



Stadt Würselen
Gleichstellungsplan 2017 - 2022



Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Vorwort	1
2. Stadtverwaltung Würselen	
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
2.1 Beschäftigte	3
2.1.1 Gesamtbeschäftigte	3
2.1.2 Gesamtbeschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen 2017 (mit Auszubildenden)	4
2.1.3 Auszubildende	5
2.1.4 Schwerbehinderte	5
2.1.5 Vergleichsgruppen	5
2.1.5.1 Beamtinnen und Beamte	6
2.1.5.2 Beschäftigte	8
2.1.6 Teilzeit	10
2.1.7 Führungskräfte	12
2.1.7.1 Führungskräfte in Teilzeit	13
2.1.7.2 Führungsnachwuchskräfte	14
3. Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf	14
3.1 Erziehungszeiten	14
3.2 Tele- und Heimarbeit und flexible Arbeitszeiten	15
4. Gremien	15
5. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Würselen 2017- 2022	
Prognose - Ziele - Maßnahmen	16
5.1 Prognosen nach dem Landesgleichstellungsgesetz bei Stellenbesetzungen	16
5.2 Zielquoten nach dem Landesgleichstellungsgesetz	17
5.3 Zielvorgaben und Maßnahmen	17
6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	20
7. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und Fortschreibung	21
8. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung	21

Anlagen

- Anlage 1: Übersicht planmäßige Mitarbeiter/innen - zum Stand Loga 03/ 2017
- Anlage 2: Personalstatistik Loga 03/2017 - Vergleichsgruppenbildung
- Anlage 3: Zielquoten in den Laufbahngruppen / Fachrichtungen
- Anlage 4: Zielquoten in Führungsfunktionen

Landesgleichstellungsgesetz NRW

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

1. Vorwort

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Dies ergibt sich aus rechtlichen Gründen: Immerhin gelten die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 GG für den Staat unmittelbar. Die Kommunen sind damit in der Pflicht.

Wichtige Grundlage hierfür ist in NRW das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen.

Entsprechend § 2 Abs. 2 LGG gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Bei den gesetzlichen Vorgaben zur Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen wird die Verantwortung der Dienststelle und der Dienstkräfte, die für Leistungsbeurteilungen verantwortlich sind, klar definiert.

Der Gleichstellungsplan ist 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 (§ 5 Abs.10, 1. Satz).

Mit der Ausrichtung im LGG auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des LGG`s wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Auch in der Stadtverwaltung Würselen gilt immer noch: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.
- Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung. Ein Blick auf die Gremien in der Stadt Würselen zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Um das Ziel 40% Frauen in den Gremien zu erreichen, sind insbesondere die Politikerinnen und Politiker des Rates in der Verantwortung.

Im Vergleich zu den bisherigen Plänen zur Chancengleichheit haben sich insbesondere folgende Rahmenbedingungen geändert:

- Der Plan zur Chancengleichheit kann für die Dauer von bis zu 5 Jahren in Kraft gesetzt/beschlossen werden.
- Spätestens nach zwei Jahren wird ein summarischer Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ggf. mit erforderlichen angepassten Maßnahmen dem Rat zur Kenntnis und Beschlussfassung vorgelegt.
- Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte werden in einer Liste zusammengefasst (Vergleichsgruppen). Dies ist deshalb eine konsequente Maßnahme, da es seit Jahren übliche Praxis ist, dass Stellen für beide Berufsbereiche ausgeschrieben werden.

Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf ist ein langfristiger Prozess, der auch hier in der Verwaltung nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen erfolgreich gestaltet werden kann. Insbesondere haben Führungskräfte an der Umsetzung der Maßnahmen aktiv mitzuarbeiten. Für alle Beschäftigten gilt es, den Gleichstellungsplan umzusetzen und die sich damit bietenden Möglichkeiten zu nutzen.

Freundliche Grüße


Arno Nelles

Bürgermeister

2. Stadtverwaltung Würselen Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zur Darstellung der Veränderung des Personalbestands werden die Personaldaten des Personalberichtes vom März 2014 (Stichtag 31.12.2013) zugrunde gelegt.

2.1 Beschäftigtenstruktur

Definition

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Stadt Würselen umfasst den budgetrelevanten Personalbestand sowie Personengruppen der arbeitsunfähigen Mitarbeiter/innen, der sich in der Ruhephase Altersteilzeit sowie und Elternzeit befindlichen Mitarbeiter/innen zum Stand Loga 03/2017 einschließlich der Auszubildenden. Erfasst sind auch die zugewiesenen Beamten der SEW und Aquana. Nicht berücksichtigt wurden Springer/innen, befristete Renten, Dauerbeurlaubte und die Wahlbeamten.

Die Datengrundlage „Übersicht planmäßige Mitarbeiter/innen- Stand Loga 03/2017“ ist als Anlage 1 im Anhang beigefügt.

Der gesamte Verwaltungsvorstand ist männlich besetzt.

2.1.1 Gesamtbeschäftigte

Anlage 1: Übersicht planmäßiger Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter - zum Stand Loga 03/2017)

2017	Gesamt	Beschäftigte	Beamten/ Beamtinnen	Auszubildende
Gesamt	419	329	73	17
Frauen	216	186	23	7
Männer	203	143	50	10

Gesamtbeschäftigte einschließlich Auszubildenden

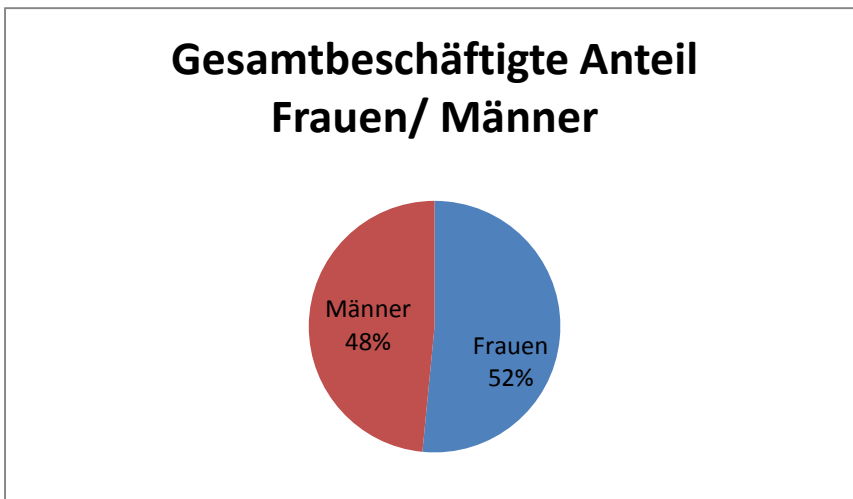
2017	Gesamt	Beschäftigte	Beamten/ Beamtinnen
Gesamt	419	342	77
Frauen	216	193	23
Männer	203	149	54

Frauenquote: 52%

Gesamtbeschäftigte ohne Auszubildende

2017	Gesamt	Beschäftigte	Beamten/ Beamtinnen
Gesamt	402	329	73
Frauen	209	186	23
Männer	193	143	50

Frauenquote: 52%



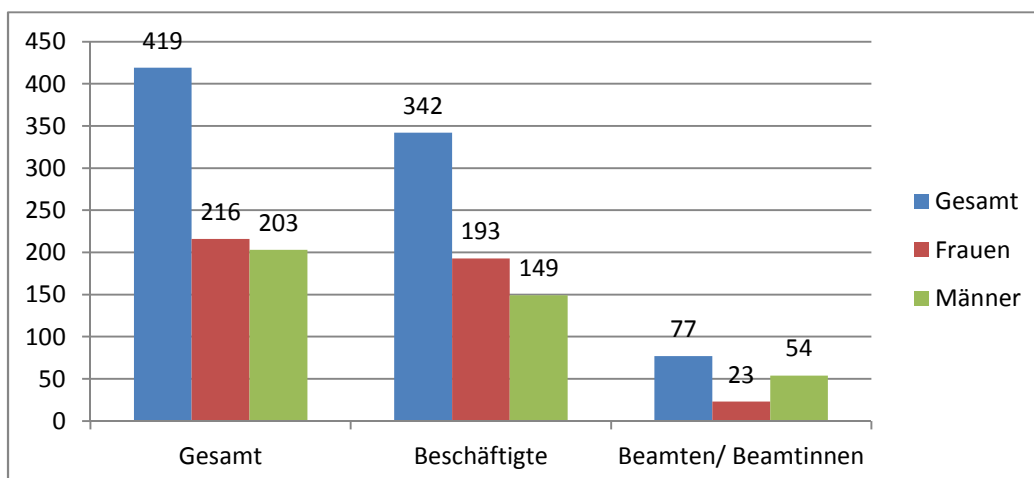
Zum Vergleich 2013

2013	Gesamt	Beschäftigte
Gesamt	437	356
Frauen	227	204
Männer	210	152

Frauenquote: 51,9%

Stellt man die Personaldaten 2013 den Personaldaten 2017 (Anzahl der Beschäftigten und Beamtinnen/ Beamte einschließlich der Auszubildenden) gegenüber, so wird deutlich, dass insgesamt 26 Stellen (22 Beschäftigte/ 4 Beamtinnen/ Beamte) abgebaut worden sind (6%). Trotzdem ist der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten nicht abgesunken.

2.1.2 Gesamtbeschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen (mit Auszubildenden)



2.1.3 Auszubildende

Die Stadt Würselen bildet zurzeit in den Berufen:

- Bachelor of Laws/ derzeit im Beschäftigungsverhältnis
- Verwaltungsfachangestellte/ r
- Anerk. Prakt. Erzieher/in
- Brandmeisteranwärter/in

Betrachtung nach Ausbildungsrichtung und Geschlecht :

	insgesamt	Frauen	Männer
Bachelor	8	5	3
Verwaltungsangestellte/r	4	1	3
Erzieher/in	1	1	0
Feuerwehr	4	0	4
gesamt	17	7	10

Erfreulich ist, dass in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung auch 50% der Ausbildungsplätze mit jungen Männern besetzt werden konnten. Die geschlechtsspezifischen Rollenmuster finden auch ihren Niederschlag in der Berufswahl. Leider ist es immer noch schwierig Frauen für den Ausbildungsberuf im feuerwehrtechnischen Bereich und Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen.

Bei der Außendarstellung der Stadt Würselen als Arbeitgeberin ist besonders darauf zu achten, dass Geschlechterstereotypen aufgebrochen werden, damit die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Verwaltung eine interessante berufliche Perspektive für junge Frauen und Männer darstellen.

2.1.4 Schwerbehinderte

Bei der Stadt Würselen sind insgesamt 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 10% der Gesamtbeschäftigten) schwerbehindert. Frauenanteil: 16 Mitarbeiterinnen.

2.1.5 Vergleichsgruppen

Bei den Auswertungen der Fachrichtungen/ Laufbahnen und Laufbahngruppen wurden die Auszubildenden separat (Kapitel 2.1.3) dargestellt und sind nicht bei den Berechnungen der jeweiligen Laufbahnen berücksichtigt worden.

Diese Unterteilung ist für die Bildung von Vergleichsgruppen zur Berechnung der Unterrepräsentanz von Frauen erforderlich.

Mit dem neuen Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW, welches seit dem 01.06.2016 in Kraft ist, sind die Laufbahnen und die Laufbahngruppen neu geordnet worden.

Die Zuordnung einer **Laufbahn** erfolgt nach zwei Kriterien: Fachrichtung sowie Vorbildung/ Ausbildung.

Bei der Einteilung nach **Fachrichtungen** kennt das Beamtenrecht zwei Kategorien: Zum einen **Laufbahnen mit besonderer Fachrichtung** (Gesundheit, technische Dienste einschließlich naturwissenschaftliche Dienste, nichttechnische Dienste, Bildung und Wissenschaft) sowie zum zweiten **Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst**, z.B. Allgemeine Verwaltung, Feuerwehr.

Die **Laufbahngruppen** sind von vier auf zwei Laufbahngruppen reduziert worden.

Laufbahngruppen:

Laufbahngruppe 1,1 - Eingangsamt - A 5 - ehem. Unterer Dienst

Laufbahngruppe 1,2 - Einstiegsamt - A 6 (A 7 / A 8 / A 9) - ehem. Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2,1 - Einstiegsamt - A 9 (A 10/ A 11/ A 12/ A 13) ehem. Gehobener Dienst
 Laufbahngruppe 2,2 - Einstiegsamt - A 13 (A 14/ A 15 / A 16) ehem. Höherer Dienst

Laufbahnen bei der Stadtverwaltung Würselen

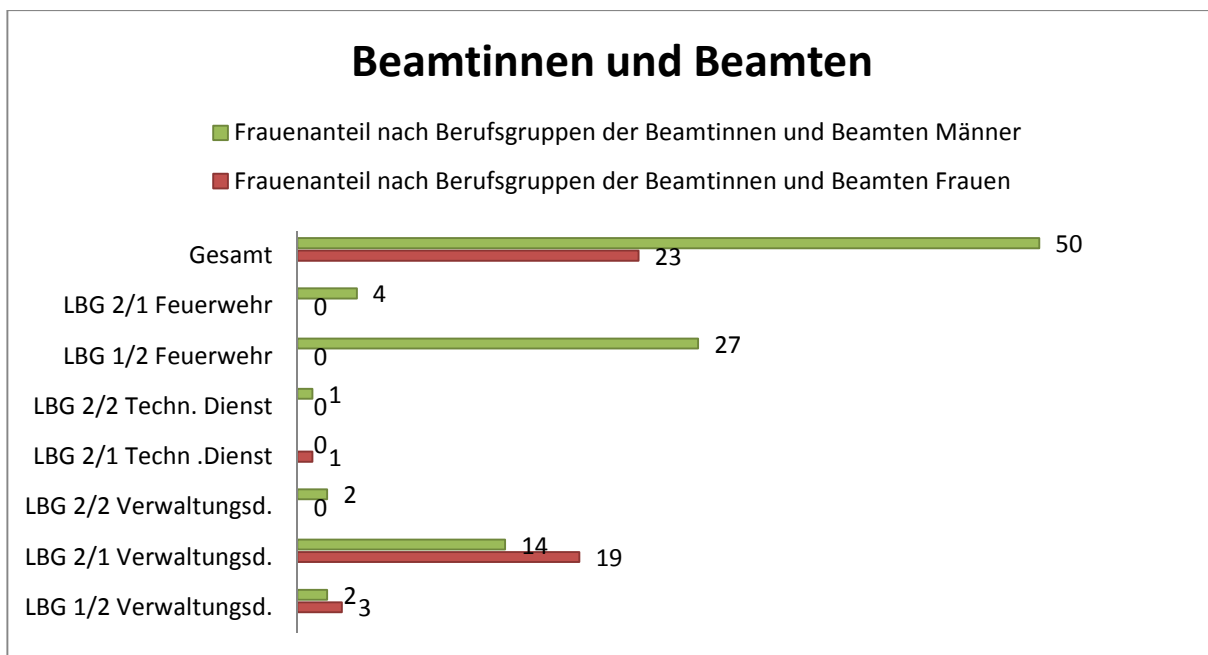
1. Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst (Beamtinnen/ Beamte)
 - Allgemeine Verwaltung
 - Feuerwehr
2. Laufbahnen besonderer Fachrichtungen (Beschäftigte)
 - Technischer Dienst (Technischer Dienst/ TTV, Forst, IT, Beschäftigte handwerkliche Tätigkeiten)
 - Nicht technischer Dienst (Allg. Verwaltung, Kindertagesstätten, Familienzentren/ OGS, Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen/ Sozialarbeiter/innen, Sonstige).

Die Übersicht planmäßige Mitarbeiter/innen - zum Stand Loga 03/2017 ist als Anlage 1 beigefügt sowie die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen als Anlage 2.

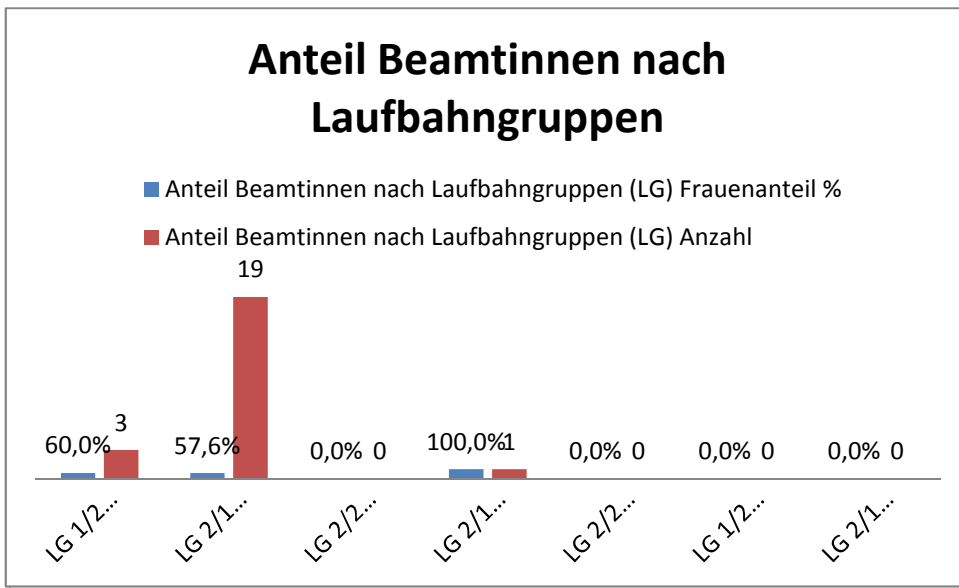
2.1.5.1 Beamtinnen und Beamte

Anteil Beamtinnen nach Laufbahngruppen (LG)		
Laufbahn	Frauenanteil %	Anzahl
LG 1/2 Verw.dienst	60,0%	3
LG 2/1 Verw.dienst	57,6%	19
LG 2/2 Verw.dienst	0,0%	0
LG 2/1 techn.Dienst	100,0%	1
LG 2/2 techn. Dienst	0,0%	0
LG 1/2 Feuerw.Dienst	0,0%	0
LG 2/1 Feuerw. Dienst	0,0%	0

Frauenquote Beamtinnen/ Beamte - gesamt - 31,5%



Höhergruppierung: Alle Höhergruppierungen, die im Stellenplan 2016 ausgewiesen waren, sind umgesetzt worden.



Verwaltungsdienst

In der allgemeinen Verwaltung sind die Beamtinnen prozentual in der LG 1/2 am stärksten vertreten. Allerdings unter Betrachtung der absoluten Zahlen sind die meisten Beamtinnen in der LG 2/1 (19 von insgesamt 23). Der größte Anteil der Frauen sind in der Besoldungsgruppe A 11. Erfreulich ist ebenfalls, dass 50% bei der Besoldungsgruppe A 13 mit Beamtinnen besetzt sind und hierbei alle Stellen (2) mit teilzeitbeschäftigten Beamtinnen.

Hingegen fehlen Frauen in der LG 2/2 ganz. Hier besteht klarer Handlungsbedarf in den nächsten Jahren.

Technischer Dienst

In den Bereichen des technischen Dienstes gibt es jeweils in der LG2/1 und LG 2/2 jeweils 1 Stelle, so dass im technischen Dienst insgesamt 50% Frauen vertreten sind, allerdings in LG 2/1 – 100% (1 Stelle) und in der LG 2/2 die einzige Stelle für Beamtinnen und Beamte im technischen Dienst mit einem Mann (0%).

Feuerwehr

Bei der Feuerwehr sind keine Frauen beschäftigt.

Es ist anzunehmen, dass sich auf die angestrebte Steigerung des Frauenanteils bei der Feuerwehr der fehlende Rettungsdienst sich zusätzlich erschwerend auswirkt.

Die Feuerwehr beteiligt sich sehr engagiert an Maßnahmen, die geeignet sind, mehr Frauen für den feuerwehrtechnischen Bereich zu gewinnen. Seit Jahren wird hierzu der Girls'-Day genutzt. Auch die Freiwilligen Feuerwehr wirbt gezielt um Mädchen, um sie für diesen Berufsbereich zu interessieren. Mit der Feuerwehr sollten weitere Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils entwickelt werden.

2.1.5.2 Beschäftigte

Frauenquote: 56,5%

Um Vergleichsgruppen bilden zu können werden auch die Beschäftigten, wie bereits erwähnt, in Anlehnung an §19 Abs. 6 LBG Laufbahnen entsprechend ihrer Berufsgruppe bzw. Fachrichtung zugeordnet. Die Zuordnung der Entgeltgruppe entsprechend der Besoldungsgruppe erfolgt entsprechend der Anlage 2 des LGG NRW (siehe Anlage 3 LGG).

Die Beschäftigten werden somit analog des Laufbahnverordnung für Beamtinnen und Beamte ebenfalls in folgenden Laufbahnen zugeordnet:
Verwaltung, nicht technischer Bereich und technischer Bereich.

Verwaltung	Frauenanteil
Analog LG 1,1 EA Verwaltung	63,1%
Analog LG 1,2 EA Verwaltung	71,8%
Analog LG 2,1 EA Verwaltung	76,7%

Nicht technischer Dienst

(Beschäftigte: Kindertagesstätten/ Familienzentren/ Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen/ Sozialarbeiter/innen, Sonstige)

	Frauenanteil
Kindertagesstätten/ Familienzentren	96,2%
Sozialarbeiter/innen/ Sozialpädagogen	80,0%
Sonstige	81,5%

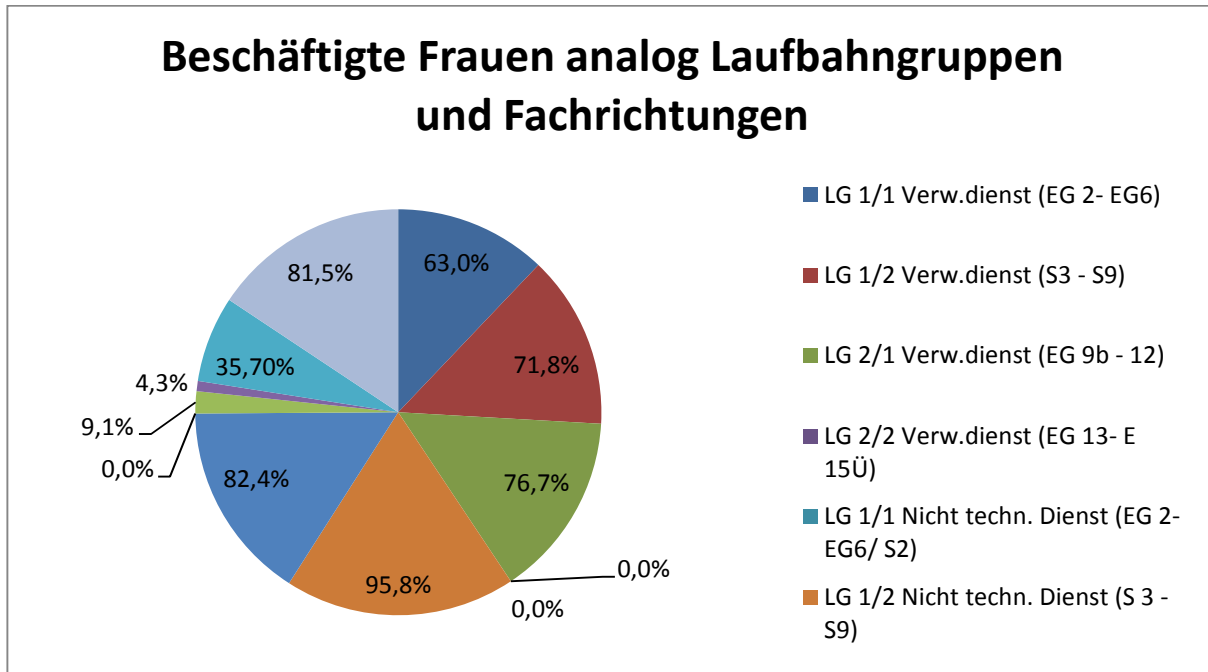
Technischer Dienst

(Beschäftigte: Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit, Forst, IT, TTV)

	Frauenanteil
Handwerkliche Tätigkeit	2,5%
Forst	0,0%
IT	100,0%
TTV	38,9%

Beschäftigte Frauen nach Fachrichtung und Entgeltstufe- analog der Laufbahngruppen)		
	Frauenanteil %	Anzahl
LG 1/1 Verw.dienst (EG 2- EG6)	63,0%	29
LG 1/2 Verw.dienst (S3 - S9)	71,8%	28
LG 2/1 Verw.dienst (EG 9b - 12)	76,7%	23
LG 2/2 Verw.dienst (EG 13- E 15Ü)	0,0%	0
LG 1/1 Nicht techn. Dienst (EG 2- EG6/ S2)	81,5%	22
LG 1/2 Nicht techn. Dienst (S 3 - S9)	95,8%	46
LG 2/1 Nicht technischer Dienst (S 10 - S18)	82,4%	28
LG 2/2 Nicht technischer Dienst	0,0%	0
LG 1/1 Techn. Dienst (EG 2- EG6)	9,1%	2
LG 1/2 Techn. Dienst (EG 6-9a)	4,3%	3

Beschäftigte Frauen nach Fachrichtung und Entgeltstufe- analog der Laufbahngruppen)		
	Frauenanteil %	Anzahl
LG 2/1 Technischer Dienst (EG 9b - 12)	35,7%	5
LG 2/2 Technischer Dienst (EG 13- E 15Ü)	0	0



Verwaltungsdienst

Bei der Auswertung der Laufbahngruppen nach Berufsgruppen wird deutlich, dass im Verwaltungsdienst insgesamt die Frauen überproportional vertreten sind. Daher ist es umso unverständlicher, dass in der LG 2/2 keine Frauen sind. Ziel muss es sein von den insgesamt 4 Stellen in der LG 2/2 mindestens eine Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Nicht technischer Dienst

Der nicht technische Dienst sind nahezu 90% der Beschäftigten weiblich. Dies resultiert aus dem fast 100% weiblichen Beschäftigten-Anteil im Bereich der Kindertagesstätten. Dass Männer den Beruf des Erziehers wählen wandelt sich erst sehr langsam. Seitens der Stadt Würselen wird seit vielen Jahren gerade dieser Bereich über den Girls´-Day/ Boys´- Day beworben. In den Kindertagesstätten waren zum Stand der Datenerfassung zwei Männer beschäftigt.

Bei den Fachkräften der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik sind auch überproportional Frauen beschäftigt (80%). Zu dieser Gruppe zählen auch „Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Es handelt es sich um Beschäftigte, wie z.B. Schulweghelfer/innen und Mitarbeiter/innen „Ruhender Verkehr“.

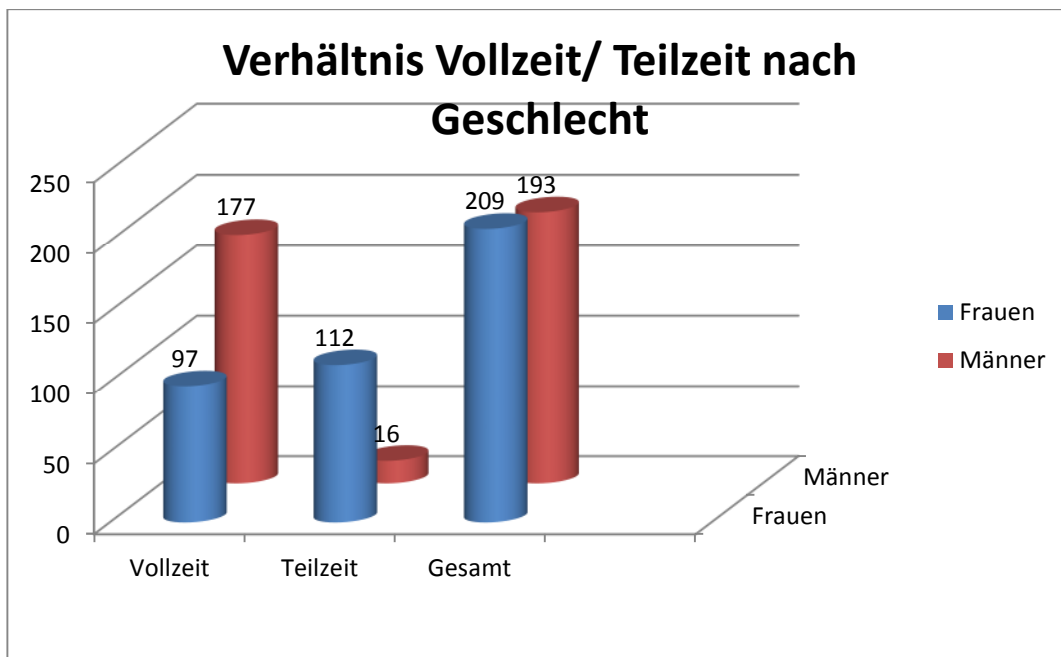
Technischer Dienst

In diesem Bereich sind die Frauen komplett unterrepräsentiert, auch wenn in der LG 2/1 erfreuliche 35,1 % Frauen im technischen Bereich zu verzeichnen sind. Dies liegt an der Einstellung von Architektinnen in der vergangenen Zeit. Eine Steigerung des Frauenanteils auf 50% kann nur über externe Besetzungen erfolgen.

2.1.6 Teilzeit

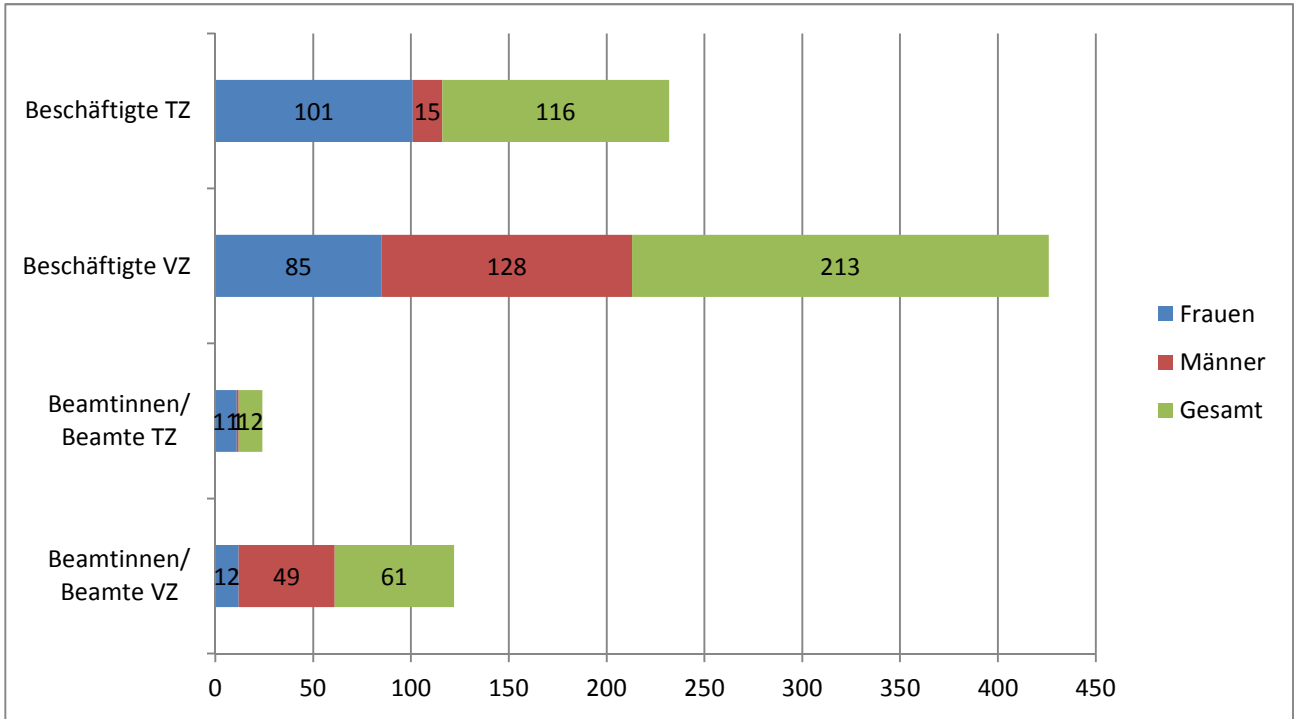
Die Berufstätigkeit von Frauen **und** Männern ist für fast alle Familien eine existenzielle Notwendigkeit. Aber auch aus Gleichstellungs- und Emanzipationsansprüchen ist die Berufstätigkeit von beiden die Basis partnerschaftlicher Beziehungen und eigenständiger Existenzsicherung. Teilzeitarbeit ist für die Kontinuität in der Erwerbsarbeit, insbesondere für Frauen, die immer noch überwiegend den Spagat zwischen Familie und Beruf meistern, von besonderer Bedeutung und daher ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilzeitarbeit, die über sehr viele Jahre wahrgenommen wird, kann auch zu Altersarmut führen. Daher ist es wichtig, langfristige berufliche Entwicklungen zu ermöglichen, Teilzeitarbeit mit mehr als der hälftigen Arbeitszeit anzubieten und Teilzeit auch in Führungsfunktionen anzubieten.

	Frauen	Männer
Vollzeit	97	177
Teilzeit	112	16
Gesamt	209	193
Teilzeit %	53,6%	8,3%



53,6% der Mitarbeiterinnen sind in Teilzeit beschäftigt, allerdings nur 8,3% der Kollegen.

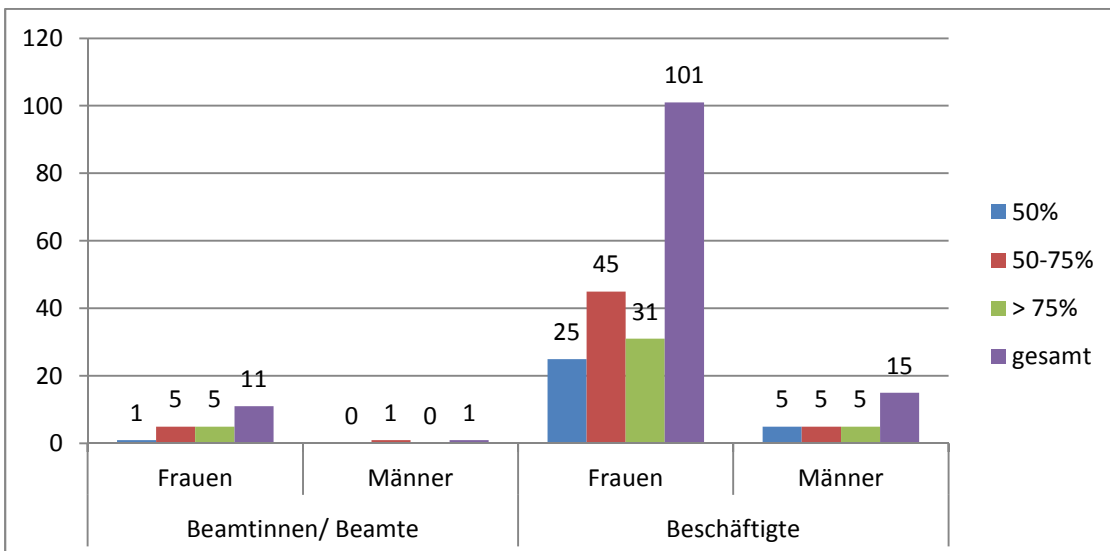
Verhältnis Vollzeit/ Teilzeit nach Berufsgruppen				
	Beamtinnen/ Beamte VZ	Beamtinnen/ Beamte TZ	Beschäftigte VZ	Beschäftigte TZ
Frauen	12	11	85	101
Männer	49	1	128	15
Gesamt	61	12	213	116



Die Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Berufsgruppe zeigt, Teilzeit ist weiblich besetzt. Bei der statistischen Auswertung ist die Teilzeit in drei Kategorien aufgesplittet worden:

0-50%, 50-75% und >75%.

Teilzeit	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
50%	1	0	25	5
50-75%	5	1	45	5
> 75%	5	0	31	5
gesamt	11	1	101	15



Seit vielen Jahren zeichnet sich zunehmend ab, dass Teilzeit überwiegend mit mehr als 50% der regulären Arbeitszeit umfasst. 77% der teilzeitarbeitenden weiblichen Mitarbeiterinnen (112) arbeiten mehr als 50% (86). Bei den Beamtinnen beträgt der Anteil 91% und bei den Beschäftigten 75,3%.

Das Teilzeitarbeit überwiegend mit mehr als der hälftigen Arbeitszeit verrichtet wird, ist ein Ergebnis aktiver Gleichstellungsarbeit und fortschrittlicher Personalentwicklung. Mit dem Ziel Teilzeit hin zu einer vollzeitzahen Arbeitszeit (existenzsichernd) zu ermöglichen, wurde zum einen die flexible Arbeitszeit ausgebaut sowie die alternierende Telearbeit/ Heimarbeit.

Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen/ Beamten:

Die Teilzeitquote bei Beamtinnen und Beamten beträgt insgesamt 19,7% (11 Frauen/ 1 Mann). Der Frauenanteil beträgt 91,7%. 91% der Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen arbeiten mehr als 50% der regulären Arbeitszeit (45,5% arbeiten 50-75% und ebenfalls 45,5% arbeiten >75% der regulären Arbeitszeit).

Teilzeitbeschäftigung bei Beschäftigten:

Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 35,3% (101 Frauen/ 15 Männer). Der Frauenanteil beträgt 87,1%. 24,7% der Frauen in Teilzeit arbeiten bis zu 50% der regulären Arbeitszeit, 44,6% - 50-75% und 30,7% mehr als 75%. Mit mehr als 50% der regulären Arbeitszeit sind 75,3% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 50% der regulären Arbeitszeit.

2.1.7 Führungskräfte

Gemäß §7 Abs. 5 Nr.4 LGG wird zur Berechnung der Frauenquote bei der Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen in der jeweiligen Laufbahn/ Fachrichtung die Führungsebene bestimmt. Die Vergleichsgruppe besteht hierbei aus allen Beschäftigten dieser Führungsebene (unabhängig von der Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe). Die geschlechtsspezifische Verteilung in der Führungs-/ Leitungsebene in der Fachrichtung ist maßgeblich.

Um entsprechend dieses Gesetzes handeln zu können, muss die Analyse entsprechend aussagekräftig aufgebaut sein. Die anzustrebende Frauenquote beträgt 50% in der jeweiligen Führungs- oder Leitungsfunktion.

Führungs- und Leitungsebenen bei der Stadtverwaltung Würselen

(ohne Wahlbeamte und Kämmerer)

- Fachdienstleitung
- Teamleitung
- Wachleitung
- Schichtführung
- Leitung Kindertagesstätten/ Familienzentren
- Ständige Vertreter/innen
- Vorarbeiter/innen
- Geschäftsführung
- Prokurist/in

	Gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
FDL	11	2	1	8	0
TL	10	5	2	3	0
Wachleitung	1	0	0	1	0
Schichtführung	3	0	0	3	0
Leitung Kita/ FZ	4	4	0	0	0
Ständige Vertretung	5	1	4	0	0
Vorarbeiter/innen	12	0	0	12	0
Geschäftsführung	2	0	0	2	0
Prokurist/in	1	0	0	1	0

Bei der Stadt Würselen gibt es 49 Führungskräfte. Von diesen sind 19 Frauen, dies entspricht einer Frauenquote von 38,8%. Eine Steigerung Anteils von Frauen in Führungspositionen insgesamt und auch in allen Führungsebenen ist somit ein besonderes Ziel des Gleichstellungsplans, denn auch in der Stadtverwaltung Würselen gilt immer noch: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.

Auch, wenn mit der Einführung weitere Fachdienste insgesamt der Frauenanteil erfreulicher Weise erhöht werden konnte, ist mit der Funktion nicht die gleiche Eingruppierung/ Besoldung verbunden. Von den insgesamt elf Fachdienstleitungen sind drei mit Frauen besetzt. Zum Vergleich: 2013 war noch keine Frau in der Fachdienstleitung. Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetzes ist ein 50%iger Frauenanteil in allen Führungs- und Leitungsaufgaben anzustreben.

2.1.7.1 Führungskräfte in Teilzeit

Zum ersten Mal ist eine Fachdienstleitung in Teilzeit besetzt. Durch diese Regelung ist es einer Kollegin möglich geworden auch der Familienphase beruflich aufzusteigen. Damit hat die Stadt Würselen ein klares Zeichen gesetzt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Karrierehindernis ist.

Insgesamt betrachtet wird Führung und Leitung bei der Stadt Würselen kaum in Teilzeit gelebt.

Von den insgesamt 49 Führungs- und Leitungskräften sind 38,8% weibliche Kräfte.

Die Teilzeitquote in dieser Kategorie beträgt 14%.

Der Anteil an weiblichen Führungskräften ist zu steigern. Die Zentrale Stelle Personalentwicklung hat gerade in den vergangenen Jahren in diesem Bereich sehr gute Vorleistungen erbracht und dadurch ein familien- und gleichstellungspolitisches Klima in der Stadtverwaltung Würselen aufgebaut. Bereits heute wird bereits bei den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit von Teilzeitarbeit geprüft wird. Diese gute, konstruktive Entwicklung gilt es gemeinsam mit dem Verwaltungsvorstand, den Führungskräften, Fachdiensten, ZPE, Personalrat und Gleichstellungsstelle fortzuführen.

2.1.7.2 Führungsnachwuchskräfte

Die Personalstruktur wird in den nächsten Jahren einen starken Wandel erfahren. Aufgrund des demografischen Wandels werden viele erfahrene Führungskräfte in den Ruhestand wechseln und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden neue Aufgaben übernehmen u.a. auch Führungsaufgaben.

Zur quantitativen und qualitativen Deckung an Führungskräften hat die Stadt Würselen 2005 eine Qualifizierungsmaßnahme „Führungsnachwuchsschulung“ gestartet. In der Zeit von 2005 – 2008 wurden zwei Maßnahmen durchgeführt. Es haben insgesamt 29 Mitarbeiter/innen (16 Frauen/ 13 Männer davon 5 Teilzeitbeschäftigte) teilgenommen.

Eine weitere Maßnahme ist 2016 gestartet und dauert aktuell noch an. Der Bedarf wurde berufsgruppenspezifisch definiert. Interessierte konnten bewerben und wurden mittels eines strukturierten Interviews und einer Präsentation ausgewählt.

13 Kolleginnen und Kollegen (9 Frauen, 4 Männer) gehören zu der Gruppe der Führungsnachwuchskräfte (FNK). Ein Mitarbeiter, der bereits eine Führungsfunktion hat, nimmt als Gast an den Seminaren teil.

Das FNK- Programm besteht aus folgenden Lernfeldern: Seminare, Projektarbeit, Hospitation, Gremienarbeit und aktive Mitarbeit bei den Managementaufgaben im Fachdienst. Ergänzt wird die Qualifizierung durch die Teilnahme am Ausbildereignungslehrgang und für die Verwaltungsmitarbeiter/innen mit der Bachelor-Prüfung.

Inhalte der Seminare sind: Rolle finden, Sich selber organisieren, Gespräche führen, Projektmanagement I und II, Konflikte klären, Besprechungen leiten.

An den Schulungen der FNK sind überproportional Frauen Teilnehmende, so dass bei der zukünftigen Besetzungen von Führungsaufgaben, über die bereits vorhandenen Fachkräfte hinaus, genügend, sehr gut vorbereitete und an Führung interessierten Frauen bereitstehen. Die Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen ist zum einen aufgrund des anstehenden altersbedingten Personalwechsels und zum anderen Dank des FNK- Qualifizierungsprogramms sehr realistisch.

3. Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf

Der Stadtverwaltung Würselen ist es ein besonders wichtiges Anliegen allen Beschäftigten, auch in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen war daher einer der Schwerpunkte bei der Personalentwicklung. Zum Ausbau der flexiblen Arbeitszeiten und zur Einführung alternierenden Tele- und Heimarbeit wurde 2009 eine entsprechende Dienstanweisung erarbeitet.

3.1 Erziehungszeiten

Zum Stichtag 17.05 2017 waren insgesamt 33 (9 Männer)Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. hatten ihre Arbeitszeit aufgrund von Elternzeit reduziert. Zunehmend nehmen Väter auch i.d.R. die zweimonatige Väterzeit in Anspruch, was wir sehr begrüßen. Sowohl die Mütter als auch die Väter erfahren seitens der Stadt Würselen eine qualifizierte Beratung, was die Beurlaubung als auch den beruflichen Einstieg anbelangt.

Da der §13 LGG geändert worden ist, soll im Gleichstellungsplan aufgenommen werden, dass Anträge von Beschäftigten zur Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit grundsätzlich zu befristen sind (längstens fünf Jahre).

3.2 Tele – und Heimarbeit und flexible Arbeitszeiten

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Würselen als Arbeitgeberin, wurde 2009 eine Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten erarbeitet und abgeschlossen. In dieser ist auch die Heim- und Telearbeit als mögliche Arbeitsform festgelegt worden.

Arbeit erfolgt heute nicht mehr nur am betrieblichen Arbeitsplatz, sondern kann sowohl als Heimarbeit oder als Telearbeit losgelöst räumlich losgelöst verrichtet werden.

Die Gründe für diese Arbeitsformen sind vielfältig und nicht nur in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet. Als besonders positiv werden über die Flexibilität bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen hinaus

- der Wegfall von Wegezeiten und
- die Effizienzsteigerung durch ungestörtes Arbeiten angegeben.

Aber auch für die Stadt Würselen bieten diese Arbeitsformen Vorteile:

- die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Motivationssteigerung
- erweiterte personalwirtschaftliche Gestaltungsspielräume.

Telearbeit – wird nur auf Antrag der Mitarbeiter/innen und nur in alternierender Form durch den Verwaltungsvorstand genehmigt.

Heimarbeit – ist in Absprache mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten in geringem Umfang möglich.

In der Übersicht des Personalberichtes 2013 zur Tele- und Heimarbeit 2013 sind insgesamt 14 Telearbeitsplätze und 4 Heimarbeitsplätze aufgeführt. Die Telearbeitsplätze werden zu 100% von Mitarbeiterinnen genutzt, die Heimarbeitsplätze zu 50%.

2016 zeigt sich hierzu eine wesentliche Steigerung. So nehmen insgesamt 38 Personen an der Telearbeit bzw. Heimarbeit teil. Das ist eine über 50%ige Steigerung. Der Anteil an Männern ist hier auf 5 Personen gestiegen.

4. Gremien (§ 12 LGG)

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden.

Grundsätzlich müssen Frauen mit 40% in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für die Stadt Würselen eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. „Geborene Mitglieder“ werden in die 40%- Regelung nicht mit einbezogen. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40% Frauen benennen.

Zwingende Gründe bei Nichterfüllung der 40%igen Frauenquote müssen aktenkundig gemacht werden. Andernfalls bleibt der Sitz bis zur quotenkongruenten Nachbenennung frei.

Die Öffentlichkeit ist über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren.

Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Für Wahlgremien (Gremien die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40% betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40% Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht.

Im Beteiligungsbericht 2016 sind insgesamt 19 Gesellschaften aufgeführt in denen Vertreterinnen und Vertreter die Interessen der Stadt Würselen vertreten. Insgesamt sind nur zwei Frauen in Gremien als Vertreterinnen. Um das Ziel 40% Frauen in den Gremien zu erreichen, sind die Politikerinnen und Politiker des Rates in der Verantwortung.

Seitens der Stadtverwaltung ist in der Berichterstattung zu der Gremienvertretung die Frauenquote mit anzugeben und somit die Öffentlichkeit zu informieren.

5. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Würselen 2017 – 2022 Prognose - Ziele - Maßnahmen

5.1 Prognosen nach dem Landesgleichstellungsgesetz bei Stellenbesetzungen

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

Eine Prognose für die nächsten fünf Jahre kann aufgrund verschiedener Veränderungen, wie z.B. frühzeitiger Renteneintritt, langfristige Erkrankung, Weggang in andere Behörden, organisatorischen Veränderungen nur sehr vage abgegeben werden. Daher ist über das im LGG festgeschriebene Verfahren zum Controlling (§5 Abs. 7), alle zwei Jahre einen summarischen Bericht zu erstellen, ein weiteres Verfahren erforderlich, um die Daten ständig zu aktualisieren. Die Datenanalyse ist Grundlage für jede Stellenbesetzung, Beförderung und Höhergruppierung.

Es wird daher folgendes Verfahren vereinbart:

- die Daten des Gleichstellungsplans (Beschäftigtenstatistik und Vergleichsgruppen, Anlage 1 und 2) werden auf der Basis des verabschiedeten Stellenplans jährlich durch FD 1.1 aktualisiert.
- Zu jeder Stellenbesetzung erhält der Fachdienstleitung bzw. die Führungskraft, die für die Stellenbesetzung zuständig ist, eine Information (FD 1.1), ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik in der zu besetzenden Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe der jeweiligen Laufbahn/ Fachrichtung unterrepräsentiert sind und welche Zielquote nach LGG anzustreben ist.
- Bei Stellenbesetzungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Statistik geführt, aus der ersichtlich ist, ob die Stelle mit einem Mann oder einer Frau besetzt wurde.
- Mit dem Entwurf der Stellenausschreibung erhalten die zuständige Fachdienstleitung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat die aktualisierte Angabe der Zielquote zur Frauenförderung und bei Besetzungen von Leitungsfunktionen die Zielquote hinsichtlich der zu besetzenden Führungsposition.

5.2 Zielquoten nach dem Landesgleichstellungsgesetz

Die Zielquoten sind durch die Berechnungsgrundlage nach Landesgleichstellungsgesetz definiert und berechnen sich nach folgendem Verfahren:

- Vergleich des Frauenanteils der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe („Zielamt“) mit den Frauenanteilen der darunter liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe.
- Maßgeblich für die Zielquote: der höchste Frauenanteil in einer der unter dem Zielamt liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe.
- Die Quote wird so lange angewendet, bis der Frauenanteil in der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe erreicht ist
- oder bis zu 50% erreicht ist (Obergrenze).

Zielquoten für Führungs- und Leitungspositionen

Zur Berechnung der Zielquote für Führungs- und Leitungspositionen zählen alle Frauen und Männer einer Laufbahn/ Fachrichtung, die sich in einer Leitungsfunktion befinden. Zielquote ist hierbei jeweils 50%.

Wie wurde die zu erreichende Quote bis 2022 ermittelt?

- Ermittelt wurden alle Mitarbeitenden, die bis 2022 in Rente/Pension gehen. Die so ermittelten Mitarbeitenden wurden nach Geschlecht differenziert und den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen zugeordnet.
- Nicht berücksichtigt wurden eventuelle organisatorische Änderungen, da sie heute nicht absehbar sind.
- Die so ermittelten Quoten werden jährlich überprüft um eventuelle Abweichungen zeitnah berücksichtigen zu können.

Zielquoten in den Laufbahngruppen/ Fachrichtungen sind als Anlage 3 beigefügt.

Zielquoten in Führungsfunktionen sind als Anlage 4 beigefügt.

5.3 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nachstehend werden Ziele und Maßnahmen dargestellt, die geeignet sind, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen in denen sie unterrepräsentiert sind bzw. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§6 Abs. 1 LGG).

Entsprechend § 6 Abs.3 enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Steigerung des Frauenanteils in den Laufbahnen/ Fachrichtungen

Ziel	Maßnahme
Verwaltungsdienst Frauenanteil A3,02,03 auf 50% erhöhen LG 2/2. Einstiegsamt – 50% der freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzen.	<ul style="list-style-type: none"> In A3,02,03/LG 2/ 2. Einstiegsamt - komplett A13, 13-A16, Ü15 <p>Es gelten die Regelungen des LGG´s</p>
Techn. Dienst Frauenanteil erhöhen Frauenanteil A3,02,03 auf 50% erhöhen. LG 2/2. Einstiegsamt – 50% der freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzen	<ul style="list-style-type: none"> In A3,02,03/LG 2/ 2. Einstiegsamt - komplett A13, 13-A16, Ü15 <p>Es gelten die Regelungen des LGG´s</p>
Ausbildung Außendarstellung und Werbung um Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> Bei der Außendarstellung und insbesondere bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung „ Ausbildung bei der Stadt Würselen“ im Sinne der Gleichstellung darauf achten, dass keine geschlechterstereotypischen Bilder und Sprache verwendet werden.
Ausbildung Auszubildende zum Thema „Gleichstellung bei der Stadtverwaltung Würselen“ informieren	<ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen der Einführung neuer Auszubildender wird ein Kurzvortrag zum Thema „Gleichstellung in der Verwaltung“ von der Gleichstellungsbeauftragten gehalten.
Stellenausschreibungen Formulierung nach §8 abs.4 Satz 2 LGG übernehmen und Frauen gezielt ansprechen	<ul style="list-style-type: none"> „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt“.
Stellenausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse über die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf. Eine entsprechende Formulierung ist in der Stellenausschreibung aufzunehmen.
Stellenausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein können. Dies ist in den Text der Ausschreibung aufzunehmen.

Führungspositionen

Ziel	Maßnahme
Beurteilung von Führungskräften Umsetzung der Gleichstellungsziele als Beurteilungskriterium von Führungs- und	<ul style="list-style-type: none"> Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele ist Aufgabe der Führungskräfte und für diese auch beurteilungsrelevant.

Ziel	Maßnahme
Leitungskräften	
Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> Frauen sind verstärkt als Leitungs- und Führungskraft einzusetzen.
Gleichstellung wird zum Thema bei Personalauswahlverfahren für Führungs- und Leitungskräften	<ul style="list-style-type: none"> Bei Auswahlverfahren für Leitungs- und Führungskräfte sind, entsprechend der Stellenausschreibung, Fragen, die Aufschluss zur gleichstellungsbasierten Personalführung geben, Bestandteil.
Analyse der Führungs- und Leitungsstellen jährlich aktualisieren	<ul style="list-style-type: none"> Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einmal im Jahr eine Statistik darüber, wie viele und welche Führungs- und Leitungskräfte voraussichtlich in dem jeweiligen Jahr die Stadtverwaltung verlassen sowie die aktualisierte Zielquotenberechnung für Führungs- und Leitungspositionen.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziel	Maßnahme
Erweiterung der flexiblen Arbeitszeiten	Die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit wird dahingehend überarbeitet.
Reduzierung der Arbeitszeit befristen	Die Reduzierung der Arbeitszeit ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
Tele- und Heimarbeit	Tele- und Heimarbeit ist über die allgemeinen Arbeitszeiten hinaus möglich. Die Anpassung der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit wird erarbeitet.
Unterstützung von Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren	Erziehungszeiten von Vätern, die über zwei Monate hinaus wahrgenommen werden, werden in allen Fachdiensten unterstützt.

Fort- und Weiterbildung

Ziel	Maßnahme
Fortbildungsangebote speziell für Frauen	Die Gleichstellungsbeauftragte bietet im Rahmen des Fortbildungsprogrammes <i>pep</i> pro Jahr ein Seminar speziell für Mitarbeiterinnen zu Themen, die auf Ihre spezielle Situation eingehen, z.B. Führungsaufgaben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Durchsetzungsstrategien an.

Generelle Organisationsangelegenheiten

Ziel	Maßnahme
Vordrucke geschlechtsneutral anpassen	Vordrucke sind entsprechend § 4 LGG anzupassen – geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden.
Sprache geschlechtergerecht	Nach §4 LGG ist bei der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die geschlechtergerechte Sprache zu beachten.
Gremien geschlechtergerecht besetzen	<ul style="list-style-type: none"> Auflistung der wesentlichen Gremien Geschlechtsspezifische Statistik über die Zusammensetzung Dokumentation der Begründungen nicht quotenkon-

Ziel	Maßnahme
	former Besetzung <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeit informieren • Gleichstellungsbeauftragte erhält einmal im Jahr eine geschlechtsspezifische Statistik über die Besetzung von Gremien sowie die Dokumentation der Begründungen für die nicht quotenkonforme Gremienbesetzung.

6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein unangenehmes Thema. Es sind überwiegend Frauen, die betroffen sind. Das Gefühl von Ohnmacht, Entwürdigung wird in zahlreichen Veröffentlichungen dargestellt. Für die Betroffenen ist die nervliche Belastung extrem. Gerade am Arbeitsplatz ist die Möglichkeit „einfach wegzugehen“ kaum möglich.

Der stille Rückzug oder das kommentarlose Akzeptieren, sich schämen und deshalb nichts sagen und keine Hilfe holen, hat sich noch nie bewährt.

Für Betroffene ist es wichtig zu wissen, an wen sie sich wenden können und wie sie sich zur Wehr setzen können. In der Verwaltung gibt es verschiedene Ansprechpersonen. Neben den Vorgesetzten sind dies der Fachdienst 1.1, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.

Selbstverständlich werden die Anfragen anonym und vertraulich behandelt. Zusammen mit den Betroffenen werden weitere Maßnahmen geprüft.

Das AGG regelt im § 12 die Pflichten des Arbeitgebers und zeigt auf, dass es zur Organisationspflicht des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigungen auszuschließen.

Dabei haben Maßnahmen Vorrang, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen. Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima einzutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller beschäftigten respektiert werden.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten u.a.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen,
- Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen
- anbringen und zeigen pornografischer Darstellungen,
- pornografischer oder sexistische Computeranwendungen auf dem PC.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Würselen. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Bei erfolgloser persönlicher Zurechtweisung sollten Betroffene von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen.

Alle Kräfte mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung des Fachdienstes 1.1 geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, hat sie das Recht, in Absprache mit dem Fachdienst 1.1 ihre Arbeit vorübergehend niederzulegen, ohne eine Minderung des Arbeitsentgeltes und der Bezüge.

Kommt der Fachdienst 1.1 nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird je nach Schwere des Vorfalls gegen Beamte mindestens eine Ermahnung ausgesprochen oder eine Disziplinarverfügung (Verwarnung, Verweis oder Geldbuße) erlassen bzw. das förmliche Disziplinarverfahren eingeleitet. Entsprechendes gilt für Angestellte und Arbeiter im Rahmen des Arbeitsrechts. Bei dem Anhörungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitglied des Personalrates und die Stabsstelle Recht von Anbeginn an mit einzubeziehen.

Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sexuell belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen grundsätzlich nicht geeignet.

7. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren bis zum Juli 2022. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.

Spätestens nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG). Hierzu wird dem Rat ein summarischer Bericht zur Kenntnis gegeben und dieser ggf. mit der Benennung weiterer, ergänzender Maßnahmen beschlossen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und diese mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen (§ 5a Abs. 1 LGG). Die Fortschreibung ist vom Rat zu beschließen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie bei der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes mit.

8. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Würselen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Der Gleichstellungsplan gilt für 5 Jahre und ist fortzuschreiben.

Er tritt nach Beschluss des Rates am 11. Juli 2017 mit sofortiger Wirkung in Kraft.