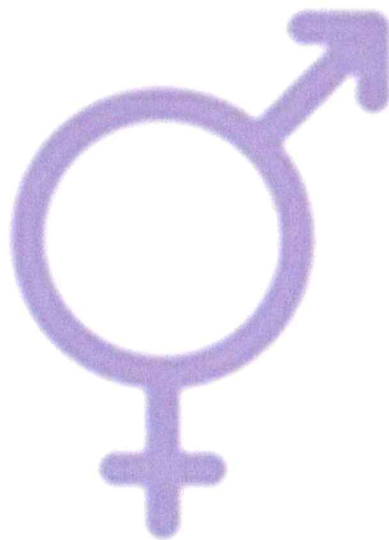


Gleichstellungsplan

der Stadt Geilenkirchen

2018 - 2020



Bericht zum Gleichstellungsplan

Der 3. Frauenförderplan wurde am 25.05.2011 im Rat vorgestellt. Dieser enthielt eine Personalstatistik, einen Bericht und einen Maßnahmenkatalog.

Dazu erfolgt nun die Fortschreibung. In dem Gleichstellungsplan wird die Personalstatistik des Jahres 2017 (Stichtag 31.12.2017) der von 2010 (Stichtag 31.01.2010) gegenüber gestellt. Es folgen eine Bewertung der Entwicklung, Zielvorgaben und ein Maßnahmenkatalog für die nächsten drei Jahre.

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Stadt Geilenkirchen
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

In Zusammenarbeit mit: Sandra Schuhmachers, Hauptamt

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Monika Savelsberg

Druck: Hausdruckerei



Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor Ihnen liegt der neue Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen, der den 3. Frauenförderplan fortschreibt.

„Frauenförderung ist keine Bevorzugung, sondern ein Weg, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen.“

Im Landesgleichstellungsgesetz wird der Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung benannt.

So ist der Gleichstellungsplan ein fester Bestandteil des neuen Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Geilenkirchen.

Im Ergebnis wird erkennbar, dass Frauen in den höheren Besoldungsgruppen und in den Leitungsfunktionen bei der Stadt Geilenkirchen immer noch unterrepräsentiert sind. Auch Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung sind fast ausschließlich Frauensache.

Vor diesem Hintergrund wird der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen für 2018 - 2020

- eine Bestandsaufnahme und Analyse
- eine Prognose der Stellenveränderung in den nächsten drei Jahren mit Zielvorgaben
- und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen und den Leitungsfunktionen

enthalten.

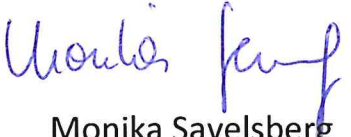
Die Ergebnisse aus dem Gleichstellungsplan sind für die Verwaltung für die zukünftigen Planungen adäquat zu berücksichtigen und umzusetzen. Langfristig können die benannten Ziele erreicht werden.

Voraussetzung dafür sind gegenseitiger Respekt und der grundsätzliche Wille zur Veränderung.



Die Verantwortung zur Durchsetzung und Erreichung der Gleichstellungsziele liegen bei den Führungskräften der Stadt Geilenkirchen, stellen aber auch einen Ansporn für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung dar. Somit sind wir alle aufgefordert, daran aktiv mitzuarbeiten.


Georg Schmitz
Bürgermeister


Monika Savelsberg
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

A	Bestandaufnahme und Analyse der Personaldaten (2010-2017)	9
1	Gegenüberstellung der Beschäftigtenstatistik	9
1.1	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht	9
1.2	Stellenanteile der Beschäftigten	9
1.3	Beschäftigte nach Gruppen	10
2	Beamtinnen und Beamte	11
2.1	Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen	11
2.2	Beamtinnen und Beamte, Gliederung nach Besoldungsgruppen	12
3	Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen	14
3.1	Gliederung vergleichbar mit Laufbahngruppen	14
3.2	Gliederung nach Entgeltgruppen	16
3.3	Sozial- und Erziehungsdienst	17
4	Auszubildende und Anwärter/innen	18
4.2	Verteilung der Auszubildenden auf Bereiche	19
5	Arbeitszeitregelungen	19
5.1	Teilzeit bei Beamtinnen und Beamten	19
5.2	Teilzeit bei tariflich Beschäftigten	20
5.3	Elternzeit	21
5.4	Altersteilzeit	21
5.5	Zeitarbeitsverträge	21
6	Stellen mit Leitungsfunktion	22
7	Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen	23
7.1	Stellenbesetzung	23
7.2	Fortbildung	24
7.3	Berufliche Weiterbildung	24
7.4	Fortbildungsangebote zur Gleichstellung bzw. für Frauen	25
7.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25
7.6	Maßnahmen für die gesamte Stadtverwaltung	26
8	Zusammenfassung	26



B	Prognosen und Zielvorgaben.....	28
1	Datengrundlage	28
2	Prognose und Zielvorgaben bis 2020.....	29
2.1	Prognose der zu besetzenden Stellen	29
2.2	Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils..... in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre.....	29
C	Maßnahmenkatalog	32
1	Präambel	32
2	Geltungsbereich.....	33
3	Generelle Maßnahmen	33
4	Stellenausschreibungen	35
5	Stellenbesetzungen.....	36
6	Ausbildung.....	37
7	Fortbildung	38
8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege für Frauen und Männer	40
9	Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung.....	42
10	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	43
11	Mobbing	44
12	Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans.....	45

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2010-2017)

1 Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik

1.1 Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht

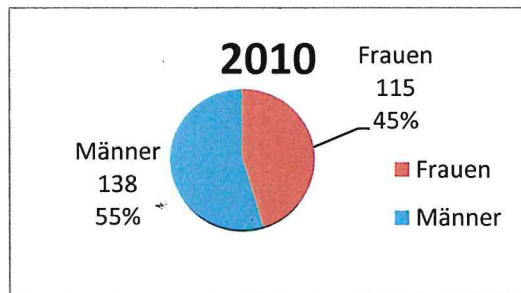


Abbildung 1 Gesamtbeschäftigtenzahl 2010

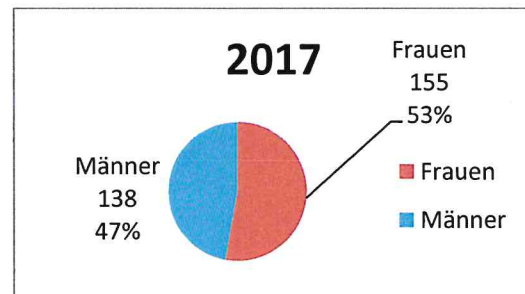
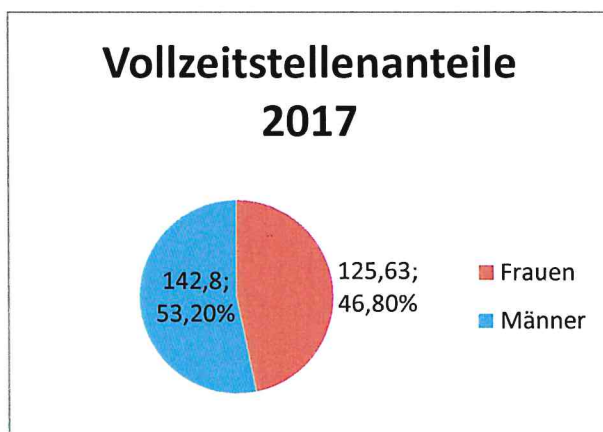


Abbildung 2 Gesamtbeschäftigtenzahl 2017

2010 lag der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl bei 45 %, 2017 ist der Frauenanteil auf 53 % gestiegen. Dabei ist festzustellen, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten mit 138 seit 2010 gleich geblieben, demzufolge ist deren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl gesunken auf 47 %.

1.2 Stellenanteile der Beschäftigten



Bei der Ermittlung des Frauenanteils in 1.1. wurde Bezug genommen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Dabei wurde festgestellt, dass der Anteil der beschäftigten Frauen bei über 50 % liegt. Wird der Frauen bzw. Männeranteil allerdings auf die Vollzeitstellen (39 Std. bei tariflich Beschäftigten, 41 Std. bei Beamtinnen/Beamte) umgerechnet, sieht die Verteilung hier anders aus. Hier liegen der Frauenanteil bei ca. 46 % und der Männeranteil bei ca. 54 %.

Der erste Eindruck des hohen Frauenanteils bei den Gesamtbeschäftigten relativiert sich hier. Der Vollzeitstellenanteil der Männer ist immer noch höher als der der Frauen, obwohl nur 47 % der Beschäftigten bei der Stadt Geilenkirchen männlich sind. 155 bei der Stadt Geilenkirchen beschäftigte Frauen besetzen 125,63 in Vollzeitanteile umgerechnete Stellen (46,39 %). 138 bei der Stadt Geilenkirchen beschäftigte Männer besetzen 134,8 Vollzeitstellen (53,61 %).

1.3 Beschäftigte nach Gruppen

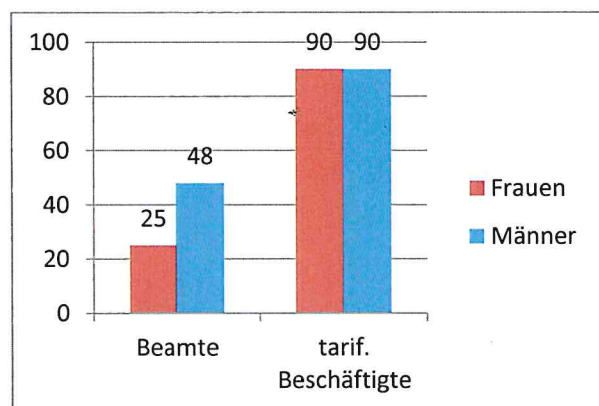


Abbildung 3 2010 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen

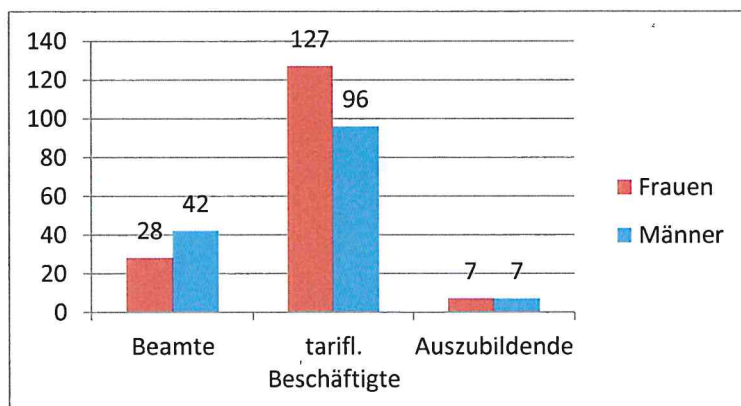


Abbildung 4 2017 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen

Lag die Gesamtzahl der Beschäftigten in 2010 noch bei 253, ist sie in 2017 um 40 auf 293 angewachsen. Dies ist ein Anstieg um fast 16 %.

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ist insgesamt um 3 zurückgegangen, heute sind 3 Beamtinnen mehr im Dienst. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Zeit der Haushaltssicherung von 2011 bis 2014 Ämter zusammengeführt wurden. Dadurch sind Amtsleiterstellen, darunter auch eine im gehobenen Dienst, die mit einer Frau besetzt war, eingespart worden.

Eine deutliche Veränderung gab es in den vergangenen Jahren in der Beschäftigtenstruktur bei den tariflich Beschäftigten. War die Anzahl der männlichen und weiblichen tariflich Beschäftigten in 2010 noch ausgeglichen, stellen heute Frauen die deutliche Mehrheit mit 127 (+37) weiblichen zu 96 (+6) männlichen Beschäftigten dar.

Eine Hauptursache dafür ist der vermehrte Personalbedarf im Sozial- und Erziehungsdienst. Dies ist bei der Berufs- und Studienwahl immer noch ein klassischer Bereich für Frauen. Hier waren in 2010 noch 34 Personen, davon 32 Frauen beschäftigt, sind es heute 64, davon 61 Frauen.

2 Beamtinnen und Beamte

2.1 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

2010

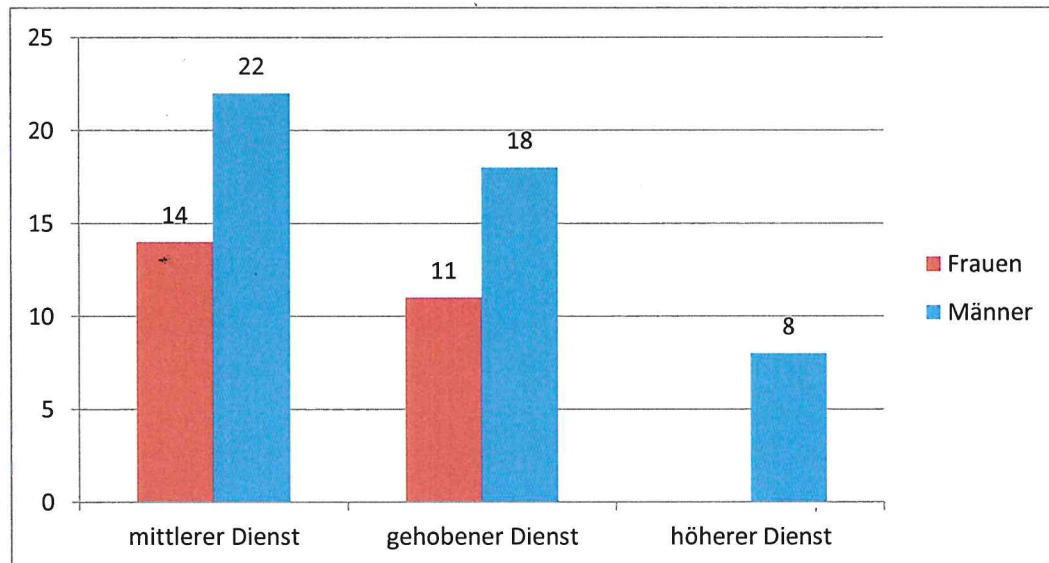


Abbildung 5 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen 2010

2017

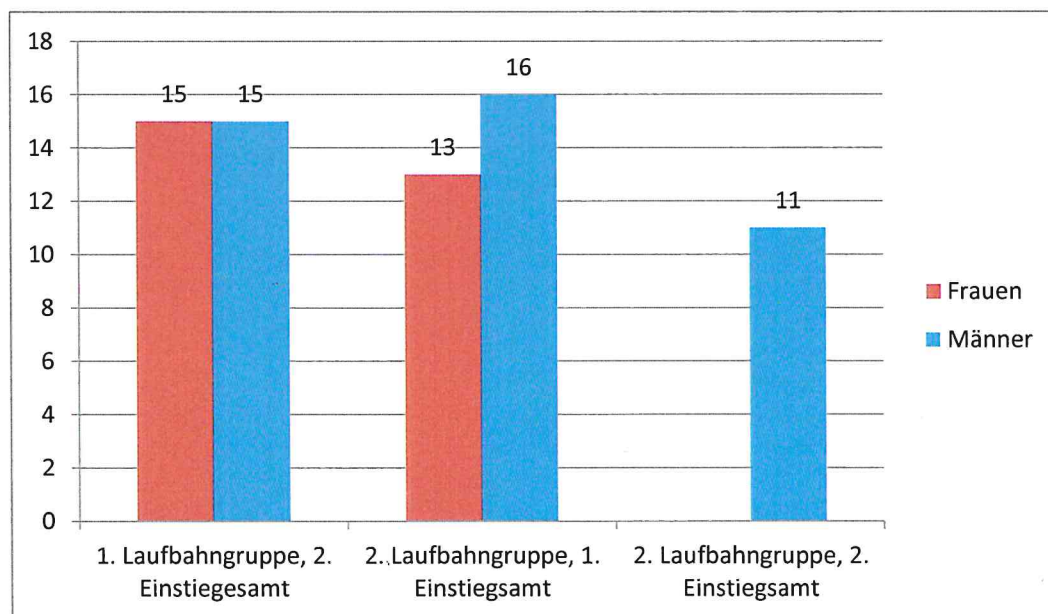


Abbildung 6 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen 2017

Die Beamtenstellen der 1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst) sind um 6 zurückgegangen, der Anteil der Frauen im mittleren Dienst ist fast gleich geblieben. Hier der Geschlechterausgleich voll erfüllt. Der Frauenanteil in der 2. Laufbahngruppe 1. Einstiegsamt (gehobener Dienst) ist im Vergleich zu

2010 um 2 angestiegen, der Anteil der männlichen Beamten um 2 zurückgegangen. Der Frauenanteil beträgt hier fast 45 %.

In der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (höherer Dienst) liegt der Frauenanteil unverändert bei 0 %.

Insgesamt sind 70 Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Geilenkirchen im Dienst, davon sind 28 (40 %) Frauen.

Festzustellen ist, dass eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt vorliegt, d. h. in der Führungsebene der Stadt Geilenkirchen sind keine Frauen vertreten.

In den darunter liegenden Laufbahngruppen wird die Zielquote von 50 % erreicht bzw. nur knapp verfehlt. Das ist im Vergleich zu 2010 eine erfreuliche Entwicklung.

2.2 Beamtinnen und Beamte, Gliederung nach Besoldungsgruppen

2010

	Frauen	Männer	Gesamt
B4	0	1	1
A 15/A16	0	1	1
A14/A15	0	1	1
A 14	0	1	1
A 13 h. Dienst	0	4	4
A 13 g. Dienst	1	4	5
A 12	2	3	5
A 11	4	10	14
A 10	3	1	4
A 9 g. Dienst	1	0	1
A 9 m. Dienst	1	10	11
A 8	7	10	17
A 7	4	1	5
A 6	2	1	3
Gesamt	25	48	73

Tabelle 1 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen 2010

	Frauen	Männer	Gesamt	Veränderungen/ Beförderungen		2017 Frauenanteil
				Frauen	Männer	
B 4	0	1	1			0,00 %
A 16	0	1	1			0,00 %
A 15	0	1	1			0,00 %
A 14	0	5	5		+4	0,00 %
A 13 2. Einstiegsamt	0	3	3		-1	0,00 %
Summe	0	11	11			0,00 %
A 13 Beförderungsamt)	0	1	1	-1	-3	0,00 %
A 12	1	7	8	-1	+4	12,50 %
A 11	7	4	11	+3	-6	63,60 %
A 10	5	1	6	+2		83,30 %
A 9 Einstiegsamt	0	3	3	-1	+3	0,00 %
Summe	13	16	29			44,80 %
A 9 Beförderungsamt	4	11	15	+3	+1	26,60 %
A 8	9	3	12	+2	-7	75,00 %
A 7	1	1	2	-3		50,00 %
A 6	1	0	1	-1	-1	100,00 %
Summe	15	15	30			50,00 %
Gesamt	28	42	70			66,66 %

Tabelle 2 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen 2017

Auch der Verwaltungsvorstand wurde hier mit erfasst, obwohl der Bürgermeister direkt gewählt wird. Im Gegensatz zu den vom Stadtrat gewählten Beigeordneten unterliegt er nicht dem Gleichstellungsplan.

Die Stellen im Bereich Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind ausschließlich mit Männern besetzt. In der Besoldungsgruppe A 12 ist eine Stelle mit einer Frau besetzt, der Stellenanteil liegt hier bei nur 12,5 %. Im gleichen Zeitraum sind in A 12 vier männliche Beamte hinzugekommen.

In den Besoldungsgruppen A 11 und A 10 ist ein Frauenanteil von über 50 % erreicht.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil jeweils über 50 % mit Ausnahme des Beförderungsamtes A 9 mit 26,6 %.

3 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

3.1 Gliederung vergleichbar mit Laufbahngruppen

	EG 12-9 (vergl. gh. D.)	EG 8-4 (verg. m. D.)	EG 3-1 (verg. e.D.)	Gesamt
Frauen	6	33	19	58
Männer	12	71	5	88
Gesamt	18	104	24	146
Frauenanteil	33,33 %	31,73 %	79,17 %	39,73 %

Tabelle 3 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2010

	EG 12-9b (vergl. gh. D.)	EG 9a-4 (verg. m. D.)	EG 3-1 (verg. e.D.)	Gesamt
Frauen	13	39	14	66
Männer	12	73	8	93
Gesamt	25	112	22	159
Frauenanteil	52 %	34,82 %	63,64 %	41,51 %

Tabelle 4 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2017

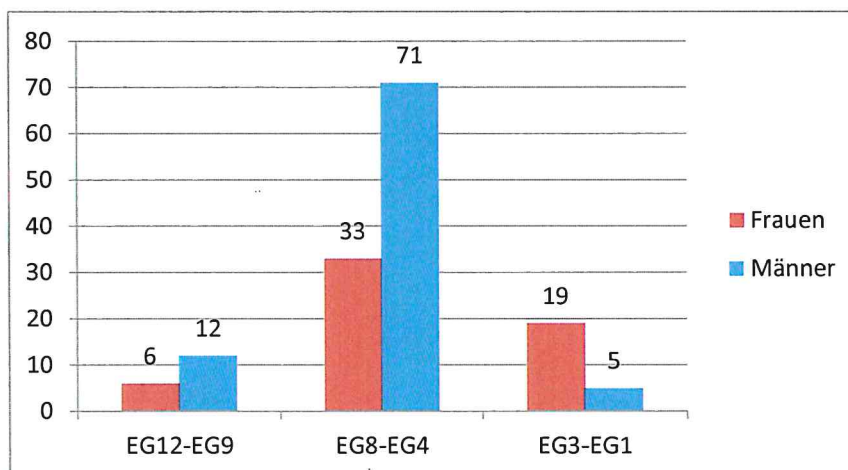


Abbildung 7 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2010

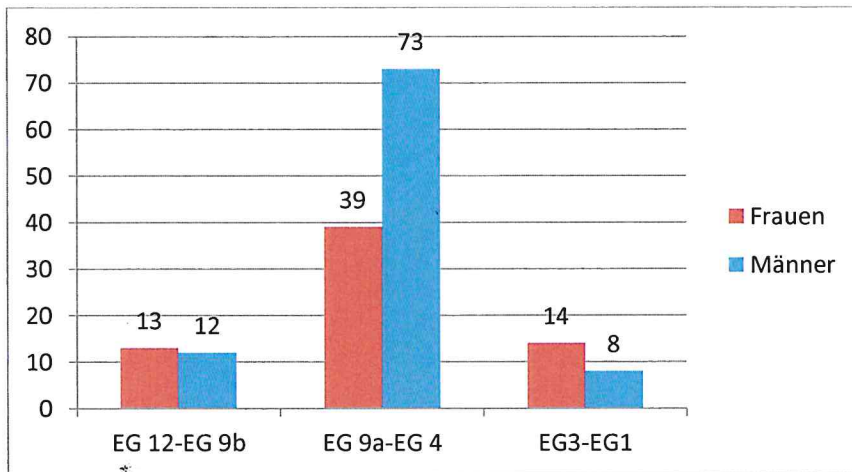


Abbildung 8 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2017

Wird der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltbereichen betrachtet, hat es im Laufe der letzten 6 Jahre eine erfreuliche Entwicklung im Bereich der Entgeltgruppen EG 12 - EG 9 b (vergleichbar gehobener Dienst) gegeben, dort in der Frauenanteil um fast 19 % auf 52 % (+7) gestiegen. Die Quote ist hier erfüllt.

Im Bereich der Entgeltgruppen E 9 a - 4 (vergleichbar mittlerer Dienst) ist der Frauenanteil leicht um 3,09 % angestiegen, hier ist die Quote noch nicht erreicht. Der Männeranteil ist gleich geblieben. Hier wird es aber bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen auch in Zukunft schwer sein, den Frauenanteil zu erhöhen, da die Beschäftigten des Stadtbetriebes (Bauhof, Hausmeisterdienste) in diesen Bereich eingruppiert sind und es hier kaum weibliche Beschäftigte gibt (auch keine weiblichen Bewerber!).

In den unteren Entgeltgruppen ist immer noch ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen, obwohl dieser im Vergleich zu 2010 um mehr als 15 % zurückgegangen ist. Dies ist der Entgeltgruppenbereich der Reinigungs- und Aushilfskräfte. Hier sind auch mittlerweile einige Männer mit Aushilfstätigkeiten und Ba-dewärter eingruppiert.

3.2 Gliederung nach Entgeltgruppen

2010					2017				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
12					12	1		1	100,00 %
11	1	5	6	16,67 %	11	3	6	9	33,30 %
10	2	3	5	40,00 %	10	5	2	7	71,40 %
9	3	4	7	42,86 %	9 b	4	4	8	50,00 %
					9 a	1	2	3	33,30 %
8	9	6	15	60,00 %	8	9	4	13	69,20 %
7					7	0	1	1	0,00 %
6	11	41	52	21,15 %	6	11	44	55	20,00 %
5	12	13	25	48,00 %	5	18	9	27	66,70 %
4	1	11	12	8,33 %	4	0	13	13	0,00 %
3	6	1	7	85,71 %	3	3	5	8	37,50 %
2	11	4	15	73,33 %	2	11	3	14	78,60 %
1	2	2		100,00 %	1	0	0	0	
Gesamt	58	88	146		Gesamt	66	93	159	44,10 %

Tabelle 5 Gliederung nach Entgeltgruppen

Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan ist hier eine positive Entwicklung zu erkennen. Der absolute Frauenanteil ist im Vergleich zu 2010 nur um ca. 4 % angestiegen, aber in den oberen Entgeltgruppen ist der Frauenanteil um bis zu 100 % gestiegen (EG 12).

Die Quote von mind. 50 % Frauenanteil wird bis auf die EG 11, 9 a, 6 und 3 überall erreicht. In EG 11 sind u. a. die Ingenieure und Techniker des Hoch- und Tiefbaubereichs eingruppiert. Von den insgesamt 6 Ingenieurstellen in dieser Entgeltgruppe ist eine Stelle mit einer Frau besetzt. Die beiden anderen EG 11 Stellen haben Frauen inne. Davon hat eine Frau eine Leitungsfunktion.

Das nur wenige Frauen in EG 6 und gar keine in EG 4 eingruppiert sind, liegt daran, dass hier die meisten Mitarbeiter des Bauhofes bzw. Hausmeister eingruppiert sind und es, wie bereits unter 3.1 erläutert, kaum qualifizierte Bewerberinnen für diese Stellen gibt.

Im letzten Frauenförderplan wurde noch festgestellt, dass die Frauen in den oberen Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. In 2017 ist die einzige Stelle, die mit EG 12 bewertet ist, von einer Frau besetzt. Im oberen Vergütungsbe- reich liegt - wie bereits erläutert - lediglich in EG 11 noch eine Unterrepräsen- tanz vor.

Die Ursachen für diese positive Entwicklung liegen u. a. in der Umwandlung von Beamtenstellen in Stellen für tariflich Beschäftigte und in der Neubewertung von Stellen.

3.3 Sozial- und Erziehungsdienst

Im Jahr 2009 wurde der Sozial- und Erziehungsdienst durch die Tarifparteien eingeführt. Hier sind Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Soziale Arbeit B.A/M.A. und Beschäftigte im Erzieherberuf zu finden.

2010 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
S 17	1		1	100 %
S 15	1		1	100 %
S 13 Ü	1		1	100 %
S 13	1		1	100 %
S 12	4	1	5	80 %
S 11	1	1	2	50 %
S 6	15		15	100 %
S 3	8		8	100 %
Gesamt	32	2	34	94,12 %

Tabelle 6 Tarifl. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2010

2017 Tarifliche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
S 17		1	1	0 %
S 16	1		1	100 %
S 15	3		3	100 %
S 14	6		6	100 %
S 12	2	1	3	66,7 %
S 11b	4	1	5	80 %
S 8b	1		1	100 %
S 8a	36		36	100 %
S 3	8		8	100 %
Gesamt	61	3	64	95,2 %

Tabelle 7 Tarifl. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2017

Seit 2011 ist im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ein enormer Stellenzuwachs zu verzeichnen. Dieser macht einen Großteil des Anstiegs der Gesamtbeschäftigtenzahl aus.

Auslöser dafür ist zum einen das Kinderbildungsgesetz (KiBiz), mit dem auch das beitragsfreie letzte Kindergartenjahr in 2011/2012 eingeführt wurde. Demzufolge buchen Eltern im letzten Kindergartenjahr verstärkt die vollen 45 Stunden und lösen damit einen erhöhten Betreuungsbedarf aus, der durch mehr Personal erfüllt werden muss.

Zum anderen steigen im Bereich des Jugendamtes die Fallzahlen seit Jahren und neue Aufgaben (z. B. Flüchtlingsbetreuung) sind hinzugekommen.

Die (einzige) S 17 Stelle ist nach dem Fortgang der Stelleninhaberin mit einem Mann besetzt worden. In dieser Entgeltgruppe ist der Frauenanteil einzig nicht erfüllt.

Abschließend ist festzustellen, dass dieser Bereich nach wie vor eine Domäne der Frauen ist. Das Berufsfeld ist bei jungen Mädchen und Frauen immer noch sehr beliebt, von daher ist der überwiegende Teil der Bewerber um eine Stelle im Sozial- und Erziehungsdienst weiblich. In S 12 und S 11 b sind männliche Sozialarbeiter zu finden. Hier ist der Frauenanteil aber jenseits der erforderlichen Quote, so dass hier keine weiteren Maßnahmen zu treffen sind.

4 Auszubildende und Anwärter/innen

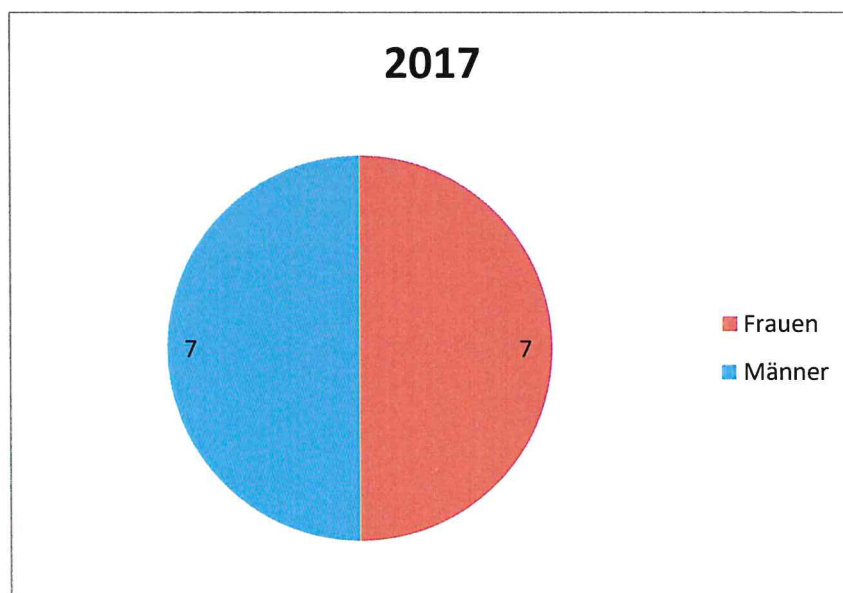


Abbildung 9 Auszubildende und Anwärter 2017

Im letzten Frauenförderplan sind die Auszubildenden und Anwärter nicht gesondert betrachtet worden.

Für 2017 ist der Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden und Anwärter gleich, d. h. es gibt 7 weibliche und 7 männliche Personen, die sich in Ausbildung befinden.

4.2 Verteilung der Auszubildenden auf Bereiche

2017			
Beamtinnen/Beamte			
	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor	2	2	4
Bauoberinspektor/ Bauoberinspektorin		1	1
Tariflich Beschäftigte			
Verwaltungsfachangestellte	2	2	4
Fachinformatiker		1	1
Fachangestellte für Bäderbetriebe		1	1
Erzieherin/Erzieher	3		3

Tabelle 8 Verteilung der Auszubildenden auf Bereiche

Frauen sind bei den Ausbildungsberufen in drei Bereichen vertreten, nämlich bei den Verwaltungsfachangestellten, den Erzieherinnen und im Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.

Im technischen Bereich bzw. im Bereich Gelobad wurden männliche Bewerber eingestellt. Allerdings ist auch hier der Anteil der weiblichen Bewerber gering bzw. gar nicht vorhanden.

Bei der Einstellung der Nachwuchskräfte wird nach einem festgelegten Bewertungsschema verfahren. Dabei liegen die Bewerberinnen in der Regel auf den vorderen Plätzen. Allerdings kommt es erfahrungsgemäß im Laufe der Zeit von Einstellung bis zu Beginn der Ausbildung immer zu Fluktuationen, sodass manchmal nur männliche Kandidaten in der Auswahl verbleiben. Diese Entwicklung bedarf besonderer Aufmerksamkeit.

5 Arbeitszeitregelungen

5.1 Teilzeit bei Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte arbeiten in der Regel bei Vollzeit 41 Stunden/Woche. Die Wochenarbeitszeit reduziert sich ab dem 55. Lebensjahr auf 40 und ab dem 60. Lebensjahr auf 39 Stunden. Betrachtet wurde vorliegend der Vergleich zur Teilzeit.

2010 Beamtinnen und Beamte Teilzeit				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	19	48	67	28,4 %
Teilzeit	6		6	100 %

2017 Beamtinnen und Beamte Teilzeit				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	13 (+3 EZ*)	42	55	23,60 %
Teilzeit	12		12	100,00 %
Davon <=50%	8		8	100,00 %
>50-75%	3		3	100,00 %
>75%	1		1	100,00 %

*EZ=Elternzeit, wurden bei der Berechnung des Frauenanteils nicht berücksichtigt!

In 2010 arbeiteten über 90 % der Beamten in Vollzeit.

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ist in 2017 gesunken. Vollbeschäftigt sind 78% der Beamtinnen und Beamten, darunter 23,6 % Frauen.

Eine Stundenreduzierung wird nur von Beamtinnen in Anspruch genommen. Der überwiegende Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen arbeitet unterhälftig oder 50 %. Lediglich 4 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen arbeiten mehr als 50 %.

5.2 Teilzeit bei den tariflich Beschäftigten

2010 Tariflich Beschäftigte Teilzeit (inkl. Sozial- und Erziehungsdienst)				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	41	85	126	32,53 %
Teilzeit	49	5	54	90,74 %

2017 Tariflich Beschäftigte Teilzeit (inkl. Sozial- und Erziehungsdienst)				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	67 (+4 EZ)*	92	159	42,10 %
Teilzeit	56	4	60	93,30 %
Davon <=50%	21	2	23	91,30 %
>50-75%	20		20	100,00 %
>75%	15	2	17	88,20 %

*EZ=Elternzeit, wurden bei der Berechnung des Frauenanteils nicht berücksichtigt!

Der Anteil der vollbeschäftigten Frauen bei den tariflich Beschäftigten ist seit 2010 erfreulicherweise um fast 10 % angestiegen.

Die Teilzeitquote liegt bei Männern bei knapp 7 %, mehr als 90 % der Teilzeitbeschäftigten im tariflichen Bereich sind Frauen. Ein Grund könnte die noch

immer vorherrschende traditionelle Rollenverteilung in der Familie sein oder auch höhere Einkommen bei den Männern. Kindererziehung und Pflege werden häufig immer noch - wie auch bei den Beamtinnen - überwiegend von Frauen wahrgenommen. Dies spiegelt sich überdeutlich in der Frauenquote bei der Teilzeitbeschäftigung wider.

Zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf wird den Wünschen der Kolleginnen (und auch Kollegen) nach Teilzeitarbeit in der Regel entsprochen. Auch auf individuelle Wünsche in Bezug auf die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit wird eingegangen.

5.3 Elternzeit

Im Betrachtungszeitraum 2017 befanden sich 7 Mitarbeiterinnen in längerfristiger Elternzeit. Mitarbeiter haben in den vergangenen Monaten auch Elternzeit in Anspruch genommen, dies in der Regel aber nur für einen kurzen Zeitraum, z. B. monatsweise.

Auch hier ist zu erkennen, dass die Kinderbetreuung - vor allem während der ersten Monate - immer noch den Frauen obliegt.

5.4 Altersteilzeit

In der Ruhephase der Altersteilzeit befanden sich in 2017 ein Mann und zwei Frauen.

5.5 Zeitarbeitsverträge

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten nutzt die Stadt Geilenkirchen seit einigen Jahren das Instrument der befristeten Beschäftigung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

Von den in 2017 befristet beschäftigten Personen waren 10 Frauen.

Es handelt sich dabei überwiegend um Personal in den Kindertagesstätten.

Die Gründe für die Befristung sind unterschiedlich, z. B. werden Berufspraktikantinnen immer befristet beschäftigt.

In der Verwaltung bedient man sich der befristeten Beschäftigung, um unerwartete Arbeitsspitzen (durch Krankheit, Elternzeit) aufzufangen. Weitere Gründe sind befristete Förderungen und geringfügige Beschäftigung nach Renteneintritt.

Von den diesen Beschäftigten stehen in 2018 einige zur Entfristung und damit unbefristeten Beschäftigung an.

6 Stellen mit Leitungsfunktion

2017				
Funktion/Besoldung/Vergütung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bürgermeister B 4		1	1	0,00 %
Erster Beigeordneter A 16		1	1	0,00 %
Techn. Beigeordneter A 15		1	1	0,00 %
Amtsleitung		8	8	0,00 %
A 14		5	5	0,00 %
A 13		4	4	0,00 %
Kindertagesstätten S 16, S 15	3		3	100,00 %
Stadtbücherei EG 11	1		1	100,00 %
Hallenbad EG 8	1		1	100,00 %

Tabelle 9 Stellen mit Leitungsfunktion 2017

In dieser Übersicht sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeführt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung übernehmen. Diese definiert sich durch die übertragene Verantwortung für nachgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Durchführung von Mitarbeitergesprächen. Diese Übersicht wird erstmals in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Die Bürgermeisterstelle wird darin nur nachrichtlich aufgeführt. Auf die Besetzung dieser Position hat der Rat der Stadt keinen Einfluss.

Wie bereits bei der Betrachtung der Beamtinnen- und Beamtenstellen gezeigt, ist der Frauenanteil in den Führungsebenen, angefangen bei den Beigeordnetenstellen bis zu den Amtsleiterstellen gleich Null.

Frauen in Leitungsfunktion gibt es bei der Stadt Geilenkirchen in der Stadtbücherei, den Kindertagesstätten und im neueröffneten Hallenbad „GELOBAD“. Im Bereich der drei städt. Kindertagesstätten liegt die Frauenquote in der Leitungsfunktion bei 100 %.

Hier ist festzustellen, dass z. B. die Leitungen der Kindertagesstätten nach S 16/S 15 (vergl. EG 10) eingruppiert sind, während Amtsleiterpositionen in der Verwaltung mit A 13 bzw. A 14 besoldet sind. Die Leitung des Hallenbades ist mit EG 8 weit unter den sonstigen Führungskräften eingruppiert, dies entspricht den Bewertungskriterien der Entgeltordnung.

7 Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan sieht nach § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Nachfolgend werden diese Maßnahmen erläutert.

7.1 Stellenbesetzung

Vom Grundsatz her gilt, dass in Bereichen der Berufsgruppen bzw. Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis zur Erreichung der 50 % Quote Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

Dies betrifft frei werdende Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Wechsel des Arbeitgebers, durch Umsetzung/Versetzung und für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Bei der Stadt Geilenkirchen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 53 % und ist somit mehr als ausgeglichen. Allerdings sinkt mit steigender Besoldungsgruppe der Frauenanteil und die Führungsebene ist „frauenfrei“.

Bei den tariflich Beschäftigten sind die Entgeltgruppen ab EG 9 mind. geschlechtergleich besetzt. Hier ist allerdings lediglich eine Leitungsfunktion mit einer Frau besetzt.

Im Sozial- und Erziehungsdienst überwiegt der Frauenanteil mit über 90 %. Alle Leitungen der Kindertagesstätten sind mit Frauen besetzt.

Führungspositionen innerhalb der Verwaltung sind momentan Beamten vorbehalten, tariflich Beschäftigte haben keine Stelle auf Führungsebene inne.

Eine strukturierte Personalentwicklung - besonders im Bereich der Führungsebene - ist zwingend erforderlich. Das neue Personalentwicklungskonzept, dessen Bestandteil auch der Gleichstellungsplan ist, ist ein erster Schritt in diese Richtung. Personalentwicklung sollte insbesondere der qualitativen Förderung von Frauen dienen.

Die Stellenbesetzungsverfahren sollen strukturiert, transparent und vergleichbar durchgeführt werden. Die Beurteilungsmaßstäbe ergeben sich aus den entsprechenden Stellenausschreibungen. Die Gewichtung zu den erforderlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen sind vorher durch das Bewertungsgremium (bestehend aus den Personalverantwortlichen, Vertretern des Hauptamtes, der

Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertreter) festzulegen. Neben der fachlichen Qualifikation sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen mit einzubeziehen. (§ 10 LGG).

7.2 Fortbildung

Für die Förderung von Frauen ist Fortbildung im Beruf von elementarer Bedeutung. Fortbildung führt nicht unmittelbar zu einer Erhöhung des Frauenanteils, erlaubt aber auf lange Sicht Frauen die Vorbereitung und den Zugang zu höherwertigen Aufgaben.

Bei der Stadt Geilenkirchen ist der Bedarf der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren zunehmend erkannt und vorangebracht worden.

Der Fortbildungsbedarf wird von den Ämtern beim Hauptamt angemeldet, die Fortbildungen werden von dort genehmigt und abgewickelt. Bei Bedarf - zuletzt z. B. im Bereich des Konfliktmanagements - werden auch In-House-Schulungen durchgeführt.

Hierbei wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften unterschieden, der Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen ist bedarfsgerecht möglich.

7.3 Berufliche Weiterbildung

In den letzten Jahren wurde es einigen Beamten des mittleren Dienstes ermöglicht, im Wege des vereinfachten Aufstieges in den gehobenen Dienst zu gelangen. Es konnten sich geeignete Interessenten melden. In der letzten Bewerberrunde gab es eine Beamtin, die allerdings aus persönlichen Gründen später von einer Teilnahme abgesehen hat. In 2016 haben zwei Beamte den Aufstiegslehrgang erfolgreich beendet, nun besuchen zwei weitere Beamte den Lehrgang.

Der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt für den allgemeinen Verwaltungsdienst (ehemals höherer Dienst) durch modulare Qualifizierung ist in § 38 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung - LVO) zum 01.01.2016 neu gefasst worden.

Ziel der Qualifizierung ist es, die in der Ausbildung und beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen zu vertiefen und weiter zu entwickeln.

Damit können Beamtinnen und Beamte den Anforderungen, die an eine Stelle des höheren Dienstes gestellt werden, gerecht werden und die Anforderungen,

die die Tätigkeit einer Führungskraft mit sich bringt, kompetent und sicher wahrnehmen.

Um diese entsprechenden Zugangsvoraussetzungen für Amtsleiterstellen bei der Stadt Geilenkirchen zu erlangen, sind einige stellv. Amtsleiter für das modulare Qualifizierungsverfahren vorgesehen.

Wenn diese den Qualifizierungslehrgang erfolgreich abgeschlossen haben, erfüllen sie die Voraussetzungen für den Aufstieg in ein Amt der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Zwei Beamtinnen verfügen aufgrund eines abgeschlossenen Masterstudiums über die Befähigung für ein Amt der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten besucht z. Z. eine Beschäftigte den Verwaltungslehrgang II.

Der Besuch des Verwaltungslehrgangs I ist für eine Mitarbeiterin für 2018 vorgesehen. Einen Kurzlehrgang für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung hat eine Mitarbeiterin bereits absolviert, eine zweite besucht diesen in diesem Jahr.

7.4 Fortbildungsangebote zur Gleichstellung bzw. für Frauen

Im Moment gibt es in diesem Bereich kein spezielles Angebot.

Für die Zukunft ist geplant, ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Kommunen im Kreis Heinsberg, Angebote zu entwickeln.

7.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung oder auch -erhöhung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen wurden in der Vergangenheit genehmigt. Wenn Kolleginnen oder Kollegen Teilzeit in Anspruch nehmen möchten, wird dies in der Regel nach ihren Wünschen unter Beachtung der Gegebenheiten im jeweiligen Arbeitsbereich gewährt.

Es besteht auch zunehmend der Wunsch, während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten erwerbstätig zu sein. Dadurch wird der Wiedereinstieg in den Beruf nach Beendigung der Elternzeit erleichtert.

Es ergibt sich aus der Natur der Sache, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit kleinen oder auch größeren Kindern in der Regel vormittags arbeiten möchten. Für die Arbeitsabläufe ist dies nicht immer einfach umzusetzen, aber die Arbeitszeitwünsche der Kolleginnen oder Kollegen konnten und können fast immer erfüllt werden. Durch die sehr flexible Gestaltung der Gleitzeit in der

Verwaltung ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut möglich, ihre Arbeitszeit sowohl dem arbeitsmäßigen als auch persönlichen Bedürfnissen anzupassen.

Der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 94 %. Nur ein geringer Anteil von Frauen, die einmal in Teilzeit beschäftigt waren, kehren in eine Vollzeitbeschäftigung zurück, wenn die Kinder größer sind.

Durch neue Arbeitsmodelle (z. B. Heimarbeit) könnten Frauen dazu motiviert werden, mehr bzw. wieder in Vollzeit zu arbeiten.

Elternzeit wurde im Berichtszeitraum überwiegend von Frauen genommen, erst in den letzten Jahren - auch durch die Einführung des Elterngeldes plus - auch von einigen Männern, dann allerdings nur monatsweise. In diesem Bereich ist immer noch die klassische Rollenverteilung festzustellen.

7.6 Maßnahmen für die gesamte Stadtverwaltung

In 2017 wurde mit einer Projektgruppe (Erster Beigeordneter, Leiter des Hauptamtes, Personalratsvorsitzende, Schwerbehindertenvertreter und Gleichstellungsbeauftragte) ein Personalentwicklungskonzept auf den Weg gebracht. Der Gleichstellungsplan ist ein Bestandteil dieses Personalentwicklungskonzeptes.

8 Zusammenfassung

Die Betrachtung und Analyse der Personaldaten der letzten Jahre zeigt auf, dass bei der Stadt Geilenkirchen heute mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Dieser Überhang verteilt sich allerdings nicht geschlechtergerecht auf Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Es muss zukünftig Ziel sein, Frauen in den Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Weiterhin wird deutlich, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch überwiegend Frauensache ist. So gilt es, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszubauen und neben den flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeitmodellen noch über andere Arbeitsmodelle (Heimarbeit, Anspannmöglichkeit von Stunden über das max. Mögliche hinaus zur Abdeckung von Schließungszeiten der Kitas oder Schulferien) nachzudenken. Hier ist Flexibilität auf beiden Seiten gefragt, um Lösungen zu gestalten, die sowohl

den persönlichen Bedürfnissen in Bezug auf Familie als auch den dienstlichen Belangen gerecht werden.

Daneben sollten Männer umfassender als bisher über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit, Elterngeld und Teilzeit informiert und begleitet werden. Die Möglichkeiten des Elterngelds plus und der Elternzeit sollen den Beschäftigten umfassend vermittelt werden.

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt bei 45 Jahren und ist seit der letzten Erhebung für den Frauenförderplan 2010 nicht gestiegen, liegt aber nach den Erhebungen des statistischen Bundesamtes über dem Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland (43 Jahre). Der Altersdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten liegt mit 42 Jahren unter dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten.

Das Nichtansteigen des Durchschnittsalters seit 2010 ist auf die verstärkte Einstellung von Nachwuchskräften zurückzuführen und positiv zu bewerten.

Die Besetzung von Ausbildungsstellen findet bei der Stadt Geilenkirchen nach dem Prinzip der Bestenauslese statt. Dabei schneiden junge Frauen in der Regel gut bis sehr gut ab, springen allerdings häufig wieder ab, da sie eine für sie passendere Alternative gefunden haben.

Dennoch sollte bei der Einstellung von Nachwuchskräften darauf geachtet werden, dass sich die Geschlechterverteilung in den Berufsgruppen angleicht.

Leider ist festzustellen, dass sich für die typisch männlichen Berufsfelder wie Gärtner, Maurer, kaum Frauen bewerben. Umgekehrt gilt dies im Bereich der Kindertagesstätten und im sozialen Dienst. Für freiwerdende Stellen gibt es kaum oder keine männlichen Bewerber.

Eine geschlechtergerechte Besetzung in diesen Berufsfeldern wird demnach auch in Zukunft schwer zu erreichen sein.

B Prognose und Zielvorgaben

1 Datengrundlage

Als Datengrundlage für die Prognose bis 2020 können zunächst die zu erwartenden Personalveränderungen genommen werden.

Andererseits gibt es immer wieder freie Stellen, die nicht vorhersehbar sind, z. B. durch Kündigung u. Ä. Die dadurch frei werdenden Stellen können intern nachbesetzt werden. Dies zieht aber in der Regel wieder eine Nachbesetzung mit sich.

Für planbar frei werdende Stellen sind Zielvorgaben möglich; für alle anderen Fälle können grundsätzliche Aussagen getroffen werden.

In den Fällen, wo in der Altersteilzeit die Ruhephase erreicht wird, werden die Stellen berücksichtigt.

In der Spalte „fester Renteneintritt“ werden alle Mitarbeitenden erfasst, die bereits erklärt haben, dass sie im angegebenen Zeitraum in Rente bzw. Pension gehen. Zudem werden dort die Mitarbeitenden aufgeführt, die im angegebenen Zeitraum in die Ruhephase der Altersteilzeit eintreten.

Die Spalte „möglicher Renteneintritt“ beinhaltet alle Mitarbeitenden, die im angegebenen Zeitraum die Regelaltersgrenze erreichen und daher in Rente bzw. Pension gehen können.

Im Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020 werden insgesamt 11 Mitarbeitende definitiv oder möglicherweise durch Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente oder in Pension gehen.

BesG/EG	01.01.2018-31.12.2020 (3 Jahre)					Frauen- anteil 2017 in %	Zielvorgabe Frauenanteil in %
	Fester Renteneintritt	Möglicher Renteneintritt	Frauen	Männer	Gesamt		
Q 4 A 14	2			2	2	0 %	20 %
Q 3	S 15	1	1		1	100 %	Quote erfüllt
	S 11b	1		1	1	80 %	Quote erfüllt
Q 2	A 9	1		1	1	26,60 %	33 %
	S 8a	1	1		1	100 %	Quote erfüllt
	EG 6			1	1	20 %	22 %
	EG 5	1	1		1	66,70 %	Quote erfüllt
Q 1	EG 4	1		1	1	0 %	8 %
	EG 3	1		1	1	37,50 %	50 %
	EG 2	1	1		1	78,60 %	Quote erfüllt

Tabelle 10 Erwartbare Personalveränderungen bis 2020

Die Besoldungs- und Entgeltgruppen der Mitarbeitenden wurden für die Tabelle in Qualifikationsstufen (Q 1 – Q 4) folgendermaßen zusammengefasst:

- Q 1 = Ämter Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt A 1-4 / EG 1-4 / EG 3 SuE
- Q 2 = Ämter Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt A 6-9 / EG 5-8 / EG 8a SuE
- Q 3 = Ämter Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt A 9-13 / EG 9-12 / EG 11-17 SuE
- Q 4 = Ämter Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt A 13-16, B 4

2 Prognose und Zielvorgaben bis 2020

2.1 Prognose der zu besetzenden Stellen

Bei den bisher dargestellten Ergebnissen fallen bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur folgende geschlechtsspezifische Ergebnisse auf:

- Es finden sich keine Mitarbeiterinnen in der LG 2, 2. EA (vormals höherer Dienst) bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen
- Der geringe Anteil an Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen in der Verwaltung
- Der überproportionale Anteil von Frauen in der Teilzeitbeschäftigung
- Es sind keine Frauen in bestimmten Berufsgruppen wie Fachinformatiker, Handwerksberufe wie Maurer oder Gärtner vorhanden.

Die Prognose der zu besetzenden Stellen für die folgenden 3 Jahre ist aufgrund der unter Punkt 1 genannten Gründe schwer zu erstellen.

Momentan ist lediglich eine grundsätzliche Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen durch Erreichen der Altersgrenze vorhanden.

In den letzten sechs Jahren sind durchschnittlich 6 Personen jährlich aus der Verwaltung ausgeschieden, ohne dass dies vorauszusehen war (Versetzung, Beendigung während der Probezeit, Kündigung, Tod).

Es ist weiterhin damit zu rechnen, dass aufgrund des erheblichen Fachkräftemangels auch in der öffentlichen Verwaltung Bedienstete zu anderen Verwaltungen wechseln.

2.2 Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre

Im neuen Personalentwicklungskonzept ist der Handlungsbedarf in Bezug auf die Unterrepräsentanz für Frauen in Führungspositionen erkannt worden. Des Weiteren wurde der Überhang der weiblichen Teilzeitbeschäftigten festgestellt.

Im Personalentwicklungskonzept wird sich hinsichtlich von Maßnahmen in diesem Zusammenhang auf den neuen Gleichstellungsplan bezogen.

Frauenförderung ist somit als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

In den nächsten drei Jahren werden alle frei werdenden Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Altersteilzeit, durch Umsetzung/Versetzung oder unvorhergesehenes Ausscheiden von Beschäftigten, die zur Wiederbesetzung anstehen und die bezogen auf die Gruppe (Berufsgruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppen) einen Frauenanteil von weniger als 50% aufweisen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau besetzt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen.

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, sofern in der damit verbundenen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sind. Darüber hinaus sind die Quotenvorgaben einzuhalten.

Sollte dies nicht geschehen, so ist dies seitens der Personalabteilung schriftlich zu begründen und in einer Statistik dem Rat vorzulegen.

Zur Vermeidung einer Verschlechterung der Geschlechtergerechtigkeit gegenüber den Zielvorgaben findet ein regelmäßiger Dialog zwischen Verwaltungsleitung, Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter statt.

Alle wieder zu besetzenden Stellen in den Bereichen, die einen Frauenanteil von derzeit unter 20 % aufweisen, sind auch extern auszuschreiben, wenn keine internen Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte fachliche Qualifikation erfüllen und keine haushaltsrechtlichen Bestimmungen eine interne Besetzung ausschließen (§ 8 Abs. 2 LGG). Zudem sind in diesem Fall besondere Maßnahmen zu ergreifen, die über das übliche Maß einer Ausschreibung hinausgehen, um verstärkt (junge) Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Bei frei werdenden Stellen in Bereichen, in der zz. ein keinen Frauenanteil aufweisen, sind zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, z. B. die Überprüfung der Gründe, warum sich keine Frauen in diesem Bereich befinden und eine Erarbeitung von Vorschlägen, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen wie z. B. besondere Qualifizierungsmaßnahmen.

Im Rahmen der Personalentwicklung sollten Frauen über kleine Leitungsfunktionen an Führungsaufgaben herangeführt werden. Damit können sie sich für Führungsaufgaben qualifizieren und vorbereiten. Über diese Maßnahme ist in regelmäßigen Abständen zu berichten.

Um die Veränderungen im Besoldungs- und Entgeltgefüge besser beurteilen zu können, wird in Zukunft eine Statistik der Höhergruppierungen und Beförderungen geführt. Diese ist getrennt nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, Wartezeit und Häufigkeit der Beförderung/Höhegruppierung zu erstellen.

Weiterhin ist eine Statistik über die Stellenbesetzungen (intern/extern) zu führen. Darin werden erfasst:

- Anzahl der Bewerbungen, differenziert nach Geschlecht
- Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen
- Ergebnis der Stellenbesetzung

Der Bereich der Auszubildenden ist getrennt auszuweisen.

C Maßnahmenkatalog

1 Präambel

In 1994 wurde der Art. 3 GG - der bis dato zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen verpflichtet - dahingehend geändert, dass der Staat verpflichtet wird, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu fördern.

Leider konnte - trotz vielfältiger Bemühungen des Staates - diese Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere im Arbeitsleben bis heute nicht erreicht werden.

Die Stadt Geilenkirchen bildet hier keine Ausnahme. Obwohl mehr als 50 % der Beschäftigten weiblich sind, findet sich keine Frau in einer signifikanten Führungsposition.

Die Stadtverwaltung Geilenkirchen setzt sich sowohl gegenüber den Beschäftigten als bei der ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter (Gender Mainstreaming) müssen in Entscheidungsprozesse eingehen. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung der Gremien.

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die hierzu erforderliche Frauenförderung sind eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beteiligten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Alle Beschäftigten, insbesondere die Führungs- und Personalverantwortlichen, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuarbeiten.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen ist das Instrument, um die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) nach Gleichstellung zu erfüllen. Er berücksichtigt die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern. Ziel ist es, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind und die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Pflege für Frauen und Männer verbessert wird.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Bediensteten der Stadtverwaltung Geilenkirchen. Zu den Bediensteten gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende. Gehört der Stadt Geilenkirchen allein oder gemeinsam mit andern Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

3 Generelle Maßnahmen

- 3.1 Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten definiert.
- 3.2 Im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht überwiegend zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.
- 3.3 Das Hauptamt wird mit der Gleichstellungsbeauftragten die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung begleiten. Es wird jährlich ein kurzer Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen und die Veränderung der Beschäftigtenstruktur durch das Hauptamt vorgelegt. Dadurch werden Vorschläge zu weiteren Maßnahmen möglich und die Zielsetzung kann kontinuierlich überprüft werden.
- 3.4 Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, miteinbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Geist und der Intention dieses Gleichstellungsplans.
- 3.5 Geplante umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf die Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen.
- 3.6 Eine Veränderung zugunsten von weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich anzustreben, bis bereichsbezogen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Bei Veränderungen in den Führungsebenen bezieht sich die Ausgewogenheit auch auf die Gesamtheit der Führungsverantwortlichen.

- 3.7 Stellen, die wegen Mutterschutz, Erziehungszeiten oder Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 LGG bzw. § 14 Abs. 3 LGG von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.
- 3.8 Die Stadt Geilenkirchen strebt grundsätzlich an, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV einzugehen. Bei der Vertragsvergabe an private Firmen wird in gleicher Weise verfahren. Die Einhaltung von tariflichen Mindestlöhnen ist bei Vertragsvergabe Voraussetzung und zu überprüfen.
Im Hinblick auf eine im Wandel begriffene Unternehmenskultur der öffentlichen Verwaltung wird bei der Darstellung der Verwaltung sowohl nach innen als auch nach außen auf die Sichtbarmachung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an diesen Leistungen geachtet.
- 3.9 Bei internen Gremien sind weibliche Beschäftigte zu beteiligen und eine Geschlechtergerechtigkeit ist anzustreben. Bei neuen Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen, einschließlich der Führungspositionen und der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf gewährleistet wird. Grundlage dafür sind die Bestimmungen des Gleichstellungsplans und des Landesgleichstellungsgesetzes.
- 3.10 Bei den Produkten der Stadt Geilenkirchen ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen.
Alle Statistiken, Berichte, Erhebungen und Analysen, die von der Verwaltung für den internen Gebrauch und für den Rat erstellt werden und personenbezogene Daten enthalten, sind, soweit zielführend, geschlechtsspezifisch und anonymisiert zu erstellen. Darauf ist bereits bei der Erstellung der Statistiken zu achten.
- 3.11 Im internen und externen dienstlichen Schriftverkehr, inklusive Email-Verkehr, ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Alle Vordrucke, Anträge, Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen und Veröffentlichungen der Stadt Geilenkirchen entsprechen diesem Grundsatz.

4 Stellenausschreibungen

4.1 Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben, sofern nicht lediglich ein Stellentausch zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter derselben Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erfolgt. Durch die Ausschreibung wird allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen. Dies trägt zu einer gerechteren Grundlage beim Auswahlverfahren bei.

Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind Ausnahmen nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Diese Ausnahmen können sein:

- Wiedereingliederung von Beurlaubten
- Notwendige Umsetzungen aufgrund von strukturellen Änderungen im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen
- Notwendige Realisierung von kw- und ku-Vermerken
- Übernahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Ausbildung bei der Stadt Geilenkirchen beendet haben.

4.2 Liegen nach einer internen Ausschreibung in Bereichen, in dem der Frauenanteil unter 20% liegt, keine Bewerbung einer Frau vor, die die geforderte Qualifikation erfüllt und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, ist die Ausschreibung öffentlich zu wiederholen. Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. § 8 Abs. 2 LGG bleibt unberührt.

4.3 In den Bereichen, in denen Frauen nach § 7 LGG unterrepräsentiert sind, werden die Stellenausschreibungen so formuliert, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Die Stadt Geilenkirchen fördert die Gleichstellung von Frau und Mann. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht.“

4.4 Ausbildungsstellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen (§ 8 Abs. 3 LGG).

- 4.5 Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sollen freie Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben werden. Ist dies nicht der Fall, ist die Begründung zu dokumentieren.
- 4.6 Die Ausschreibung hat sich grundsätzlich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Anforderungsprofile sind vor der Ausschreibung zu erstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält den Ausschreibungstext im Entwurf.
- 4.7 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben fachlichen Kompetenzen sind auch soziale Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit usw.) zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann. (§ 10 LGG) Ist dies der Fall, enthalten Ausschreibungen den Zusatz: „Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“
- 4.8 Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, die Beseitigung von mittelbarer Diskriminierung sowie Vorbeugung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des AGG.
Näheres ergibt sich aus dem Personalentwicklungskonzept.

5 Stellenbesetzungen

- 5.1 Test und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Auswahlkommissionen sollen möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- 5.2 Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Liste aller Bewerberinnen/Bewerber und eine Liste der Einzuladenden, differenziert nach Geschlecht.
Sie nimmt an den Vorstellungsgesprächen nach eigenem Ermessen teil.
Sie wirkt bei Vorstellungsgesprächen mit, ist aber nicht Teil der Bewertungsgruppe.

- 5.3 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Beförderungen gilt § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz.

Dies gilt auch für den Bereich der tariflich Beschäftigten, sofern in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. (§ 7 Abs. 2 LGG) Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Umsetzung).

- 5.4 Bei der Beurteilung von Bewerbungen sind für die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenen Amtes maßgeblich. Auswahlverfahren werden auch auf die Qualifikationen wie soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ausgerichtet.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder ehrenamtlicher Arbeit einbezogen werden, soweit dies für die zu übertragenden Aufgabe von Bedeutung ist (§ 10 LGG). Für Leitungs- und Führungsaufgaben sind die unter 4.7 genannten Qualifikationen erforderlich.

- 5.5 Bisherige Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen - vorbehaltlich gesetzlicher oder tariflicher Regelungen - nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden.

- 5.6 Bei Abordnungen oder Umsetzungen, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung oder Höhergruppierung damit verbunden ist, ist anzustreben, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

6 Ausbildung

- 6.1 Die Stadt Geilenkirchen setzt sich zum Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, zu verbessern.

- 6.2 Bei der Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

- 6.3 Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Die Stadt Geilenkirchen wird in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.
- 6.4 Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes möglich, sofern Bewerberinnen und Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen (§ 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz BBiG).
- 6.5 Die Verwaltung setzt sich dafür ein, dass in die Ausbildungsgänge Informationen über Gleichstellungsziele und -aufgaben einbezogen werden. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und Männern ist dabei bewusst zu machen.
- 6.6 Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik „Gleichstellung von Frau und Mann“, Landesgleichstellungsgesetz, Gleichstellungsbeauftragte usw. zu informieren.

7 Fortbildung

- 7.1 In das Fortbildungsangebot für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte sind innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Themen
- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
 - Vermittlung von Gender Mainstreaming Kompetenz für Führungskräfte
 - Personalentwicklung/Frauenförderung
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
 - Durchführung von Auswahlverfahren aufzunehmen.
- 7.2 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten dienen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen werden.

Bereitet die Fortbildung auf eine Leitungs- oder Führungsposition vor, in der Frauen unterrepräsentiert sind und liegen mehr Bewerbungen als Plätze vor, werden die Bewerberinnen bis zu einem Anteil von 50 % der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt (§ 11 LGG). Dies gilt nicht, wenn der Zulassung zu Fortbildung bereits ein anderes Auswahlverfahren vorausgegangen ist.

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

- 7.3 Tariflich Beschäftigte sind im Hinblick auf die Übernahme von Sachbearbeitertätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen z. B. Verwaltungslehrgang I teilzunehmen.

- 7.4 Im Rahmen der Personalentwicklung werden die Mitarbeiterinnen/Mitarbeitergespräche wieder aufgenommen. Hierbei sind auch Perspektiven für den beruflichen Aufstieg aufzuzeigen.

Das Thema Fortbildung soll ein fester Bestandteil dieser Gespräche sein. Spezielle Wünsche und Anforderungen insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, werden hier thematisiert.

- 7.5 Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese gem. § 11 Abs. 3 LGG - sofern andere Betreuungspersonen nicht zur Verfügung stehen - von der Stadt Geilenkirchen zu erstatten.

Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

- 7.6 Nach dem Personalentwicklungskonzept unterstützen Vorgesetzte die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern in gleichem Maße.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sowie bei der Förderung von nebenberuflichen Studiengängen sind - sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

7.7 Bei der Benennung von Ausbilderinnen/Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

7.8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ermöglicht werden, neben ihrer Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung/Fortbildung mit Vereinbarung geeigneter Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung) teilzunehmen.

7.9 Beurlaubte oder in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden vor Ablauf ihrer Beurlaubung/Elternzeit über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert.

Die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II ist grundsätzlich auch in der Elternzeit/der Beurlaubung möglich.

8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege für Frauen und Männer

8.1 Die Stadt Geilenkirchen erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung (auch befristet), Pflegezeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Die Gleichstellungsbeauftragte beabsichtigt, die Möglichkeit der Heimarbeit (Homeoffice) als weitere Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Geilenkirchen auf den Weg zu bringen.

8.2 Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu realisieren, fördert und unterstützt die Stadt Geilenkirchen besonders Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Elternzeit/Beurlaubung, der Teilzeitbeschäftigung und der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Die Verwaltung unterstützt Fortbildungen speziell für Männer zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt auch die männlichen Bediensteten zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

8.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Teilzeitbeschäftigung/eine Beurlaubung oder Elternzeit beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten

Arbeitszeit/der Beurlaubung, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. Sie werden durch die Personalabteilung des Hauptamtes über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie über die finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

- 8.4 Die Stadt Geilenkirchen steht Anträgen auf Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und, - wenn eingeführt Heimarbeit - im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung positiv gegenüber. Teamarbeit wird gefördert.
- 8.5 Heimarbeit wird Frauen und Männern die Möglichkeit geben, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren. Diese Arbeitsform wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeitbeschäftigung möglich sein. Näheres wird eine Dienstvereinbarung zur Heimarbeit bei der Stadt Geilenkirchen regeln.
- 8.6 Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern und Beschäftigten, die Pflegeverpflichtungen haben, vorrangig berücksichtigt. Im Einzelfall erhalten Mütter und Väter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Für Beschäftigte mit Pflegeverpflichtung gilt dies für Öffnungszeiten für Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Praxiszeiten von Ärzten. Die Verwaltung schafft hierfür die Voraussetzungen. Die Rechte des Personalrates bleiben hiervon unberührt.
- Perspektivisch soll Vätern und Müttern von Kindergarten- oder Schulkindern die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit den Schließungszeiten der Kitas bzw. den Schulferien anzupassen. Hierzu ist mit den unmittelbaren Führungsverantwortlichen und den direkten Kolleginnen und Kollegen (Vertretungsregelung) Einvernehmen herbeizuführen.
- 8.7 Die Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden von den Führungsverantwortlichen regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich informiert. Ebenso erhalten diese Beschäftigten zeitnah Informationen über grundlegende Veränderungen innerhalb der Verwaltung durch das Hauptamt.

- 8.8 Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Stelleninhaberinnen/Stelleninhabern, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit/Pflegezeit gehen, sind wichtige Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder Pflegezeit darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
- 8.9 Der vorübergehende Ausstieg aus dem Erwerbsleben als auch der Wiedereinstieg soll seitens der Personalabteilung strukturiert und transparent begleitet werden.
Die Stadt Geilenkirchen ist bemüht, die fachlichen Kenntnisse der Beschäftigten auch während der Familienphase zu erhalten und unterstützt die Beschäftigten bei der Ausübung einer vollzeitnahen Teilzeittätigkeit.

9 Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

- 9.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität der Aufgabenwahrnehmung, d. h. als Folge von Teilzeit bzw. anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen in Aufgabenbereichen erforderlich werden.
- 9.2 Vorgesetzte haben sich über die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle/Teilzeitbeschäftigung und Heimarbeit beim Hauptamt zu informieren.
Die geltenden Arbeitszeitregelungen bei der Stadt Geilenkirchen sind für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer Teilzeitbeschäftigung anzuwenden, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird.
- 9.3 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- 9.4 Die Personalabteilung des Hauptamtes und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über praktikable Teilzeitmodelle.
- 9.5 Mögliche Vorurteile gegenüber Teilzeitbeschäftigung werden bei der Stadt Geilenkirchen durch Aufklärungsarbeit der Personalverantwortlichen sowie der Gleichstellungsbeauftragten abgebaut. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Weiterkommen nicht beeinträchtigen. Teil-

zeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

- 9.6 Interne Besprechungen (Dienstbesprechungen, Mitarbeiterinnen/Mitarbeitergespräche) werden „teilzeitfreundlich“ durchgeführt.
- 9.7 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung haben, sollten ihren bisherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit behalten. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht durchführbar, so wird sich die Personalabteilung um einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz bemühen.
- 9.8 Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden.
- 9.9 Wenn den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.
- 9.10 Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten besetzt sein soll.
- 9.11 Sofern im Rahmen der Planstellenbedarfsermittlung eine Teilzeitstelle entfällt, wird die Verwaltung der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/dem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter eine gleichwertige und der Qualifikation entsprechende andere Stelle anbieten. Entsprechendes gilt für Vollzeitbeschäftigte.

10 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- 10.1 Die Stadt Geilenkirchen verpflichtet sich, Hinweisen auf sexueller Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Dadurch soll sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vermieden werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist sowohl eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten als auch eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

- 10.2 Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe



- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Bedienstete
- Telefongespräche, Briefe, Mails usw. mit sexuellen Anspielungen
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen
- diskriminierende Sprache

10.3 Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert wird.

10.4 Vor allem Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Führungs- und Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

10.5 Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, an das Hauptamt oder an den Personalrat zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten ist notwendig.

11 Mobbing

11.1 Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Problem und hat in den letzten Jahren allgemein zugenommen.

Es lässt sich festmachen an

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. Ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand von Beschäftigten

11.2 Nach allgemeiner Meinung wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren, ausgrenzendes Verhalten und Diskriminieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. durch den Arbeitgeber verstanden, also Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie Ehre und Gesundheit der Betroffenen verletzen.

11.3 Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches Mobbing verhindert.

12 Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

12.1 Der letzte Frauenförderplan hatte eine Geltungsdauer von drei Jahren. Aus personellen Gründen war eine erneute Fortschreibung erst jetzt möglich.

12.2 Nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes kann der Gleichstellungsplan bis zu fünf Jahren gültig sein. Da der aktuelle Gleichstellungsplan fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes ist, wird die Laufzeit diesem angepasst und endet am 31.12.2020. Der Gleichstellungsplan behält bis zur Verabschiedung der erneuten Fortschreibung seine Gültigkeit.

12.3 Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten vom Hauptamt erfasst und nach spätestens zwei Jahren fortgeschrieben (§ 5 Abs. 7 LGG).

12.4 Ist erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

12.5 Das Ergebnis wird durch das Hauptamt festgestellt und mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Dabei wird geprüft, ob ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind.

12.6 Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt das Hauptamt unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von 6 Monaten einen Be-

richt über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, eine Stellungnahme hierzu abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Stadtrat vorzulegen.

12.7 Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt. Die Berichte über die Personalentwicklung und die nach der Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen.

12.8 Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Geilenkirchen am ... in Kraft.
Er gilt bis zum 31.12.2020.