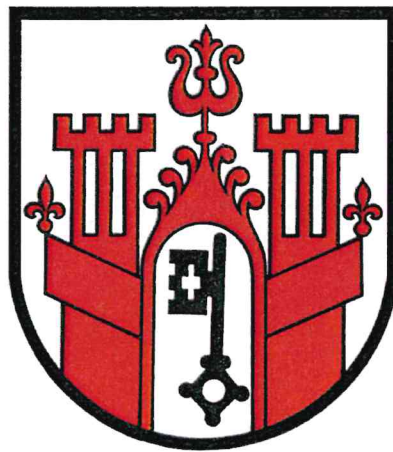


**Gleichstellungsplan  
der  
Stadt Schmallenberg**



**für die Zeit**

**vom**

**01.04.2023**

**bis**

**31.03.2027**

## **Gliederung des Gleichstellungsplanes:**

|      |                                                                         |     |
|------|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.   | Einleitung.....                                                         | 1   |
| 2.   | Grundsätzliche Bestimmungen.....                                        | 1   |
| 3.   | Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes... | 2   |
| 4.   | Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes.....               | 2   |
| 5.   | Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....                         | 2   |
| 6.   | Prognose und Zielvorgaben.....                                          | 3   |
| 7.   | Maßnahmen.....                                                          | 3-7 |
| 7.1  | Sprache.....                                                            | 3   |
| 7.2  | Struktur der Stellen.....                                               | 4   |
| 7.3  | Stellenausschreibungen.....                                             | 4   |
| 7.4  | Auswahlverfahren.....                                                   | 4,5 |
| 7.5  | Stellenbesetzungen.....                                                 | 5   |
| 7.6  | Ausbildung.....                                                         | 6   |
| 7.7  | Fortbildung.....                                                        | 6   |
| 7.8  | Gremien.....                                                            | 6   |
| 7.9  | Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.....          | 6,7 |
| 7.10 | Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing.....                   | 7   |
| 8.   | Gleichstellungsbeauftragte.....                                         | 8,9 |
| 9.   | Schlussbestimmungen.....                                                | 9   |

## 1. Einleitung

Die Stadt Schmallenberg ist eine große Arbeitgeberin in einer wirtschaftlich und touristisch bedeutenden Region. Schmallenberg profitiert von einer hohen Standortqualität. Die Stärken der Stadt in allen Bereichen zu nutzen und immer wieder zu optimieren ist erklärtes Ziel und Erfolgsstrategie zugleich. Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich täglich für die Belange der Stadt und ihrer Bürgerinnen und Bürger engagieren, hat im Zusammenspiel der kommunalen Bausteine eine hohe Priorität.

Vorhandene Bedienstete zu halten und gut qualifiziertes zusätzliches Personal zu gewinnen, setzt attraktive Rahmenbedingungen voraus. Besonders hervorzuheben sind die familienfreundliche Ausrichtung der Stadt Schmallenberg, das hohe Interesse an der Ausbildung junger Nachwuchskräfte sowie die Förderung der Fortbildung und Qualifikation der Mitarbeitenden insgesamt. Eine besondere Bedeutung kommt zudem dem „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ zu.

Die Stadt Schmallenberg nutzt den Gleichstellungsplan und seine Fortschreibungen als Grundlage für eine moderne und familienfreundliche Personalplanung. Die Reflektion, Optimierung und Weiterentwicklung der personalpolitischen Rahmenbedingungen ist erklärtes Ziel und steigert die Attraktivität der Stadt Schmallenberg als Arbeitgeberin.

## 2. Grundsätzliche Bestimmungen

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Mit ihm wurde das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) novelliert. Mit der Überarbeitung wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Zentrale Ziele des neuen Gesetzes sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand.

Der Gleichstellungsplan enthält gemäß § 6 Abs. 3 LGG für den Zeitraum seiner Gültigkeit konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Leitungsaufgaben. Der Gleichstellungsplan zeigt den jeweils aktuellen Stand auf und ist Ausdruck moderner Personalpolitik. Er sorgt für die erforderliche Reflektion, damit Frauen und Männer gleichermaßen qualifiziert und repräsentiert sind.

Der öffentliche Dienst ist in besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen und zu werben. Diese Vorbildfunktion ist in Zeiten von Fach- und Arbeitskräftemangel eine große Herausforderung. Die Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern müssen daher fest im Verwaltungsdenken und -handeln verankert sein und systematisch umgesetzt werden. Konkrete Maßnahmen müssen durchgängig Anwendung finden.

### **3. Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes**

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

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

### **4. Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes**

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen. Der Gleichstellungsplan, der Bericht zum Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind dem Personal bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus öffentlich bekanntgemacht werden.

### **5. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

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

Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für den Zeitraum 01.04.2019 bis 31.03.2023 per Stichtag 01.01.2023 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt (Bericht zum Gleichstellungsplan). Diese Analyse dient als Basis für die Reflektion und Ergänzung künftiger personalpolitischer Maßnahmen. Der Bericht zum Gleichstellungsplan gilt als Kernstück des Gleichstellungsplanes.

Der Gleichstellungsplan ist nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes eines mehrerer Instrumente, um die grundgesetzlichen Forderungen nach Gleichbehandlung und Gleichstellung darzustellen. Der aktive Ausbau familienfreundlicher Rahmenbedingungen sowie die permanente Optimierung vorhandener Strukturen muss jedoch in einem ständigen Prozess auf allen Ebenen der Gesellschaft stattfinden. Gute Beispiele müssen auch weiterhin Schule machen und dazu beitragen, Mut auf der einen und Überzeugung auf der anderen Seite zu schaffen.

## 6. Prognose und Zielvorgabe

Die Erhöhung des Frauenanteils auf 50 Prozent in den einzelnen Funktions-, Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind, wird nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes weiterhin kontinuierlich verfolgt und unterstützt. Dieser Anspruch fließt weiterhin grundlegend in die Personalplanung und Personalentwicklung der Stadt Schmallenberg mit ein.

Der öffentliche Dienst muss bestehende Veränderungen in den Lebensentwürfen der Menschen aufmerksam verfolgen und versuchen, neue Lösungsmöglichkeiten anzubieten.

Eine gezielte Prognose zu Neueinstellungen, Umsetzungen und Beförderungen kann für die kommenden zwei Jahre nicht verbindlich abgegeben werden. Inwiefern Beschäftigte vorzeitig ausscheiden, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend festgelegt werden. Personalfuktuationen und organisatorisch bedingte Veränderungen sind nicht vorhersehbar. Häufig sind kurzfristige Entscheidungen erforderlich. Der verbleibende tatsächlich planbare Bereich wird intensiv beobachtet, um frühzeitig handeln zu können.

Die Personalverantwortlichen sowie alle an Personalmaßnahmen beteiligten Stellen sind aufgefordert, den Anspruch auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Entwicklungs- und Beteiligungsprozessen konsequent umzusetzen.

Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgen für Frauen und Männer nach den laufbahnrechtlichen beziehungsweise tariflichen Vorschriften, so dass Benachteiligungen ausgeschlossen sind.

## 7. Maßnahmen

Ein realistischer Ansatzpunkt für Veränderungen im Bereich der Führungspositionen ist schwerpunktmäßig die Ebene der Sachgebietsleitungen, da hier frühzeitig Steuerungsmöglichkeiten bestehen. Teilweise werden Sachgebiete in Personalunion durch die jeweiligen Amtsleitungen geführt. Die Ebene der Sachgebietsleitungen ist eine wichtige Personalresource für Stellen mit übergeordneten Leitungsfunktionen. Über die Leitungen der Sachgebiete können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtige Berufs- und Leitungserfahrung sammeln.

### 7.1 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Durchweg sind neutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern keine neutrale Formulierung bzw. Ansprache zu finden ist, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. In Zweifelsfällen wird die Gleichstellungsbeauftragte zur Unterstützung zu Rate gezogen.

Sprachregelungen zum 3. Geschlecht:

Eine Lösung zur Sprachregelung wird von offizieller Seite (z.B. über das geänderte Personenstandsgesetz) bisher nicht angeboten. Individuelle Lösungsansätze sowie die Schaffung von Unisex-Formulierungen finden in diesen Fällen Anwendung. Im Schriftverkehr und in Veröffentlichungen sollten möglichst neutrale Begriffe verwendet werden. In der persönlichen Ansprache wird für eine zwanglose Kommunikation geworben, z.B. die Person im Zweifel zu fragen, wie sie angesprochen werden möchte.

## 7.2 Struktur der Stellen

Im Rahmen von Stellenplanfortschreibungen ist darauf zu achten, dass Frauen von Stellenwertanhebungen ebenso profitieren wie Männer. Bei der Übertragung von anderen oder zusätzlichen Aufgaben sind die Grundsätze des Gender Mainstreaming zu beachten. Werden im Zuge von Umstrukturierungen neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart, sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren.

Es ist Sorge zu tragen, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen.

Es ist zu prüfen, inwiefern Führungsaufgaben verstärkt auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung übernommen werden können. Unabhängig davon sind Teilzeitkräfte bei einem Wunsch nach Aufstockung zu unterstützen.

## 7.3 Stellenausschreibungen

Sämtliche freien Stellen sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für Frauen und Männer offen. Eine geschlechterspezifische Trennung findet nicht statt. Die Regularien des Gleichstellungsplanes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes finden Anwendung.

Ziel jeder Stellenausschreibung ist es, allen infrage kommenden Interessentinnen und Interessenten die Möglichkeit zu geben, sich zu bewerben. Alle Ausschreibungstexte enthalten eine neutrale oder die männliche und die weibliche Sprachform, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Zur Berücksichtigung des dritten Geschlechts werden die Stellenangebote der Stadt Schmallingenberg außerdem mit dem Zusatz „divers“ ausgeschrieben.

Dienstkräfte mit Leitungsfunktion motivieren Frauen verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und unterstützen sie in ihrem beruflichen Fortkommen.

Interne Stellenausschreibungen erfolgen ämterübergreifend. Es ist sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Schmallingenberg, die die formalen Anforderungen der Stelle erfüllen, in geeigneter Form informiert werden. Bei einem entsprechenden Interesse werden auch alle Beurlaubten über freie Stellen informiert, soweit sie die formalen Anforderungen erfüllen.

Stellenausschreibungen sind der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig vor Veröffentlichung zur Mitwirkung vorzulegen, damit sie innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Stellung nehmen kann.

Die Ausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle.

## 7.4 Auswahlverfahren

Ein transparentes Auswahlverfahren, in dem die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Frauen und Männern gleichberechtigt berücksichtigt wird, ist zu gewährleisten.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für

die Besetzung der jeweiligen Stelle erfüllen bzw. wenn genügend Bewerberinnen zur Verfügung stehen. .

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen sind unzulässig. Die Gleichstellungsbeauftragte greift bei unzulässigen Fragestellungen ein und führt das Gespräch umgehend auf eine neutrale Ebene zurück.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält rechtzeitig Kenntnis von allen zu besetzenden Stellen und von sämtlichen Bewerbungen. Ihr wird frühzeitig die Möglichkeit gegeben, die vollständigen Bewerbungsunterlagen einzusehen. Sie hat das Recht, ergänzend Bewerberinnen und Bewerber für das Vorstellungsgespräch vorzuschlagen. Sie nimmt stimmberechtigt an den Vorstellungsgesprächen teil und kann eigene Fragestellungen in das Gespräch einbringen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. .

## **7.5 Stellenbesetzungen**

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses sowie bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind und wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Regelung gilt analog für Tarifbeschäftigte, auch bei der Begründung zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikation zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung beziehungsweise Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen beziehungsweise Funktionen und Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Frühere Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Unterbrechung oder Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung durch Kindererziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Stellenbesetzungen, Abordnungen, Umsetzungen und weiteren Personalmaßnahmen frühzeitig beteiligt. Sie ist zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist während einer Frist von mindestens einer Woche Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sie kann Maßnahmen widersprechen, wenn sie diese für unvereinbar mit gesetzlichen Regelungen hält. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Verwaltungsführung.

Die Entscheidung oder Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist Element der Willensbildung der Dienststelle. Daher tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme durch die Gleichstellungsbeauftragte vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte sind aufgerufen, vor Beteiligung des Personalrates eine Einigung zu erzielen.

## 7.6 Ausbildung

Sämtliche Ausbildungsplätze stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. Es erfolgt eine öffentliche Ausschreibung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß den gesetzlichen Vorgaben an den Auswahlverfahren zu beteiligen.

Die Stadt Schmallenberg beteiligt sich regelmäßig an den Maßnahmen zum „Girls-Day“ und zum „Boys-Day“ und bietet ganzjährig in allen Bereichen Praktika und Hospitationen für Schülerinnen und Schüler an. Für die Ausbildung von Juristinnen und Juristen gibt es die Möglichkeit für Studienpraktika und Praxisausbildung (Verwaltungsstation) im Referendariat.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in eigenem Ermessen im regelmäßigen Austausch mit *Schmallenberg Unternehmen Zukunft e.V.* und ist über verschiedene Arbeitsgruppen in diverse arbeitsmarktliche Projekte eingebunden (z.B. Kollegiales Netzwerk Schmallenberg oder Unternehmerinnenstammtisch).

Die Stadt Schmallenberg ist weiterhin bestrebt, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

## 7.7 Fortbildung

Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen. Frauen sind gegebenenfalls besonders zur Fortbildung zu motivieren.

Bei einem Wiedereinstieg in das Berufsleben nach Beurlaubung sollen Frauen und Männer vorrangig bei Fortbildungsangeboten berücksichtigt werden, um die Rückkehr in den beruflichen Alltag zu erleichtern.

Es ist sicherzustellen, dass alle Bediensteten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert sind; dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

## 7.8 Gremien

Verwaltungsintern sollen Frauen bei der Besetzung von Kommissionen, Projekt- und Arbeitsgruppen, insbesondere bei Auswahlgremien, paritätisch beteiligt werden.

Gemäß § 12 LGG müssen in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf beziehungsweise abzurunden. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

## 7.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Stadt Schmallenberg erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies kann durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder Teilung eines Arbeitsplatzes erreicht werden. Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird

Anträgen auf Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung gemäß den §§ 13 und 14 LGG entsprochen. Ziel ist es, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Dieser Vorgabe wird durch vielfältige Arbeitszeitmodelle Rechnung getragen. Die vorhandenen individuellen Betreuungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten sowie der flexible Einsatz von Tagesmüttern runden das Portfolio für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich ab.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit erleichtert, sofern das jeweilige Stellenprofil flexible Arbeitszeiten erlaubt.

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass männliche Bedienstete in der Elternzeit die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Die Personalbedarfsplanung sorgt für eine ausreichende Berücksichtigung des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs, der Beurlaubung sowie der Reduzierung der Arbeitszeit.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden durch die Personalverwaltung über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen informiert.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Das berufliche Fortkommen darf durch Teilzeitarbeit nicht beeinträchtigt werden. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Beurlaubten Beschäftigten werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten. Auf diesem Wege besteht die Möglichkeit, den Anschluss an das Berufsleben zu gewährleisten aber auch soziale Kontakte am Arbeitsplatz zu pflegen.

## **7.10 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing**

Als sexuelle Belästigung wird jedes sexuell bestimmte Verhalten bezeichnet, das von Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören zum Beispiel unnötiger Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, abfällige Anspielungen, das Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dabei ist die angegriffene Person unterlegen. Sie wird von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit direkt oder indirekt angegriffen. Ziel oder Effekt der Angriffe ist die Ausgrenzung der betroffenen Person.

Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht Dienstvorgesetzter und dürfen aufgrund ihrer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Hinweisen ist nachzugehen. Die Stadt Schmallenberg hat im Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

Sämtliche Bediensteten der Stadt Schmallenberg haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert werden.

Insbesondere Führungskräfte haben sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Die Führungskräfte haben zudem Vorbildfunktion.

## 8. Gleichstellungsbeauftragte (§§ 17, 18 und 19 LGG)

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

Die 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. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte darf nicht gleichzeitig dem Personalrat angehören. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in Beurteilungs- und Personalbesprechungen. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf:

- personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
- organisatorische Maßnahmen
- soziale Maßnahmen
- die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplanes sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes oder die Konzeption alternativer Modelle
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle (z.B. Beurteilungsrichtlinien, Arbeitszeitregelungen, Organisationskonzepte etc.).
- Beratung und Unterstützung der Bediensteten in Gleichstellungsfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren, Veranstaltungen durchführen und Sprechtage abhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist so frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören, dass ihre Position Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann. Sie hat in der Regel eine Woche Gelegenheit zu einer Stellungnahme. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Tage.

Den Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei der Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereichs handelt. Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen, nach § 18 Abs. 2 LGG frühzeitig angehört und beteiligt. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 Landespersonalvertretungsgesetz –LPVG-. Sie kann in Angelegenheiten, die

ihren Aufgabenbereich berühren, an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder einem alternativen Instrument 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 (§ 19 LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt (§19a LGG).

Die Bediensteten der Stadtverwaltung Schmallenberg können sich unmittelbar während der Dienststunden an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Alle Anliegen werden vertraulich behandelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Bediensteten durchführen und zudem einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Bediensteten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

## 9. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt nach Verabschiedung durch den Rat in Kraft. Er hat vier Jahre Gültigkeit, danach wird er fortgeschrieben. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Änderungen des Gleichstellungsplans bedürfen eines Beschlusses des Rates der Stadt Schmallenberg.

Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten der Stadt Schmallenberg bekannt zu geben und auf geeignete Weise zugänglich zu machen.

Schmallenberg, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Burkhard König  
Bürgermeister

\_\_\_\_\_  
Carmen Oberstadt  
Gleichstellungsbeauftragte