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigung, die während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes in den Ruhestand gehen. Hier hat eine qualitativ gute Nachbesetzung der Stellen hohe Priorität.



TEIL 3 ZIELE UND MASSNAHMEN

3.1 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Nach § 6 Abs. 3 LGG soll der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen.

Es ist schwierig, eine Prognose über die Besetzung der freiwerdenden Stellen abzugeben, weil sich bis zum Jahr 2020 die Stadt Erwitte noch in der Haushaltssicherung befindet. Beim Beschluss des Haushaltssicherungskonzepts wurden mehrere personalwirtschaftliche Maßnahmen festgelegt: vorbehaltlich der Prüfung der Unabdingbarkeit kann eine Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen frühestens nach 12 Monaten erfolgen. Eine Gefährdung pflichtiger Aufgaben in ihrem Kernbestand ist jedoch zu vermeiden. Ab dem Haushaltsjahr 2014 wurde die Beförderungssperre durch eine Wartezeit von 12 Monaten ab Übernahme der Stelle ersetzt, Beförderungen aufgrund gesetzlicher/tariflicher Bestimmungen sind von der Wartezeit ausgenommen, die städt. Verwaltungsorganisation wird insgesamt mit dem Ziel einer Personalkostenreduzierung fortgeführt. 2016 wurden in 2 Aufgabenbereichen Optimierungsvorschläge umgesetzt. 2017 wurde die Überprüfung eines weiteren Aufgabenbereiches durchgeführt. Bereiche außerhalb der Kernverwaltung sollen ebenfalls untersucht werden.

Das Ziel einer interkommunalen Zusammenarbeit wird weiter verfolgt mit der Absicht einer effizienten Leistungserbringung. Größenvorteile werden bei Personal- und Sachkosten zugunsten der Bürgerinnen und Bürger genutzt. Mit höheren Fallzahlen lassen sich i.d.R. günstigere Stückkosten erzielen. Krankheits- und Urlaubsvertretungen können wesentlich flexibler organisiert werden. Kooperationen und Vereinbarungen mit verschiedenen Nachbarkommunen bestehen bereits seit 2015 im Bereich der Vollstreckung, der Überwachung des ruhenden Verkehrs, der EDV, des Standesamtswesens, der Bearbeitung von Rentenanfragen, des Stadtarchivs und der Finanzverwaltung. Zukünftig soll bei der Personalabrechnung und beim Kindergartenpersonal ebenfalls kooperiert werden.

Im Rahmen der Konsolidierungsmaßnahmen hat der Rat der Stadt Erwitte beschlossen, den Personalaufwand ab dem Haushaltsjahr 2015 auf max. 5,8 Mio. € jährlich festzuschreiben. Da der angestrebte Maximalwert allein durch Tarifierhöhungen trotz Personalabbaus nicht gehalten werden kann, sind weitere Maßnahmen erforderlich, um ein dauerhaftes Überschreiten zu vermeiden. Dazu zählen insbesondere der Abbau befristeter Arbeitsverträge sowie weitere Maßnahmen der Vereinfachung interner Verwaltungsabläufe. Es müssen alle Möglichkeiten genutzt werden, um durch eine Personalkostenreduzierung zur Entlastung des städtischen Haushaltes beizutragen.



Einen weiteren Einfluss auf Zielvorgaben hat die zukunftsweisende Neuausrichtung der Verwaltung. Die Verwaltungspraxis in verschiedenen Bereichen (z.B. EDV, Beschaffung, Grünflächenpflege) hat gezeigt, dass die in den 1990er Jahren favorisierte Dezentralisierung in kleinen Verwaltungsorganisationen zunehmend schwieriger zu praktizieren ist, weil Doppelstrukturen entstanden sind. Dies führte in den letzten Jahren bereits zu teilweiser Zentralisierung auch über die Stadtverwaltung Erwitte hinaus (interkommunale Zusammenarbeit). Weitere Aufgaben und Bedarfe sollen gezielt identifiziert und neu strukturiert werden, um vorhandene Kompetenzen zu bündeln und Synergien auch interkommunal zu generieren.

Die Digitalisierung erreicht zunehmend mehr Themenfelder in der Verwaltung. Aktuelle Beispiele:

- Implementierung von Onlinedienstleistungen im Zuge der neuen Homepage
- Einführung des elektronischen Rechnungsworkflows in der städt. Buchhaltung
- Umfassende Neukonzeption der medialen Ausstattung und EDV-Anwendungen in den Schulen
- Vollständiger EDV-Ausbau und -anbindung der Feuerwehr

Den Verpflichtungen aus dem E-Government-Gesetz sowie den fortschreitenden technologischen Anforderungen, welche digitale Arbeitsprozesse auch künftig mit sich bringen werden, muss organisatorisch und personell Rechnung getragen werden.

Entsprechend der Altersstruktur des Verwaltungspersonals werden in den nächsten Jahren planmäßig 17 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (auch in Führungspositionen) in den Ruhestand wechseln. Dies betrifft insbesondere den Zeitraum zwischen 2020 und 2022. Dieser einschneidenden Fluktuation soll möglichst frühzeitig mit geeigneten organisatorischen Schritten in allen Aufgabengebieten begegnet werden. Der Wettbewerb um Nachwuchskräfte zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst wird sich demnächst deutlich weiter verschärfen.

Deshalb wird innerhalb der Verwaltung ein Umstrukturierungsprozess initiiert. Dabei sollen in der ersten Phase fachbereichsübergreifend Aufgaben identifiziert werden, die im Zuge der Digitalisierung bzw. einer effizienteren Bearbeitung zentralisiert bzw. in anderen Aufgabebereich ökonomischer (mit weniger Leitungsspanne) erledigt werden können. Durch die geplante Umstrukturierung der Verwaltung auf zwei Säulen wird das Ziel von mehr Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Erwitte verfehlt. Nach dem altersbedingten Ausscheiden einer Fachbereichsleiterin während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans besteht voraussichtlich nicht die Möglichkeit einer Nachbesetzung durch eine weibliche Führungskraft.

Es ist schwierig, die genauen Entwicklungstendenzen innerhalb der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen genau zu formulieren. Die Annahme, bei Unterrepräsentanz alle frei-



werdenden Stellen mit Frauen zu besetzen, ist eher unwahrscheinlich und wird auch im Rahmen dieses Gleichstellungsplans nicht gefordert. Zielvorgaben gehen dabei davon aus, dass tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stelle zur Verfügung stehen, die über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber den Mitbewerbern verfügen.

In der Prognose wurden ausschließlich die feststehenden Daten aus der zu erwartenden Altersfluktuation dargestellt. Auf darüber hinausgehende mögliche Veränderungen, die sich durch Elternzeit, Beurlaubung, Entlassungen, Kündigungen, Aufhebung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw. ergeben können, muss die Verwaltung zeitnah reagieren und in jedem Fall speziell agieren. Die Bestimmungen zur Frauenförderung sind entsprechend des LGG zu beachten.

3.2 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadt Erwitte weiter zu fördern, sind fortlaufende Maßnahmen notwendig. Ziel ist nicht nur der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, sondern auch die Gleichstellung des Mannes hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Stadt Erwitte möchte auch Männer unterstützen, die Pflege- und Erziehungszeiten in Anspruch nehmen.

Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind Führungskräfte für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung zu sensibilisieren. Maßnahmen hierfür sind entsprechende Seminare, Sensibilisierung für die Geschlechtergerechtigkeit und die allgemeine Beachtung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Bei Bewerbungsverfahren für die Neubesetzung einer Stelle sind Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu thematisieren.

3.2.1 Personalauswahl

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit bei einer Anstellung durch die Stadt Erwitte in der jeweiligen Personalgruppe weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§7 Abs. 2 LGG). Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfordert hier eine besonders sorgfältige Prüfung.

Nach § 10 Abs. 2 LGG dürfen sich vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht nachteilig auswirken. Dies



gilt auch für Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen.

Grundsätzlich erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzung die Möglichkeit, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden.

3.2.2 Stellenausschreibung

Gleichberechtigung ist unter Beachtung des Leistungsprinzips aktiv zu verwirklichen. Dabei soll gesondert auf die Unterrepräsentanz Rücksicht genommen werden. Frei werdende Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist extern auszuschreiben.

Bei gleicher Eignung, beruflicher Qualifikation und Befähigung wird die freie Stelle bei Unterrepräsentanz mit Frauen besetzt. Stellenausschreibungen in Bereichen, die von Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten den Zusatz: ***“Die Stadt Erwitte verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht. Die Vergabe der Stelle erfolgt unter der Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes.”***

Stellenausschreibungen in Bereichen in denen Männer unterrepräsentiert sind, erhalten den Zusatz: ***“Die Stadt Erwitte ist bestrebt, den Anteil an männlichen Kräften zu erhöhen. Bewerbungen von Männern sind daher ausdrücklich erwünscht.”***

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Stellenausschreibungen mit (§ 17 LGG) und ist im Vorfeld über die Ausschreibung zu informieren, um besonders Frauen an dem Bewerbungsverfahren zu beteiligen. Alle Ausschreibungen erhalten die Beschreibung m/w/d (d für divers). Jede Stelle kann auch in Teilzeit besetzt werden. Sollte dies im Spezialfall nicht möglich sein, ist dies schriftlich zu begründen (§ 8 Abs. 6 LGG).

3.2.3 Stellenbesetzungsverfahren

Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig (§ 9 Abs. 3 LGG).

Generell umfasst ein Bewerbungsgespräch Fragestellungen, die sich aus der Aufgabenbeschreibung und dem Stellenprofil ergeben. Aufgrund der so differenziert durchgeführten Auswahlverfahren ist die Beurteilung der Qualifikation möglich und sichert eine größtmögli-



che Transparenz bei den Entscheidungen. Bei Bewerbungsgesprächen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte teil. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden (§ 9 Abs. 2 LGG). Zur Vermeidung von Verfahrensfehlern sind die Führungskräfte für Fragen der Gleichstellung zu sensibilisieren. Frei werdende Stellen sind auszuschreiben, insbesondere wenn sie zu Stellenwertanhebungen führen, sollen Frauen im gleichen Maße wie Männer davon profitieren. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in vollzeitnaher Teilzeit auszuschreiben.

3.2.4 Ausbildung

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil eines Ausbildungsganges weniger als 50%, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen (§ 8 Abs. 3 LGG). Die gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen und Jungen an den Ausbildungsplätzen kommt zukunftsorientiert eine besondere Bedeutung zu. Die Berufswahl ist eine der wichtigsten Entscheidungen im Leben eines Menschen. Die Erweiterung des Berufsspektrums ist ein wichtiges Ziel im Hinblick auf Gleichstellung.

Plätze für die Berufsausbildung werden bedarfsorientiert ausgeschrieben. Gut ausgebildetes Personal garantiert die Qualität der Stadtverwaltung und sichert auch zukünftig eine gute Dienstleistung für die Bürgerschaft. Die Vergabe der Ausbildungsstellen erfolgt ebenso nach den Vorgaben des LGG.

3.2.5 Fortbildungen

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt.

Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten.



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

Als weitere Fortbildungsmaßnahmen werden 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. 2018 absolvierten zwei 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. 2018 begann eine Beschäftigte diesen Lehrgang.

3.2.6 Frauen in Führungspositionen

Geeignete Maßnahmen, um Frauen für Führungspositionen vorzubereiten sind beispielsweise:

- Netzwerktreffen für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen.
- Mentoring als Angebot für Frauen, die neu in eine Führungstätigkeit kommen und im Rahmen der Führungsnachwuchskräfteentwicklung.
- Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben durch Maßnahmen der Führungs- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung.
- Unterstützung von weiblichen Führungskräften durch individuelle Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Coaching).
- Förderung anderer Arbeitsorganisationsformen, wie z. B. Teilzeit und Teleheimarbeit bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

Um Frauen gezielt in Führung und in der Ausübung ihrer Funktion zu stärken, bedarf es spezieller Angebote zur Unterstützung.

3.2.7 Gremienbesetzung

Das Landesgleichstellungsgesetz legt in § 12 fest, dass wesentliche Gremien mit einem Frauenanteil von 40% besetzt sein müssen. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächli-



cher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40% Frauen benennen. Ausnahmen sind zulässig, wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Ausgenommen von den Vorgaben ist der Stadtrat mit seinen Entscheidungen als unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangene Vertretungskörperschaft.

3.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen oder Angehörige zu pflegen und gleichzeitig berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Frauen und Männern mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist es daher im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu gestatten, ihre Stunden anzupassen und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglicht werden. Wenn keine dienstlichen Belange entgegenstehen, sollen Teilzeitarbeit oder Telearbeit an geeigneten Stellen angeboten werden. Gerade in Führungspositionen soll auch Teilzeitbeschäftigung möglich sein. Bei der Neubesetzung von Aufgabenbereichsleitungen wurde in den vergangenen Jahren Leitungsstellen in teilzeitnaher Vollzeit ermöglicht.

3.3.1 Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit ist Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 zu versorgen und zu pflegen haben, eine individuelle Arbeitszeit zu ermöglichen, sodass die Versorgung und Erziehung mit dem Beruf vereinbar ist. Soweit dienstliche Belange nicht im Wege stehen, sind abgeänderte Arbeitszeiten zu bewilligen (§ 13 LGG).

Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen (§ 13 Abs. 3 LGG).



Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen (§ 13 Abs. 5 LGG). Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8).

3.3.2 Teilzeit

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuscheiden (§ 8 Abs. 6 LGG). Bei der Stadtverwaltung Erwitte wird dieser Anspruch intensiv gelebt. Grundsätzlich hat jede und jeder Beschäftigte die Möglichkeit, einen Antrag auf Teilzeit zu stellen. Die Verwaltung ist dabei sehr bemüht, mit den Beschäftigten in einen fairen Dialog zu treten, damit berufliche und familiäre Pflichten vereinbar sind.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Gegebenenfalls werden geeignete Einsatzmöglichkeiten in anderen als den bisherigen Tätigkeitsbereichen geprüft.

Teilzeitarbeit bringt auch Risiken mit sich. Den betreffenden Bediensteten ist aufzuzeigen, welche finanziellen und versorgungsrechtlichen Rechtsfolgen eine Teilzeitstelle auslöst. Zum Stichtag 01.07.2018 waren 73 Bedienstete in Teilzeit beschäftigt. Davon waren 81% Frauen. Teilzeitmodelle reichen von 3,36 bis zu 35 Wochenstunden.

3.3.3. Telearbeit

Telearbeit kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Telearbeit soll für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich sein. Die Stadt Erwitte möchte diese Arbeitsform fördern, wenn die technischen und dienstlichen Anforderungen erfüllt werden können.

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).

3.4 Gesundheit am Arbeitsplatz

Seit Ende 2009 gibt es bei der Stadt Erwitte Grundsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit sowie hohe fachliche Kompetenz der Beschäftigten sind wichtige Grundlagen bisheriger und zukünftiger Erfolge der Stadt Erwitte als öf-



fentlicher Dienstleister. Diese Ziele sind nur mit arbeitsfähigen Beschäftigten zu erreichen. Daher hat der Arbeitsschutz hohe Priorität und ist kontinuierlich zu verbessern.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist unverzichtbar. Verbesserungen im Arbeitsschutz sind nur dann erreichbar, wenn eine umfassende Prävention zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten erreicht wird.

Der Arbeitssicherheitsausschuss organisiert jährlich einen Gesundheitstag für alle Bediensteten, mit dem Ziel, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beraten und für spezielle Gesundheitsrisiken zu sensibilisieren. Zu diesen Maßnahmen zählen konkrete Programme, wie zum Beispiel zur Stressbewältigung, Bewegung und Ernährung oder Kommunikation und Konfliktbewältigung, Zeit- und Selbstmanagement.

Zusätzlich gibt es seit 2015 ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei der Stadt Erwitte. Das BEM soll Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten aufgrund von Erkrankungen und Unfällen möglichst überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und die Anstellung des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall erhalten. Darüber hinaus sollen chronische Krankheiten und Behinderungen mit einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben möglichst verhindert werden.

Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, die individuelle Arbeitstätigkeit gesünder zu gestalten sowie die gesundheitlichen Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

3.5 Fairer Umgang

Der allgemeine Umgang am Arbeitsplatz soll stets respektvoll sein. Es soll ein wertschätzendes Miteinander herrschen. Jede Art von Diskriminierung ist nicht zu tolerieren. Dabei ist jeder Meldung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen. Die Vorgesetzten führen eine Vorbildfunktion aus und sind mitverantwortlich für das Arbeitsklima, indem die persönliche Integrität und Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert werden.

Bei Bedarf kann jederzeit ein Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten oder Mitgliedern des Personalrates geführt werden. Eine für Frauen und Männer chancengleiche Verwaltung braucht eine Kultur, die wertschätzend mit den Belangen beider Geschlechter umgeht und der Geschlechtergerechtigkeit offen gegenübersteht.

3.5.1 Sprache

Bei Stellenausschreibungen wie auch internen Texten soll auf eine korrekte sprachliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern geachtet werden. Die weibliche Personenbe-



zeichnung soll der männlichen vorangestellt werden. Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern darf nicht auf Kosten der Verständlichkeit von Verwaltungstexten umgesetzt werden.

Die Gesetze und Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung (§ 4 LGG). Es sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Werden diese nicht gefunden, sind die weiblichen und männlichen Formen zu nennen.

3.5.2 Verhalten am Arbeitsplatz

Die Stadt Erwitte verpflichtet sich dazu, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und diese ggf. zu ahnden. Benachteiligungen aufgrund der Herkunft, des Aussehens, des Geschlechts oder der Religion wird entgegengewirkt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren Beitrag zu einem belästigungsfreien Arbeitsklima beizutragen. Neue Kolleginnen und Kollegen sollen dafür sensibilisiert werden. Die Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion.

Betriebliche Gesundheitsförderung leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der individuellen gesundheitlichen Ressourcen, zur Senkung von Erkrankungsrisiken sowie zur Sicherung der langfristigen Arbeitsfähigkeit aller Bediensteten.

TEIL 4 CONTROLLING

Die Ziele des Gleichstellungsplans sind spätestens zwei Jahren nach Inkrafttreten zu überprüfen und ggf. anzupassen. Nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist dem Rat ein Bericht über die Wirkung der Maßnahmen im Gleichstellungsplan vorzulegen. Sind während des Geltungszeitraums ergänzende oder modifizierte Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe und die Wirkung darzulegen. Fortlaufend ist der Gleichstellungsplan für die nächsten 3-5 Jahre fortzuschreiben.

Der Gleichstellungsplan wurde am 06.11.2018 vom Rat der Stadt Erwitte beschlossen und tritt am 07.11.2018 in Kraft.

Erwitte, 07.11.2018

gez. Wessel

Peter Wessel
Bürgermeister

gez. Specovius

Birgit Specovius
Gleichstellungsbeauftragte

gez. Bartsch

Wolfgang Bartsch
Vorsitzender des
Personalrates