



Förderplan für die
Gleichstellung von
Frau und Mann

**im Rahmen einer
modernen Personalentwicklung der
Stadtverwaltung Harsewinkel**

Stadt Harsewinkel Die Bürgermeisterin

Impressum

Daten-Stichtag: 1.09. 2004

Projektgruppe Personalentwicklung:
Monika Edler-Rustige, Gleichstellungsbeauftragte
Angelika Grachten, Personalwesen
Hildegard Imkamp, Personalwesen
Guido Linnemann, Personalrat
Ludger Ströker, Fachbereichsleitung Bürgerdienste; zeitweise

In Absprache mit: Heinz Niebur, Fachbereichsleitung Steuerung/Interne Dienste

Layout: Markus Wiegert

Stadtverwaltung Harsewinkel
Münsterstr. 14
33428 Harsewinkel
Telefon: (0 52 47) 9 35 -169
Fax: (0 52 47) 9 35 -170
E-Mail: Monika.Edler-Rustige@gt-net.de
Internet: www.harsewinkel.de

Abkürzungen

BM BürgermeisterIn
FB Fachbereich
FPG Förderplan Gleichstellung
GSS Gleichstellungsstelle
MA MitarbeiterIn
Vgs. Vorgesetzte(r)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1 Vorwort.....	4
2 Geltungsbereich	6
3 Personalstandsanalyse.....	7
3.1 Auswertung der Datenanalyse	7
4 Prognose und Zielvereinbarung	9
5 Maßnahmen einer modernen, geschlechtergerechten Personalentwicklung	11
5.1 Sprache	11
5.2 Stellenausschreibung und –besetzungsverfahren (§§ 8, 9 LGG)	11
5.3 Beförderung und Höhergruppierung (§ 7 LGG).....	11
5.4 Stellenveränderungen (hierarchische Abflachung).....	12
5.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung	12
6 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen	14
6.1 Teilzeit für Frauen und Männer in allen Positionen.....	14
6.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg (§ 14 LGG)	14
7 Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer	16
7.1 Maßnahmen zur Vermeidung von sexueller Belästigung und vor Mobbing am Arbeitsplatz	16
7.2 Controlling.....	16
7.3 Gleichstellungsbeauftragte	17
8 Schlussbestimmung	17

Anhang: Personalstandsanalyse
Landesgleichstellungsgesetz – LGG -

1 Vorwort

Zum 1.09.2001 wurde der Förderplan für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen einer modernen Personalentwicklung der Stadtverwaltung Harsewinkel in der Projektgruppe Personalentwicklung erstellt und vom Rat der Stadt am 6.11.2001 einstimmig beschlossen.

Wir freuen uns nun, Ihnen die Fortschreibung des Förderplans vorlegen zu können. Die Projektgruppe Personalentwicklung überarbeitete den 1. Förderplan nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).

Das LGG in seiner Fassung vom 9.11.1999 verpflichtet jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren Frauenförderpläne aufzustellen und fortzuschreiben (§ 5a Abs. 1 LGG). Gleichzeitig legt das Gesetz fest, in den Förderplänen folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. *Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur*
2. *Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen*
3. *Zielvorgaben für jeweils drei Jahre (danach Fortschreibung) bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um „den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen“*
4. *Personelle, organisatorische und auf Fortbildung bezogene Maßnahmen, mit denen die Gleichstellung von Frauen gefördert und die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann. Zugleich sollen sie es erleichtern, Aufgaben in Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren*

Auch im vorliegenden aktualisierten Förderplan wurden beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt - d.h. er beinhaltet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Gleichstellungskompetenz von Frauen wie Männern in allen internen und externen städtischen Bereichen.

Die Personalentwicklungsgruppe musste bei der Fortschreibung eine eingeschränkte Haushaltssituation berücksichtigen.

Die Stadtverwaltung Harsewinkel zeichnete sich auch im Berichtszeitraum wieder dadurch aus, dass sie sehr flexibel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützte und auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinwirkte. Insbesondere setzte sie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle in vorbildlicher Weise um, so dass auch der besonders hohe Ausfall von Mitarbeiterinnen aufgrund von Schwangerschaften im Berichtszeitraum optimal aufgefangen werden konnte. Folgende familienfreundliche und fördernde Maßnahmen sollen hier besonders erwähnt werden:

- Variable Arbeitszeit
- Ausschreibung und Besetzung von Stellen in Teilzeit und Jobsharing
- Gleichstellungsrelevante Beurteilungsverfahren bei Stellenbesetzungen
- Qualifizierung durch Fortbildungsmaßnahmen (insbes. Angestellten-Lehrgänge I und II)
- Fortbildungsreihen für Leitungs- und Führungskräfte sowie Inhouse-Fortbildungsreihen zur Verwaltungsmodernisierung für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Informationsveranstaltungen zur Altersteilzeit

- Fortbildungsangebote für städtische Raumpflegerinnen
- Flexible Vertretungs- und Beschäftigungsregelungen bei einer hohen Anzahl von Elternzeitanträgen während des Berichtszeitraums
- Informationen an beurlaubte Frauen/Männer (über interne Veränderungen, Fortbildungsangebote) sowie Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen/Männer während der Elternzeit
- Berufsrückkehrerinnen wurden in den vergangenen Jahren wieder aufgrund von Fortbildungsmaßnahmen adäquate Aufstiegschancen ermöglicht
- Fortführung der MitarbeiterInnengespräche
- Einstellungen von insg. 13 Auszubildenden von 2002 bis 2005 (9 männliche, 4 weibliche) und Übernahme von Auszubildenden, die vor dem Berichtszeitraum ihre Ausbildung erfolgreich absolviert hatten
- Besetzung von Fallmanagementstellen (Neueinstellung einer fachlich qualifizierten Diplom-Sozialarbeiterin)
- Erhalt aller externen städtischen Arbeitsbereiche
- Einstellung von männlichen Mitarbeitern im Bereich Soziales mit dem Ziel der paritätischen Besetzung

Die Grundtendenz der Bilanz ist eindeutig positiv. Die Ergebnisse belegen: mit den im Folgenden genannten Maßnahmen des Landesgleichstellungsgesetzes können die gesetzten Ziele langfristig erreicht werden. Der öffentliche Dienst hat damit eine Vorbildfunktion.

Der Verwaltungsverschlinkung und damit dem Abbau von Führungs- und Leitungsstellen insbesondere für Frauen bei der Stadt Harsewinkel sollte durch die neuen tariflichen Möglichkeiten etwas entgegengesetzt werden zur Motivationsförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Umsetzung des Förderplans für die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Gemeinschaftsaufgabe – d.h. die Herstellung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere eine Aufgabe der Führungskräfte sowie der politischen Gremien der Stadt und des Personalrats; die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist dabei unverzichtbar.

(„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“ § 1 Abs. 3 LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragte, der Fachbereich Steuerung/Interne Dienste sowie der Personalrat achten auf die Durch- und Umsetzung des aktualisierten Förderplans in allen Fachbereichen unter Berücksichtigung der eingeschränkten Haushaltssituation.

Sabine Amsbeck-Dopheide

Monika Edler-Rustige

Bürgermeisterin

Gleichstellungsbeauftragte

2 Geltungsbereich

Der nachstehende Förderplan für die Gleichstellung von Frau und Mann gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Harsewinkel, der städtischen Eigenbetriebe und aller städtischen Einrichtungen.

3 Personalstandsanalyse

Wir stützen uns auf Daten des Landesamts für Datenverarbeitung und Statistik NRW. Stichtag ist der 1.09.2004 (siehe Anhang)

3.1 Auswertung der Datenanalyse

Bei der einstimmigen Verabschiedung des 1. Förderplans der Stadt Harsewinkel wurde vereinbart, bei zukünftigen Stellenänderungen, Neubesetzungen, Umbesetzungen etc. insbesondere im gehobenen und höheren Dienst sowie in den klassisch männlich dominierten Bereichen wie Bauhof, Klärwerk, Schulhausmeister etc. den geringen Frauenanteil anzuheben, um die langfristig angestrebte Frauenquote von 50 % bei gleicher Qualifikation gemeinsam (Verwaltung und Rat) umzusetzen.

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst blieb konstant bei 16 Frauen (Verhältnis von 16 Frauen zu 22 Männern, wobei von den 16 Frauen 9 in Teilzeit arbeiten). Anzumerken ist hier, dass davon 15 Frauen im Verwaltungsdienst tätig sind (davon 9 Frauen in Teilzeit), und eine Frau auf einer Vollzeitstelle im technischen Dienst. Von den insgesamt 22 Männern im gehobenen Dienst sind 12 Männer im technischen Dienst und 9 Männer im Verwaltungsdienst tätig.

Der Frauenanteil im höheren Dienst reduzierte sich zunächst im Berichtszeitraum durch einen Altersteilzeitabgang (Fachgruppenleiterin im FB 2). Aufgrund einer „hierarchischen Abflachung“ der Verwaltung im Rahmen der Verwaltungsreform und als Folge von Sparmaßnahmen fielen potenzielle Leitungsstellen für Frauen weg.

Mit der Wahl der Bürgermeisterin im Oktober 2004 und somit einer weiblich besetzten Führungsspitze konnte die Frauenquote im höheren Dienst 2004 wieder angehoben werden (Verhältnis von 1 Frau als Bürgermeisterin zu 4 Männern).

Von den im Berichtszeitraum 2001 bis 2004 aufgrund von Altersteilzeitabgängen frei gewordenen drei Fachgruppenleitungsstellen wurde eine mit einem internen, männlichen Bewerber (FG 3.1) neu besetzt.

Im FB 1 wurden die Stellenanteile der abgeschafften Fachgruppenleitung für zusätzliche, neue und innovative Aufgabenbereiche wie Wirtschaftsförderung/Stadtmarketing, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit verwandt im Sinne einer modernen Personalentwicklung. Es profitierten hiervon 2 Mitarbeiterinnen (in TZ) und ein Mitarbeiter (in VZ).

Im FB 2 wurden anstelle der zwei weggefallenen Fachgruppenleitungen befristet auf zwei Jahre FachkoordinatorInnen eingesetzt (3 Männer / 2 Frauen), was eine Übernahme von höher qualifizierten Aufgaben für diese MitarbeiterInnen zur Folge hatte.

Die männlich besetzte Fachgruppenleitungsstelle im Bereich Ordnung wurde befristet (bis Sommer 2005) zur stellvertretenden Fachbereichsleitung angehoben, was für diesen Mitarbeiter ebenfalls eine Übernahme höher qualifizierter Aufgaben bedeutete.

Die drei Hausmeisterstellen (mittlerer Dienst) und die Stelle im Bauhof, die im Zeitraum 2001 bis 2004 aufgrund von Altersteilzeit frei wurden, konnten mangels qualifizierter Bewerbungen von Frauen nicht weiblich besetzt werden.

Das Verhältnis im mittleren Dienst ist im Berichtszeitraum ebenfalls konstant geblieben; es beträgt 59 Frauen zu 62 Männern, wobei jedoch auch hiervon 44

Frauen in Teilzeit bzw. Altersteilzeit arbeiten und 5 Männer in Teilzeit/Altersteilzeit. Geht man von den Personen aus, so ist das Verhältnis von Männern und Frauen im mittleren Dienst nach wie vor ausgewogen, bezüglich der Stellen (Vollzeit) sind die Männer überrepräsentiert; dies u.a. aufgrund einer hohen Anzahl von Handwerkern in den externen Betrieben der Stadt.

Im einfachen Dienst sind die Frauen überrepräsentiert mit einem Verhältnis von 59 Frauen zu 12 Männern, wovon 58 Frauen in Teilzeit/Altersteilzeit und ein Mann in TZ/ATZ arbeiten. Es handelt sich hier größtenteils um Raumpflegerinnen bzw. Garderobenfrauen, die tarifrechtlich im einfachen Dienst angesiedelt sind.

Besonders hervorzuheben sind wieder im Berichtszeitraum die vielfältigen Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, die sich bei der Stadt Harsewinkel bieten; von 9- bis 33-Stunden-Modelle werden praktiziert, wovon insbes. Frauen bzw. deren Familien profitieren.

Ebenfalls hervorzuheben ist, dass die Stadt Harsewinkel ihren MitarbeiterInnen und dem Führungspersonal auch im Berichtszeitraum wieder qualifizierte Fort- und Weiterbildung (Einführungslehrgang für Angestellte, Angestelltenlehrgang I und II sowie Auszubereignungslehrgang) anbot. Somit hatten u.a. Berufsrückkehrerinnen die Chance, aufzusteigen. Alle Externen bzw. QuereinsteigerInnen erhielten Einführungslehrgänge für Angestellte, der Führungskreis und die MitarbeiterInnen erhielten im Rahmen von Inhouse-Fortbildungen bzw. beim Studieninstitut u.a. Bildungsträgern fachspezifische Fortbildungs- und Weiterbildung.

Im Zeitraum von 2002 – 2005 absolvierten 6 MitarbeiterInnen (4 Frauen, 2 Männer) Ausbildungseignungslehrgänge.

Bezüglich der Einstellung und Übernahme von Auszubildenden ist ebenfalls eine sehr positive Bilanz zu ziehen. 2002 bis 2004 wurden 6 männliche (hauptsächlich für den techn. Bereich) und 1 weibliche Auszubildende eingestellt, 2005 3 weibliche und 3 männliche Auszubildende. Erfreulich dabei ist, dass 05 eine weibliche Auszubildende die Ausbildung zur IT-Fachinformatikerin Systemintegration macht.

Nach wie vor nehmen hauptsächlich Frauen Elternzeit; männlich Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Elternzeit in geringem Maße. Dagegen wurde die Möglichkeit der Altersteilzeit wieder sowohl von Männern als auch von Frauen genutzt.

Frauen sind nach wie vor unterproportional vertreten in den höheren Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen der Laufbahngruppen, insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen sowie im technischen Bereich.

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass Frauen bei der Stadt Harsewinkel auch im Berichtszeitraum besonders gefördert worden sind und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Ermöglichung von flexiblen Teilzeitmodellen sehr unterstützt wurde.

Allerdings ist der Frauenanteil im höheren Verwaltungsdienst sowie in den städtischen Eigenbetrieben im Bereich der Facharbeiter (noch) nicht erfüllt; hier besteht besonderer Handlungsbedarf.

Demgegenüber ist weiterhin anzustreben, den Männeranteil im mittleren Dienst innerhalb der Stadtverwaltung in bestimmten Sachgebieten zu erhöhen, um paritätische Besetzungen zu erreichen.

4 Prognose und Zielvereinbarung

Das LGG schreibt einen erhöhten Begründungsaufwand für die Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Männern vor, wenn beschlossene Zielvorgaben nicht erreicht werden.

Aufgrund der Bürgermeisterinwahl im Oktober 2004 konnte der höhere Dienst im Berichtszeitraum mit einer Frau an der Führungsspitze der Stadtverwaltung ergänzt werden. Da in den nächsten Berichtszeiträumen nicht mit Abgängen/Wechseln im höheren Dienst zu rechnen ist, wird die Frauenquote (50-prozentige Besetzung) hier in den nächsten Jahren nicht umzusetzen sein. Sollte es strukturell in den Bereichen Veränderungen geben, so ist darauf zu achten, Frauen bei gleicher Qualifikation für den höheren Dienst vorrangig zu berücksichtigen!

2004 bis 2007 werden aufgrund von Altersteilzeitabgängen und Verrrentungen/Pensionierungen Vollzeit- und Teilzeitstellen frei im gehobenen (z.B. Stadtkasse), mittleren und einfachen Dienst.

Insbesondere im technischen Bereich des gehobenen Dienstes – und im mittleren Dienst je nach Abteilung – sind in nächster Zeit bei eventuellen Einstellungen/Umbesetzungen bevorzugt Frauen zu berücksichtigen, um die Frauenquote in diesen Bereichen zu erhöhen. Dabei ist gleichzeitig im mittleren Dienst in rein weiblich besetzten Abteilungen auf eine paritätische Besetzung von Männern und Frauen zu achten.

Auf Effizienz und Arbeitsüberlastungen zu überprüfen sind die verschlankten Modelle in den Fachbereichen 1 und 2. Insbesondere der neue, vielfältige Aufgabenbereich der MitarbeiterInnen, die der „GT aktiv GmbH“ Gütersloh angehören und gleichzeitig angesiedelt sind im Fachbereich 2 - Soziales - der Stadt Harsewinkel, ist bezüglich einer fachlich qualifizierten und sozial verantwortungsvollen Hartz IV-Umsetzung zu begleiten. Die Verantwortung dafür liegt im Rahmen der Fachaufsicht bei der GT aktiv GmbH. Die geteilte Zuständigkeit der Gt aktiv GmbH und der Stadt Harsewinkel wird eine optimale Begleitung in Zukunft erschweren.

- **Beförderung und Höhergruppierung bzw. leistungsbezogene Zulagen**
Nach dem neuen Tarifrecht werden leistungsbezogene Zulagen und adäquate, gleichstellungsrelevante Beurteilungskriterien angestrebt. Das neue Tarifrecht kann Frauen und Männern Perspektiven eröffnen (z.B. materielle/immaterielle Anreize bei der Vergabe von zeitlich befristeter Teamarbeit/Projektarbeit).
- **Fortbildung**
Um Frauen für zukünftige neue Führungs- und Leitungsaufgaben bzw. für die Übernahme verantwortungsvoller Aufgabenbereiche zu ermutigen, werden weiterhin gezielte Fortbildungsmöglichkeiten (Teilnahme an MentorInnenprogrammen, frühzeitige Einarbeitung bei Altersabgängen etc.) angeboten.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
Leitungs- und Führungskräften soll es ermöglicht werden, in Teilzeit bzw. Jobsharing zu arbeiten, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Bisher wurde hier von den rein männlich besetzten Leitungs- und Führungsstellen kein Bedarf angemeldet.

- Neu ausgeschriebene Stellen in allen Bereichen sollen weiterhin als Teilzeitstellen mit der Möglichkeit des Jobsharings ausgeschrieben werden, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Frauen und insbesondere Männer sollen gezielt über die Möglichkeiten der Elternzeit informiert werden, so dass in den nächsten drei Jahren Männer verstärkt Teilzeit und Beurlaubung in Anspruch nehmen können. Die Möglichkeit alternierender Telearbeit für Frauen und Männer in bestimmten Arbeitsbereichen wird im Einzelfall geprüft.

Die im Folgenden (ab S. 11) aufgelisteten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum z.T. bereits sehr positiv umgesetzt, z.T. ansatzweise. Von daher werden sie für den nächsten Berichtszeitraum in aktualisierter Form fortgeschrieben.

5 Maßnahmen einer modernen, geschlechtergerechten Personalentwicklung

5.1 Sprache

Nach § 4 LGG ist im dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sollen geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen bzw. die weibliche und männliche Sprachform verwendet werden.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Alle Fachbereiche

5.2 Stellenausschreibung und –besetzungsverfahren (§§ 8, 9 LGG)

Führungs- und Vorgesetztenfunktionen sollen mit dem Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben werden, falls dem keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegen stehen (§ 13 Abs. 2 LGG)

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

In der Stellenausschreibung sollen im Anforderungsprofil einer Stelle neben den fachlichen Kompetenzen gleichrangig auch soziale Kompetenzen gefordert werden. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

Falls in einem Bereich der ausgewogene Frauenanteil nicht erfüllt ist, enthält die externe Stellenausschreibung den Zusatz: *“Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“* (§ 8 Abs. 4).

Ist der Männeranteil nicht erfüllt, kann die Stellenausschreibung je nach Realisierbarkeit die Formulierung enthalten: *“Gefragt sind aus paritätischen Gründen männliche Fachkräfte“*.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen: Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung von Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Alle FB

5.3 Beförderung und Höhergruppierung (§ 7 LGG)

Als Folge des neuen Tarifvertrags werden neue Tätigkeitsmerkmale geschaffen, so dass ab etwa 2007 neue Stellenbewertungen anstehen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Ab Umsetzung des neuen Tarifvertrags	Steuerung/Interne Dienste, Bewertungskommission, GSS

Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen Regelung zu berücksichtigen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

5.4 Stellenveränderungen (hierarchische Abflachung)

Insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen/Männern muss darauf geachtet werden, dass Strukturveränderungen bzw. Einsparungen nicht eine weitere Abnahme des Frauenanteils bzw. Männeranteils zur Folge haben.

Zeitplan	Zuständigkeit
Sofort	Steuerung/Interne Dienste; alle Fachbereiche; Gleichstellungsstelle

Freiwerdende Stellen sind zu analysieren und zusätzliche Ausgleichsmaßnahmen im Hinblick auf den Frauen- bzw. Männeranteil mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat abzustimmen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste, Projektgruppe PE

5.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Zu den **Ausbildungsinhalten** gehört im Rahmen der verwaltungsinternen Ausbildung die Thematik „Gleichberechtigung von Frau und Mann“. Auszubildende werden zu Beginn ihrer Ausbildungszeit zum Querschnittsbereich Gleichstellung informiert.

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Steuerung, Int. Dienste; Ausbilder/Ausbilderinnen; GSS

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen (z.B. Bauhof) wurden im Berichtszeitraum die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen entsprechend verändert.

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Steuerung/Interne Dienste, FB 3, Bauhof, Wasserwerk, Kläranlage

Bei der Benennung von **Ausbilderinnen und Ausbildern** wird nach Möglichkeit eine Parität von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen berücksichtigt.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Alle Fachbereiche, GSS

Nach § 11 Abs. 3 LGG “sollen die Fortbildungsmaßnahmen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist“ (z.B. Teilzeitfortbildung; Angebote vor Ort; Inhouse-Angebote). In Ausnahmefällen wird für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren durch den Arbeitgeber die Möglichkeit einer Kinderbetreuung angeboten (Tagespflegeprojekt Harsewinkel im Familienzentrum).

Zeitplan	Zuständigkeit
Sofort	Alle Fachbereiche, GSS

„Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungs-

Zeitplan	Zuständigkeit

maßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind“ (§ 11 Abs. 2 LGG), z.B. Fortbildungen zur Höherqualifizierung, Teilnahme an Mentoring-Programmen.

„In das Fortbildungsangebot sind weiterhin die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung und vor Mobbing am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.“ (§ 11 Abs. 4 LGG) Ebenso sollte die Befähigung von Vorgesetzten zur Konfliktbewältigung und zur Führung von MitarbeiterIngesprächen durch kontinuierliche Schulungen spezieller Art (z.B. Supervision, Coaching o.a.) gefördert werden. Insbesondere sollten die MitarbeiterInnen in der Umsetzung des SGB II (Hartz IV) adäquat und kontinuierlich fachlich und psychologisch geschult werden durch die GT aktiv GmbH.

Projekt- und Arbeitsgruppen (zur Personalentwicklung; Bewertungskommission; Lenkungsgruppe) sollen möglichst geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Laufzeit des FPG	Steuerung/Interne Dienste, alle Fachbereiche, GSS, PE-Gruppe
------------------	--

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Vgs., GSS, Personalrat, PE-Gruppe

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Steuerung/Interne Dienste, BM

6 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

6.1 Teilzeit für Frauen und Männer in allen Positionen

Teilzeit kann die Arbeitsmotivation von MitarbeiterInnen deutlich steigern und dient der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daher sollen die entwickelten positiven Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit aufrechterhalten und die Möglichkeiten zur befristeten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auch in Führungs- und Leitungspositionen (Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, z.B. Job-Sharing), unterstützt werden (§ 13 Abs. 2 LGG).

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste, alle Fachbereiche, GSS

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen soll ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorgenommen werden (§13 Abs. 3 und 6 LGG)

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit soll auf Wunsch nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG befristet werden, soweit keine dienstlichen Gründe entgegen stehen. Die Reduzierung kann auf Wunsch im Rahmen der bestehenden Regelungen verlängert bzw. verkürzt werden.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

6.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg (§ 14 LGG)

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadt Harsewinkel es, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit und Beurlaubung (Elternzeit; Pflege von Angehörigen) verstärkt in Anspruch nehmen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Steuerung/Interne Dienste, alle FB, GSS

Bei längerer Beurlaubung der Beschäftigten wird auf Wunsch die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz angestrebt, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegen stehen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste, alle FB

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste

Bei Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird unter Berücksichtigung der finanziellen Haushaltslage eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Harsewinkel angestrebt

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste, alle FB

Um den Wiedereinstieg zu erleichtern, ist die Stadt Harsewin-

Zeitplan	Zuständigkeit

kel in Ausnahmefällen behilflich bei der Suche nach einer Kinderbetreuung (Tagespflegedatei im Familinezentrum Harsewinkel).

Laufzeit des FPG	Steuerung/Interne Dienste, GSS
---------------------	-----------------------------------

7 Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer

7.1 Maßnahmen zur Vermeidung von sexueller Belästigung und von Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadt Harsewinkel ist verpflichtet, Hinweisen entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und vor Mobbing am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) nachzugehen. Durch geeignete Maßnahmen ist ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuweisen, dass sexuelle Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz unterbleiben (Art. 10, 2. Gleichberechtigungsgesetz des Bundes (2. GleichB); § 6 Abs. 4 LGG)

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste, GSS, Personalrat

Vor allem Dienstkräfte mit Führungs- und Leitungsaufgaben sowie Beschäftigte in der Personalverwaltung haben sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Im Berichtszeitraum wurde für alle Führungs- und Leitungskräfte, den BM, Personalrat und die GSS hierzu eine Inhouse-Fortbildung durchgeführt; dieses Angebot soll fortgesetzt werden, auch für alle MitarbeiterInnen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Alle Vorgesetzten, Steuerung/Int.Dienste, GSS, Personalrat

Die von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung/Mobbing bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächsthöheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Zeitplan	Zuständigkeit
Sofort	Vorgesetzte, GSS, Personalrat

MitarbeiterInnen sind ausführlich über die Themen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing zu informieren.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Steuerung/Interne Dienste, GSS

7.2 Controlling

Die Gleichstellungsbeauftragte legt der Verwaltungsleitung und dem Rat alle drei Jahre regelmäßig einen Bericht zur Umsetzung des Förderplans Gleichstellung vor; dies in Kooperation mit der Personalentwicklungs-Gruppe. Die einzelnen Fachbereiche können dazu befragt werden. Insbesondere ist auf die Bestrebungen zur Realisierung eines ausgewogenen Frauen-, Männeranteils bezüglich Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen einzugehen (§ 6 Abs. 3 LGG).

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Alle Fachbereiche, PE-Gruppe, GSS

Neben einer Datenanalyse kann der Bericht auch inhaltliche Aspekte der Personalführung wie Qualifizierung, Qualität der Arbeitsergebnisse, Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitsplatz u.ä. enthalten. Anonyme MitarbeiterInnenbefra-

Zeitplan	Zuständigkeit
Laufzeit des FPG	Steuerung/Interne Dienste u. die übrigen FB

gungen und Gespräche können ein effizientes Instrument sein, hierüber geeignete Aussagen zu erhalten.

Zusätzlich können im Rahmen des laufenden Berichtswesens Zwischenergebnisse zu den Zielvorgaben festgehalten, damit entsprechend § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben ergriffen werden können.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortsetzung ab 2005	Alle Fachbereiche, PE-Gruppe, GSS

Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist Bestandteil des laufenden Berichtswesens und des Gesamtberichts.

Zeitplan	Zuständigkeit
Fortführung wie bisher	Alle FB, GSS, PE-Gruppe

7.3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 15 – 21 LGG aufgeführt. Außerdem in der Hauptsatzung vom 3.01.2000

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt als Stabsstelle bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie der Umsetzung des vorliegenden Förderkonzepts für die Gleichstellung von Frau und Mann mit. Sie unterstützt die Verwaltung und die Personalverantwortlichen in den Fachgruppen und Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener, gleichstellungsrelevanter Maßnahmen.

Zeitplan	Zuständigkeit
Sofort	GSS, BM, alle FB, Rat

8 Schlussbestimmung

Das aktualisierte Förderkonzept für die Gleichstellung von Frau und Mann tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.