

# **Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Halle (Westf.)**

**2018 – 2023**

---

**Teil II:**

**Präambel**

**Prognose**

**Ziele**

**Maßnahmen**

<b>Inhalt:</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Präambel: Allgemeine Leitlinien</b>	<b>3</b>
<b>2. Prognose zur Stellenentwicklung sowie Ziele für den Zeitraum 2018-2023</b>	<b>4/ 5</b>
<b>3. Maßnahmenkatalog:</b>	<b>6-17</b>
• Stellenbesetzung	6
• Beförderungen und Höhergruppierungen	8
• Personalentwicklung	9
• Ausbildung	10
• Fort- und Weiterbildung	11
• Vereinbarkeit Familie und Beruf: Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Beurlaubung, weitere Maßnahmen	12/13
• Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligungen am Arbeitsplatz	14/15
• Geschlechtergerechte Verwaltung als Imagefaktor	16
• Gremienbesetzung	16
• Begleitende Maßnahmen und Umsetzung	17
• Schlussbestimmungen und Inkrafttreten	17

## **1. Präambel: Allgemeine Leitlinien**

Trotz des verfassungsmäßigen Gebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann klafft zwischen Anspruch und Wirklichkeit noch immer eine Lücke. Die Stadt Halle (Westf.) stellt fest, dass zwar Vieles erreicht ist, es aber auch in ihrem eigenen Beschäftigungsbereich noch Handlungsbedarfe gibt.

Mit diesem Gleichstellungsplan will die Stadt Halle (Westf.) einen Beitrag dazu leisten, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches zu realisieren. Sie will damit ihrer besonderen Verpflichtung um die Gleichstellung von Frau und Mann nachkommen, die sich aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ergibt.

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

- ➔ **die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern** und
- ➔ **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter.**

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen basieren auf gesetzlichen Grundlagen (LGG) sowie auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Halle (Westf.). Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben will der Gleichstellungsplan auch der Vorbildfunktion des Öffentlichen Dienstes gerecht werden und konkrete Maßnahmen in die Praxis umsetzen. Neben den Zielsetzungen dieses Gleichstellungsplans finden insbesondere die Regelungen des LGG NRW, des AGG und des BGB, das 2. Gleichberechtigungsgesetz des Bundes sowie das Landesbeamtengesetz und der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) zum Erreichen der oben genannten Ziele Anwendung.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Halle (Westf.) **mit Ausnahme der Bürgermeisterin als Wahlbeamtin** (gemäß § 3 (2) LGG). Der Gleichstellungsplan ist Handlungsprogramm für die politischen Gremien sowie für den Verwaltungsvorstand, die Führungskräfte, den Personalrat, die Gleichstellungsstelle und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung. Zu seiner Umsetzung sind vor allem die Führungskräfte verpflichtet. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, den Prozess zu begleiten und zu unterstützen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren. Seine Umsetzung, die Berichterstattung und die Fortschreibung obliegen der Dienststelle.

## 2. Prognose zur Stellenentwicklung 2018-2022

### 2.1 Ausscheiden aus Altersgründen

	Besoldung/ Entgelt	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Beamte/ Beamtinnen</b>						
<b>Frauen</b>	A 9					
	A 10					
	A 11					
	A 12					
	A 13					
<b>Männer</b>	A 9					
	A 10					
	A 11			1		
	A 12				1	
	A 13				1	
	A 14					
<b>Tariflich Beschäftigte</b>						
<b>Frauen</b>	EG 1			1		
	EG 2			1	2	3
	EG 3	1				
	EG 4					
	EG 5		1			1
	EG 6	1				
	EG 7					
	EG 8				1	
	EG 9a					
	EG 9b			1		1
	EG 9c		2			
	EG 10			1		
	EG 11				1	
	EG 12					
	EG 13					
	S 3	1	1	1		
	S 8a				1	
	S 11b			1		
	S 13	1				
<b>Männer</b>	EG 2					
	EG 3					
	EG 4				1	
	EG 5					
	EG 6			1	1	1
	EG 7					
	EG 8					
	EG 9a					
	EG 9b		1			
	EG 9c					
	EG 10					
	EG 11					

	EG 12								
	EG 13								

## 2.2 Rückkehr beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	Besoldung/ Entgelt	2018	2019	2020	2021		
<b>Beamte/ Beamtinnen</b>							
<b>Frauen</b>	A 9						
	A 10						
	A 11						
	A 12						
<b>Männer</b>							
	A 9						
	A 10						
	A 11						
	A 12						
<b>Tariflich Beschäftigte</b>							
<b>Frauen</b>	EG 5	1					
	EG 8	1	1				
	S 8a		1				
<b>Männer</b>							
	EG 5						
	EG 6						
	S 8a						

## 3. Ziele für den Zeitraum 2018 - 2023

Die Prognose der Fluktuationen zeigt, dass während der Laufzeit des neuen Gleichstellungsplans erhebliche personelle Veränderungen zu erwarten sind. Auch in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind (Führungsaufgaben und gehobene Einkommensklassen innerhalb der Laufbahngruppen (insbesondere EG 11/ A 12/ A 13) wird es mehrere freiwerdende Stellen durch Ausscheiden aus Altersgründen geben. Daraus ergeben sich Chancen, den Frauenanteil auch in der Laufbahngruppe 2 anzuheben.

1. **Mindestens 50 Prozent der freiwerdenden Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion (A 12 und A 13) werden mit Frauen besetzt.**
2. **Die Anhebung des Anteils männlicher Erzieher in den städtischen Tageseinrichtungen für Kinder von 0 % auf 10 % wird angestrebt. Konkret bedeutet das: Es müssten zur Zielerreichung 3-4 männliche Erzieher eingestellt werden.**
3. **In den gewerblich-technischen Berufen (Bauhof/ Kläranlagen/ Hausmeisterdienste) wird die Anhebung des Frauenanteils von 14 auf 20 Prozent angestrebt. Konkret bedeutet das: Es müssten hier 3 weitere weibliche Mitarbeiterinnen gewonnen werden.**
4. **Eine Erhöhung der Teilzeitquote bei den männlichen Beschäftigten auf 15 % wird angestrebt (Altersteilzeit ausgenommen). Konkret: Die Zahl der aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter müsste sich um 4 – 5 Personen erhöhen.**

## 4. Maßnahmenkatalog

### 1. Stellenbesetzung/ Auswahlverfahren (vgl. §§ 8, 9, 10 LGG)

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	Neu zu besetzende Stellen werden i.d.R. zeitgleich intern und extern ausgeschrieben. In begründeten Einzelfällen kann nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten davon abgewichen werden.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
2.	Bei Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen wird die Ausschreibung mit dem Zusatz versehen: „Die Stadt Halle (Westf.) verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Wir ermuntern deshalb ausdrücklich Frauen, sich zu bewerben.“	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
3.	Jede Stellenausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und basiert auf einem vorher erstellten Anforderungsprofil. Das Anforderungsprofil für Leitungsfunktionen umfasst zusätzlich Gleichstellungs- bzw. Genderkompetenz.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1 ● zuständiger Fachbereich
4.	Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung optional auch in Teilzeit auszuschreiben.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
5.	Stellenausschreibungen werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der in Frage kommenden Beurlaubten zugänglich gemacht.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
6.	Für die Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung wird jeweils eine Auswahlkommission gebildet. Die Kommission sollte paritätisch besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich Mitglied der Kommission.	► Fortführung wie bisher	● Dienststelle ● Fachbereich 1.1 ● Personalrat ● Gleichstellungsstelle
7.	Fragen nach dem Familienstand, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf, Familienplanung, Schwangerschaft und Elternzeit sind im Vorstellungsgespräch unzulässig.	► Fortführung wie bisher	● Auswahlkommission
8.	Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigkeit positiv gewertet, wenn sie für den zu besetzenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind.	► Fortführung wie bisher	● Auswahlkommission
9.	Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen	► Fortführung wie bisher	● Auswahlkommission

	beim Abschluss einer Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.		
10.	Nach Abschluss des Auswahlverfahrens soll internen Bewerberinnen und Bewerbern ein zeitnahes Feedback-Gespräch über die Entscheidungsgründe angeboten werden.	► Fortführung wie bisher	• Fachbereich 1.1
11.	Bei Stellenbesetzungen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz werden Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.  Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung umgekehrt ebenso verfahren.	► Fortführung wie bisher	• Dienststelle

## 2. Beförderungen und Höhergruppierungen (vgl. § 7 LGG)

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	Grundlage für Beförderungen und Höhergruppierungen sind Stellenbewertungen, Beurteilungen sowie beamten- und tarifrechtliche Bestimmungen. Soziale Kompetenzen, Familien- und Erziehungsarbeit, Fortbildungen, Flexibilität, Rotation, Teamarbeit sowie die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung in Projektgruppen werden grundsätzlich positiv gewertet.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
2.	Stellenbewertungen werden in einer Kommission vorgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Stellenbewertungskommission.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
3.	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.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>
4.	In Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz werden Frauen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg. Entsprechend sind sie bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Entgelterhöhungen zu berücksichtigen.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>
5.	Vorgesetzte sind gehalten, Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und erforderlichenfalls zur Teilnahme an vorbereitenden Fortbildungsmaßnahmen sowie entsprechenden Mentoring-Programmen zu motivieren.	► Bemühungen intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>● alle Vorgesetzten</li> </ul>



### 3. Personalentwicklung

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	Das vorliegende Personalentwicklungskonzept wird neben dem Gleichstellungsplan als wichtige Grundlage für alle Personalmaßnahmen und die entsprechenden Weichenstellungen angewendet.	▶ ständige Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> <li>● alle Führungskräfte</li> </ul>
2.	Regelmäßige „Mitarbeiter-/ Mitarbeiterinnengespräche“ dienen dazu, die individuelle Berufswegeplanung einmal jährlich zu thematisieren, Zielvereinbarungen zu treffen und festzuhalten. Fort- und Weiterbildungswünsche und –bedarfe sind Bestandteil dieser Gespräche.	▶ Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Vorgesetzte</li> </ul>
3.	Im Rahmen der Personalentwicklung werden Modelle zur Teilbarkeit von Leitungsaufgaben entwickelt.	▶ ständige Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
4.	Bei Stellenbesetzungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten wird eine vielfältige Kenntnis unterschiedlicher Ämter und Arbeitsplätze positiv gewertet.	▶ ständige Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>
5.	Es werden Kriterien und Verfahrensweisen für ein einheitliches und qualifiziertes Beurteilungsverfahren für Beamte/ Beamtinnen und tariflich Beschäftigte entwickelt und umgesetzt. Die Einführung des Beurteilungswesens erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle.	▶ bis Ende Laufzeit FFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
6.	Zeichnen sich umfassende Aufgaben- oder Organisationsveränderungen ab, sind im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu prüfen. Eine Verschlechterung der Gesamtbeschäftigtenstruktur nur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist auszuschließen.	▶ Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststelle</li> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>

#### 4. Ausbildung (vgl. § 7 LGG)

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	<p>In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch einen gezielten Ausschreibungstext darauf hingewirkt, dass Frauen sich verstärkt bewerben. Die Ausschreibungen werden mit dem Zusatz versehen: „Die Stadt Halle (Westf.) verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Wir ermuntern deshalb ausdrücklich Frauen, sich zu bewerben.“</p> <p>Für Ausbildungsberufe, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird ebenso deutlich gemacht, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.</p>	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
2.	In allen Ausbildungsgängen wird über die Gleichstellungsziele der Stadt Halle (Westf.) informiert. Auszubildende im Verwaltungsdienst sollen im Rahmen ihrer Ausbildung auch die Gleichstellungsstelle durchlaufen.	► Bemühungen intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● alle Fachbereiche</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
3.	Alle Auszubildenden erhalten eine gute fachliche Betreuung sowie die für die Ausbildung erforderliche sächliche Ausstattung. Die Ausbildungsleitung sowie die Ausbildungsverantwortlichen in den einzelnen Fachbereichen und Dienststellen stellen die Qualität der Ausbildung sicher. Unter ihnen finden mindestens einmal im Jahr Ausbildungsbesprechungen statt. Die Erfahrungen der Auszubildenden werden in die Qualitätssicherung der Ausbildung einbezogen.	► Bemühungen intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Ausbildungsverantwortliche</li> </ul>
4.	Ziel ist es, alle Auszubildenden nach erfolgreichem Prüfungsabschluss in Planstellen zu übernehmen. Ist dies wegen fehlender Stellen nicht möglich, werden Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.	► Fortführung wie bisher	● Dienststelle
5.	Die Stadt Halle (Westf.) bietet Betriebs- und Schnupperpraktika an, sowohl für Schülerinnen und Schüler als auch für Berufsrückkehrerinnen. Im Rahmen des Schülerbetriebspraktikums sowie anlässlich des Girls' Day/ Boys' Day sollen Mädchen insbesondere in handwerklich-technischen Berufen, Jungen in sozialen und erzieherischen Berufen Erfahrungen sammeln können.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Ausbildungsverantwortliche</li> </ul>

## 5. Fort- und Weiterbildung (vgl. § 11 LGG)

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	Die Förderung der Fort- und Weiterbildung ist ausdrückliches Ziel der Stadt Halle (Westf.). Fortbildungsbereitschaft wird positiv gewertet. Das gilt auch für das Training sozialer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Vorgesetzte</li> </ul>
2.	Weiterbildungsmaßnahmen zur Höherqualifizierung und Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden besonders gefördert. Dazu gehört auch die Teilnahme an entsprechenden Mentoring-Programmen.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Vorgesetzte</li> </ul>
3.	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Beurlaubten werden über das Fortbildungsangebot frühzeitig informiert.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> </ul>
4.	Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung sind zu erweitern (räumliche Nähe, familienfreundliche Zeiten etc.). Durch Teilnahme an Fortbildung entstehende notwendige Betreuungskosten für Kinder bis zu 12 Jahren werden den Beschäftigten erstattet. Entsprechende Haushaltsmittel sind zur Verfügung zu stellen.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> </ul>
5.	Beurlaubten Beschäftigten werden spezielle Fortbildungen zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg angeboten. Ihnen wird mitgeteilt, dass die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten nach der Rückkehr positive Berücksichtigung finden kann.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
6.	Genehmigte Fort- und Weiterbildung gilt prinzipiell als Arbeitszeit. Für Fortbildungen, die außerhalb der Dienstzeit stattfinden (z.B. am Wochenende) gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststelle</li> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>
7.	Weiblichen Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen werden nach Möglichkeit Qualifizierungsmaßnahmen eröffnet, die ihre beruflichen Entwicklungschancen fördern.	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>
8.	Alle Führungskräfte nehmen während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans mindestens ein Schulungsangebot zu den Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Gender Mainstreaming, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Mobbing wahr.	► Bemühungen intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Führungskräfte</li> </ul>

## 6. Vereinbarkeit Familie und Beruf: Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Beurlaubung, weitere Maßnahmen (vgl. § 13 und 14 LGG)

	Maßnahmen / Ziele	Zeitplan	Zuständigkeit
1.	Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.	► Fortführung wie bisher	● Dienststelle
2.	Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Reduzierung der Regelarbeitszeit sollte grundsätzlich befristet sein, längstens über 5 Jahre mit der Möglichkeit einer Verlängerung.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
3.	Bei Arbeitszeitreduzierung ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
4.	Die Arbeitszeitreduzierung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
5.	Beschäftigte, die eine Arbeitszeitreduzierung beantragen, werden auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
6.	Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann, wird eine Änderung des Umfangs der bisherigen Teilzeitarbeit oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
7.	Alle Beschäftigten werden über die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit informiert. Teilzeitbeschäftigung steht bei der Stadt Halle (Westf.) ausdrücklich auch Männern offen. In diesem Zusammenhang ist die Väterförderung ein besonderes Anliegen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
8.	Die Stadt Halle (Westf.) lässt eine geringfügige Beschäftigung nur im Ausnahmefall zu.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
9.	Beschäftigten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, den sie betreuen, werden bei Bedarf Arbeitszeiten ermöglicht, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1 ● Fachämter
10.	Als familienfreundlicher Betrieb ist die Stadt Halle (Westf.) offen für weitere flexible Arbeitszeitmodelle, die bei Bedarf individuell entwickelt und erprobt werden (z.B. Heimarbeitszeiten, Arbeitszeitblöcke u.a.m.).	► innerhalb der nächsten 5 Jahre	● Fachbereich 1.1 ● Personalrat ● Gleichstellungsstelle

11.	Als familienfreundliche Verwaltung setzt die Stadt Halle (Westf.) die Programme „Wenn alle Stricke reißen...“ sowie den Kinderbetreuungszuschuss fort.	► Fortführung wie bisher	● Dienststelle
12.	Die Stadt Halle (Westf.) informiert ihre Beschäftigten optimal über familienfreundliche Regelungen und Angebote. Der dafür erstellte „Vereinbarkeitsordner“ wird regelmäßig aktualisiert.	► ab sofort	● Fachbereich 1.1 ● Gleichstellungsstelle
13.	Das Thema „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ wird auch weiterhin in Inhouse-Veranstaltungen zum Thema gemacht.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1 ● Gleichstellungsstelle
14.	Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen wird entsprochen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
15.	Tariflich Beschäftigte haben das Recht, sich zwecks Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung kurzzeitig (bis zu 10 Tagen in akut aufgetretener Pflegesituation) oder längstens bis zu 6 Monaten von der Arbeit ohne Fortzahlung der Bezüge freistellen zu lassen. Weiterhin finden das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz Anwendung, welches unter bestimmten Voraussetzungen eine Beurlaubung bis zu 24 Monaten sowie eine Arbeitszeitverkürzung auf 50% (mindestens jedoch 15 Wochenstunden) ermöglicht.  Beamtinnen und Beamte können sich für max. 12 Jahre zur Pflege eines Angehörigen vom Dienst befreien lassen.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
16.	Die Wahrnehmung von Elternzeit oder von Beurlaubung aus familiären Gründen durch männliche Mitarbeiter wird ausdrücklich gefördert.	► Bemühungen intensivieren	● Fachbereich 1.1
17.	Für die Zeit der Beurlaubung wird für einen personellen Ausgleich gesorgt. Die Beurlaubung beinhaltet eine adäquate Weiterbeschäftigungsgarantie.	► Bemühungen intensivieren	● Fachbereich 1.1
18.	Beurlaubten Beschäftigten werden Vertretungs- und Aushilfsmöglichkeiten vorrangig angeboten. Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder einer Elternzeit werden mit den Beschäftigten Gespräche über den beruflichen Wiedereinstieg geführt.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
19.	Beurlaubte Beschäftigte werden über hausinterne Stellenausschreibungen rechtzeitig informiert.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
20.	Beurlaubten Beschäftigten wird die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht. Ihnen werden spezielle Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs angeboten.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1
21.	Bei der Aufstellung des Stellenplanes werden Vorkehrungen getroffen, um Fluktuationen durch Beurlaubungen oder Arbeitszeitreduzierungen auffangen zu können. Für eine entsprechende Personaldecke ist Sorge zu tragen.	► Bemühungen intensivieren	● Dienststelle ● Fachbereich 1.1

## 7. Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligungen am Arbeitsplatz (vgl. AGG)

	Maßnahmen / Ziele	Zeitplan	Zuständigkeit
1.	<p>Alle Beschäftigten genießen besonderen Schutz vor sexueller Belästigung sowie vor Mobbing am Arbeitsplatz. Vorgesetzte tragen besondere Verantwortung, diesen Schutz sicherzustellen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mitverantwortlich für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.</p> <p>Als sexuelle Belästigung gelten z.B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ unerwünschte Körperkontakte oder Übergriffe</li> <li>▪ anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten</li> <li>▪ das Zeigen pornographischer oder sexistischer Darstellungen</li> <li>▪ das Anbringen pornographischer oder sexistischer Darstellungen in den Diensträumen</li> <li>▪ das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/ oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.</li> </ul> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intrigen</li> <li>▪ Übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit</li> <li>▪ Vorenthalten wichtiger Informationen</li> <li>▪ Diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucks- oder Verhaltensweisen u.ä. von Beschäftigten</li> <li>▪ Übertragung disqualifizierender Aufgaben oder Manipulation der Arbeitsleistung</li> </ul>	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststelle</li> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Vorgesetzte</li> <li>● alle Beschäftigten</li> </ul>
2.	<p>Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Dienststellenleitung, an Vorgesetzte, an den Personalrat oder an die Gleichstellungsstelle zu wenden. Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung von Betroffenen führen. Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsfunktion haben sexuellen Belästigungen oder Mobbing von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen umgehend und intensiv nachzugehen.</p>	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststellenleitung</li> <li>● Vorgesetzte</li> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>
3.	<p>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und hat arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen.</p>	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststelle</li> <li>● Fachbereich 1.1</li> <li>● Personalrat</li> </ul>
4.	<p>Von Beschäftigten, die kinder- und jugendnahe Tätigkeiten bei der Stadt Halle (Westf.) wahrnehmen, wird alle drei Jahre ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis verlangt, ebenso die Unterzeichnung einer freiwilligen Selbstverpflichtung zum respektvollen und grenzachtenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen.</p>	► Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachbereich 1.1</li> </ul>

5.	Beschäftigte dürfen nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Sie haben das Recht, sich an die betriebliche Beschwerdestelle zu wenden, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt fühlen. Die Beschwerdestelle hat die Aufgabe, die Beschwerde zu prüfen und Abhilfe zu schaffen. Eine Beschwerde darf nicht zum Nachteil der Beschwerdeführenden gereichen.	▶ Fortführung wie bisher	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststelle</li> <li>● alle Vorgesetzten</li> <li>● alle Beschäftigten</li> <li>● betriebliche Beschwerdestelle gemäß AGG</li> </ul>
6.	Das System der leistungsorientierten Bezahlung (LOB gemäß TVöD) ist diskriminierungsfrei zu gestalten und anzuwenden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der betrieblichen Kommission.	▶ ständige Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dienststelle</li> <li>● alle Fachbereiche und Führungskräfte</li> <li>● Gleichstellungsstelle</li> </ul>

## 8. Geschlechtergerechte Verwaltung als Imagefaktor

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation verpflichtend einzuhalten.	► Bemühungen intensivieren	• alle Beschäftigten
2.	Alle Verfahren, Vordrucke und Veröffentlichungen innerhalb der Stadtverwaltung sind dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache anzupassen.	► Bemühungen intensivieren	• alle Fachbereiche
3.	Personenorientierte Statistiken, Erhebungen und Analysen der einzelnen Fachbereiche sind geschlechtsspezifisch zu erfassen. In Auswertungen werden unterschiedliche Belange von Frauen und Männern geprüft. Die Ergebnisse sollen im Sinne des Gender Mainstreaming bei den vorgeschlagenen Maßnahmen berücksichtigt werden.	► Bemühungen intensivieren	• alle Fachbereiche
4.	An wichtigen kommunalen Prozessen (z.B. Leitbildentwicklung, Verwaltungsmodernisierung, Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern u.a.) wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer in gleicher Weise beteiligt werden.	► Bemühungen intensivieren	• Dienststelle

## 9. Gremien (§ 12 LGG)

	<b>Maßnahmen / Ziele</b>	<b>Zeitplan</b>	<b>Zuständigkeit</b>
1.	Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie weitere wesentliche Gremien ( z.B. auch interkommunale Arbeitskreise zur Regionalentwicklung) sind mit mindestens 40 Prozent weiblich zu besetzen. Das Nähere regelt § 12 LGG. „Geborene“ Mitglieder werden bei der Berechnung des Mindestfrauenanteils nicht einbezogen.	► Bemühungen intensivieren	• Rat • Dienststelle
2.	Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.	► ab sofort	• Dienststelle
3.	Werden bei der Dienststelle Gremien gebildet oder wiederbesetzt, muss die entsendende Stelle zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, werden Frauen und Männer alternierend berücksichtigt.	► Bemühungen intensivieren	• Dienststelle
4.	Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe soll der Frauenanteil mindestens 40 Prozent betragen.	► Bemühungen intensivieren	• Rat • Dienststelle



## 10. Begleitende Maßnahmen und Umsetzung (vgl. § 5 LGG)

	Maßnahmen / Ziele	Zeitplan	Zuständigkeit
1.	Alle Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten werden über den Gleichstellungsplan informiert, indem sie je ein Exemplar erhalten. Der Gleichstellungsplan wird ebenfalls im Intranet abgelegt.	► Sofort nach Inkrafttreten	● Fachbereich 1.1
2.	Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen wird nach zwei Jahren überprüft, die Ergebnisse dokumentiert. Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sollen ergänzende Maßnahmen entwickelt werden.	► Bemühungen intensivieren	● Fachbereich 1.1
3.	Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung, Umsetzung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich mit Frauenunterrepräsentanz eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.	► bis Ende Laufzeit FFP	● Fachbereich 1.1
4.	Nach Ablauf des Gleichstellungsplans legt die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vor. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Fortschreibung.	► Ende Laufzeit FFP	● Dienststelle ● Fachbereich 1.1 ● Personalrat ● Gleichstellungsstelle

## 11. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

	Maßnahmen / Ziele	Zeitplan	Zuständigkeit
1.	Die Rechte der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.		● Dienststelle
2.	Kommunale Dienstanweisungen, Richtlinien, Satzungen, Personalentwicklungskonzepte etc. werden auf ihre Vereinbarkeit mit dem Gleichstellungsplan überprüft.	► Fortführung wie bisher	● Fachbereich 1.1 ● alle Fachbereiche
3.	Dieser Gleichstellungsplan tritt am 01.07.2018 in Kraft. Seine Laufzeit endet am 01.07.2023.		