

Gleichstellungsplan

(Zeitraum: 2017 bis 2020)

Stand: 30. Juni 2017

Vorwort

Der Gleichstellungsplan für die Stadt Sundern (Sauerland) ist der erste nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) vom 15. Dezember 2016. Der Gleichstellungsplan ist für einen Zeitraum von 3 - 5 Jahren zu erstellen. (§ 5 LGG NRW). Der vorliegende Plan gilt für die Jahre 2017- 2020.

Der Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Sundern (hierzu gehören die Kernverwaltung, die Kindertageseinrichtungen, die Technischen Dienste und der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern) untermauert das Grundrecht auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Aktive Frauenförderung ist nicht zuletzt wesentlicher Bestandteil eines modernen Personalmanagements sowie integraler Bestandteil der Personalentwicklung.

Aufgrund nicht vorhandener Daten zur Personalbedarfsplanung und zur Personalentwicklung stützt sich der vorliegende Gleichstellungsplan lediglich auf vorhandenen Strukturdaten. Hierzu gehören Detailbetrachtungen in den Bereichen der Kernverwaltung, der Kindertageseinrichtungen, der Technischen Dienste sowie der Stadtwerke.

Der Gleichstellungsplan ist eine wichtige Grundlage um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich der Stadtverwaltung Sundern zu realisieren. Damit kommt die Stadt ihrer besonderen Verpflichtung rund um die Gleichstellung von Frau und Mann nach, die sich aus dem Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ergibt. Darüber hinaus sind Rechtsgrundlagen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), das 2. Gleichberechtigungsgesetz des Bundes sowie das Landesbeamtengesetz NRW und der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Die im Gleichstellungskonzept festgelegten Maßnahmen basieren neben den gesetzlichen Grundlagen auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Sundern.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, durch positive Maßnahmen unter Wahrung des Prinzips der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen.

Die Schwerpunkte hierbei liegen auf

- **der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern,**
- **der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,**
- **der Existenzsicherung durch Arbeit.**

Hier müssen insbesondere die rechtlichen sowie tarifrechtlichen Regelungen für eine flexible und beschäftigtenorientierte Arbeitszeitgestaltung Anwendung finden, die Frauen und Männern eine bedarfsgerechte "Work-Life-Balance" ermöglichen. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben, wie z.B. die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zu verbinden, ohne mittel- und langfristige berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Sundern. Eine Ausnahme bildet die Sorpesee GmbH aufgrund ihrer gesonderten Rechtsstellung. Die Anwendung des Gleichstellungsplanes wird hier aber empfohlen.

Der Gleichstellungsplan ist Handlungsprogramm für die politischen Gremien sowie für den Verwaltungsvorstand, die Führungskräfte, den Personalrat, die Gleichstellungsstelle und alle Beschäftigten der Stadtverwaltung. Zu seiner Umsetzung sind besonders die Führungskräfte verpflichtet. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, diesen Prozess zu begleiten und zu unterstützen.

Angesichts des demographischen Wandels, des zu erwartenden Fachkräftemangels und der gleichen Verantwortung von Frauen und Männern im Beruf und in der Familie gilt es, weiterhin erforderliche Rahmenbedingungen

zu schaffen beziehungsweise auszubauen. Weibliche und männliche Beschäftigte müssen gleichermaßen die Chance auf eine eigenständige Existenzsicherung, beruflichen Erfolg sowie gleiche Teilhabe am Familienleben haben.

Anhand der Daten im Gleichstellungsplan für die Stadt Sundern wird deutlich, dass in der Regel Frauen immer noch den Hauptanteil der Familienarbeit leisten und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Im gleichen Zuge verzichten sie häufig auf Aufstiegsmöglichkeiten und damit verbundene Führungspositionen, weil der Verzicht der persönlichen Lebensplanung entspricht. So liegt der Anteil von Frauen im Höheren Dienst bei den Beamten nur bei knapp 2 % aus. In den entsprechenden Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 0 %.

Gleichstellungsarbeit ist ein kontinuierlicher Prozess, der ständig von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe vorangetrieben werden muss. Daher muss und wird die Gleichstellungsarbeit weiterhin ein selbstverständlicher und wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik der Stadtverwaltung Sundern bleiben.

Ralph Brodel
Bürgermeister

Martina Knöpken
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Allgemeines

- 1.1 Leistungsentgelte
- 1.2 Mobbing
- 1.3 Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

2. Darstellung und Analyse der aktuellen Personalsituation (Stichtag 30. Juni 2017) mit Handlungsempfehlungen

- 2.1 Gesamtdaten nach Berufsgruppen und Geschlecht
- 2.2 Anwärterinnen und Anwärter und Auszubildende
- 2.3 Kernverwaltung
- 2.4 Kindertageseinrichtungen
- 2.5 Technische Dienste
- 2.6 Stadtwerke
- 2.7 Grafische Darstellung Teilzeitbeschäftigung

3. Ziele

4. Maßnahmen

- 4.1 Personalbedarfsplanung
- 4.2 Personalentwicklung
- 4.3 Einführung der Regelbeurteilung von Beamtinnen und Beamten
- 4.4 Stellenbesetzung
- 4.5 Beförderungen / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder Dienstposten
- 4.6 Anwärterinnen und Anwärtern sowie Auszubildende
- 4.7 Auswahl von weiblichen Führungskräften
- 4.8 Sprache

5. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

6. Personalrat

7. Tabellarische Übersicht Personal 2017

8. Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW in der Fassung vom 15. Dezember 2016

1. Allgemeines

1.1. Leistungsentgelte

Leistungsorientierte Bezahlung ist ein Baustein des Gesamtkonzeptes zur Veränderung von Personalentwicklung und Personalführung im öffentlichen Dienst. Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine Einmalzahlung auf der Basis einer systematischen Leistungsbewertung und/oder Zielvereinbarung, die die/der Arbeitnehmer*in zu erfüllen hat.

Das Leistungsentgelt ist allen tariflich Beschäftigten zugänglich. Die Leistungsfeststellung geschieht jährlich. Das Leistungsentgelt wird seit 2007 an die Beschäftigten vergeben. Die Stadt Sundern ist eine der ersten Städte im HSK, die frühzeitig im Jahr 2006 in einer Arbeitsgruppe Richtlinien zur Leistungsbewertung und -beurteilung erstellt, die notwendigen Beurteilungen durchgeführt und Leistungsentgelte an die tariflich Beschäftigten ausgezahlt hat.

In den vergangenen Jahren stieg der Anteil der Frauen und auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, denen eine Leistungszulage gezahlt werden konnte.

Leistungsentgelte	Männer	Frauen	davon Teilzeit
2009	32	33	14
2010	34	38	17
2011	32	40	22
2012	31	43	20
2013	33	42	21
2014	28	49	25
2015	28	56	25
2016	28	50	25
2017	29	52	28

1.2 Mobbing

Mobbing ist ein Verhaltensmuster, bei dem einzelne Personen bei der Arbeit gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Betriebsangehörigen schikaniert werden. Dies führt zu psychosozialen Spannungen, d.h. Situationen nicht ausgesprochener oder unterschwelliger Auseinandersetzungen zwischen zwei oder mehreren Personen. Diese Spannungen haben als psychosoziale Belastungssituationen erhebliche Auswirkungen auf den Menschen. Dies kann sowohl zu psychischen Erkrankungen als auch physischen Erkrankungen führen.

Mobbing lässt sich u.a. 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.

Zur Vermeidung physischer und psychischer Symptome sind Vorgesetzte gehalten, umgehend und adäquat zu reagieren, wenn es in ihrem Bereich zu Mobbingfällen kommen sollte. Darüber hinaus sind alle MitarbeiterInnen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches Mobbingverhalten gar nicht erst entstehen lässt.

1.3 Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat zu unterbleiben. Der Bürgermeister der Stadt Sundern geht, nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nach. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Fachbereichs- und Abteilungsleitungen sowie Beschäftigte im Fachbereich Organisation und Personal haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Die von sexueller Belästigung Betroffenen und die MitarbeiterInnen, die einen Vorfall sexueller Belästigung anzeigen wollen, haben das Recht, sich direkt an den Bürgermeister, die Gleichstellungsbeauftragte, die/den Vorgesetzte/n sowie den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen daraus keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen zur Abhilfe haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen diejenigen Personen, die die Maßnahmen auslösen.

2. Darstellung und Analyse der aktuellen Personalsituation (Stichtag 30. Juni 2017) mit Handlungsempfehlungen

Zurzeit existiert für die Stadtverwaltung Sundern keine Personalbedarfsplanung sowie kein dazu gehörendes Personalentwicklungskonzept. Daher konnte nur auf vorhandenes Datenmaterial, insbesondere Strukturdaten, zurückgegriffen werden. Es ist somit zurzeit nicht möglich, so wie das Landesgleichstellungsgesetz fordert, eine konkrete und veritable mit Zahlen belegte Zielvorgabe zu künftigen Stellenbesetzungen mit weiblichem Personal für eine Mindestlaufzeit von 3 - 5 Jahren abzugeben.

Dargestellt werden die Bereiche Kernverwaltung, Technische Dienste, Kindertageseinrichtungen und der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern. Es geht darum, möglichst transparente und fundierte Aussagen zur Ist-Situation, Struktur und (zukünftigen) Entwicklung in den unterschiedlichen Bereichen machen zu können. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Daten wird auf Handlungsbedarfe hingewiesen.

Auf Grund der Datenlage werden die wichtigsten Ergebnisse zur Beschäftigungssituation zum **Stichtag 30.06.2017** auf Basis der tatsächlich besetzten Stellen bei der Stadtverwaltung Sundern zusammengefasst.

Auffällig ist, wie sehr die Bereiche außerhalb der Kernverwaltung den noch immer existierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt widerspiegeln.

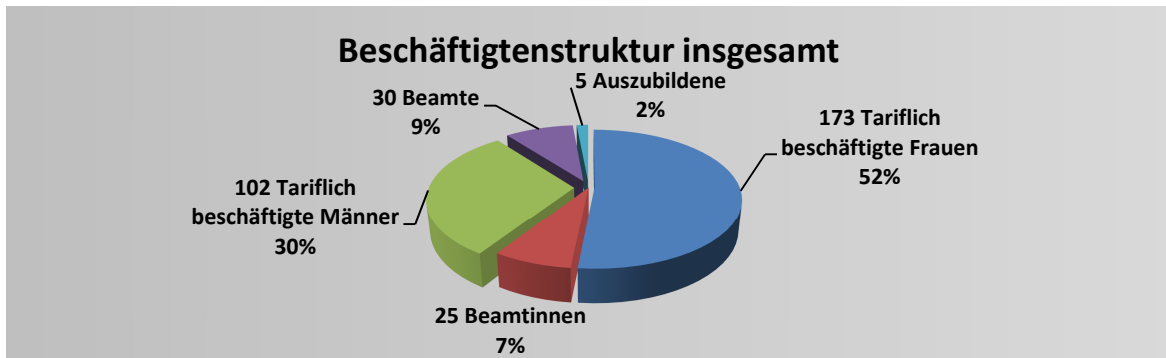
In den dargestellten Bereichen

- sind quantitativ in der Kernverwaltung überproportional Frauen beschäftigt,
- beschäftigen die städtischen Kindertageseinrichtungen ausschließlich weibliches Personal,
- sind die Schulsekretariate ausschließlich mit Frauen besetzt,
- verzeichnen die Technischen Dienste eine erhebliche männliche Überrepräsentanz
- sind im handwerklich-technischen Bereich der Stadtwerke Sundern ausschließlich Männer beschäftigt.

2.1 Gesamtdaten nach Berufsgruppen und Geschlecht

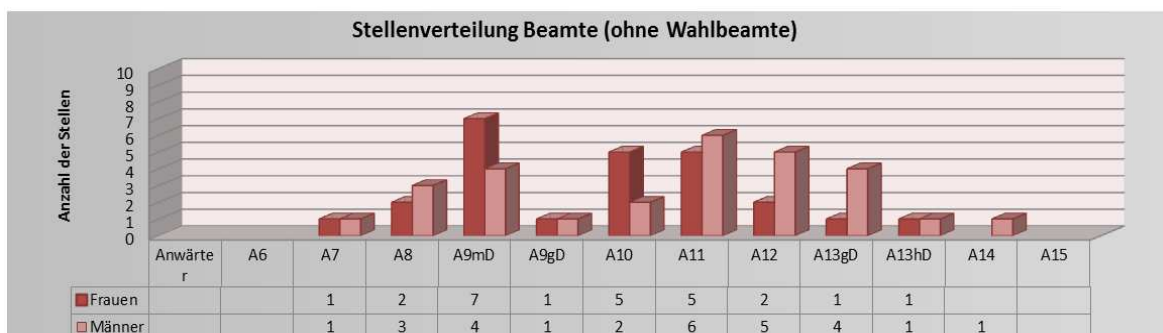
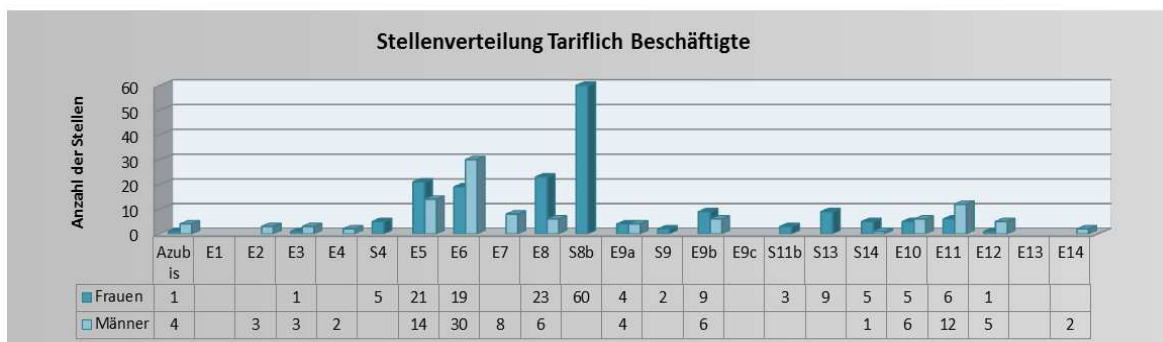
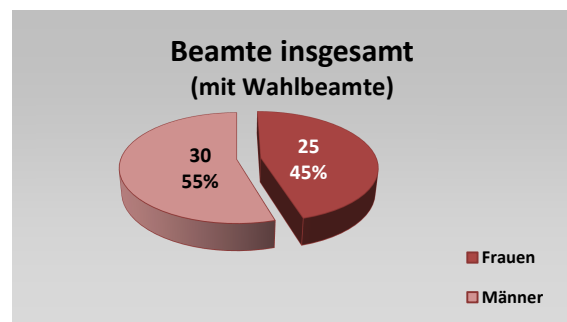
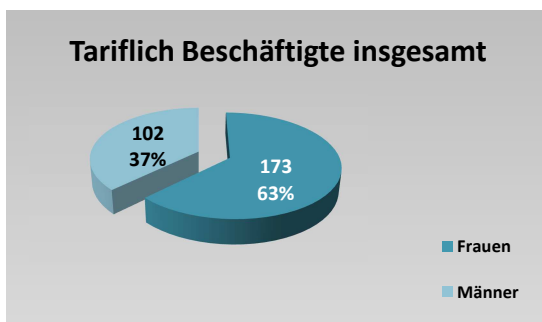
Mit Einführung des TVöD im Jahr 2005 wurde die Unterscheidung nach Angestellten und ArbeiterInnen aufgehoben. Diese Beschäftigten wurden im Dienstverhältnis als „tariflich Beschäftigte“ zusammengefasst. D.h. die Beschäftigten der Stadtverwaltung Sundern gliedern sich aktuell in BeamtInnen und tariflich Beschäftigte.

Zum o.g. Stichtag sind insgesamt 335 Personen bei der Stadtverwaltung Sundern beschäftigt. Diese verteilen sich auf insgesamt 284,04 Stellen. Von den 335 Personen sind 199 Frauen und 136 Männer. Die Frauenquote liegt rein quantitativ betrachtet bei 59 %.



Der Anteil der **BeamtInnen** (mit den Wahlbeamten) an der Gesamtbeschäftigung beträgt bei der Stadt 16,42 %. 80 % des Personals sind **tariflich Beschäftigte**. Des Weiteren sind 2,09 % **geringfügig Beschäftigte** und 1,49 % befinden sich in einem **Ausbildungsverhältnis**. (Im weiteren Berichtsverlauf wird auf die Unterteilung in tariflich und geringfügig Beschäftigten verzichtet.)

Der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten beträgt 62,91 %, Männer sind mit lediglich mit 37,09 % vertreten. Die Geschlechteranteile bei den BeamtInnen sind genau umgekehrt: hier sind Frauen mit 45,45 % unter-, Männer mit 54,54 % überrepräsentiert.



Die **Laufbahngruppen** gliedern sich in Einfachen, Mittleren, Gehobenen und Höheren Dienst. Die Laufbahngruppen unterscheiden sich nach Qualifikations- und Verantwortungsstufen sowie den damit verbundenen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Im Höheren Dienst der Stadtverwaltung Sundern arbeitet 1 Frauen; eine Beamtin, keine im Bereich der tariflich Beschäftigten. Auch wenn im gehobenen Dienst (A9 - A13gD / E9b - E12) summarisch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu existieren scheint, bestehen Ungleichgewichte in der Verteilung.

Die Führungspositionen (Fachbereichs- und Abteilungsleitungen) der Stadtverwaltung Sundern sind weitgehend, d.h. zu 71,43 %, mit Männern besetzt (vgl. auch Punkt 4.7).

Handlungsempfehlung:

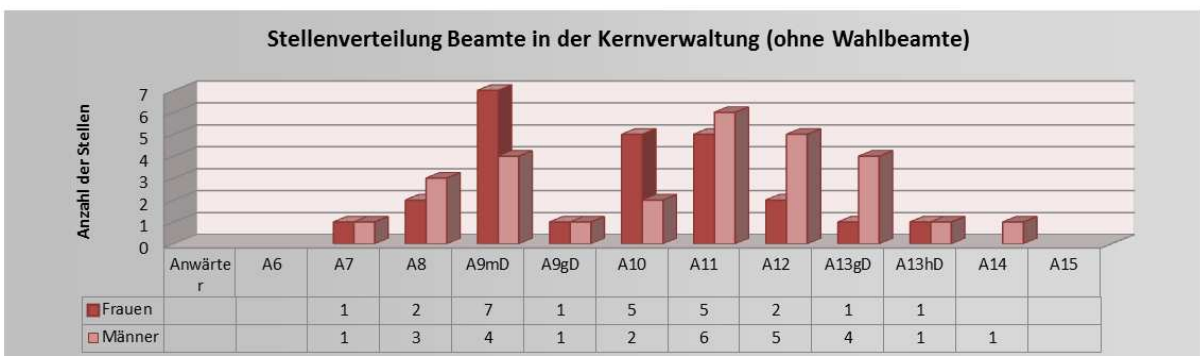
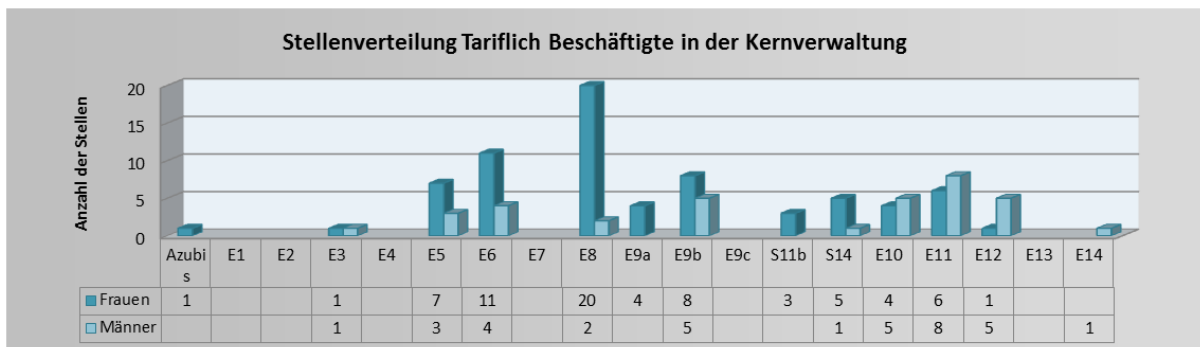
Insgesamt gesehen stellen Frauen bei der Stadtverwaltung Sundern in absoluten Zahlen betrachtet die Mehrheit dar. Ihr Anteil am Stellenvolumen liegt bei 59,40 %. Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten insgesamt besteht vordergründig nicht. Bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes liegt jedoch der Focus auf den qualitativen Gesichtspunkten. Hier gilt es Bereiche zu definieren, in denen eine Förderung der Frauen ebenso notwendig ist wie eine gezielte Förderung der Männer.

2.2 AnwärterInnen sowie Auszubildende

AnwärterInnen für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst werden zurzeit nicht ausgebildet. Es befinden sich zurzeit 5 Personen in der Ausbildung. Dies sind eine Frau im Bereich der Verwaltung und vier männliche Auszubildende im technischen Bereich, jeweils zwei beim Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern und bei den Technischen Diensten. Für das Jahr 2017 stehen keine Ausbildungsplätze zur Verfügung.

2.3 Kernverwaltung

Qualitativ zeigt sich in der Kernverwaltung der Stadt Sundern folgendes Bild:



Bei der Beschreibung des Ist-Zustandes ist eine Überrepräsentanz von Frauen im Mittleren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen E4- E9a zu verzeichnen. Die Frauenquote liegt hier bei den Beamtinnen und Beamten bei 55,56 %, bei den tariflich Beschäftigten bei 82,35 %.

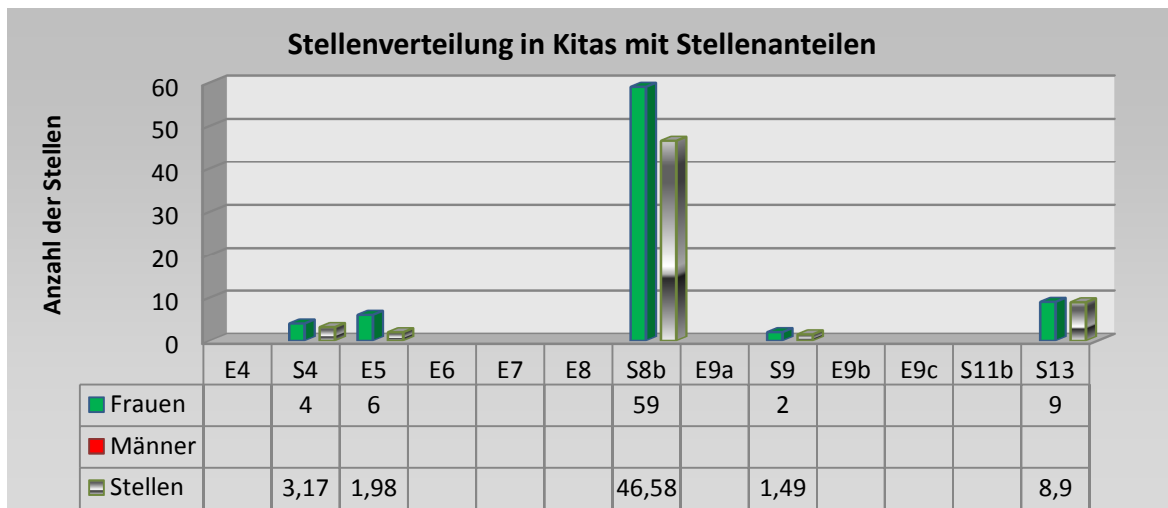
Der Frauenanteil im Gehobenen Dienst, d.h. von A 9gD bis A 13gD bzw. in den Entgeltgruppen E9b bis E12 liegt bei den Beamtinnen bei 46,67 %, bei den tariflich Beschäftigten bei 52,94 %, wobei proportional zur Höhe der Eingruppierung der Frauenanteil linear abnimmt. Bezüglich der männlichen Beschäftigten nimmt der Anteil linear zu. Im Bereich des Höheren Dienstes stagniert der Frauenanteil.

Die Frauenquote im gesamten Höheren Dienst (ohne Wahlbeamte) liegt bei 25 %, wobei die Mehrheit der verbeamteten StelleninhaberInnen im Eingangsamt A13 verblieben sind. Die Stelle der Kämmerin ist mit A14 bewertet. Die Beförderung war formell ab September 2016 möglich, ist jedoch noch nicht erfolgt.

Alle StelleninhaberInnen im Höheren Dienst sind mit einem Stellenvolumen von 100 % beschäftigt. Unter den tariflich Beschäftigten gibt es ab der vergleichbaren Entgeltgruppe E12 aufwärts keine Frau.

2.4 Kindertageseinrichtungen

Die Stadt Sundern ist Trägerin von 8 Kindertageseinrichtungen. In diesen Einrichtungen arbeiten 80 Erzieherinnen, viele davon in Teilzeit mit jeweils unterschiedlichen Stundenkontingenten. Diese reichen von 10 Stunden bis hin zu 36 Stunden „hoher“ Teilzeit. Die Teilzeitquote in den Einrichtungen liegt bei 60 %, die Frauenquote beträgt hier 100 %.



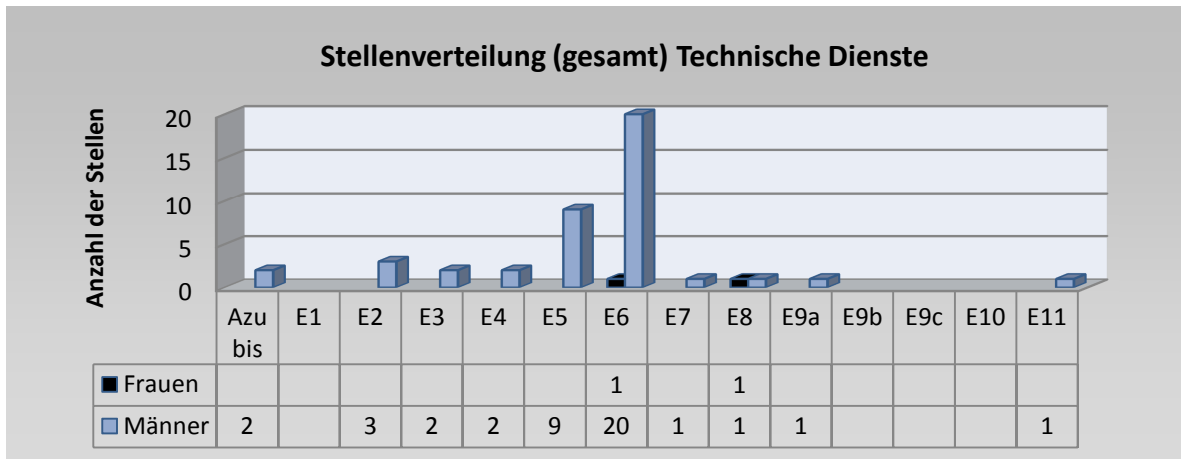
Handlungsempfehlung:

Hier sind besondere Anstrengungen von Nöten um auch für die städtischen Kindertageseinrichtungen männliche Erzieher zu gewinnen, nicht zuletzt aus pädagogischen und entwicklungspsychologischen Gründen.

2.5 Technische Dienste

Die Technischen Dienste der Stadt Sundern sind u.a. zuständig für Unterhaltungsarbeiten im Straßen- und Grünflächenbereich. Darunter fallen Winterdienste ebenso wie auch Pflege der Grünflächen, Rückschnitt von Gehölzen und vieles andere mehr.

Hier arbeiten insgesamt 42 Personen, davon 2 Frauen. Die Technischen Dienste gliedern sich in den technischen Bereich und in den Verwaltungsbereich. Eine Mitarbeiterin arbeitet in der Verwaltung, eine Mitarbeiterin arbeitet im technischen Bereich. Die Frauenquote liegt bei 4,76 %. Hinzu kommen zwei Auszubildende. Bei der Analyse der Entgeltstruktur zeigt sich folgendes Bild:

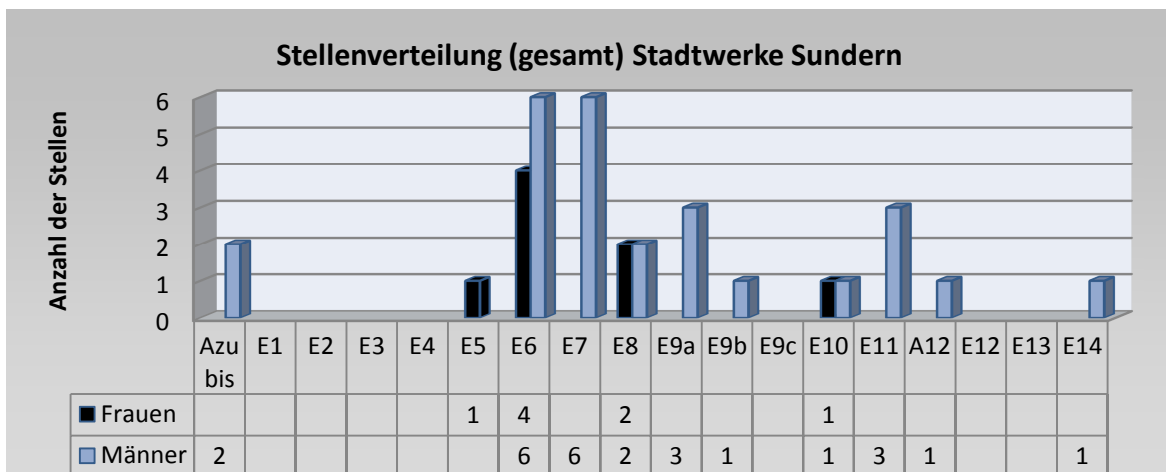


Es fällt hier besonders auf, dass bis auf eine Ausnahme die beschäftigten Männer im Einfachen Dienst (Entgeltgruppen E2 und E3) und im Mittleren Dienst (Entgeltgruppen E4 bis E9a) arbeiten. Die meisten Stellen sind mit der Entgeltgruppe E6 bewertet. Das Arbeitseinkommen in den unteren Einkommensgruppen liegt oft nur geringfügig über den Ansprüchen, die bei Inanspruchnahme von staatlichen Transferleistungen zu erzielen wären.

2.6 Stadtwerke

Bei den Stadtwerken handelt es sich um einen Eigenbetrieb der Stadt Sundern nach der Eigenbetriebsverordnung. Bei den Stadtwerken arbeiten insgesamt 32 Personen, 8 Frauen und 24 Männer; hinzukommen zwei Auszubildende in den Arbeitsbereichen Elektrotechnik und Abwasser. Die Frauenquote bei den Stadtwerken beträgt 25 %. Alle Frauen arbeiten in der Verwaltung.

Auch hier fällt auf, dass die meisten Stellen mit den Entgeltgruppen E6 / E7 bewertet sind. 50 % der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Eine Stelle im Kundenservice ist nicht besetzt. Bis auf einen Mitarbeiter im Verwaltungsbereich sind alle Übrigen tariflich Beschäftigte.

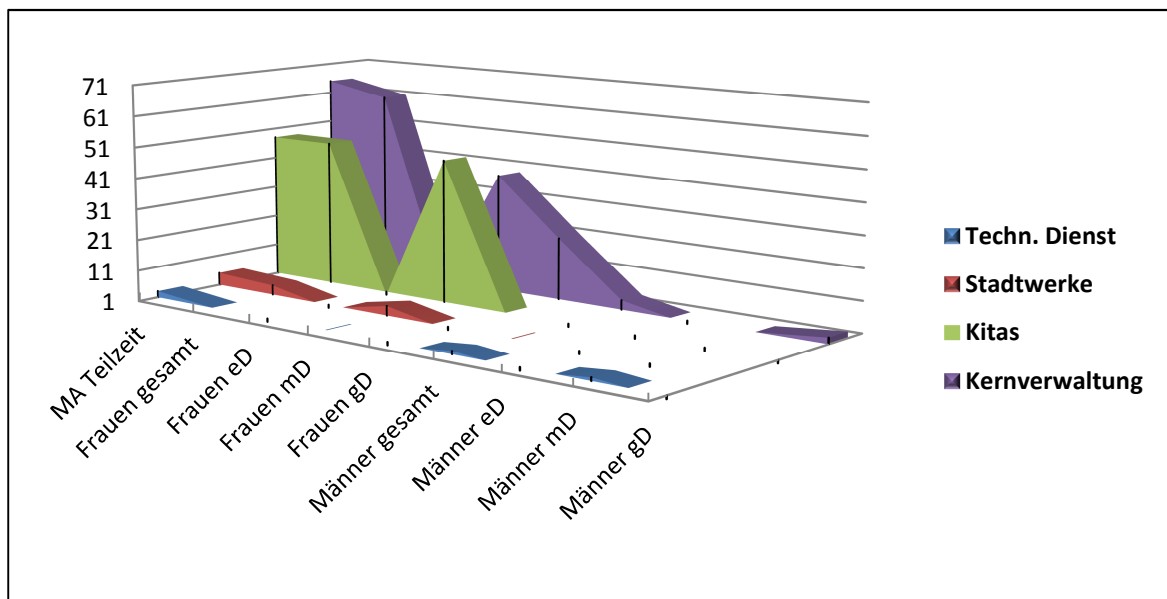
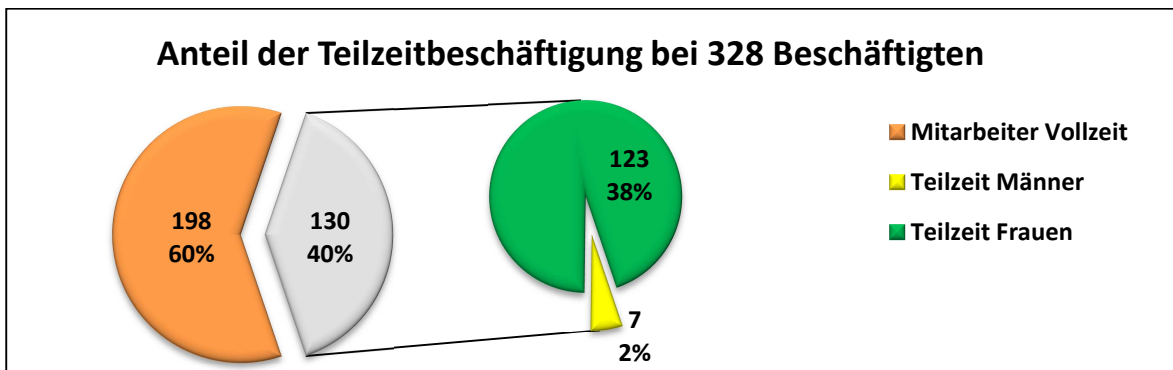


Handlungsempfehlung:

Mit Blick auf den Fachkräftemangel sollten die Möglichkeiten, welche die am 1. Januar 2017 in Kraft getretene neue Entgeltordnung zum TVöD bietet, extensiv genutzt werden. Abgeschlossene Ausbildungen in Handwerk oder Industrie sollten hier den im öffentlichen Dienst spezifischen Abschlüssen gleichgesetzt werden. Darüber hinaus werden im Bereich der Technischen Dienste bisher keine Frauen ausgebildet. Dass sich nur selten Frauen auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze bewerben, hängt sicherlich in erster Linie mit den verbreiteten Vorstellungen über „typische“ Männer- bzw. „typische“ Frauenberufe zusammen. Es liegt die Vermutung nahe, dass die bisherige Außendarstellung der Berufsbilder eher auf Männer als auf Frauen als Zielgruppe zugeschnitten ist.

2.7 Grafische Darstellung Teilzeitbeschäftigung

Bei der Stadtverwaltung Sundern sind insgesamt 130 MitarbeiterInnen teilzeitbeschäftigt; das macht einen Anteil von rund 40 % der Gesamtbeschäftigten aus. Auf die einzelnen vorab betrachteten Bereiche heruntergebrochen, ergibt sich folgendes Bild.



Handlungsempfehlung:

Auffällig ist, dass im Bereich des Mittleren Diensten ein „Überhang“ von mit Frauen besetzten Stellen zu verzeichnen ist. Hier finden sich auch viele Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote im mittleren Dienst (Beamte und tariflich Beschäftigte) beträgt bei den Männern 4,17 %, bei den Frauen hingegen 69,44 %. Hier liegt die Vermutung nahe, dass das in dieser Laufbahn zu erzielende Einkommen eher als „Zuverdienst“ zum Haushaltseinkommen betrachtet wird und dass Teilzeitarbeit als gute Möglichkeit gesehen wird zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Daher müssen die Möglichkeiten, die das LGG NRW in den §§ 13 ff (Arbeitszeitmodelle und Teilzeit) bietet extensiv genutzt werden. Dies gilt insbesondere für das Aufstocken von Arbeitszeit sowie neue Arbeitsorganisationsformen wie z. B. Telearbeit und Jobsharing.

3. Ziele

Der Gleichstellungsplan legt den Fokus auf die ermittelten Handlungsbedarfe. Diese sind Herausforderungen, denen sich die Verwaltung stellen muss. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind grundlegende Schritte auf dem **Weg zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern hin zum partnerschaftlichen Umgang der Kolleginnen und Kollegen untereinander.**

Angesichts der demografischen Entwicklung ist es zunehmend schwierig, geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Daher ist es umso wichtiger, den vorhandenen Personalbestand weiter zu fördern. Hierzu gehört es, den Beschäftigten **neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflegeverpflichtungen, Möglichkeiten aufzuzeigen, beruflich aufzusteigen und dies auch seitens des Arbeitgebers aktiv zu unterstützen.**

Wissenschaftlich bewiesen ist in diesem Zusammenhang, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht nur ein Instrument von Frauenförderung sind, sondern auch einen nicht zu unterschätzenden Vorteil im Wettbewerb um qualifiziertes Fachpersonal darstellen. Dies allein reicht jedoch nicht. **Beschäftigte im Einflussbereich der Stadtverwaltung Sundern müssen auch in niedrigen Entgeltgruppen auskömmliches Einkommen erzielen.**

4. Maßnahmen

4.1 Personalbedarfsplanung

Für die Stadtverwaltung Sundern wird eine **detaillierte Personalbedarfsplanung** erstellt. Personalbedarfsplanung dient zur Ermittlung des derzeitigen und zukünftigen quantitativen und qualitativen Bedarfs an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften.

Der Personalbedarf ist nach Zielsetzungen zu ermitteln. Dazu gehören:

- **Ersatzbedarf** (Pensionierung bzw. Renteneintritt, Arbeitszeitverkürzungen, Kündigungen, Invalidität etc.)
- **Erweiterungsbedarf** (über den augenblicklichen Personalbestand hinausgehender (zusätzlicher) Personalbedarf, z.B. durch Übertragung zusätzlicher gesetzlicher Aufgaben)
- **Minderbedarf** (z.B. Wegfall von Aufgaben, Umwandlung von Eigenbetrieben in GmbHs)

Handlungsempfehlung:

Zeichnen sich im Rahmen der zu erstellenden Personalplanung umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsumverteilungen oder Organisationsentwicklungen ab, sind im Vorfeld die Auswirkungen auf alle Beschäftigten zu prüfen. Eine Verschlechterung der Gesamtbeschäftigtenstruktur, insbesondere zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten, muss ausgeschlossen werden.

4.2 Personalentwicklung

Mit der Personalbedarfsplanung einhergehend **wird ein Konzept zur Personalentwicklung erstellt.**

Unter Personalentwicklung versteht man systematisch gestaltete Prozesse, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial von MitarbeiterInnen zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Einsatzbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. Das Personalentwicklungskonzept soll auch Rahmenbedingungen für einheitliche, transparente und objektive Kriterien zu Personalentscheidungen fest-schreiben.

Maßnahmen:

- **50 % der freiwerdenden Stellen mit Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe A12 und A13gD/ E11 und E12 im gehobenen Dienst werden nach Möglichkeit mit Frauen besetzt.**
- **Die Stadtverwaltung Sundern bildet in den Jahren 2018- 2020 verstärkt aus. Dies gilt sowohl für die Kernverwaltung als auch für die Technischen Dienste und den Eigenbetrieb Stadtwerke. In den gewerblich-technischen Berufen wird verstärkt um weibliche Auszubildende geworben.**
- **Die Anhebung des Anteils männlicher Erzieher in den städtischen Kindertageseinrichtungen von 0 % auf mindestens 5 % wird angestrebt.**

4.3 Einführung der Regelbeurteilung von BeamtInnen

Es werden Kriterien und Verfahrensweisen für ein einheitliches und qualifiziertes Beurteilungsverfahren für Beamtinnen und Beamte entwickelt und umgesetzt. Die **Einführung des Beurteilungswesens** erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle.

4.4 Stellenbesetzungen

Unter Berücksichtigung der einschlägigen Vorschriften zur Stellenbesetzung werden:

- bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, werden Männer bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.
- Bzgl. der Besetzung des Auswahlgremiums wird wie bisher verfahren.

4.5 Beförderungen / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder Dienstposten

In Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz werden Frauen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Gleiches gilt für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden ist sowie für die Zulassung zum Aufstieg.

Handlungsempfehlung:

Entgelterhöhungen sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt umzusetzen. Dies gilt für sowohl für tariflich Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte. Tariflich Beschäftigte erhalten Entgelterhöhungen vertragsgemäß unmittelbar mit Übernahme der entsprechenden Stelle. Beamtinnen und Beamte werden umgehend, d. h. zum nächstmöglichen Zeitpunkt befördert.

4.6 AnwärterInnen sowie Ausbildung

Die Stadtverwaltung Sundern stellt bedarfsgerecht und regelmäßig Ausbildungsplätze zur Verfügung, in der allgemeinen Verwaltung sowie in den technischen Bereichen.

4.7 Auswahl von weiblichen Führungskräften

Qualifizierte Frauen sind zu motivieren und aktiv dabei zu unterstützen, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben. Vorgesetzte sind besonders aufgefordert, Frauen anzusprechen sowie ihnen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Weibliche Nachwuchskräfte werden frühzeitig gefördert. Im Rahmen der Personalentwicklung sollte auf bewährte Maßnahmen wie z.B. **Mentoring-Konzepte** zurückgegriffen werden.

4.8 Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr wird die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern beachtet. In Vor drucken werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet. Sofern diese nicht gefunden werden können wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet.

5. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für die Stadtverwaltung Sundern. Unter Berücksichtigung der Prinzipien des Gender Mainstreaming ist Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe. Gender Mainstreaming ist das auf die Gleichstellung ausge-

richtete Denken und Handeln. Dies bedeutet, dass bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein berücksichtigt werden müssen. Hier sind besonders die Führungskräfte aufgefordert sich dieser Querschnittsaufgabe zu stellen.

Es wird empfohlen, auch mit der Sorpese GmbH die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes zu vereinbaren.

Der Gleichstellungsplan tritt nach seiner Verabschiedung durch den Rat der Stadt Sundern in Kraft und gilt für die Jahre 2017- 2020, längstens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

6. Personalrat

Die Zusammenarbeit von Personalrat und Gleichstellungsstelle ist vertrauensvoll und konstruktiv. Gespräche und Abstimmungen finden regelmäßig und bei Bedarf statt.

Der Gleichstellungsplan ist mit dem Personalrat besprochen und abgestimmt. Die Rechte der Personalvertretung bleiben vom Gleichstellungsplan unberührt.

7. Tabellarische Übersicht Personal 2017

Personal 30.Juni 2017		Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Tariflich Beschäftigte	Einfacher Dienst	1	6	14,29%	85,71%
	Mittlerer Dienst	134	64	67,68%	32,32%
	Gehobener Dienst	38	30	55,88%	44,12%
	Höherer Dienst	0	2	0,00%	100,00%
Beamte	Mittlerer Dienst	10	8	55,56%	44,44%
	Gehobener Dienst	14	18	43,75%	56,25%
	Höherer Dienst	1	2	33,33%	66,67%
Azubis	Kernverwaltung	1	0	100,00%	0,00%
	Stadtwerke	0	2	0,00%	100,00%
	Technische Dienste	0	2	0,00%	100,00%
Führungspositionen	Gehobener Dienst	5	12	41,67%	100,00%
	Höherer Dienst	1	3	10,00%	30,00%
Rathaus	Kernverwaltung	95	61	60,90%	39,10%
Stadtwerke	Verwaltung	8	11	42,11%	57,89%
	Technischer Bereich	0	13	0,00%	100,00%
Technische Dienste	Verwaltung	1	1	50,00%	50,00%
	Technischer Bereich	1	39	2,50%	97,50%
Kitas		80	0	100,00%	0,00%
Schulen	Sekretariat	8	0	100,00%	0,00%
Bücherei		2	0	100,00%	0,00%
Sorpese GmbH	abgeordnete Mitarbeiter	0	4	0,00%	100,00%

8. Schlussbemerkungen (Auszug aus § 5 Landesgleichstellungsgesetz NRW)

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen fort (...)
- (7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

- (8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.
- (9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.
- (10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.