Gleichstellungsplan

der

Stadt Kalkar

2018 - 2022

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts ist die Gleichstellung von Mann und Frau immer noch ein Ziel, das mit langem Atem verfolgt sein will. Der Gleichstellungsplan der Stadt Kalkar ist ein wichtiger Baustein zur Verfolgung dieses Zieles und wir freuen uns, diesen Plan mit einer Geltungsdauer von vier Jahren präsentieren zu können.

Mit nunmehr der ersten Bürgermeisterin in der Geschichte der Stadt Kalkar ist uns eine ausgewogene Beschäftigung von Frauen und Männern, sowie ein gegenseitiger Umgang auf Augenhöhe ein wichtiges Anliegen, denn eine moderne und nachhaltige Gleichstellung kann nur entstehen und gelebt werden, wenn beide Geschlechter in ihren Lebens- und Berufslagen gesehen werden und man diese dann in der Umsetzung des Gleichstellungsplanes berücksichtigt.

So ist es weiterhin ein wichtiges Ziel für die Stadt Kalkar, generell den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mittel- bis langfristig auf 50 Prozent zu erhöhen. Dieses gilt insbesondere für den Frauenanteil in Führungspositionen, wo Grundlagen, die zu einer Steigerung dieses Anteils führen, geschaffen werden müssen.

Ebenso möchten wir eine bessere und flexiblere Vereinbarung von Beruf und Familie erreichen, indem wir flexible Arbeitszeiteinteilungen und Teleheimarbeit weiter fördern und ausbauen. Denn durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft sind nicht mehr nur minderjährige Kinder, sondern auch die große Zahl pflegebedürftiger naher Angehöriger als Teil der Familie und ihrer Vereinbarkeit mit dem Beruf zu sehen. Die neu eingeführte flexible Arbeitszeit, als ein Baustein, wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen und verantwortungsbewusst angewandt.

Uns ist bewusst, dass Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit nicht nur entscheidende Voraussetzungen für die Mitarbeitermotivation, sondern auch wichtige positive Aspekte im Bereich der künftigen Mitarbeiterwerbung darstellen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Fachbereichsleiter und sonstigen Führungskräfte der Stadtverwaltung Kalkar. Ein sensibles Handeln bei gleichstellungsrelevanten Themen muss insofern in den kommenden Jahren entwickelt und vorangetrieben werden.

Dr. Britta Schulz
Bürgermeisterin

Ramona Gerritzen
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

Inhaltsverzeichnis 3

1. Einleitung 4

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling 5
   2.1 Geltungsbereich 5
   2.2 Geltungsdauer und Controlling 5

3. Gleichstellungsbeauftragte 6

4. Bestandsaufnahme 7

5. Repräsentanz von Frauen 9
   5.1 Grundlagen und Unterrepräsentanz 9
   5.2 Frauenrepräsentanz in Führungspositionen 10
   5.3 Vergleich der Repräsentanz 11

6. Prognose 11

7. Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit 12
   7.1 Handlungsfeld Personalentwicklung 12
      7.1.1 Stellenausschreibung und -besetzung 12
      7.1.2 Einstellung/Stellenbesetzung 13
      7.1.3 Beförderung/Höhergruppierung 14
      7.1.4 Stellenbewertungen 15
      7.1.5 Leistungsbewertung (LOB) 16
   7.2 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung 16
      7.2.1 Ausbildung 16
      7.2.2 Fortbildung/Qualifizierung 17
   7.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie 19
      7.3.1 Elternzeit und familienbedingte Betreuung 19
      7.3.2 Flexible Arbeitszeit, Telearbeit 20
   7.4 Handlungsfeld Arbeitsklima 21
      7.4.1 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur 22
      7.4.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing 22

Anlagen

1 Gesamtübersicht der Bediensteten

1. Einleitung

Die Stadtverwaltung Kalkar versteht die Frauenförderung als integralen Bestandteil einer geschlechtergerechten Personalentwicklung. Frauen und Männer erhalten die gleichen Zugangschancen zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung. Die im Landesgleichstellungsgesetz NRW festgelegten Vorschriften gelten umfänglich und sind Teil des Gleichstellungsplans.

Die dem Gleichstellungsplan zugrundeliegende Idee, mit den formulierten Maßnahmen Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, kann nur gelingen, wenn die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Gleichstellungsplan als eine Gemeinschaftsaufgabe der ganzen Verwaltung getragen werden. Der Verwaltungsvorstand, die Bereichsleitungen, die Leitungen der städtischen Gesellschaften und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, sowie alle weiteren Führungskräfte, tragen im Rahmen ihres Aufgabenbereiches die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) und Gleichstellungsplans konstruktiv und engagiert in die Praxis umgesetzt werden. Sie sind diejenigen, die mit ihrer Haltung den Gleichstellungsplan mit Leben erfüllen und dafür sorgen, dass dieses Vorhaben gelingt.

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist in Art 3 Abs. 2 verankert: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."*

In der Gemeindeordnung wird der Verfassungsauftrag in Bezug auf die Bürgerinnen und Bürger konkretisiert *„Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann haben."* (§ 5 Abs. 3 Gemeindeordnung NRW) Das Landesgleichstellungsgesetz ergänzt diesen Verfassungsauftrag und verpflichtet konkret u. a. die Kommunalverwaltung Chancengleichheit innerhalb der Verwaltung umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Kalkar ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument, um diese Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen in der Stadtverwaltung Kalkar paritätisch vertreten sind.

Die Erfahrungen in den letzten Jahren haben ergeben, dass es aufgrund des eintretenden Fachkräftemangels zunehmend schwieriger wird, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Es wird deutlich, dass die Stadtverwaltung mit den umliegenden größeren Kommunen, der freien Wirtschaft, aber auch den Landesbehörden zunehmend konkurriert. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht macht dies ein Überdenken der eigenen Personalgewinnungs- und Haltungsstrategien und eine zunehmende flexible Anpassung auf die Wünsche der verfügbaren Fachkräfte notwendig.

Mit dem Gleichstellungsplan ergreift die Stadtverwaltung Kalkar u. a. die Chance, sich als zukunftsorientierte Arbeitgeberin zu positionieren und mit den „weichen" Faktoren, wie einem familienorientierten Personalmanagement und chancengleichen Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer bei der Akquise von qualifizierten Fachkräften zu punkten.

Der Gleichstellungsplan umfasst eine Bestandsanalyse der Personalstruktur und Prognosedaten zur Entwicklung der Personalsituation in der Stadtverwaltung Kalkar, sowie die entwickelten und abgestimmten Maßnahmen für die nächsten vier Jahre.

Weiter werden im Gleichstellungsplan auch zu jeder Maßnahme die jeweiligen zu erhebenden Controllingdaten festgelegt. Dies soll sicherstellen, dass die Maßnahmen des Gleichstellungsplans überprüft werden können und neue Entwicklungen und Anforderungen erkannt werden und der Gleichstellungsplan nachgesteuert werden kann und diese Entwicklung auch kommuniziert werden kann. Es soll somit ein dauerhafter strukturierter, aber auch flexibler Entwicklungsprozess eingeleitet werden.

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling

2.1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Kalkar (Bedienstete) einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 2 LGG).

Bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, die Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung zu verankern. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Stadt Kalkar mit einfließen.

Gehört der Stadt Kalkar allein oder gemeinsam mit anderen 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 (§ 2 Abs. 2 LGG).

2.2 Geltungsdauer und Controlling

Aufgrund der Änderung des LGG ist die Laufzeit des Gleichstellungsplans mit drei bis fünf Jahren nunmehr flexibler gestaltet. Daher gilt der Gleichstellungsplan für die Dauer von vier Jahren (2018 bis 2022).

Ein verbindliches Controlling erfolgt spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans durch den Fachbereich 1 - Zentrale Verwaltung und Finanzen -; dabei ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Das Ergebnis wird durch den Fachbereich 1 - Zentrale Verwaltung und Finanzen - festgestellt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat in den nächsten anberaumten Vierteljahresgesprächen diskutiert. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Die dafür erforderlichen Daten werden vom Fachbereich 1 - Zentrale Verwaltung und Finanzen - erfasst, fortgeschrieben und dem Stadtrat vorgelegt.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes erstellt der Fachbereich 1 - Zentrale Verwaltung und Finanzen - unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Stadtrat vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen können im Intranet von allen Bediensteten abgerufen werden.

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates der Stadt Kalkar am 13.12.2018 in Kraft.

Die nach § 5a Abs. 2 LGG erforderliche Bekanntmachung in der Dienststelle erfolgt durch die Veröffentlichung im Intranet der Stadtverwaltung. Zudem wird der Gleichstellungsplan auf der Internetseite der Stadt Kalkar zur Verfügung gestellt.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, und achtet auf deren Einhaltung.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung; sie ist in dieser Tätigkeit der Behördenleitung direkt unterstellt.

Die internen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus den §§ 17, 18, 19 Abs. 1 und 19a LGG; die externen Aufgaben aus § 5 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) und § 11 der Hauptsatzung der Stadt Kalkar. Ein Großteil der Dienstleistungen gilt jedoch für beide Bereiche.

Interne Aufgaben nach dem LGG:

Die Gleichstellungsbeauftragte

- berät, vermittelt und unterstützt in Gleichstellungsangelegenheiten und rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Beruf und Pflege";
- bündelt und bietet Informationen in Broschüren, Flyern, Vorträgen, Veranstaltungen, Seminaren;
- kooperiert und vernetzt in der Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden, Beratungsstellen, Institutionen und Behörden sowie intern in der Zusammenarbeit mit Ämtern;
- macht publik durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Presseberichte, Informationsveranstaltungen.
- ist Interessenvertreterin durch Mitarbeit in internen und externen Entscheidungsgremien;
- initiiert Veranstaltungen und Projekte zu themenbezogenen und zielgruppenspezifischen Projekten, Ausstellungen, Seminaren;
- ist Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb der Verwaltung;
- entwickelt Konzepte zur systematischen Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit, zu arbeitsmarktpolitischen Themen, zum Abbau bestehender Benachteiligung, zur Gewaltprävention.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Querschnittsaufgabe wahr; insbesondere bezieht sich ihre Mitwirkung auf alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Ebenso wirkt sie bei allen Planungsvorhaben, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, mit. Sie ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewertungskommission.

4. Bestandsaufnahme

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen Grundlagen des Gleichstellungsberichts.

Die nach dem Gesetz vorgeschriebenen Bestandsaufnahmen sind dem Gleichstellungsplan als Anlagen beigefügt.

Die Aufteilung nach Berufsgruppen richtet sich dabei nach den kommunalen Strukturen. Im Rahmen der Ist-Erhebung wurden folgende Fachrichtungen gebildet:

- Allgemeiner Verwaltungsdienst
- Technischer Dienst
- Handwerkliche Berufe

Die Fachrichtung des **allgemeinen Verwaltungsdienstes** umfasst unter anderem folgende Berufe: Verwaltungsfachwirtinnen und Verwaltungsfachwirte, Verwaltungsfachangestellte, Büroangestellte, Kauffrauen und Kaufmänner, Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Politessen und Hilfspolizisten, sowie Verwaltungsbeamte aller nichttechnischen Laufbahnen.

Im Rahmen des **Technischen Dienstes** werden beispielsweise alle Ingenieurinnen und Dipl.-Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Technikerinnen und Techniker, Bauzeichnerinnen und Bauzeichner erfasst.

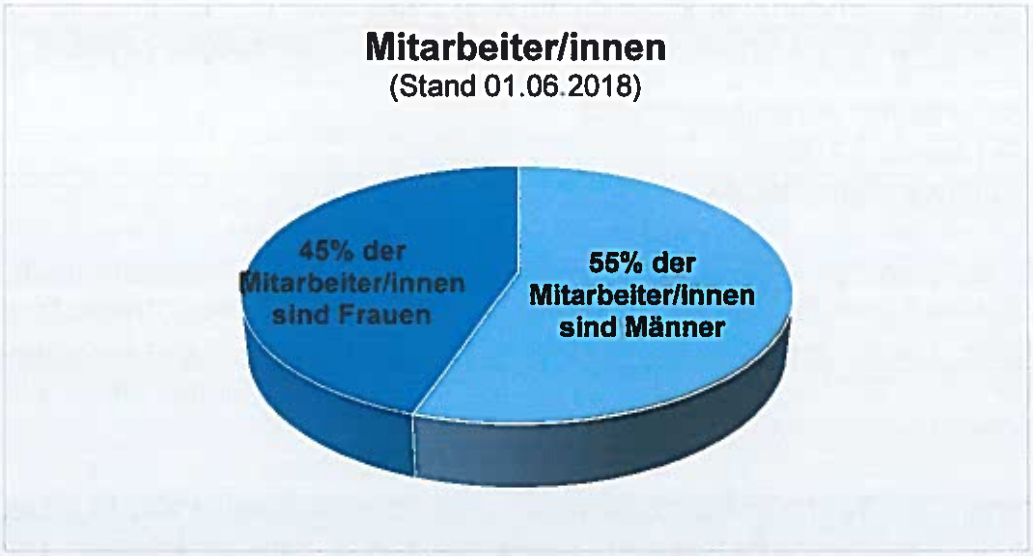
Eine dritte Gruppe wurde für **handwerkliche Berufe** eingerichtet. Diese umfasst sämtliche Berufe im handwerklich-/gewerblichen Bereich. Wie beispielsweise Gärtner(meister)innen und Gärtner(meister), Hilfsgärtnerinnen und Hilfsgärtner, Feuerwehrgerätewartinnen und Feuerwehrgerätewarte. Elektriker(meister)innen und Elektriker(meister), Schreinerinnen und Schreiner, Maurerinnen und Maurer, Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, Schlosserinnen und Schlosser, Reinigungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Schwimmmeisterinnen und Schwimmmeister.

Eine direkte Vergleichbarkeit der statistischen Angaben des Gleichstellungsplans mit dem Stellenplan ist nicht herzustellen, da der Stellenplan ausschließlich unbefristete Stellen beinhaltet und keine befristeten. Des Weiteren geht der Stellenplan von der Anzahl der (vollen) Planstellen aus, während die Statistiken zum Gleichstellungsplan die Anzahl der beschäftigten Personen berücksichtigen. Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden hier die „Köpfe" berücksichtigt.

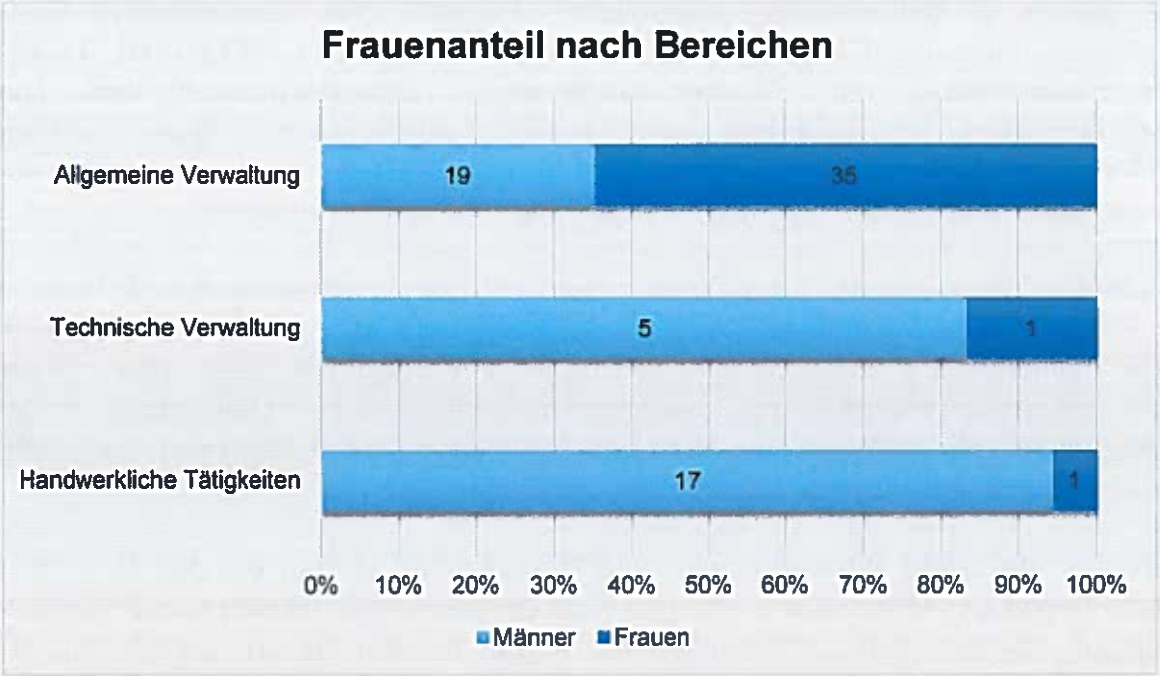
Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden bei den folgenden Berechnungen und Gegenüberstellungen nicht berücksichtigt, da sich aus diesen Beschäftigungszahlen keine strukturellen Aussagen ableiten lassen. Gleichwohl fällt auch dieser Personenkreis unter den Geltungsbereich des Gleichstellungsplans.

Zum Erhebungsstichtag 01.06.2018 stellt sich die Mitarbeiterzahl wie folgt dar:

	Bedienstete Gesamt	davon Frauen	davon Männer
Vollzeitbeschäftigte	61	16	45
Teilzeitbeschäftigte	26	23	3
Gesamt	87	39	48



Die Verteilung auf die oben angegebenen Berufsgruppen zeigt dieses Diagramm:



5. Repräsentanz von Frauen

5.1 Grundlage und Unterrepräsentanz

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

Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden.

Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße für die Feststellung der Unterrepräsentanz.

Für den Bereich der Tariflichen Beschäftigten sind die „Gruppen" gemäß § 7 Abs. 3 LGG in gleicher Weise abzugrenzen. Welche Stellen als vergleichbar angesehen werden, ist der Anlage 2 zum LGG zu entnehmen.

Bei Beförderung bzw. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 % auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d. h. die damit verbundene Besoldungs- oder Vergütungsgruppe.

Eine besonders starke Unterrepräsentanz besteht bei Frauen insbesondere im Handwerklichen, als auch im Technischen Bereich.

5.2 Frauenrepräsentanz in Führungspositionen

Die Stadtverwaltung gliedert sich zum Stichtag 01.06.2018 in drei Fachbereiche, mit sechs Sachgebieten und einer Stabsstelle. Eine weitere Organisationseinheit ist im Fachbereich 2 der Bau- und Betriebshof. Ein Organigramm der Verwaltungsstruktur ist dem Plan als Anlage beigefügt.

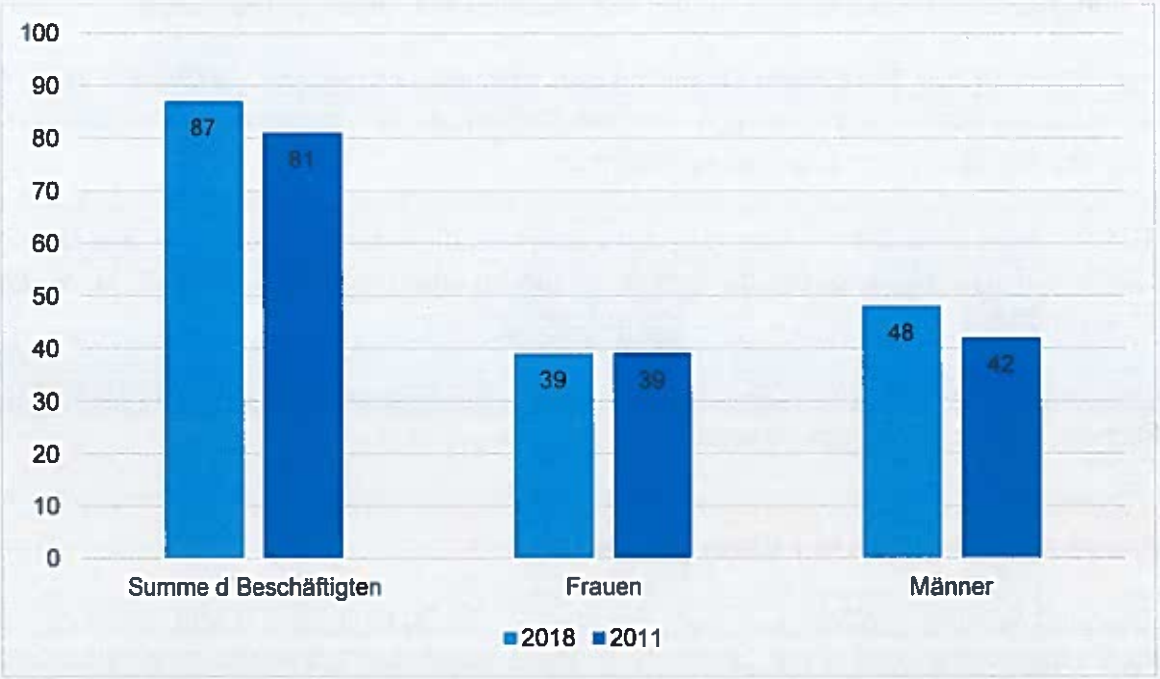
Alle Fachbereiche sowie die Stabsstelle werden von Männern geleitet. Unter den insgesamt 12 Beschäftigten (Fachbereichsleitungen/stellv. Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleitungen und Bauhofleitung) befinden sich lediglich vier Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 36 % zum Stichtag. Jedoch waren am Stichtag der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans 0 % der in Führungsfunktionen beschäftigten Mitarbeiter Frauen.

Insbesondere in den höheren Funktionsstellen sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert. So liegt ihr Anteil beim Verwaltungsvorstand nach wie vor bei 0 %. Im Bereich der stellvertretenden Leitungsfunktionen sind die weiblichen Beschäftigten mit einer von vier Personen vertreten. Die Bauhofleitung und deren Vertretung erfolgt durch männliche Beschäftigte.

An der Unterrepräsentanz im Bereich von Frauen in Führungspositionen ergibt sich ein wichtiger Ansatzpunkt für die zukünftigen Personalentscheidungen der Verwaltung.

5.3 Vergleich der Repräsentanz

Der Anteil der Frauen in der Stadtverwaltung Kalkar im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2011 stellt sich wie folgt dar:



6. Prognose

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Diese soll Auskunft darüber geben, welche und wie viele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind.

Dieses ist gerade für eine kleine Verwaltung, wie die Stadtverwaltung Kalkar sie darstellt, kaum möglich, denn eine Prognose wird - wie es sich auch in der Vergangenheit zeigte - den tatsächlichen Stellenveränderungen wenig gerecht.

Grund dafür ist, dass Entwicklungen eines vorgezogenen Renten- bzw. Pensionseintritts, Weggang zu anderen Behörden, Stellenbesetzungen aufgrund von Elternzeiten, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen kaum berücksichtigt werden können.

So ergeben sich erfahrungsgemäß im Laufe des vorliegenden Gleichstellungsplans weitere Spielräume für Neueinstellungen. Des Weiteren ist das Aufgabenspektrum der Verwaltung einem stetigen Wandel unterworfen, so dass es durch eine Ausweitung oder Übernahme neuer Aufgabenbereiche selbst vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung immer wieder zu Veränderungen des Stellenplans kommen kann. Bei den Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung - insbesondere bei der Absenkung von Personalkosten - wird lt. § 6 Abs. 3 LGG angestrebt, dass bei eventuell geplanten Einsparungen das Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

Eine Prognose bezogen auf mögliche Höhergruppierungen und Beförderungen ist nicht möglich, da hier ein Stellenbewertungsverfahren oder/und ein Auswahlverfahren vorgeschaltet ist.

7. Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage der Beschäftigungsanalyse Ziele und Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu entwickeln und festzulegen.

Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags sind in den einzelnen Handlungsfeldern dargestellt.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG) und des LGG (siehe Anlage) nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50 : 50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

7.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

7.1.1 Stellenausschreibung und -besetzung

Bei der Ausschreibung von Stellen ist § 8 LGG NRW (s. Punkt VII.) zu beachten. Diese Vorgaben werden bei der Stadt Kalkar bereits praktiziert, sind zum Teil ausdrücklich in die Ziele und Maßnahmen (siehe unten) aufgenommen worden.

Ziele:

- Gleichberechtigter Zugang zu allen internen und externen Stellen - Grundsatz der internen Ausschreibung.

- Den Bewerber/innen ist klar, welche Anforderungen die Stelle beinhaltet. Diese sind einem Anforderungsprofil zu entnehmen, das die fachlichen und sozialen Kompetenzen benennt. Zu diesem gehören für Leitungs- und Führungspositionen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben können auch in Teilzeit ausgeübt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Maßnahmen:

- Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt:

  „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt."

- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG).

- Es bleibt sichergestellt, dass die beurlaubten Bediensteten sich während der Familienphase (Elternzeit/Beurlaubung/Pflegezeit) über die aktuellen Stellenausschreibungen informieren können.

7.1.2 Einstellung/Stellenbesetzung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sind die Vorgaben nach § 7 LGG zu beachten. Grundsätzlich sind für personelle Auswahlentscheidungen die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung" für die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Es gilt das Prinzip der Bestenauslese.

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Einstiegsamt einer Laufbahngruppe greift die Frauenförderung so lange, bis 50 % erreicht sind.

Eine exakte Prognose der im Planungszeitraum zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen für die Geltungsdauer des Geleichstellungsplanes ist aufgrund diverser Unwägbarkeiten nicht möglich. Die Notwendigkeit von Veränderungen in der Personalbewirtschaftung, bei Stellenbesetzungen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und/oder Übertragung von Führungsfunktionen kann sich durch Fluktuation, durch Veränderungen im Aufgabenspektrum, durch Stellenbewertungen, aber auch durch politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt sowie im Rahmen der Haushaltskonsolidierung etc. ergeben. Aus diesen Gründen ist keine seriöse Prognose möglich.

Aufgrund der Entwicklung in der Vergangenheit ist jedoch davon auszugehen, dass die bereits implementierten und zukünftig noch umzusetzenden Maßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu führen, dass die vorhandenen Strukturen in der Weise verändert werden, dass Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Ziel:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen:

- Fortführung des transpatenten Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen.

- Erfahrungen und Fähigkeiten aus Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit sollen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

- Bisherige Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbsfähigkeit durch Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers gewertet werden.

- Auswahlkommissionen sollen paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

7.1.3 Beförderung/Höhergruppierung

Grundlage für Beförderungen und Höhergruppierungen sind das Auswahlverfahren mit den zugrundeliegenden Beurteilungen, Stellenbewertungen sowie beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen. Die Höhergruppierung erfolgt nach Tarifrecht mit der Aufgabenübertragung, die Beförderung in der Regel nach laufbahnrechtlichen Wartezeiten, frühestens nach einem Jahr. Insofern vollziehen die Beförderungen und Höhergruppierungen lediglich die vorangegangenen genannten Entscheidungen nach.

Bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen ist die Frauenförderung bei gleicher Eignung zu beachten.

Ziele:

- Geschlechtergerechte Auswahlverfahren als Grundlage für mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen.

- Transparente und geschlechtsneutrale Beurteilung im Regelbeurteilungsverfahren.

- Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen dürfen sich nicht negativ auswirken.

Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt weiterhin an Auswahlkommissionen für externe Stellenbesetzungen teil.

- Interne Stellenbesetzungen unterliegen der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.

- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt am LOB-Arbeitskreis teil.

- Um die o. g. Mitwirkung sicherzustellen, wird eine Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

7.1.4 Stellenbewertungen

Eine Stellenbewertung ist ein standardisiertes Verfahren zur Zuordnung der auf einer Stelle wahrzunehmenden Tätigkeiten zu Besoldungs- und Entgeltgruppen. Nicht bewertet wird dabei der/die derzeitige Stelleninhaber/in sowie die durch diese/n erbrachten Leistungen. Ziel der Stellenbewertung ist eine sachgerechte, objektive und überprüfbare Bewertung der unterschiedlichen Arbeitsschwierigkeiten. Hierdurch wird ein Beitrag zur geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit für gleichwertige Tätigkeiten geleistet.

Bei der Stadt Kalkar wird die Stellenbewertung auf Grundlage des Beamten- und Tarifrechtes durch eine Bewertungskommission durchgeführt. Dieser Kommission gehörten aufgrund ihrer Funktion der Leiter des Fachbereiches 1 - Zentrale Verwaltung und Finanzen -, der Personalhauptsachbearbeiter, die Vorsitzende des Personalrates und ein/e weitere/r Vertreter/in des Personalrates sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kalkar an.

Wie schon dargestellt, erfolgt die Stellenbewertung unabhängig vom Geschlecht des/der Stelleninhabers/in. Dies ist auch den Ergebnissen der Stellenbewertungen zu entnehmen: weder die festgestellten Hebungen oder Senkungen noch die Bestätigungen der Stellenbewertungen überwiegen zu Gunsten/Lasten des einen oder anderen Geschlechts.

Ziele:

- Weiterführung der transparenten und geschlechtsunabhängigen Stellenbewertung.

- Die Bewertungskommission soll paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

Maßnahme:

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Bewertungskommission.

7.1.5 Leistungsbewertung (LOB)

Nach § 18 TVöD wird Leistungsentgelt als eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt. Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effektivität und Effizienz der Stadtverwaltung zu steigern und die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Mit der Einführung der neuen Dienstvereinbarung über eine leistungsorientierte Bezahlung auf Grundlage der in § 18 TVöD übertragenen Regelungskompetenz bei der Stadt Kalkar wird die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt.

Ziele:

- Angleichung der Beurteilungen von Männern und Frauen.
- Angleichung der Beurteilungen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.
- Angleichung der Beurteilungen in den unterschiedlichen Laufbahngruppen.

Maßnahmen:

- Einführung der geschlechtsspezifischen Auswertung des LOB.
- Durchführung gegebenenfalls notwendiger Schulungen aller Beurteilenden im Hinblick auf gleiche Maßstäbe bei Beurteilungen von Männern und Frauen, von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie in den unterschiedlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Verdeutlichung des Ziels durch wiederholte Thematisierung auf allen Führungsebenen.

7.2 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

7.2.1 Ausbildung

Die Stadt Kalkar bildet seit Jahren in vielen unterschiedlichen Berufsbildern aus, zurzeit in vier Berufen. Wegen der angespannten Haushaltslage können nicht alle Nachwuchskräfte übernommen werden, insbesondere in Berufsbildern, in den denen die Stadt über den eigenen Bedarf ausbildet.

Bei der Einstellung von Nachwuchskräften sowie auch bei der späteren Übernahme von Auszubildenden hängt die Frauenquote nach wie vor stark vom Berufsbild ab. In den sogenannten „typischen Frauenberufen" im allgemeinen Verwaltungsdienst überwiegt wegen der Bewerber/innen-Lage der Frauenanteil; im technischen Bereich, der den sogenannten „typischen Männerberufen" zugeschrieben wird, überwiegt weiterhin die Zahl der männlichen Nachwuchskräfte.

Ziele:

- Paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder (soweit nach Funktionsbezug steuerbar)

Maßnahmen:

- In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch einen gezielten Ausschreibungstext darauf hingewirkt, dass Frauen sich verstärkt bewerben. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs. 4 LGG NRW folgender Zusatz hinzugefügt:

  „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des LGG NRW bevorzugt berücksichtigt".

- In Ausbildungsberufen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll - soweit möglich - auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstelle hingewirkt werden.

- Das Angebot für Schülerinnen und Schüler, ein Praktikum zu absolvieren, soll weiter fortgesetzt werden.

- Ausbau des Marketings in den Schulen, um den Bekanntheitsgrad der Stadtverwaltung als Arbeitgeber zu erhöhen.

7.2.2 Fortbildung/Qualifizierung

Fortbildung ist ein wichtiger und zentraler Baustein der Personalentwicklung und bietet die Möglichkeit für eine gezielte individuelle und zielgruppenspezifische Förderung.

Unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und der zukünftigen Schwerpunktthemen wird ein auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmtes Fortbildungsangebot bereitgestellt.

Die Fortbildungsangebote werden durch persönliche Ansprache und Umläufe zugänglich gemacht. Die Fortbildungsangebote werden in der Regel als Seminare bei externen Anbietern wahrgenommen.

Allen Bediensteten wird, unabhängig vom Geschlecht, eine Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ermöglicht. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit.

Qualifizierungen, z. B. durch die Angestelltenlehrgänge I und II für den allgemeinen Verwaltungsbereich, durch berufsbegleitenden Studiengänge sowie durch Aufstiegsqualifizierung im Beamtenbereich.

Die Verwaltungslehrgänge I und II bieten tariflich Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren. Interessierten Bediensteten wurde im Berichtszeitraum die Möglichkeit gegeben, durch den Besuch der Lehrgänge die Abschlüsse vergleichbar Verwaltungsfachangestellten bzw. Verwaltungsfachwirt/in zu erlangen. Hierzu wurde eine Dienstvereinbarung für Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kalkar im Jahre 2015 abgeschlossen.

Berufsbegleitende Studiengänge, z. B. Betriebswirtschaft, Verwaltungsmanagement, European Business, werden (sofern sie nach Wartezeit, Nutzen für die Stadt Kalkar, Beurteilung des/der Bediensteten förderungswürdig sind) mit Freistellungen und finanzieller Unterstützung gefördert.

Die Aufstiegsqualifizierung im Beamtenbereich umfasst den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst) in die Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) und den Aufstieg von der Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) in die Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst) Für den ersten Aufstieg ist eine Ausbildung zum Bachelor of Law gefordert, für den zweiten Aufstieg eine modulare Qualifizierung.

Momentan befinden sich keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Qualifizierungsmaßnahmen bzw. in der Aufstiegsqualifizierung.

Ziele:

- Bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen/ Qualifizierung und Förderungen des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten.

- Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden gefördert.

Maßnahmen:

- Interessierte Bedienstete ohne Verwaltungsausbildung erhalten die Möglichkeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

- Interessierte Bedienstete erhalten bei Bedarf die Möglichkeit zur Teilnahme an Verwaltungslehrgang I und II.

- Bei Bedarf wird der Aufstieg von Beamtinnen und Beamten von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2 gefördert.

- Berufsbegleitende Bachelor oder Master-Studiengänge werden weiterhin unterstützt.

7.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadtverwaltung Kalkar hat es sich zur Aufgabe gemacht, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege zu fördern. Dazu gehört, dass sie sich verpflichtet hat, bei Bedarf Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Bediensteten eine Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben erleichtern.

Klassische Instrumente zu dieser Zielerreichung sind neben dem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit auch die Gewährung von Sonderurlaub/Beurlaubung, Vereinbarkeit einer Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit.

7.3.1 Elternzeit und familienbedingte Betreuung

Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit für die Betreuung von Kindern. Jedoch wird bei der Stadt Kalkar mit der neuen Elterngeld-Regelung Elternzeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Seit Inkrafttreten der erweiterten Elterngeld-Regelung wird bei der Stadt Kalkar Elternzeit auch von Männern beansprucht. Jedoch überwiegend in Form der zwei Partnermonate.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern, bestehen gesetzliche Möglichkeiten für eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz:

- Eine kurzfristige Pflegezeit (bis zu zehn Tagen) zur Organisation einer akuten Pflegesituation bei Lohnersatz durch die Pflegekasse.
- Eine mittelfristige Pflegezeit (bis zu sechs Monaten), ohne Lohnersatz, jedoch mit Darlehnsanspruch.
- Eine langfristige Pflegezeit (Familienpflegezeit bis zu 24 Monate) bei teilweiser Freistellung und teilweisem Darlehen auf Lohnausfall.

Ziele:

- Förderung der Akzeptanz der Familienarbeit, insbesondere auch für Männer.
- Qualifikationsmöglichkeiten während der familienbedingten Auszeit und Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben.
- Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase.

Maßnahmen:

- Fortsetzung der strukturierten Personalgespräche bei familienbedingten Auszeiten.
- Schaffung von Beratungsangeboten zur Elternzeit und Beurlaubung speziell für Männer.

- Sicherstellung des Zugriffs auf das Intranet während der Familienphase.

- Angebot eines jährlichen Informationsgesprächs für die Beurlaubten.

- Vorrangige Ansprache der Bediensteten in der Familienphase bei Vertretung o. ä.

- Frühzeitige Ermittlung der Fortbildungsbedarfe von Rückkehrenden und Umsetzung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

- Beurlaubung aus familiären Gründen auf Antrag mit der Möglichkeit einer Verlängerung, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

7.3.2 Flexible Arbeitszeit, Telearbeit

Die bei der Stadtverwaltung Kalkar bestehende Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit in der Fassung der 1. Änderung vom 27.03.2017 ermöglicht bereits jetzt eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Die Kernarbeitszeiten sind abgeschafft, lediglich in den Servicezeiten ist eine Besetzung der Dienststellen zu gewährleisten.

Diese Flexibilität ermöglicht es den Bediensteten, ihre beruflichen Tätigkeiten mit Familie, Pflege und sonstigen Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Ein weiterer Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch Beruf und Pflege ist die alternierende Telearbeit, die bei der Stadtverwaltung Kalkar angeboten wird. Telearbeit kann sowohl bei einem Vollzeitzeitarbeitsverhältnis als auch bei einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Näheres regelt die Dienstvereinbarung über Teleheimarbeit in der Stadtverwaltung.

Ziele:

- Weiterentwicklung der Flexibilität durch moderne Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten, Home-Office, Telearbeit)

Maßnahmen:

- Beibehaltung der Dienstvereinbarung und weitere Zulässigkeit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

- Fortsetzung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung; die Flexibilität der Arbeitszeit soll von Bediensteten und Führungskräften beiderseits genutzt werden, um dienstliche Notwendigkeiten (Besprechungen, Servicezeiten etc.) und persönliche Bedarfe der Bediensteten zu ermöglichen.

7.4 Handlungsfeld Arbeitsklima

7.4.1 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Die Stadtverwaltung Kalkar setzt sich für eine gelebte Unternehmenskultur ein, in der eine wertschätzende Führung von Bediensteten eine hohe Priorität darstellt.

Die Stadtverwaltung Kalkar setzt sich sowohl gegenüber ihren Bediensteten, als auch in ihrer gesamten Aufgabenerfüllung den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für eine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein.

Als modernes Dienstleistungsunternehmen will die Stadtverwaltung Kalkar intern und extern eine faire Sprache ohne Ausgrenzung kommunizieren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung. Die Sprache, die die Stadtverwaltung spricht bzw. schreibt, muss eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein.

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist in § 4 LGG NRW verbindlich vorgeschrieben.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört auch die geschlechtsparitätische Besetzung von internen Gremien nach § 12 Abs. 7 LGG. Zu den internen Gremien gehören insbesondere der Arbeitsschutz, die Stellenbewertungskommission, LOB-Kommission.

Ziele:

- Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur
- Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch.
- Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

Maßnahmen:

- Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind bei Bedarf und unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.
- Anpassen aller Verfahren, Vordrucke und Veröffentlichungen nach dem Grundsatz der fairen Sprache.

7.4.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadt Kalkar verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen und der dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe.
- Anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Bedienstete.
- Das Zeigen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen.
- Kopieren, Anwenden und Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.
- Diskriminierende Sprache.

Alle Bediensteten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Bediensteten respektiert und gefördert werden.

Vor allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuelle Belästigung entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Bediensteten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht sich direkt

- ⇨ an die Gleichstellungsbeauftragte,
- ⇨ eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten,
- ⇨ an den Fachbereich 1 - Zentrale Verwaltung und Finanzen -,
- ⇨ den Personalrat,
- ⇨ an die Schwerbehindertenvertretung

zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die Maßnahmen Auslösende/n (Verursacherprinzip).

Mobbing liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und/oder über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird und lässt sich u. a. festmachen an:

- ⇨ Intrigen,
- ⇨ übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthaltung wichtiger Informationen,
- ⇨ diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Mitarbeitern/innen,
- ⇨ hohem Krankenstand,
- ⇨ indifferentem Führungsstil.

Um psychische und physische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen den Mobber/die Mobberin zu richten.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Ziele:

- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte durch Informationen.
- Angebot von externen Seminaren zum Thema AGG.

Anlage 1

Frauenförderplan für die Stadt Kalkar																
Istbestand (Stichtag):			01.07 2018		nach Besoldungsgruppen (Laufbahn: Allg. Verwaltung & techn. Verw.)											
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 14	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13 h.D.	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 12	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 11	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 10	1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
A 9	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
Beamte insg.	9	7	2	22	7	7	0	0	2	0	2	100	0	0	0	0

Istbestand (Stichtag):		01.07.2018			nach Entgeltgruppen (Laufbahn: Allg. Verwaltung & techn. Verw.)											
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 13	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 12	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 11	3	2	1	33	3	2	1	33	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 10	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9a	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9b	5	3	2	40	5	3	2	40	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9c	16	3	13	81	8	3	5	63	8	1	7	88	0	0	0	0
EG 8	7	2	5	71	5	2	3	60	2	0	2	100	1	0	1	100
EG 7	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
EG 6	4	3	1	25	2	2	0	0	2	1	1	50	0	0	0	0
EG 5	9	2	7	78	5	2	3	60	4	0	4	100	0	0	0	0
EG 4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 3	2	1	1	50	1	1	0	0	1	0	1	50	0	0	0	0
EG 2	3	0	3	100	0	0	0	0	3	0	3	100	0	0	0	0
Ang. Insg.	59	23	36		38	22	16		21	2	19		1	0	1	

Istbestand (Stichtag):	01.07.2018				nach Entgeltgruppen (Bauhof)											
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 10	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 6	10	10	0	0	9	9	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
EG 5	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
EG 4	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ang. Insg.	18	17	1		16	16	0		2	1	1		0	0	0	

Anlage 1

Frauenförderplan für die Stadt Kalkar																
Istbestand (Stichtag):			01.07.2018		nach Besoldungsgruppen (Laufbahn: Allg. Verwaltung & techn. Verw.)											
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 14	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13 h.D.	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 12	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 11	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 10	1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
A 9	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
Beamte insg.	9	7	2	22	7	7	0	0	2	0	2	100	0	0	0	0

Anlage 1

Istbestand (Stichtag):	01.07.2018				nach Entgeltgruppen (Laufbahn: Allg. Verwaltung & techn. Verw.)											
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 13	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 12	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 11	3	2	1	33	3	2	1	33	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 10	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9a	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9b	5	3	2	40	5	3	2	40	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9c	16	3	13	81	8	3	5	63	8	1	7	88	0	0	0	0
EG 8	7	2	5	71	5	2	3	60	2	0	2	100	1	0	1	100
EG 7	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
EG 6	4	3	1	25	2	2	0	0	2	1	1	50	0	0	0	0
EG 5	9	2	7	78	5	2	3	60	4	0	4	100	0	0	0	0
EG 4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 3	2	1	1	50	1	1	0	0	1	0	1	50	0	0	0	0
EG 2	3	0	3	100	0	0	0	0	3	0	3	100	0	0	0	0
Ang. Insg.	59	23	36		38	22	16		21	2	19		1	0	1	

Anlage 1

Istbestand (Stichtag):	01.07.2018				nach Entgeltgruppen (Bauhof)											
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 10	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 6	10	10	0	0	9	9	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
EG 5	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
EG 4	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ang. Insg.	18	17	1		16	16	0		2	1	1		0	0	0	