

Gleichstellungsplan 2020 - 2024

für die Stadtverwaltung Wesel



Vorwort

Gleichstellung bedeutet, dass Frauen und Männer auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten müssen – persönlich, beruflich und familiär. Der öffentliche Dienst ist in besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen.

Dieser gesetzliche Auftrag ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) i.V.m. dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von 1999, zuletzt geändert am 23.01.2018, in Kraft getreten am 02.02.2018.

Die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bei der Stadt Wesel ernst genommen. Das ist in der Bestandsaufnahme dieses Gleichstellungsplanes deutlich erkennbar.

Allerdings finden sich immer noch Bereiche, in denen sowohl Frauen als auch Männer unterrepräsentiert sind. Ganz deutlich wird dieses Ungleichgewicht u. a. bei den Kolleginnen und Kollegen in dem Fachbereich 5 Jugend Schule und Sport (76,99 Prozent Frauen und 23,01 Prozent Männer) und dem Fachbereich 8 Feuerwehr und Rettungsdienst (8,86 Prozent Frauen und 91,14 Prozent Männer).

Es besteht also weiterhin Handlungsbedarf.

Eines der Ziele dieses Gleichstellungsplanes ist es, Frauen und Männer zu fördern, insbesondere in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Daher ist und bleibt Gleichstellung ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung.

Beschäftigte legen zunehmend Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Diese Aspekte spielen bei der Bindung und Gewinnung von Arbeitskräften angesichts des Fachkräftemangels eine immer größere Rolle.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes kann nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen in der Verwaltung erfolgreich sein. So können wir dazu beitragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung gelebt wird.

Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden dabei aktiv mit einbezogen. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben vom diesem Gleichstellungsplan unberührt.

Nur mit einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter wird es unserer Stadtverwaltung dauerhaft möglich sein, gute und zeitgemäße Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger zu erbringen.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrike Westkamp
Bürgermeisterin

Annabelle Brandes
Dezernentin II

Regina Lenneps
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

- I. Warum brauchen wir (immer noch) einen Gleichstellungsplan?**
- II. Bestandsaufnahme**
 - 1. Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten
 - 2. Anteil von Frauen und Männern in den Fachbereichen
 - 3. Besetzung von Führungspositionen nach Geschlecht und Besoldung/Ver-
gütung
 - 4. Anteil der Teilzeitbeschäftigten
 - 5. Altersstruktur und Fluktuation
 - 6. Prognose freierwerdender Stellen durch planbare Fluktuation
- III. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
 - 1. Arbeitszeit, Teilzeit und Jobsharing
 - 2. Tele-/Heimarbeit
 - 3. Elternzeit
- IV. Verfahren bei Stellenbesetzungen**
 - 1. Stellenausschreibungen
 - 2. Stellenbesetzungen
 - 3. Ausbildung
- V. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**
 - 1. Geschlechtergerechte Sprache
 - 2. Geschlechtsspezifische Erfassung und Auswertung
 - 3. Fortbildungen
- VI. Handlungsfeld: Personalfürsorge**
 - 1. Diskriminierung
 - 2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - 3. Schutz vor digitaler Gewalt
 - 4. TOTAL E-QUALITY-Prädikat
- VII. Geltungsbereich**
- VIII. Bekanntmachung und Inkrafttreten**

I. Warum brauchen wir (immer noch) einen Gleichstellungsplan?

Ohne Frauen ist kein Staat zu machen! Das wussten schon die „Mütter des Grundgesetzes“, die vor 70 Jahren für die Aufnahme des Absatz 2 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in Artikel 3 des Grundgesetzes gekämpft haben. Um die Leistungen der „Mütter des Grundgesetzes“ zu würdigen, hat die Stadt Wesel im Jahr 2019 vier Straßen nach ihnen benannt. Es sind Elisabeth Selbert, Friederike Nadig, Helene Weber und Helene Wessel.

1993 wurde in Artikel 3 des Grundgesetzes der Absatz 2 um den Passus „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, ergänzt.

Damit ist Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung eine gesetzliche Pflichtaufgabe, die auch von den Kommunen wahrzunehmen ist.

Wichtige Grundlage hierfür ist in Nordrhein-Westfalen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von 1999, zuletzt geändert am 23.01.2018, in Kraft getreten am 02.02.2018.

Es sieht als eine Maßnahme zur Frauenförderung die Erstellung und Umsetzung eines Gleichstellungsplanes vor. Er soll u.a. dazu beitragen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern und Unterrepräsentanzen abzubauen.

Der Gleichstellungsplan ist somit ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung (vgl. § 5 Abs. 10 LGG).

Bei der Stadt Wesel arbeiten in allen Bereichen Männer und Frauen erfolgreich zusammen. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vorhanden und werden von den Kolleg*innen angenommen. Daher ist die Frage erlaubt, ob die Stadt Wesel überhaupt einen Gleichstellungsplan benötigt?

Die Umsetzung von Chancengleichheit für alle Mitarbeiter*innen bei der Stadtverwaltung Wesel bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen sowie die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

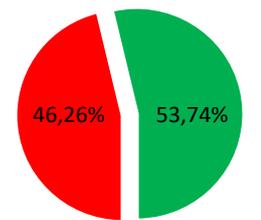
Auch bei der Stadt Wesel gibt es bei genauer Betrachtung vorliegender Daten noch Handlungsbedarf in unterschiedlichen Bereichen, die im Folgenden dargestellt werden.

Dieser vorliegende Gleichstellungsplan spiegelt das Verständnis von moderner Gleichstellungspolitik wider, sich stetig zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

II. Bestandsaufnahme

1. Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

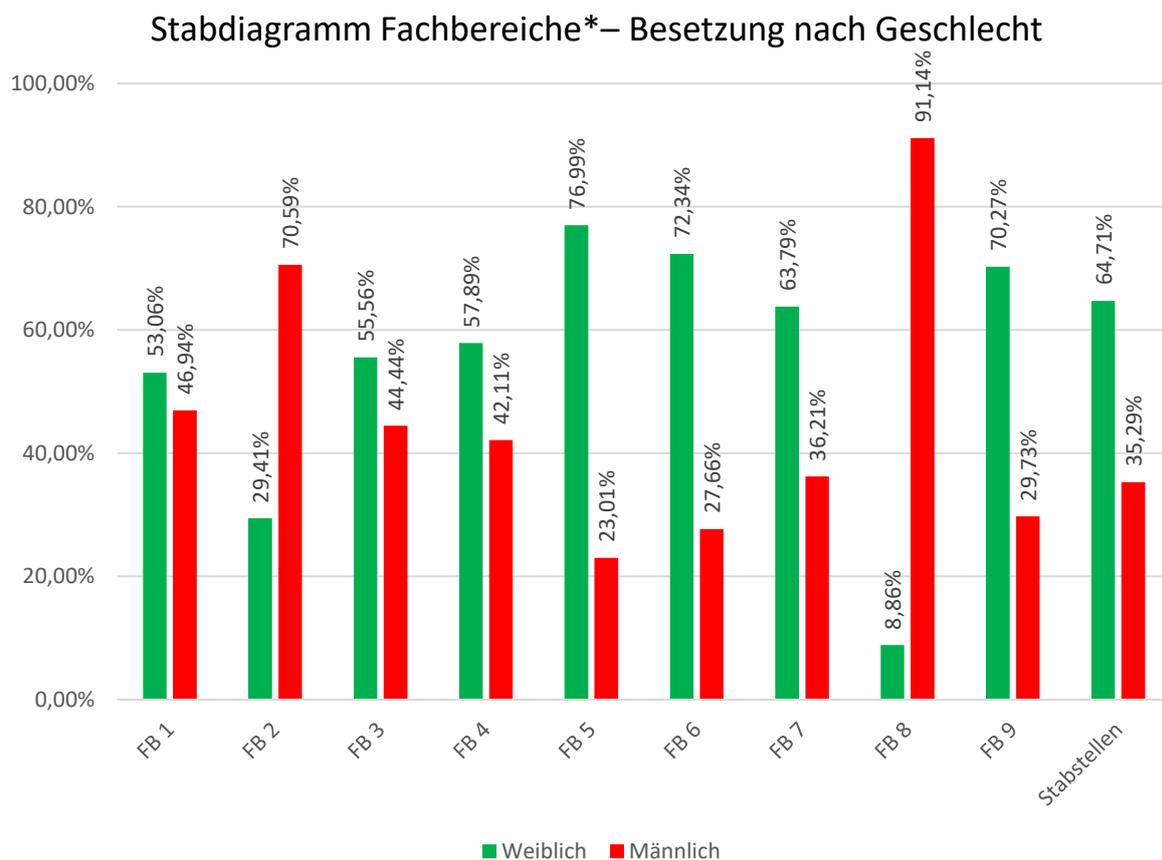
Der Frauenanteil bei der Stadt Wesel beträgt zum Stichtag 30.9.2019 53,74 %. Trotz der hohen Anzahl weiblicher Beschäftigter zeigt der Blick auf die einzelnen Fachbereiche eine differenzierte Gesamtsituation.



■ Männlich ■ Weiblich

2. Anteil von Frauen und Männern in den Fachbereichen

Die Stadt Wesel ist in 4 Dezernate, denen 9 Fachbereiche zugeordnet sind, aufgeteilt. Die Dezernate I u. II werden von Frauen geleitet, die Dezernate III u. IV von Männern.



*FB1 – Stadtentwicklung; FB2 – Gebäudeservice; FB3 – Zentrale Dienste; 4 - Kultur-einrichtungen; - FB5 – Jugend, Schule u. Sport; FB6 Soziales, Integration u. Wohnen; FB7- Ordnung; FB8 – Feuerwehr u. Rettungsdienst; FB 9 – Finanzen u. Controlling.

Zudem gibt es 4 Sonderbereiche:

| | |
|---------------------------------------|---|
| 02-Büro der Bürgermeisterin – | Leitung: weiblich |
| 04-Rechnungsprüfungsamt – | Leitung: männlich |
| 03-Stabsstelle Wirtschaftsförderung – | Leitung: männlich |
| Gleichstellungsbeauftragte- | Leitung: weiblich (gesetzlich vorgeschrieben) |

Die Auswertung zeigt, dass es im Fachbereich 1 – Stadtentwicklung mehr weibliche als männliche Beschäftigte gibt. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, die sich in den vergangenen Jahren vollzogen hat.

Gleichzeitig wird deutlich, dass Fachbereiche, in denen Berufsbilder eine Rolle spielen, die traditionell männlich bzw. weiblich geprägt sind, auch bei der Stadt Wesel überwiegend geschlechterspezifisch besetzt sind. Beispielhaft seien die Fachbereiche 2 -Gebäudeservice, 5 – Jugend, Schule und Sport, 6- Soziales, Integration und Wohnen und 8 – Feuerwehr und Rettungsdienst genannt.

Damit spiegelt sich in der Stadtverwaltung Wesel die gesamtgesellschaftliche Lage wider, die durch eine geschlechtsbezogene Segregation der gewählten Ausbildungsberufe und Studiengänge gekennzeichnet ist.

Ziel:

- Die Anzahl der weiblichen bzw. der männlichen Beschäftigten ist in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

3. Besetzung von Führungspositionen nach Geschlecht und Besoldung/Vergütung

„Frauen sind erst dann erfolgreich, wenn niemand mehr überrascht ist, dass sie erfolgreich sind.“

Emmeline Pankhurst (1858 - 1928), englische Frauenrechtlerin

Derzeit sind 41 Führungskräfte (17 Frauen, 24 Männer) bei der Stadtverwaltung Wesel beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und liegt derzeit bei 41 %. Damit kommt die Stadt Wesel einer paritätischen Besetzung der Führungspositionen mit Männern und Frauen sehr nahe.

| Beamte | | | Beschäftigte | | |
|------------------|-----------|-----------|---------------|----------|----------|
| Besoldungsgruppe | weiblich | männlich | Entgeltgruppe | weiblich | männlich |
| B 7 | 1 | 0 | 15 | 1 | 2 |
| B 3 | 0 | 1 | 14 | 0 | 2 |
| B 2 | 1 | 1 | 13 | 0 | 3 |
| A 15 | 2 | 1 | 12 | 2 | 1 |
| A 14 | 0 | 3 | 11 | 1 | 1 |
| A 13 | 4 | 5 | 10 | 1 | 0 |
| A 12 | 3 | 3 | | | |
| A 11 | 0 | 1 | S 18 | 1 | 0 |
| Summe | 11 | 15 | Summe | 6 | 9 |

Ziel:

- Ziel der kommenden Jahre ist, unter Berücksichtigung der internen Qualifikationen und Anforderungen, ein weiterer Anstieg der Zahl der weiblichen Führungskräfte bei der Stadt Wesel bis zur 50 % Marke.

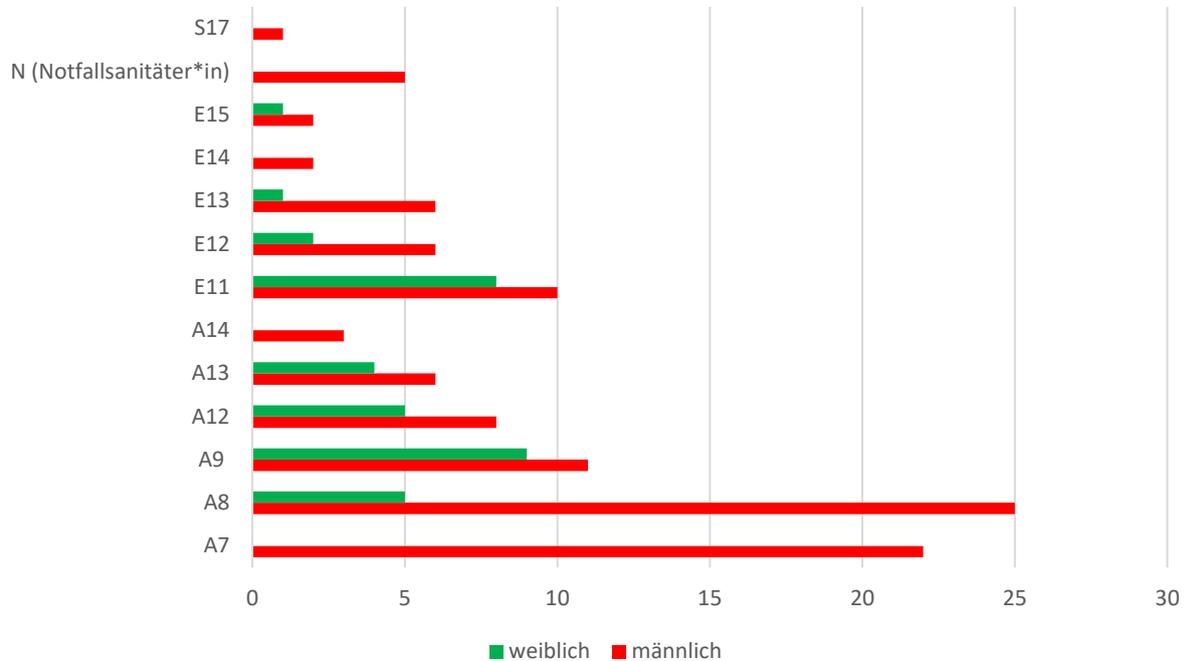
Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte seit 1986 von 5 % auf 41 % gestiegen ist. Diese erfreuliche Entwicklung ist u.a. auf frauenfördernde Maßnahmen in den zurückliegenden Jahren zurückzuführen.

Zu berücksichtigen ist, dass sich seit 1986 die Verwaltungsstruktur insbesondere durch die Verwaltungsreform im Jahr 2001 verändert hat.

| | 1986 | 1996 | 2006 | 2017 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte | 5 % | 17 % | 32 % | 38 % | 41 % |

Beschäftigte in der Verwaltung nach Geschlecht und Vergütungs-/Besoldungsgruppe

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen



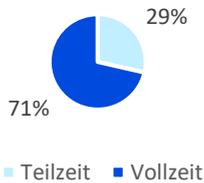
Die vorstehende Abbildung zeigt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadtverwaltung Wesel bei den tariflich Beschäftigten in der Entgeltgruppe E11 beginnt. Die Unterrepräsentanz im Bereich der Beamten beginnt ab Besoldungsgruppe A 7. Der hohe Anteil männlicher Beamter in den Besoldungsgruppen A7-A9 ist auf die Feuerwehr zurückzuführen. Zu berücksichtigen ist zudem, dass es in der Gruppe der Beamten wesentlich weniger Frauen als Männer gibt.

Ziele:

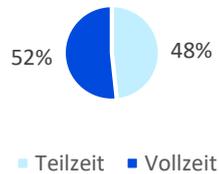
- Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den tariflich Beschäftigten und bei den Beamten ist in den nächsten Jahren im Bereich des Möglichen schrittweise abzubauen.
- Die Stadt Wesel begrüßt ausdrücklich das Interesse und die Bewerbung von Frauen und Männern in Bereichen mit Unterrepräsentanz:
 - Der Anteil von Frauen bei der Feuerwehr ist in den nächsten Jahren schrittweise zu erhöhen.

4. Anteil der Teilzeitbeschäftigten

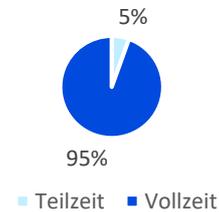
Vergleich Vollzeit - Teilzeit insgesamt



Frauen - Teilzeit und Vollzeit



Männer - Teilzeit und Vollzeit



29 % der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Wesel haben sich für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden. Die Gründe dafür sind individuell verschieden.

In der Regel wird die Arbeitszeit reduziert, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. In der Mehrzahl der Fälle wird eine geringere Arbeitszeit gewünscht, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen.

Von allen in der Verwaltung beschäftigten Frauen arbeiten 48 Prozent in Teilzeit, bei den Männern sind es nur 5 Prozent.

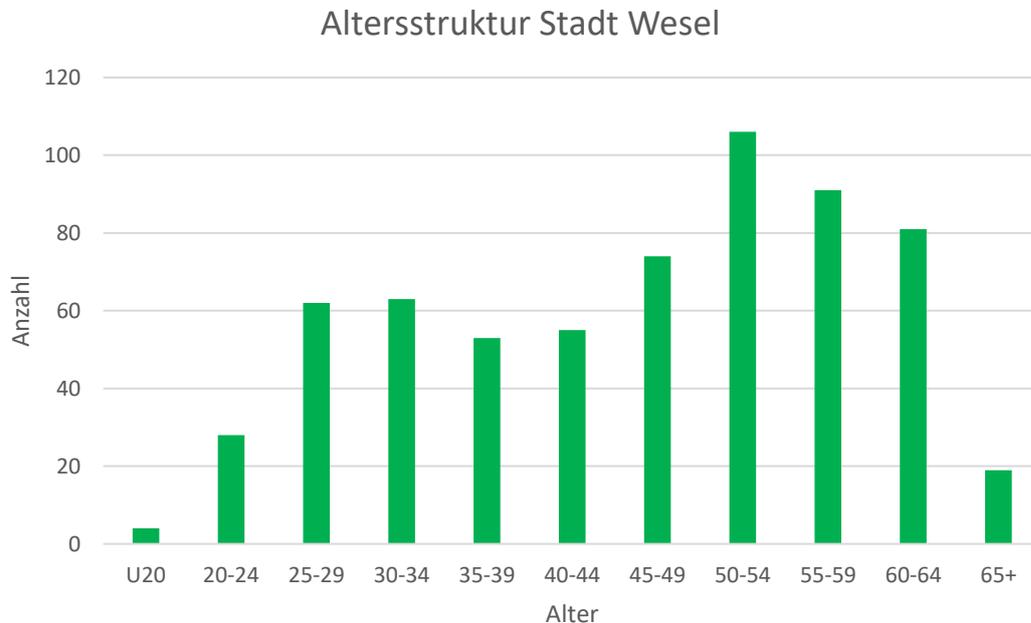
Daran wird deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – sei es, um Kinder zu betreuen oder pflegedürftige Angehörige – immer noch in erster Linie eine Aufgabe ist, die von Frauen übernommen wird.

Auch die Folgen von Teilzeitarbeit gehen damit in der Hauptsache zu Lasten von Frauen. Sie haben keine durchgängige Erwerbsbiographie, erwerben weniger Renten-/Pensionsansprüche und können Karrierepläne oft erst später als Männer verwirklichen.

Ziel: Um eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit zu unterstützen, sind neue, individuelle Ansätze zu suchen, um Teilzeitarbeit für männliche Beschäftigte attraktiver zu machen.

5. Altersstruktur und Fluktuation

Die demographische Entwicklung in der Gesellschaft hat auch die Stadt Wesel erreicht. Das nachfolgende Schaubild zeigt, dass die Altersgruppe 45-64 Jahre überdurchschnittlich vertreten ist. In den nächsten Jahren werden viele Mitarbeiter*innen das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen und altersbedingt die Arbeitgeberin Stadt Wesel verlassen.



Die Mitarbeiter*innen, die altersbedingt aus der Verwaltung ausscheiden, nehmen wertvolle Erfahrungen und langjährig erworbenes Wissen mit. Um dieses Wissen an nachfolgende Beschäftigte weiterzugeben und es zu erhalten, sollen zukünftig Wissenstransfer und Wissensmanagement standardisiert und strukturiert angewendet werden.

Ziele:

- Nach jetzigem Kenntnisstand muss die Anzahl der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren ansteigen.
- Neue Wege müssen gefunden werden, um junge Menschen für die Ausbildung in der Verwaltung zu gewinnen.
- Wissenstransfer und Wissensmanagement sind zu standardisieren und strukturiert anzuwenden.

Fluktuationen beim Personal sind zu unterscheiden in planbar und nicht planbar, wie die nachfolgende Tabelle veranschaulicht:

| überwiegend planbare Fluktuation | nicht planbare Fluktuation |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • i.d.R. Altersteilzeitfälle (Fallzahl deutlich zurückgegangen) • teilweise Pensionierung / Renteneintritt <p>→ Gestaltungsmöglichkeit durch Mitarbeiter*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ z. B. Rente mit 63 Jahren ○ Rente/Pension mit 65 Jahren ○ Rente/Pension Regelalter | <ul style="list-style-type: none"> • Elternzeit / Mutterschutz • eigene Kündigung • externer Versetzungsantrag • außergewöhnliche Ereignisse |

Durch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, der sich von einem sogenannten „Arbeitgebermarkt“ zu einem „Arbeitnehmermarkt“ gewandelt hat, kommt es vermehrt zu Eigenkündigungen oder Versetzungsanträgen zu anderen Behörden.

Die Gründe liegen vielfach in besseren Verdienstmöglichkeiten oder Aufstiegschancen in größeren Behörden oder in der Reduzierung von Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz.

Auch zukünftig soll frühzeitig mit Mitarbeiter*innen das Gespräch gesucht werden, wenn Veränderungswünsche erkennbar sind. Durch offene Gespräche – auch über Unterstützungsangebote und Entwicklungs-Perspektiven – überdenken Mitarbeiter*innen möglicherweise ihre Entscheidung.

Das „WIR-Gefühl“ in der Stadtverwaltung ist zukünftig weiter zu stärken. Eine positive Identifikation mit dem Arbeitgeber könnte die Zahl der ungeplanten Fluktuationen reduzieren.

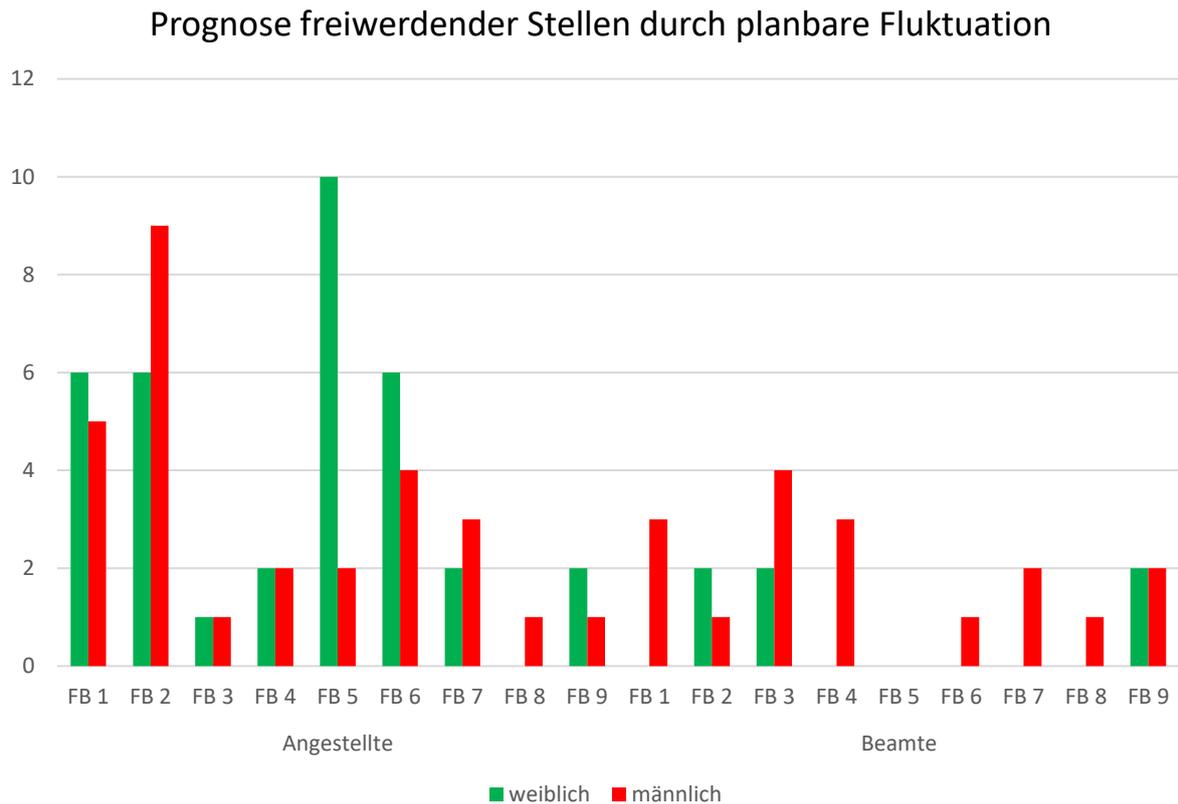
Ziel:

Es sind geeignete Maßnahmen und Angebote zu entwickeln, die dazu beitragen, die Bindung an die Stadt Wesel als Arbeitgeberin zu vertiefen.

6. Prognose freiwerdender Stellen durch planbare Fluktuation

Im Rahmen der Geltungsdauer des vorliegenden Gleichstellungsplanes von 2020 – 2024 werden aufgrund von Renteneintritt bzw. Pensionierung voraussichtlich 86 Stellen neu zu besetzen sein.

Von diesen 86 Stellen entfallen 63 Stellen auf Tarifbeschäftigte und 23 auf die Gruppe der Beamt*innen. Vor diesem Hintergrund stellt der Aspekt der Frauenförderung im Rahmen der neu zu besetzenden Stellen ein wichtiges Ziel dar.



III. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Untersuchungen zeigen, dass junge Menschen eine partnerschaftliche Aufgabenteilung bei der Haus- und Familienarbeit anstreben. Am ehesten funktioniert sie bei berufstätigen Paaren ohne Kinder.

Wenn aber Kinder, vor allem junge Kinder, zur Familie gehören, ist eine Erwerbstätigkeit von Frauen für diese mit einer deutlich höheren Zeitbelastung verbunden.

Sie wird auch durch ein erhöhtes Engagement des Partners in Haushalt und Familie nicht ausgeglichen.

Frauen wenden also erheblich mehr Zeit für die Reproduktionsarbeit auf als Männer. Zudem sind es in der Regel Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, damit Familie und Beruf bewältigt werden können. Das zeigt auch der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen bei der Stadt Wesel.

Daraus muss gefolgert werden, dass trotz anderer Vorstellungen in vielen Familien auch heute noch das traditionelle Rollenbild gelebt wird.

Geändert hat sich in den letzten Jahren, dass Frauen wegen der Kinder nicht mehr viele Jahre aus dem Beruf ausscheiden. Die Berufspausen haben sich deutlich verkürzt, das ist auch bei der Stadt Wesel zu beobachten.

Angesichts der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit, der steigenden Geburtenzahlen und der guten Arbeitsmarktlage hat sich das Kinderbetreuungsangebot für Kinder aller Altersstufen insgesamt enorm verbessert. Dennoch gibt es Betreuungsbedarfe, vor allem für unter 3-jährige Kinder, für die offene Ganztagschule, während der Ferienzeiten oder wenn Kinder krank werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – insbesondere auch für Alleinerziehende - nach wie vor eine große Herausforderung. Sie ist nur zu bewältigen, wenn Rahmenbedingungen stimmen und es Unterstützungsangebote gibt. Dazu gehören vor allem gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle. Für die Vereinbarkeit von Pflegetätigkeit und Beruf sind verlässliche Pflegedienste und z.B. Tagespflegeplätze wichtig.

Auch die Verwirklichung von privaten Lebenssituationen und Interessen kann heute Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben.

Die Stadt Wesel unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch großzügige Gleitzeitregelungen, individuelle Arbeitszeitmodelle und Beratungsangebote.

1. Arbeitszeit, Teilzeit und Jobsharing

Schon seit vielen Jahren bietet die Stadt Wesel ihren Beschäftigten eine großzügige Gleitzeitregelung an.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, die zugeschnitten sind auf die jeweils individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen.

Teilzeitbeschäftigung wird nach den gesetzlichen, tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen gewährt. Sie ist optional zu befristen oder ggf. zu verlängern.

Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze teilbar und können im Jobsharing besetzt werden.

Das gilt grundsätzlich auch für Stellen mit Leitungsfunktion. Um sich diesem Thema weiter zu nähern, wird die Stadt Wesel die Option „Führen in Teilzeit“ ab 2020 bei Ausschreibungen von Führungspositionen vorab erörtern und bewerten.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.

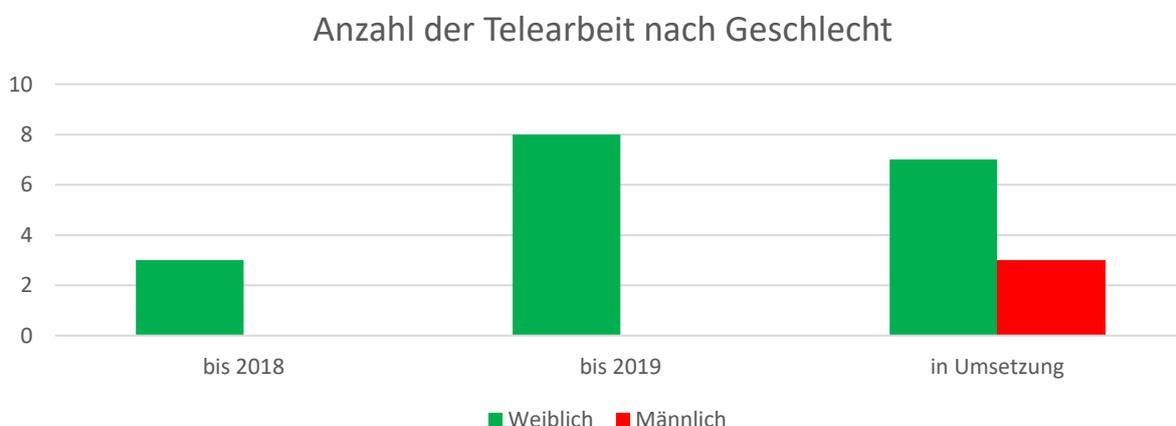
Bei Beförderungen und Höhergruppierungen dürfen Mitarbeiter*innen keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung entstehen.

2. Tele-/Heimarbeit

Tele-/Heimarbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Daher ermöglicht die Stadt Wesel ihren Beschäftigten alternierende Telearbeit und hat dazu eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Die Regelungen gelten für Vollzeit- und Teilzeitkräfte. Das Angebot der Telearbeit wird von Mitarbeiter*innen der Stadt Wesel zunehmend gut angenommen, wie die nachfolgende Tabelle zeigt:



3. Elternzeit

Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung oder der zügigen Wiederbesetzung eine positive Haltung gegenüber den Beschäftigten in Elternzeit bei Kolleg*innen und Vorgesetzten erreicht werden.

Elternzeit darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter*innen führen.

Gehen Mitarbeiter*innen in Elternzeit, ist der Kontakt zu ihnen seitens der Stadt Wesel aufrechtzuerhalten. Damit soll die Bindung an die Stadt als Arbeitgeberin gestärkt werden.

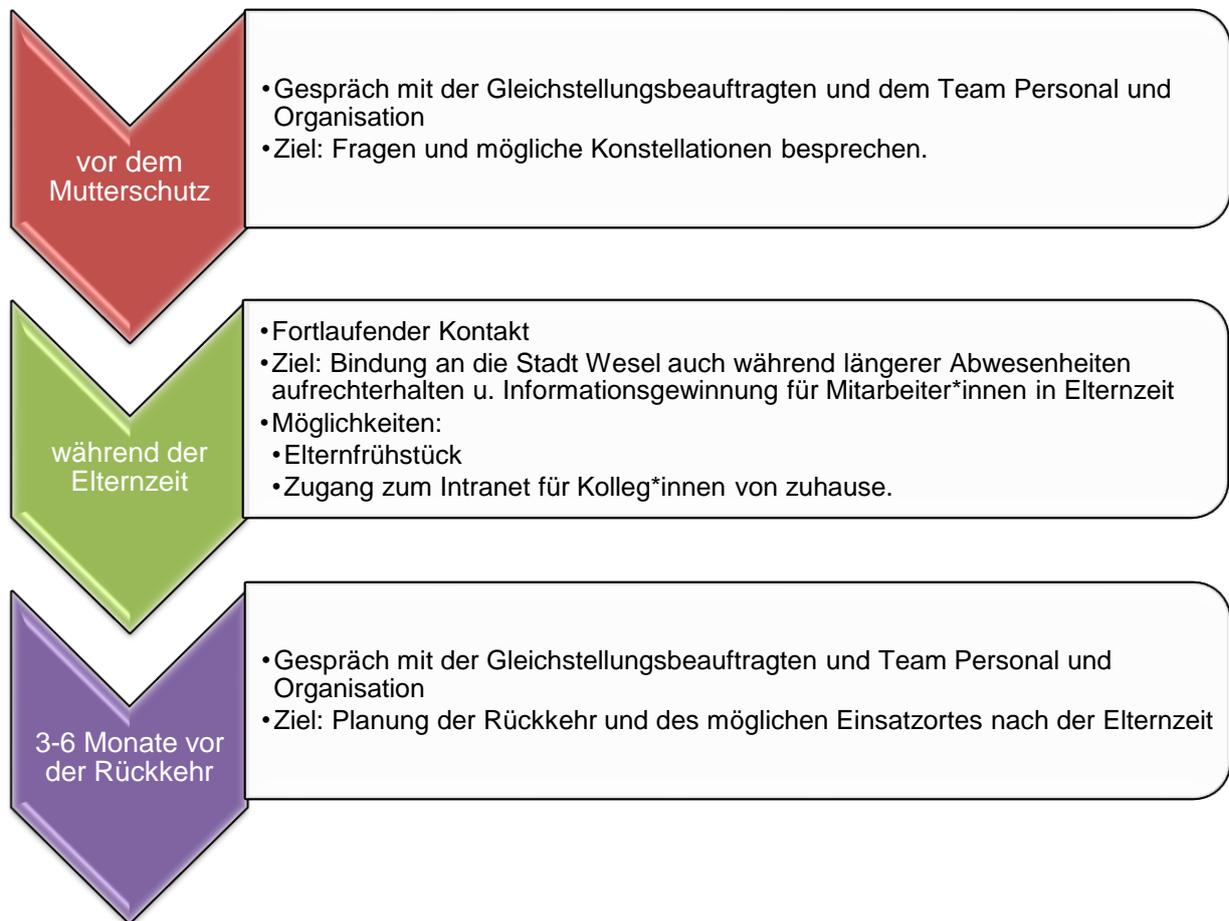
Mitarbeiter*innen in Elternzeit werden von der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Elternfrühstück eingeladen, das mindestens einmal jährlich stattfinden soll.

Bei diesem Treffen, an dem auch die Bürgermeisterin und der Personalservice teilnehmen, wird u.a. über neue Entwicklungen in der Stadtverwaltung informiert und es sollen Austausch und Begegnung der jungen Eltern auch untereinander gefördert werden.

Während der Elternzeit haben Mitarbeiter*innen zudem die Möglichkeit, auf das städtische Intranet zuzugreifen und sich zu informieren.



Ein regelmäßiger Kontakt zu Mitarbeiter*innen in Elternzeit ist ein wichtiger Aspekt moderner Personalpolitik. Die Begleitung von Kolleg*innen, die Eltern werden, soll zukünftig im Zuge des nachstehenden 3-Stufen-Modells erfolgen.



In Zusammenarbeit mit dem Team Personal und Organisation, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung wird die Gleichstellungsbeauftragte im kommenden Jahr eine „Elternmappe“ entwickeln, in der alle wichtigen Informationen für werdende Eltern gesammelt werden. Die Mappe wird sich am Elternbegleitbuch des Fachdienstes „Frühe Hilfen“ der Stadt Wesel orientieren. Inhalt sollen viele Informationen, Angebote und Ansprechpartner*innen zu Themen wie Kindergeld, Elterngeld, Beratungsstellen, Familienzentren, Familienbildungsstätten, Ärzt*innen, Therapeut*innen etc. sein.

IV. Verfahren bei Stellenbesetzungen

1. Stellenausschreibungen

Alle freiwerdenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind nur in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z.B., wenn übergeordnete Verwaltungsinteressen berührt sind.

Stellen, die mit Nachwuchskräften, die ihre Ausbildung gerade beendet haben, besetzt werden sollen, sind ebenfalls von der Ausschreibungspflicht ausgenommen.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen Mitarbeiter*innen, die über die geforderten Qualifikationen verfügen, die Möglichkeit zu geben, sich auf freie Stellen zu bewerben.

Jeder Stellenausschreibung geht die Erstellung einer Stellenbeschreibung bzw. eines Anforderungsprofils für die Tätigkeit voraus. Hierbei soll in Zukunft verstärkt bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf Führungskompetenzen gesetzt werden. Dazu gehören u.a. auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichberechtigung und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind alle Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

2. Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests sind auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität zu überprüfen.

Auswahlkommissionen sollen nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

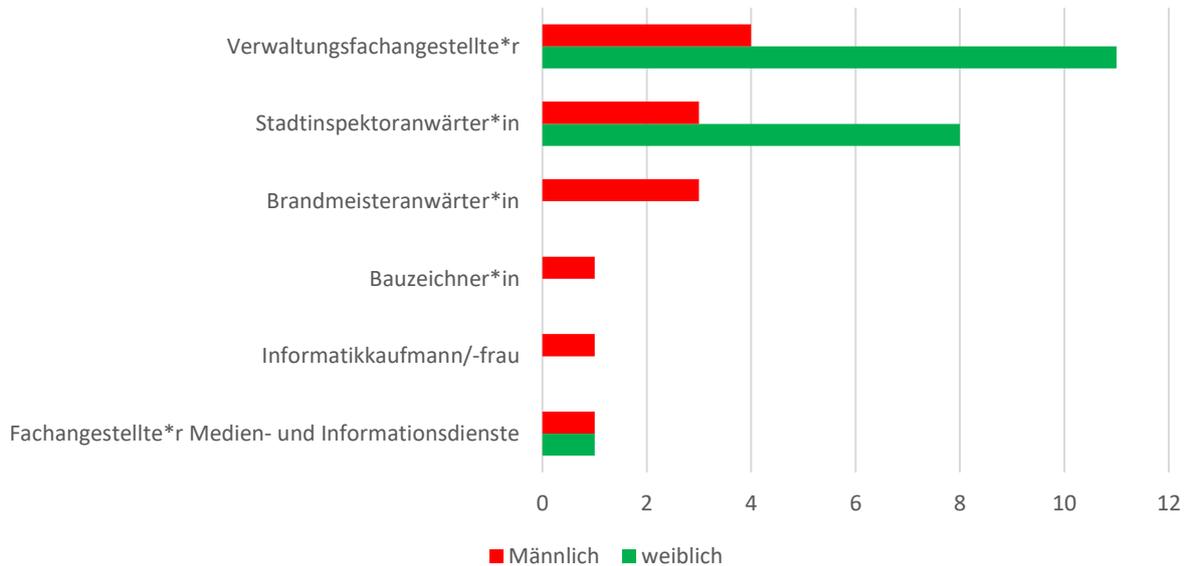
Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Auswahlverfahren bei Einstellungen und Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen beteiligt. Termine innerhalb des Verfahrens werden mit den Gremien frühzeitig abgestimmt. Sie nehmen daran teil und wirken bei der Auswahl der Bewerber*innen mit. Bei Verhinderung sind sie im Rahmen des Verfahrens vor der endgültigen Entscheidung zu beteiligen und durch geeignete Informationen und Unterlagen in die Lage zu versetzen, eine fundierte Entscheidung zu treffen.

Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung aufgrund von Kinderbetreuung bzw. der häuslichen Pflege von Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerber*innen gewertet werden.

3. Ausbildung

Die intern aufgestellten Regelungen für Stellenbesetzungsverfahren sind entsprechend auch für die Besetzung von Ausbildungsstellen anzuwenden.

Auszubildende in den verschiedenen Ausbildungsberufen nach Geschlecht:



Im Jahr 2019 befanden sich insgesamt 32 Nachwuchskräfte in einer Ausbildung bei der Stadt Wesel. Die Verteilung auf die einzelnen Ausbildungsberufe zeigt einen eindeutigen Schwerpunkt der weiblichen Auszubildenden auf die verwaltungsinternen Ausbildungsberufe.

In den technischen Fachausbildungen, z.B. Bauzeichner*innen oder Informatikkaufleute, werden derzeit keine Frauen ausgebildet.

Im Jahr 2020 wird vom Team Personal und Organisation ein neues Ausbildungskonzept entwickelt. Es soll Strategien enthalten, um den Einstieg von Frauen in technische Berufe gezielter zu fördern. Die Qualität der Ausbildung bei der Stadt Wesel soll langfristig weiter gesteigert werden. Hervorzuheben ist aktuell die Ausbildung in der Stadtbücherei Wesel, die ausgezeichnet worden ist.

Die Stadt Wesel hat 2010 erstmals eine Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten in Teilzeitform ermöglicht. Diese Art der Ausbildung ist vor allem für Alleinerziehende interessant oder für Männer bzw. Frauen, die neben der Familienarbeit eine Ausbildung absolvieren möchten.

Die Rahmenbedingungen für eine Ausbildung in Teilzeitform werden für weitere Ausbildungsberufe, die bei der Stadt Wesel angeboten werden, geprüft.

Die Gleichstellungsbeauftragte plant, ab dem Jahr 2020 alle Auszubildenden über das Thema „Gleichberechtigung von Frau und Mann im Berufsleben“ zu informieren. Mit dieser Maßnahme sollen die Nachwuchskräfte für das Thema „Gleichberechtigung/Gleichstellung“ sensibilisiert werden.

Die Stadtverwaltung Wesel beteiligt sich weiterhin am jährlichen „Girls' und Boys' Day“, um Mädchen und Jungen jeweils geschlechtsuntypische Berufsbilder vorzustellen und dafür Interesse zu wecken.

Zum diesjährigen „Girls' und Boys' Day“ am 28. März 2019 informierten sich im Rathaus rund 50 Schüler*innen über die vielfältigen Ausbildungsberufe und Studienmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung Wesel.

Außerdem konnten sich die Jugendlichen interaktiv mit dem Thema „Gleichberechtigung zwischen Mädchen und Jungen“ beschäftigen.



V. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

1. Geschlechtergerechte Sprache

Schriftstücke, Texte und Vordrucke der Stadtverwaltung Wesel sollen nach dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache verfasst werden. Vordrucke sind – soweit noch nicht geschehen – anzupassen.

Zur geschlechtergerechten Sprache wird eine Informationsbroschüre für Mitarbeiter*innen entwickelt werden.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird das „Gender-Sternchen“ als Methode der geschlechtergerechten Sprache genutzt.

2. Geschlechtsspezifische Erfassung und Auswertung

Statistiken, Erhebungen, Befragungen und das Berichtswesen sowie deren Auswertungen sind geschlechtsspezifisch zu erfassen und auszuwerten. Bei der Vergabe von externen Aufträgen sind Auftragnehmer darauf hinzuweisen, dass Berichte geschlechtergerecht und geschlechterspezifisch zu erarbeiten sind.

3. Fortbildungen

Seit vielen Jahren bietet die Stadt Wesel ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit der Teilnahme an internen und externen Fortbildungen.

Das jährliche Fortbildungsprogramm für interne Angebote orientiert sich am aktuellen Bedarf, aber auch an den Wünschen und Vorschlägen von Mitarbeiter*innen.

Dauerhaft implementiert werden sollen Angebote, die sich an den Bedarfen und Interessen von Frauen orientieren, z.B. zu Themen wie

- Selbstsicherheit und Durchsetzungskraft
- Rhetorik und Stimme
- Stressbewältigung
- Selbstwahrnehmung und Fremdbild.

Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen als auch zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sind regelmäßig insbesondere für Führungskräfte durchzuführen. Die Teilnahme ist für Führungskräfte verpflichtend.

VI. Handlungsfeld: Personalfürsorge

1. Diskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat gemäß § 1 zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Die Stadt Wesel tritt entschieden für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.

Als öffentlicher Arbeitgeber wollen wir zukünftig Maßnahmen zur Chancengleichheit und für ein diskriminierungsfreies Zusammenarbeiten auf den Weg bringen.

Künftig wird versucht die Unterschiede zwischen den Kolleg*innen im Sinne von „Diversity“ zu berücksichtigen. Ein „Diversity“-Konzept wird aktuell erstellt.

2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Sexuelle Belästigung ist gemäß § 3 Abs. 4 AGG „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, [welches] bezweckt oder be-

wirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Wer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt ist, erlebt dies als extreme psychische Belastung, die gravierende Folgen für Betroffene haben kann.

Insbesondere Frauen sind von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, das zeigen Untersuchungen und Statistiken.

Arbeitgeber*innen und Dienstvorgesetzte haben gemäß § 12 AGG die Pflicht, Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Bei der Stadt Wesel wird Mitarbeiter*innen vermittelt, dass sie sich als mögliches Opfer sexueller Belästigung jederzeit an ihre Team- bzw. Fachbereichsleitung, den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie andere Vertrauenspersonen wenden können.

Täter*innen wird deutlich gemacht, dass sexuelle Belästigung unter keinen Umständen geduldet wird und disziplinar- und arbeitsrechtliche Konsequenzen hat.

Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Belästigung am Arbeitsplatz verhindert.

Vor allem Führungskräfte haben die Pflicht, Belästigungen entgegenzuwirken. Wird sexuelle Belästigung bekannt, ist den Fällen nachzugehen und der Verwaltungsführung zu melden.

3. Schutz vor digitaler Gewalt



Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wesel unterstützt die Bewegung „#Netz-ohne Gewalt“. Digitale Gewalt und „Hate Speech“ sind ein Angriff auf die seelische und körperliche Unversehrtheit Betroffener.

Vor allem Frauen sind oft Zielscheibe von Hass im Netz. Täter*innen nutzen die Anonymität des Internets, um ihre Opfer verbal anzugreifen und so zu verletzen.

Betroffene benötigen in vielen Fällen Hilfe und Beratung. Die Gleichstellungsbeauftragte steht betroffenen Kolleg*innen zur Seite und berät hinsichtlich der Einleitung rechtlicher Schritte.

4. TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Die Stadt Wesel beabsichtigt, sich in den kommenden Jahren erstmalig um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat der TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. zu bewerben. Seit 1996 verfolgt TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen



anerkannt, einbezogen und gefördert werden. Das Prädikat bescheinigt den Träger*innen ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von

Frauen und Männern im Beruf.

Bis zum Jahr 2019 wurden insgesamt 845 Prädikate an 329 Organisationen verliehen. 212 Organisationen haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt. Seit 2015 wurden 116 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen. Diese 329 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren (Stand 2019).

Erste Erkenntnisse über den aktuellen Stand der Thematik „Gleichstellung“ bietet ein Quick-Check als Vorbereitung auf die eigentliche Ausschreibung. Dieser wird von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Team Personal und Organisation gemeinsam durchgeführt. Die Ergebnisse und das Feedback der Aktion sollen neue Impulse für die Gleichstellungsarbeit der kommenden Jahre geben, gleichzeitig Schwachstellen aufzeigen und neue Ziele definieren.

VII. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Wesel.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere des LGG). Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Die eigenbetriebsähnliche Einrichtung ASG - Betrieb für kommunale Dienstleistungen der Stadt Wesel- erstellt einen eigenen Gleichstellungsplan.

Gremien

In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein. Demnach ist als Grundsatz bei der Besetzung wesentlicher Gremien nach § 12 Landesgleichstellungsgesetz ein Mindestanteil von 40 % Frauen verpflichtend vorgegeben. Danach müssen alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen. Von den Vorgaben darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Für Gremien, die im Wege der Wahl besetzt werden, gilt die Quotierung in Bezug auf die Vorschlagslisten und Kandidaturen, nicht aber für die Wahl als solche.

Was wesentliche Gremien sind, beschreibt § 12 LGG. Das sind neben Aufsichts- und Verwaltungsräten u.a. auch Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

VIII. Bekanntmachung und Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates der Stadt Wesel in Kraft und gilt bis zum 31.12.2024.

Nach Ablauf dieses Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalsituation und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorzulegen.

Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten der Stadt Wesel per E-Mail und über das Intranet der gesamten Stadtverwaltung bekannt zu machen.

Herausgeberin
Stadt Wesel
Die Bürgermeisterin
Klever-Tor-Platz 1
46483 Wesel
gleichstellung@wesel.de

Dezember 2019