



Gleichstellungsplan 2023 – 2027

mit Evaluation der Jahre 2018 - 2022

Maßnahmen zur Gleichstellung
von Frauen und Männern
bei der Stadtverwaltung Meerbusch



STADT MEERBUSCH

Herausgeber:

Stadt Meerbusch
Der Bürgermeister
Zentrale Dienste
Postfach 1664
40641 Meerbusch

Vorwort

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein- Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz- LGG) verpflichtet Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten zur Aufstellung eines Gleichstellungsplanes.

Die Erfüllung des Verfassungsgebots, die Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland zu fördern und die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, ist Pflichtaufgabe der Verwaltung und der Politik.

Der nun vorliegende Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Meerbusch ist die 6. Fortschreibung des im Jahre 2001 erstmals vom Rat der Stadt Meerbusch beschlossenen Frauenförderplanes. Nach Einführung des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechtes vom 06.12.2016 wurde der Plan den neuen gesetzlichen Regelungen angepasst und als Gleichstellungsplan fortgeschrieben. Zunächst hatte der Plan jeweils eine Laufzeit von 3 Jahren, seit 2011 wird der Gleichstellungsplan jeweils für einen Zeitraum von 5 Jahren fortlaufend aktualisiert, zuletzt für die Jahre 2018 – 2022.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungs- und Personalplanungsinstrument, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen (§5 Abs. 10 LGG).

Handlungsfelder des Gleichstellungsplans sind beispielsweise:

- eine Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen und Männer durch Abkehr von traditionellen Geschlechter- und Berufsbildern,
- eine Verbesserung der partnerschaftlichen Aufteilung von Beruf und Familie (Vereinbarkeit),
- eine paritätische Besetzung in allen Bereichen, Berufen und Funktionen innerhalb der Stadtverwaltung.

Die Stadt Meerbusch verfolgt mit diesem Plan als Bestandteil einer umfassenden Personalentwicklung das Ziel, gut qualifizierte Beschäftigte zu halten, an sich zu binden und als attraktive Arbeitgeberin auch zukünftig gut ausgebildetes, qualifiziertes und motiviertes Personal am Arbeitsmarkt zu finden und für sich zu gewinnen.

Alle Beteiligten sind aufgefordert die Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu leben und die Vorgaben und Empfehlungen dieses Planes in die Praxis umzusetzen.

Meerbusch, im Juni 2023

Christian Bommers
Bürgermeister

Claudia Müllejans
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

A.	Allgemeines.....	6
B.	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	8
C.	Gleichstellungsplan, Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung	14
D.	Evaluation Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018 – 2022	19
E.	Feinziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2023 – 2027.....	23
F.	Schlussbestimmungen	25

A. Allgemeines

1. Rechtliche Grundlage

„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.“ (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz).

Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gilt das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 9. November 1999 in der jeweils geltenden Fassung.

Die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wonach Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind, bleiben unberührt.

2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Meerbusch. Zu den Beschäftigten zählen alle Tarifbeschäftigten, Bediensteten sowie Auszubildende und Nachwuchskräfte.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie ihnen gleichgestellte Personen und hat keine Rechtswirkung nach außen.

3. Ziele und Grundsätze

Ziel des Gleichstellungsplans der Stadt Meerbusch ist insbesondere,

- in allen Bereichen, Berufen und Funktionen, eine Personalwirtschaft im Sinne der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu betreiben,
- eine geschlechtergerechte Personalentwicklung sicherzustellen,
- den weiteren Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen zu fördern und
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu ermöglichen.

4. Gleichstellungsverpflichtung

Die Frauenförderung, die Gleichstellung von Frau und Mann und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Aufgabe, die von der gesamten Verwaltung der Stadt Meerbusch getragen wird.

Diskriminierungen jeglicher Art sind unzulässig. Eine Regelung oder Maßnahme ist dann diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechterneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen oder Männer häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht anders als mit dem Geschlecht begründet werden kann

Folgende Personalentscheidungen dürfen sich für Frauen und Männer nicht negativ auswirken:

- Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit,
- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- zeitliche Belastungen durch Elternschaft, Pflege oder die Absicht von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Gleichstellungsplan der Stadt Meerbusch formulierten Ziele und Maßnahmen beachtet und realisiert werden.

Alle Bediensteten, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind verpflichtet, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

5. Sprache

Die Stadt setzt eine geschlechtersensible Verwaltungssprache ein. Diese bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Satzungen. Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Menschen jeglicher Geschlechtszugehörigkeit ansprechen. Der Leitfaden für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache bei der Stadt Meerbusch (BGO 10-31) ist hierbei generell anzuwenden.

Sofern geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

6. Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung der Daten ist die Auswertung der Personaldaten zum 31.12. des jeweiligen Jahres. Der Berichtszeitraum erstreckt sich über die Gültigkeit des vorangegangenen Gleichstellungsplans.

Dabei werden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst.

Nicht erfasst sind Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie ihnen gleichgestellte Personen, Praktikantinnen und Praktikanten ohne Entgelt, Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und Personen, die beurlaubt oder erwerbsunfähig / berufsunfähig sind.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.

Die Zuordnung der Berufsgruppen wurde anhand der Meldungen an die Sozialversicherung vorgenommen.

B. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Grundlage für gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ist die Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Sie dient zugleich als Bericht über die Entwicklung im Berichtszeitraum.

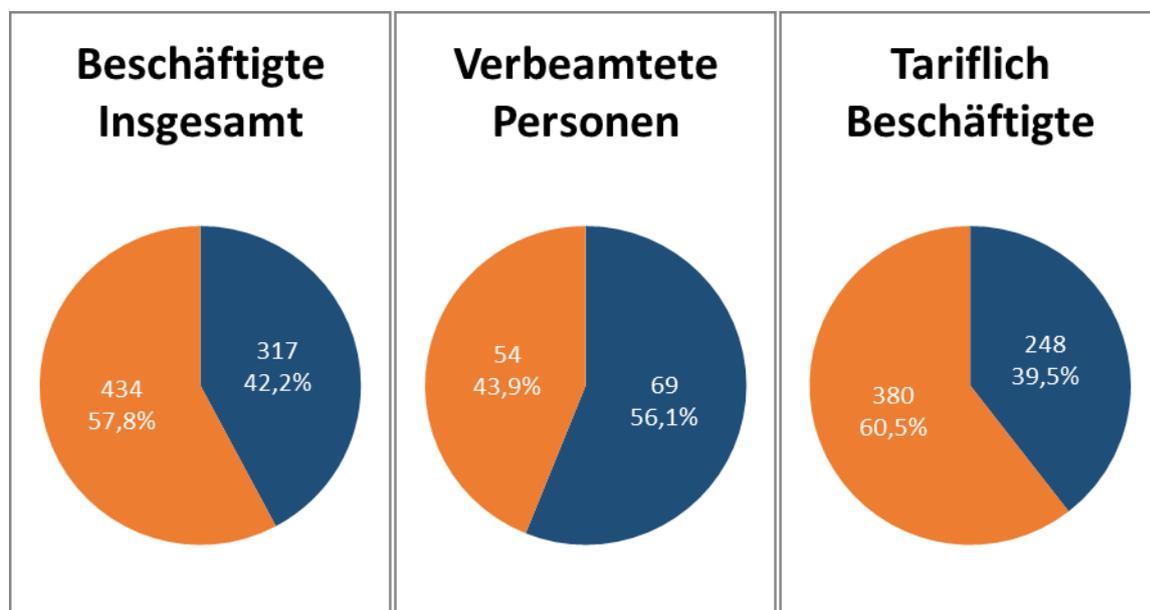
Das LGG stellt fest, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, wenn der Frauenanteil in einer Laufbahn bzw. in der jeweiligen Gruppe unter 50 % liegt.

1. Gesamtübersicht der Beschäftigten

Aufteilung nach Beschäftigungsgruppen

Angaben in %

■ Frauen
 ■ Männer



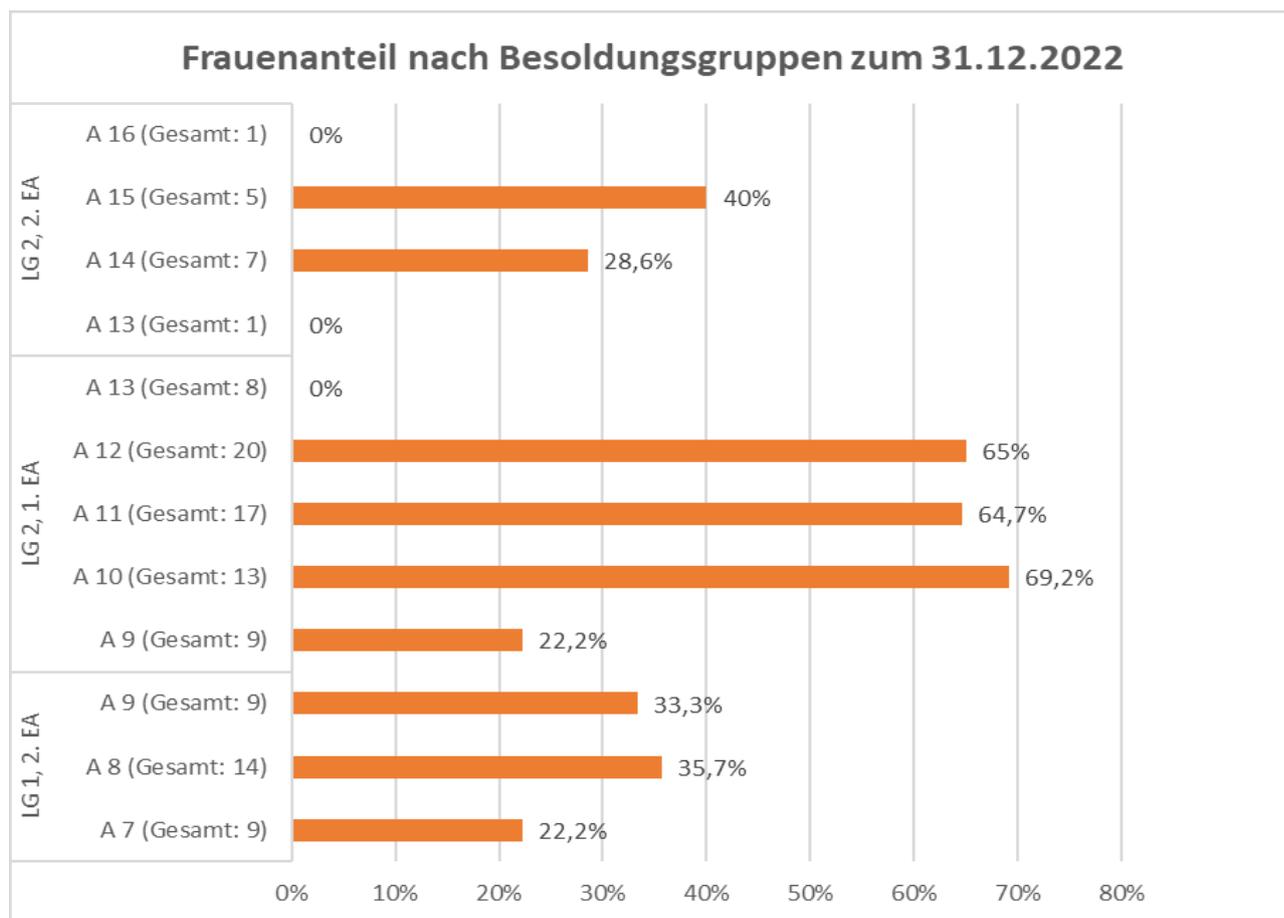
Die Stadtverwaltung Meerbusch hat zum 31.12.2022 insgesamt 751 Beschäftigte, davon 434 Frauen und 317 Männer. Dies sind 52 Beschäftigte mehr als im Berichtszeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022. Der Frauenanteil hat sich über den Berichtszeitraum zwar leicht verringert, beträgt jedoch insgesamt knapp 58% (zum 31.12.2017 waren es 59,1%).

Dieser Anteil spiegelt sich nicht in allen Gruppen wieder. Insofern ist auch zukünftig darauf zu achten, dass die Anteile in unterrepräsentierten Laufbahngruppen gesteigert werden. Die Einzelheiten sind nachfolgend dargestellt.

2. Beamtinnen und Beamte

Um einen Vergleich über die Beschäftigtenstruktur nach Status zu verdeutlichen, werden nachstehend die Laufbahngruppen (Beamte) und Entgeltgruppen (Tarifbeschäftigte) nebeneinander gestellt.

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ♦ einfacher Dienst	(A5 – A6)
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ♦ mittlerer Dienst	(A7 – A9mD)
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ♦ gehobener Dienst	(A9 – A13gD)
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ♦ höherer Dienst	(A13 – A16)



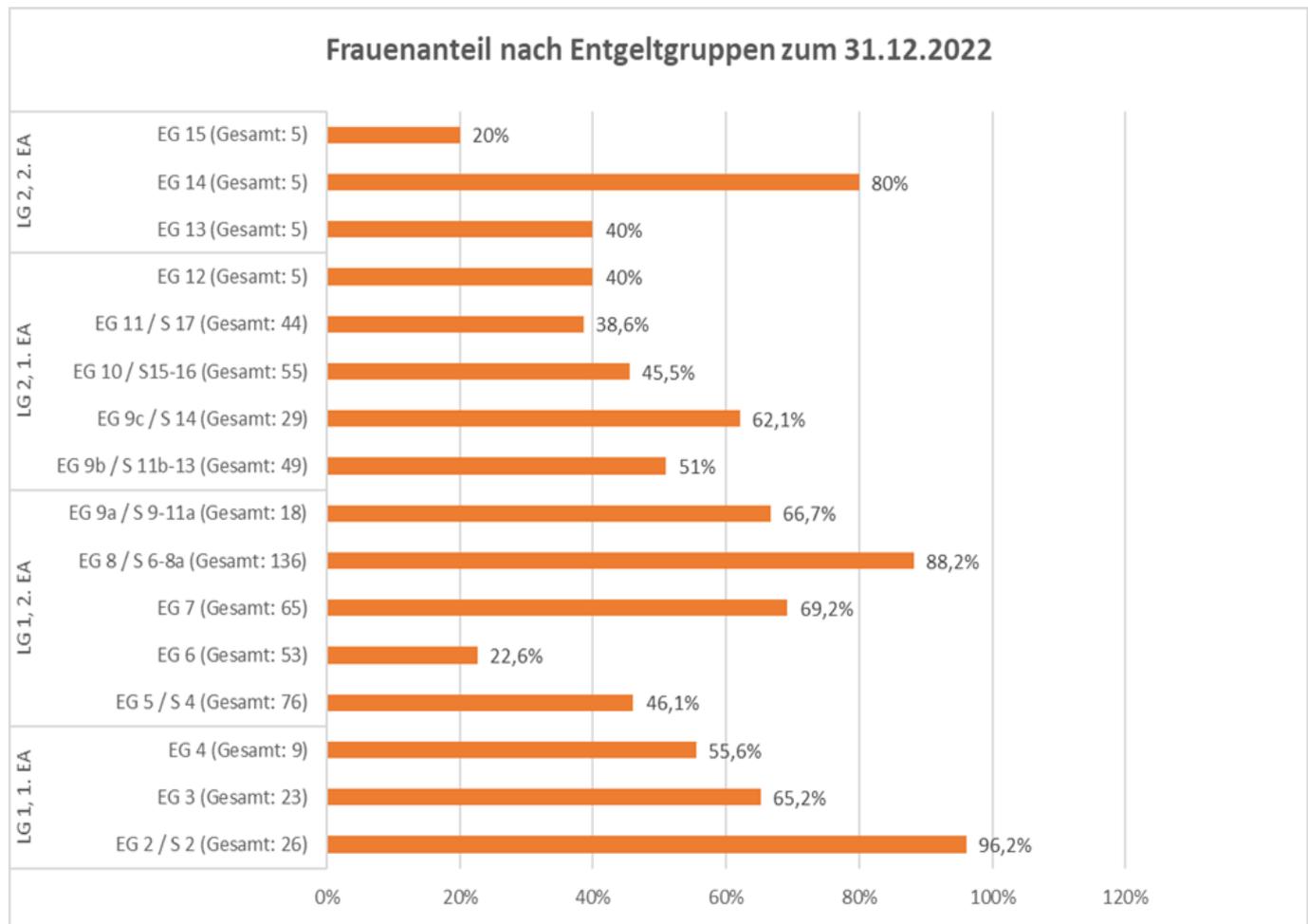
In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt stellt die Stadt Meerbusch schon seit Jahren Nachwuchskräfte im Bereich der Tarifbeschäftigten ein. Beamtete Kräfte werden in dieser Laufbahngruppe lediglich noch im feuerwehrtechnischen Dienst rekrutiert.

In der LG 2, 1. EA (gehobener Dienst) liegt die Frauenquote in den Besoldungsgruppen A 10 – A 12 mit einem Anteil von 64,7 bis 69,2% deutlich über dem Schnitt. Aus dieser Gruppe rekrutieren sich in der Regel die Führungskräfte der Zukunft, sodass aufgrund der demografischen Entwicklung auch im Bereich der Führungspositionen mit einem Anstieg an Frauen in Führungspositionen zu rechnen ist.

In der LG 2, 2. EA (höherer Dienst) liegt die Frauenquote in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 unterhalb von 50%, d. h. hier sind Frauen aktuell unterrepräsentiert. Infolge der zum 01.01.2023 erfolgten organisatorischen Veränderung im Verwaltungsbereich wird jedoch zukünftig eine leichte Verbesserung der Quote erreicht.

3. Tariflich Beschäftigte

Der Frauenanteil nach Eingruppierung zeigt auf, dass Frauen in den mittleren Einstufungen der Laufbahngruppen den männlichen Kollegen zumeist gleichauf oder stärker vertreten sind. Im Bereich des höheren Dienstes liegt die Quote über die Entgeltgruppen 13 – 15 etwas unterhalb von 50%, allerdings sind die Frauen in EG 14 überproportional gut vertreten mit einer Quote von 80%. Infolge der Veränderung der Orga-Struktur der Verwaltung zum 01.01.2023 wird eine leichte Verbesserung der Frauenquote im höheren Dienst erreicht.



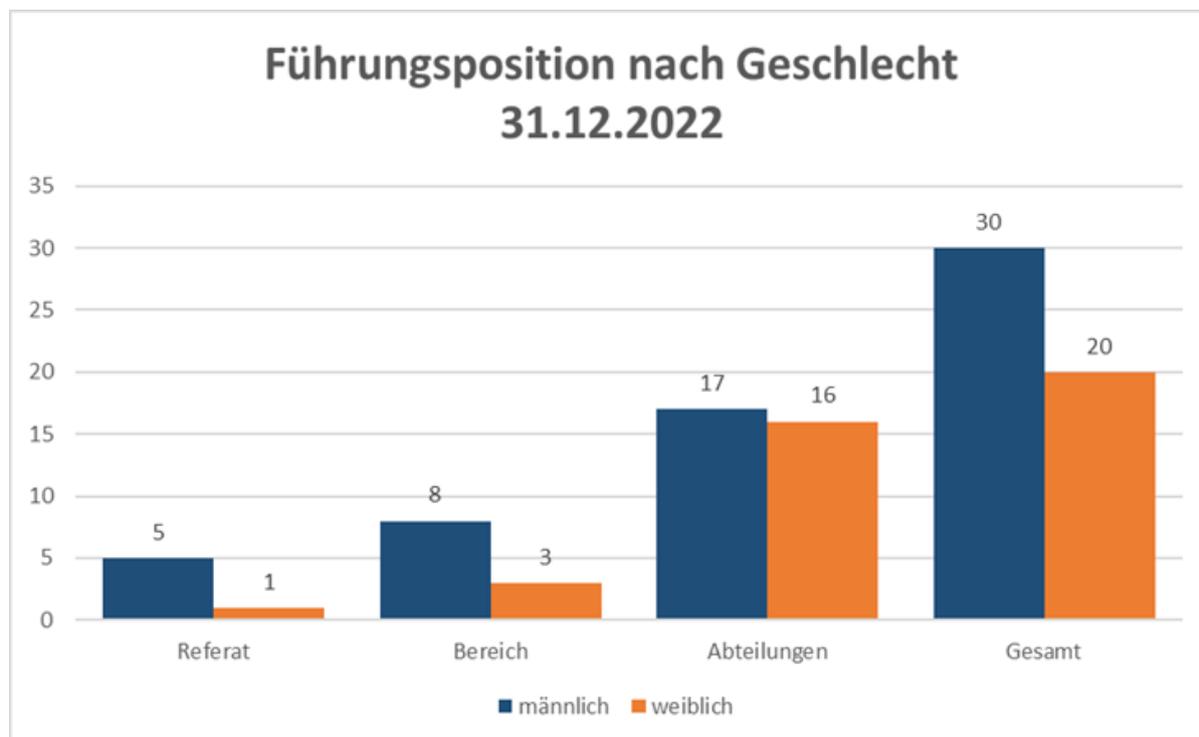
4. Beschäftigte in Führungsposition

Die Führungspositionen sind Funktionen mit einer Dienst- und/oder Fachaufsicht.

Die Stadt Meerbusch hatte zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 66 Stellen nach vorstehender Definition, hiervon waren 64 Stellen besetzt. Von der Gesamtzahl entfallen 46 Führungspositionen auf Bereichs- und Abteilungs- und Stabsstellenleitungen.

Von den 9 städtischen Kindertageseinrichtungen haben 8 Einrichtungen eine weibliche und eine Einrichtung eine männliche Leitung. Die Kitas werden also zu 88,9% von Frauen geführt. Die Stellvertretungen sind zu 100% weiblichen Geschlechts. Eine Vorarbeiterin und 9 Vorarbeiter zählt der Servicebereich 11. Ein Vorarbeiter ist im FB 5 beschäftigt.

Um eine differenzierte Aussage treffen zu können, werden die Referate und die Führungspositionen im Bereich der allgemeinen Verwaltung entsprechend dem Organisationsplan als Leitungsebene betrachtet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zwar als Stabsstelle grds. den Referaten zuzuordnen, jedoch wegen fehlender unmittelbarer Personalverantwortung nicht in der nachfolgenden Statistik erfasst.



Der Frauenanteil in Führungspositionen der allgemeinen Verwaltung ist seit 2017 leicht um rd. 2,1% gesunken

Im Berichtszeitraum gab es zwei personelle Veränderungen im Bereich der Referate. Zuvor war eine der Stellen männlich, die andere weiblich besetzt, nach der Neubesetzung sind beide Stellen mit Männern besetzt. Neu eingeführt wurde zunächst mit hälftigem Stellenanteil eine CDO (Chief Digital Officer) Stelle, die ebenfalls durch einen Mann besetzt wurde. In den Bereichen wurden die Bereichsleitungen der Fachbereiche 3 (Schule, Sport, Kultur) und 4 (Stadtplanung, Bauordnung) neu besetzt. Hierbei wurde die bisher schon weibliche Führung des Fachbereiches 4 erneut mit einer Frau besetzt und im Fachbereich

3 wurde ein Mann durch eine Frau abgelöst. Darüber hinaus wechselte im Berichtszeitraum die Leitung des Justiziariats, die Leitung der Zentralen Dienste, des Service Finanzen und des Service Immobilien. In allen Fällen wurde die bisherige männliche Führung erneut durch männliche Bewerber nachbesetzt.

Bei den Abteilungsleitungen gab es im Berichtszeitraum ebenfalls einige Veränderungen. Hier vollzogen sich insgesamt 14 Personalwechsel, in 12 Fällen erfolgte dabei eine Nachbesetzung mit Personen des jeweils gleichen Geschlechts, d. h. 8 männliche und 4 weibliche Abteilungsleitungen wurden mit 8 Männern und 4 Frauen nachbesetzt. Diese Nachbesetzungen erfolgten in den Fachbereichen 1, 2, 3, 4, 5, 6 und SFi. Im Fachbereich 4 folgte ein Mann auf eine weibliche Abteilungsleitung und bei den Zentralen Diensten wurde eine männliche Abteilungsleitung mit einer Frau nachbesetzt. Darüber hinaus wurden infolge organisationsbedingter Änderungen im Fachbereich 2 und im SB 11 jeweils eine neue Abteilung gebildet deren Leitung Frauen übertragen wurden.

5. Prognose der zu besetzenden Stellen

§ 6 Abs. 2 LGG verpflichtet zur Erstellung einer Prognose der zu besetzenden Stellen in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans.

Eine derartige Prognose ist nur schwer möglich, da neben der altersbedingten Fluktuation, auch äußere nicht von der Stadt Meerbusch planbare Faktoren eine Rolle spielen. So beeinflussen z.B. die steigende Wechselbereitschaft, organisatorische Prozesse, Eltern- oder Pflegezeiten, Altersteilzeit, oder vorzeitige Verrentung eine fundierte Prognose.

Dennoch wird hier eine Prognose für die Führungspositionen, in denen der Frauenanteil gesteigert werden kann, dargestellt.

Berücksichtigt werden hierbei ausschließlich die Zeiten des Regelalters für den Ruhestand, die bereits bewilligten und in Freistellungsphase übergehenden Altersteilzeiten, bereits bekannte Dienstherrnwechsel und Zurruesetzungen.

In den Jahren der Gültigkeit des Gleichstellungsplans ergibt sich folgende Prognose zu freiwerdenden Stellen in Führungsfunktion der allgemeinen Verwaltung:

Leitungsebene	2023	2024	2025	2026	2027	Summe
Referat	-	-	-	1	1	2
Bereich	1	-	1	1	-	3
Abteilung	5	-	-	-	-	5
Summe	6	-	1	2	1	10

Von den – Stand heute – bekannten Austritten sind 3 weibliche und 7 männliche Beschäftigte.

Auf die in 2023 aufgezeigten Veränderungen hat die Stadt Meerbusch bereits reagiert und zum Teil schon Lösungen gefunden. Der ausgeschiedene Bereichsleiter des Fachbereiches 6 wurde durch eine Frau nachbesetzt, die zum 01.07.2023 ihren Dienst aufneh-

men wird. Für die überwiegend zum Jahresende vakant werdenden Abteilungsleitungsstellen sind aktuell bereits zwei Nachbesetzungsverfahren eingeleitet, ein weiteres Verfahren wurde mit einer Person des gleichen Geschlechts nachbesetzt

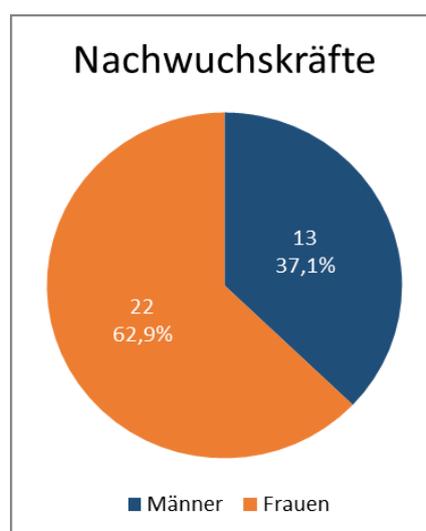
Im Jahre 2025 scheidet ein männlicher Bereichsleiter aus, 2026 folgt dann ein weiterer Bereichsleiter.

Über die Nachbesetzung wird zu gegebener Zeit im Bewerberauswahlverfahren entschieden.

6. Nachwuchskräfte

Insgesamt bildet die Stadt Meerbusch Nachwuchskräfte in nachfolgend aufgeführten Berufen aus:

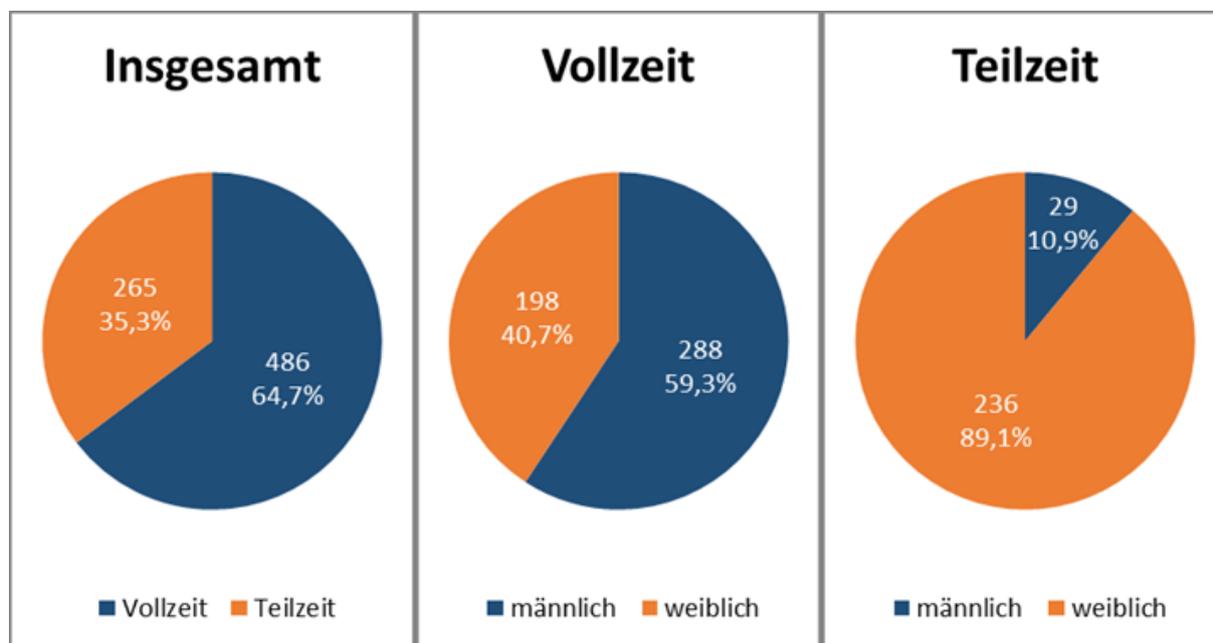
- Verwaltungsfachangestellte (i. d. R. 3 Auszubildende pro Einstellungsjahrgang, ab 2023 werden 4 Personen beginnen)
- Stadtinspektoranwärterinnen und -anwärter / duales Studium zum Bachelor of Laws (i. d. R. 3 Personen pro Einstellungsjahrgang, ab 2023 werden 4 Personen beginnen)
- Anwärterinnen und Anwärter für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (max. 2 Personen parallel)
- Praxisintegrierte Ausbildung für den Beruf der Erzieherin / des Erziehers (3 – 4 Personen pro Einstellungsjahrgang)
- Jahrespraktika-Stellen zur Ableistung des Anerkennungsjahres für den Beruf der Erzieherin / des Erziehers (ggf. nach Bedarf)
- Gärtnerinnen und Gärtner – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau – (max. 5 Auszubildende parallel, verteilt auf drei Einstellungsjahrgänge)
- Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration (alle 3 Jahre eine Person)
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (alle 3 Jahre eine Person)



Der Frauenanteil im Bereich der Nachwuchskräfte ist deutlich gestiegen. Infolge der Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes im Bereich der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher haben in den letzten Jahren mehr weibliche Auszubildende

eine Ausbildung bei der Stadt Meerbusch begonnen, da in diesem Bereich kaum männliche Bewerber zu finden sind. Bezogen auf die reinen Verwaltungsberufe (Verwaltungsfachangestellte, Bachelor of Laws, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und Fachinformatiker für Systemintegration) beträgt der Frauenanteil exakt 50%.

7. Vollzeit / Teilzeit



Die Stadtverwaltung Meerbusch beschäftigt insgesamt 65 % (486) der Bediensteten in Vollzeit und 35 % (265) Bedienstete in über 200 individuell angepassten Teilzeitmodellen. Während bei den Vollzeitbeschäftigungen rd. 59 % männlichen und knapp 41 % weiblichen Geschlechts sind werden die Teilzeitmodelle in großer Mehrzahl von Frauen in Anspruch genommen. Teilzeitarbeit gilt als das am besten geeignete Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird daher noch überwiegend von Frauen mit Kindern genutzt. Auch für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Im Vergleich zu 2018 hat sich die Gesamtverteilung der Arbeitszeitmodelle kaum verändert, der Anteil der Vollzeitbeschäftigten Frauen ist um 2,3 % gesunken und der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit leicht um 0,9 % gestiegen.

C. Gleichstellungsplan, Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Die gleichstellungspolitischen Ziele definieren die Zielsetzung, die die Stadtverwaltung Meerbusch verfolgt um den Vorgaben des LGG gerecht zu werden. Nachstehend werden die aus dem LGG abgeleiteten Grobziele zusammengefasst.

1. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

1.1 Stellenbesetzungsverfahren

Im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren werden bei der Stadtverwaltung Meerbusch die gleichstellungspolitischen Ziele aktiv gesteuert. Unter Einhaltung der Bestenauswahl wird das Ziel, den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen, soweit es noch nicht erfüllt ist, transparent weiterverfolgt.

Grundsätzlich werden bei der Stadtverwaltung Meerbusch alle Stellen intern, wenn dort keine geeigneten Bewerbungen zu erwarten sind, auch extern ausgeschrieben.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren (§ 8 Abs. 5 LGG).

Alle Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, werden auch in Teilzeit ausgeschrieben (§ 8 Abs. 6 LGG).

Von einer Ausschreibung kann nach § 8 Abs. 7 LGG abgesehen werden bei

- Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
- Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
- Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie ihnen gleichgestellte Personen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG).

In Meerbusch ist die Auswahlkommission in der Regel mit der betroffenen Bereichsleitung, der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, einer verantwortlichen Person des Zentralen Dienstes und der Gleichstellungsbeauftragten in wechselnden Zusammenstellungen besetzt. Bei der Besetzung von Führungspositionen nehmen auch der Bürgermeister und/oder die zuständigen Beigeordneten bzw. Dezernentinnen/Dezernenten teil.

Liegen geeignete Bewerbungen von Schwerbehinderten vor, wird auch die Schwerbehindertenvertretung in die Auswahlkommission geladen.

Nicht immer ist aufgrund der Besetzung der jeweiligen Dienstposten eine paritätische Besetzung möglich.

Unzulässige Fragestellungen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, werden in den Vorstellungsrunden der Stadt Meerbusch nicht gestellt.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind (§ 10 Abs. 1 LGG).

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen werden nicht berücksichtigt (§ 10 Abs. 2 LGG).

1.2 Nachwuchskräfte

Ausbildungsplätze werden immer öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 Abs. 3 LGG). Personen jeden Geschlechts haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.

1.3 Fort- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt werden – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt soweit der Zulassung zur Fortbildung nicht bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist (vgl. § 11 Abs. 1 LGG).

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 11 Abs. 2 LGG).

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, werden diese von der Stadt erstattet (§ 11 Abs. 3 LGG).

In Fortbildungsseminaren der Stadtverwaltung Meerbusch, insbesondere von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind (§ 11 Abs. 4 LGG) finden auch die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ sowie „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ Berücksichtigung.

Die Stadt Meerbusch legt Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern als Referentinnen bzw. als Referenten bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

1.4 Gleichstellungsbeauftragte

1.4.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Stadt Meerbusch hat entsprechend der einschlägigen Vorschriften eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellt.

Bei Bestellungen ist auf ihre fachliche Qualifikation entsprechend der Anforderungen ihres Aufgabengebietes zu achten (§ 15 Abs. 1 und 2 LGG).

1.4.2 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Meerbuscher Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Abs. 1 S. 1 LGG). Sie wird mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln ausgestattet und ist bei Bedarf personell zu unterstützen (§ 16 Abs. 2 S. 1 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung Meerbusch sowie deren Vertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 16 Abs. 3 LGG).

Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren (§ 16 Abs. 5 LGG).

1.4.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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 bei der Stadtverwaltung Meerbusch haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen wie Personalentwicklungskonzepte, Fortbildungskonzepte, Personaleinsatz, Stellenausschreibungen, Beurteilungsverfahren- und Richtlinien, leistungsorientierte Bezahlung, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen wie Umstrukturierungen, Änderungen des Geschäftsverteilungs- und Organisationsplanes, Stellenplanangelegenheiten, Mitwirkung an der Erstellung gesamtstädtischer Konzeptionen, Änderungen bestehender bzw. Erstellung neuer Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen, Interkommunale Zusammenarbeit,
3. soziale Maßnahmen wie familienfreundliche Regelungen, fairer Umgang am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung von Frauen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der betrieblichen Kommission und in der Stellenbewertungskommission (§ 17 Abs. 1 LGG).

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (§ 17 Abs. 2 LGG).

1.4.4 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit umfassenden Rechten ausgestattet (§ 18 LGG).

Dazu zählen unter anderem:

- Informations- und Beteiligungsrecht (Abs. 1 und 2)
- Unmittelbares Vortragsrecht bei der Verwaltungsleitung (Abs. 4)

1.4.5 Widerspruchs- und Klagerecht

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Verwaltungsleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich (vgl. § 19 Abs. 1 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Klagerecht nach Maßgabe des § 19a LGG.

1.4.6 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Behörden oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden (vgl. § 20 LGG).

2. Soziale Maßnahmen

2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Work-Life-Balance

2.1.1 Teilzeit und Arbeitszeitmodelle

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

Die in § 13 LGG formulierten Regelungen zu Arbeitsmodellen und Teilzeit werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, umgesetzt.

Bereits jetzt sind über 200 verschiedene, auf die Belange der Mitarbeitenden maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle aktiv geschaltet.

2.1.2 Beurlaubung / Elternzeit

Die in § 14 LGG NRW normierten Regelungen zur Beurlaubung werden bei der Stadt Meerbusch umgesetzt.

Derzeit befinden sich insgesamt 23 Mitarbeitende in Elternzeit (20) oder sind beurlaubt (3). Insgesamt handelt es sich um 21 Frauen und 2 Männer. Von den Mitarbeitenden in Elternzeit sind aktuell 4 im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung hier tätig (drei Frauen, ein Mann)

2.2 Fürsorge

Kommen beurlaubte Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte in eine besondere finanzielle Notsituation, z. B. durch Tod, Arbeitslosigkeit des Partners oder der Partnerin oder durch Trennung und Scheidung, wird auf Wunsch geprüft, ob eine vorzeitige Berufsrückkehr oder Vollzeitbeschäftigung vorrangig möglich ist.

3. Vermeidung sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Meerbusch missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und hat entsprechende disziplinar-, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen.

Mobbing liegt vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt wird und damit in ihren sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit Schaden nimmt.

Betroffene von sexueller Belästigung oder Mobbing wenden sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächst höhere Führungskraft, das Personalmanagement oder ein Mitglied des Personalrates der Stadtverwaltung Meerbusch.

Um physische und psychische Belastungen zu vermeiden oder abzubauen, ist eine unverzügliche Reaktion der vorgesetzten Personen erforderlich. Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu deren Benachteiligung führen. Auf Wunsch wird die Angelegenheit anonym und vertraulich behandelt.

D. Evaluation der Maßnahmen und Feinziele des Gleichstellungsplans 2018 – 2022

1. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

1.1 Stellenbesetzungsverfahren

Zielsetzung

Verstärkte Ansprache potenzieller Bewerberinnen.

Umsetzung

Die Stellenausschreibungen enthalten seit einigen Jahren die Formulierung „Unter Hinweis auf die Regelungen des LGG und des SGB IX sind Bewerbungen von Frauen und auch von Schwerbehinderten erwünscht.“

Für die Geltungsdauer des letzten Gleichstellungsplans war vorgesehen, Bereiche in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, intensiver zu bewerben um eine paritätische Besetzung zu erlangen (z.B. Feuerwehr und Kitas); infolge der o. g. allgemeinen Formulierung, die in allen Ausschreibungen verwendet wird, konnte das Ziel noch nicht ausreichend realisiert werden. Hier ist eine noch werbendere Formulierung zu finden.

Das Ziel, Stellenausschreibungen für Führungskräfte um die Aufgabe „Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann“ zu ergänzen, muss noch konsequenter verfolgt werden.

Stellenausschreibungen enthalten seit Jahren den Hinweis auf das anerkannte zusätzliche Geschlecht der Intersexualität, somit „w/m/d“ (d = divers); die Voranstellung des weiblichen Geschlechts innerhalb der Aufzählung erfolgt, um insbesondere Frauen in besonderem Maße anzusprechen.

Um die Ungleichverteilung in Führungspositionen den gesetzlichen Vorgaben anzupassen, sollen die prognostizierten freiwerdenden Stellen in den Bereichen, Referaten und Abteilungen mindestens mit einer Person des gleichen Geschlechts nachbesetzt werden, mit der Zielsetzung die Frauenquote in den unterrepräsentierten Gruppen zu verbessern. Dies erfolgt bei allen Bewerberverfahren unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauswahl.

1.2 Nachwuchskräfte

Zielsetzung

Der erreichte Frauenanteil an Ausbildungsstellen für den gehobenen Dienst ist mindestens zu halten.

Umsetzung

Dieses Ziel wurde erreicht.

1.3 Fort- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Zielsetzung

Führungsnachwachskräfte / Führungskräfte sollen sich innerhalb eines Fortbildungskomplexes auch mit dem Themenkomplex „Gleichstellung von Frau und Mann, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ befassen.

Die dienstliche Beurteilung von Führungskräften und das Führungsfeedback berücksichtigen deren Gleichstellungsengagement.

Umsetzung

Die Zielsetzung wird weiterverfolgt und einzelne Komponenten dieser Zielsetzung wurden bereits in unterschiedlichen Fortbildungsmaßnahmen anteilig berücksichtigt.

Zielsetzung

Vorgesetzte wirken verstärkt auf Frauen ein, sich beruflich weiterzuentwickeln und auf Führungspositionen zu bewerben und unterstützen dies mit entsprechenden Fördermaßnahmen bzw. mit ihrem Einverständnis für die Teilnahme der Frauen an Maßnahmen.

Umsetzung

Der Anstieg von Frauen in Führungspositionen und die Nachbesetzung aus eigenen Nachwuchsführungskräften verdeutlicht die aktive Umsetzung.

Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte sind weiterhin aufgefordert, sich mit dem Thema Chancengleichheit und Frauenförderung z. B. im Rahmen von Fortbildungen zu beschäftigen und in ihrem Bereich umzusetzen.

1.4 Gleichstellungsbeauftragte

Zielsetzung

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Informationen über die Stellenbewerber und Stellenbewerberinnen und nimmt an Vorstellungsgesprächen teil. Sollten sich in einem Bewerbungsverfahren keine oder weniger qualifizierte Frauen befinden, ist mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen, ob die Stellenausschreibung wiederholt wird.

Umsetzung

Dieses Verfahren wurde auch im vergangenen Berichtszeitraum umgesetzt.

2. Soziale Maßnahmen

2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Work-Life-Balance

2.1.1 Teilzeit und Arbeitszeitmodelle

Zielsetzung

Teilzeitarbeit steht der beruflichen Weiterentwicklung nicht entgegen, auch nicht für die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen.

Umsetzung

Mit der Besetzung verschiedener Leitungsfunktionen – auf Ebene der Abteilungsleitung - mit Teilzeitkräften hat dieses Ziel in der Vergangenheit bereits erfolgreich Anwendung gefunden und wird im Bedarfsfall auch zukünftig ermöglicht.

Zielsetzung

Größtmögliche Flexibilität bei Nachfragen auf Teilzeitbeschäftigung.

Umsetzung

Nach derzeitigem Stadt arbeiten 265 Beschäftigte in Teilzeit. Auf die persönlichen Wünsche wird mit derzeit weit über 200 unterschiedlichen Teilzeitmodellen eingegangen.

2.1.2 Mobiles Arbeiten

Zielsetzung

Die Flexibilisierung hinsichtlich des möglichen Arbeitsortes führt ebenfalls zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Umsetzung

Mit der am 13.09.2021 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten bei der Stadtverwaltung Meerbusch wurde die Dienstvereinbarung über die Telearbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Meerbusch vom 15.10.2018 abgelöst. Die Dienstvereinbarung ermöglicht den Mitarbeitenden der Stadt Meerbusch die Erbringung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort als der Dienststelle. Der Umfang der im Wege des mobilen Arbeitens zu erbringenden Arbeitszeit hängt hierbei von den jeweiligen dienstlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fachbereichen oder auch Abteilungen ab und wird im Rahmen einer - zwischen dem Mitarbeitenden und der jeweils vorgesetzten Person – geschlossenen, schriftlichen Vereinbarung ausgestaltet.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird bereits intensiv genutzt. Derzeit sind rd. 150 entsprechende Vereinbarungen erfasst. Im Wege der aktuell beständig zunehmenden Digitalisierung bestimmter Bearbeitungsprozesse ist mit einer weiterhin steigenden Inanspruchnahme der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens zu rechnen.

Im Zuge der seinerzeit für 2023 vorgesehenen Evaluation wurde die Dienstanweisung in Absprache mit der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten weiter modifiziert und wird in Kürze in ihrer überarbeiteten Fassung in Kraft treten.

2.1.3 Beurlaubung und Elternzeit

Zielsetzung

Kontaktpflege zu beurlaubten Frauen und Männern, z. B. auf Wunsch Aufnahme in den Verteiler über Fortbildungsmaßnahmen, Stellenangebote u. a.

Umsetzung

Die Umsetzung erfolgt durch die Möglichkeit der Nutzung eines Mitarbeitenden-Kontos, das über die eigene Mailadresse zu erreichen ist und in dem alle relevanten Unterlagen (Besoldungsmittelungen, Steuerbescheinigungen, Mitarbeitenden-Infos, Fortbildungsprogramme, Infos zum BGM etc. pp) hinterlegt werden.

Zielsetzung

Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Beurlaubung.

Umsetzung

Bei entsprechenden Wünschen, werden derartige Angebote ermöglicht.

2.2 Fürsorge

Zielsetzung

Schaffung von frauenspezifischen Angeboten.

Umsetzung

Im Rahmen des jährlich stattfindenden Internationalen Frauentages wurden von der Gleichstellungsbeauftragten für den Berichtszeitraum verschiedene frauenspezifische Angebote gemacht.

Hierzu gehören Vorträge zum „Erben und Vererben“, „Vollmachten und Verfügungen“, „Frauen und Rente“. Eine Filmvorführung des Films „Hidden Figures“ und ein Impulsvortrag zu dem Thema „Alles bleibt anders - vom Umgang mit Veränderung im Frauen-Leben“.

E. Ziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2023 – 2027

Die unter D. Evaluation Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018 – 2022 erläuterten Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan 2023 – 2027 fortgeführt, sofern sie nachfolgend nicht weiter benannt sind.

1. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

1.1 Stellenbesetzungsverfahren

Zielsetzung

Verstärkte Ansprache von Bewerberinnen

Beabsichtigte Umsetzung

Weitere Modifizierung des derzeitigen Ausschreibungstextes, um es für Frauen noch attraktiver zu gestalten, sich bei der Stadt Meerbusch zu bewerben.

Nutzung von alternativen Recruitingmaßnahmen, um Bereiche stärker zu bewerben, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist (z. B. Feuerwehr, Kitas).

1.2 Nachwuchskräfte

Zielsetzung

Für den Zeitraum des Planes (2023 – 2027) gilt die Zielsetzung weiter.

Beabsichtigte Umsetzung

Es gilt die erreichten Quoten zu halten.

1.3 Fort- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Infolge des demografischen Wandels sowie des immer deutlicher wahrnehmbaren Fachkräftemangels in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung werden die bisherigen Recruitingprozesse den zukünftigen Anforderungen anzupassen sein. In den nächsten Jahren werden zudem im Rahmen der Personalentwicklung weitere Maßnahmen zu erarbeiten sein wie z. B. Onboarding-Prozesse, Personalbindung, Nachwuchsförderung etc.; entsprechende Veränderungsprozesse befinden sich aktuell in Planung.

Darüber hinaus soll nach wie vor das Ziel verfolgt werden, verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Beabsichtigte Zielsetzung

Vorgesetzte wirken verstärkt auf Frauen ein, sich beruflich weiterzuentwickeln und auf Führungspositionen zu bewerben und unterstützen dies mit entsprechenden Fördermaßnahmen bzw. mit ihrem Einverständnis für die Teilnahme der Frauen an Maßnahmen.

Beabsichtigte Umsetzung

Der Anstieg von Frauen in Führungspositionen und die Nachbesetzung aus eigenen Nachwuchsführungskräften verdeutlicht die aktive Umsetzung.

Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte sind weiterhin aufgefordert, sich mit dem Thema Chancengleichheit und Frauenförderung z. B. im Rahmen von Fortbildungen zu beschäftigen und in ihrem Bereich umzusetzen.

Beabsichtigte Zielsetzung

Entwicklung eines Mentoring Programmes, z. B. Frauen in Führungspositionen bieten Frauen, die an einer oder an einer höheren Führungsposition interessiert sind, Hilfeleistung, Unterstützung und Erfahrungsaustausch an.

Beabsichtigte Umsetzung

Nachwuchskräfte in Führungspositionen werden aktiv von den Vorgesetzten begleitet und in die Aufgabenstellung eingeführt, beraten und betreut.

1.4 Gleichstellungsbeauftragte

Beabsichtigte Zielsetzung

Die Gleichstellungsbeauftragte kann für die Organisation spezielle, frauenspezifische Angebote vorschlagen bzw. durchführen.

Soziale Maßnahmen

2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Work-Life-Balance

2.1.1 Teilzeit und Arbeitszeitmodelle

Beabsichtigte Zielsetzungen

Auf die die Wünsche nach maßgeschneiderten Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen wird nach wie vor eingegangen.

2.1.2 Beurlaubung und Elternzeit

Beabsichtigte Zielsetzung

Auf Wunsch wird eine weitgehende Kontaktpflege zu beurlaubten oder aus sonstigen Gründen längerfristig nicht im Dienst befindlichen Mitarbeitenden, z. B. Auf-

nahme in die Verteiler oder Möglichkeit der Einsichtnahme zu: INFOintern, Gesundheitsprogramm, Fortbildungsmaßnahmen, Stellenangebote, Informationen des Personalrates, Informationen der Gleichstellungsbeauftragten und sonstigen Mitarbeitenden-Informationen angeboten.

Rechtzeitig vor der Rückkehr aus einer Beurlaubung bietet die Stadt Informationen bzw. Gespräche über den zu künftigen Einsatz-, Teilzeit-, Qualifizierungsmöglichkeiten, Hospitationen, mobiles Arbeiten etc. an.

2.2 Fürsorge

2.2.1 Vermeidung sexueller Belästigung um Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Meerbusch missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

2.2.1 Gesundheitsprogramm

Der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf gesundheitliche Einschränkungen und dem unterschiedlichen Umgang damit, z. B. bei der gesundheitlichen Versorgung, wird bei den Konzepten und Angeboten im Gesundheitsprogramm – wie bereits in der Vergangenheit - nach Möglichkeit berücksichtigt.

F. Schlussbestimmungen

1. Controlling / Berichterstattung

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird der Gleichstellungsplan kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben.

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 bzw. zu ergänzen. Die Anpassungen bzw. Ergänzungen werden durch den Rat der Stadt Meerbusch beschlossen (§ 5 Abs. 4 und 7 LGG).

2. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die in diesem Gleichstellungsplan getroffenen Regelungen gelten unter dem Vorbehalt, dass gesetzliche und/oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss durch den Rat der Stadt Meerbusch in Kraft und endet mit Inkrafttreten der Fortschreibung oder des nachfolgenden Gleichstellungsplans – spätestens jedoch nach 5 Jahren.

Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.