

Gleichstellungsplan

- Zwischenresümee Stand 31.12.2020

Berufsgruppe Allgemeine Verwaltung

Nach der Zielplanung soll die Beschäftigungsquote von Frauen ab Besoldungsgruppe A 10 LBesG bzw. EG 10 TVöD aufwärts bis zur nächsten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes bis Ende 2022 von 42,54 (Stand 31.12.2018) auf 45% erhöht werden.

Mit Stand 31.12.2020 liegt eine Quote von 50,4% vor. Die angestrebte Quote ist damit bereits zur Hälfte der Laufzeit deutlich übertroffen worden. Von 131 Personen waren mit Stand 31.12.2018 57 Frauen in den betreffenden Gehaltsstufen, jetzt sind es 66 Frauen von erneut 131 Beschäftigten zum 31.12.2020.

Berufsgruppe Technischer Dienst

Die Zielplanung sieht vor, den Frauenanteil in dieser Berufsgruppe von 36,57% (49 Frauen) auf 39% (52 Frauen) bis Ende 2022 zu erhöhen.

Mit Stand 31.12.2020 sind von 132 Beschäftigten in der Berufsgruppe 46 Frauen, das entspricht 34,85%. Da nach derzeitigem Stand lediglich 4 Beschäftigte der Berufsgruppe bis Ende 2022 ausscheiden, erscheint die Zielplanung gefährdet.

Festzuhalten ist – und das gilt für alle Berufsgruppen, dass Gleichstellung mit vielen Schwierigkeiten verbunden, und eine systematische Förderung nicht immer realisierbar ist.

Die Zielerreichung findet nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ihre Grenzen, wo ohne sachlichen Grund eine Benachteiligung oder Ungleichbehandlung anderer Personengruppen die Folge wäre. Für die Personalverwaltung ist zudem das Prinzip der Bestenauslese zu beachten, das beispielsweise von Verwaltungsgerichten bei der Einstellung, Funktionsübertragung und Beförderung von beamteten Beschäftigten detailliert überprüft wird. Eine zielgerichtete Förderung von Frauen ist damit zumindest erschwert.

Für die Berufsgruppe „Technischer Dienst“ ist hinsichtlich des prozentual eher geringfügigen Rückgangs darauf hinzuweisen, dass sich in den letzten Jahren zunehmend Frauen auf entsprechende Stellen bewerben, so dass mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils möglich sein könnte.

Berufsgruppe Feuerwehr und Rettungsdienst

Zielplanung ist es, den Frauenanteil in dieser Berufsgruppe auf mindestens 7 Frauen bis Ende 2022 auszuweiten. Zum Stand 31.12.2020 waren 6 von 96 Beschäftigten der Berufsgruppe Frauen, jetzt sind es 5 von 95. Die Quote betrug 2018 6,25%, zum Stand 31.12.2020 sind es 5,26%. Damit erscheint die Zielplanung kaum noch erreichbar.

Bei dieser Berufsgruppe sind Bewerbungen von Frauen sehr selten, was allerdings kein „Siegentypisches Problem“ darstellt. Im Bereich der „Freiwilligen Feuerwehr“ sind zunehmend Frauen engagiert. Allerdings kann daraus nicht abgeleitet werden, dass diese jungen Frauen eine

hauptberufliche Tätigkeit in der Feuerwehr anstreben, zumal hierfür eine handwerkliche abgeschlossene Ausbildung Voraussetzung ist.

Berufsgruppe Gewerblicher Bereich

Die Zielplanung sieht vor, den Frauenanteil in dieser Berufsgruppe auf 11% (mindestens 30 Frauen) anzuheben.

Zum Jahresende 2018 betrug der Frauenanteil in der Berufsgruppe lediglich 9,57% (27 von 282).

Zum 31.12.2020 ist der Frauenanteil mit 8,76% (24 von 274) erneut leicht gesunken. Die Erreichung der Zielplanung erscheint gefährdet, da nicht damit zu rechnen ist, dass von den bis Ende 2022 voraussichtlich ausscheidenden 9 Beschäftigten alle Stellen mit Frauen besetzt werden können.

Hinsichtlich der begrenzten Möglichkeiten zur Gegensteuerung wird auf die Ausführungen bei der Berufsgruppe „Technischer Dienst“ hingewiesen.

Gewerblicher Bereich – Ausbildung

Im Ausbildungsbereich soll versucht werden, die Frauenquote bis Ende 2022 auf mindestens 25% anzuheben, langfristig wird entsprechend der Zielsetzung des LGG NW eine Quote von 50% angestrebt. Ende 2018 betrug der Frauenanteil in diesem Bereich 14,29% (3 von 21), zum Ende 2020 liegt er bei 17,39% (4 von 23).

Zu berücksichtigen ist, dass in den klassischen gewerblichen Ausbildungsberufen (z.B. Straßenbau oder Gärtner/in) je nach Berufsfeld die Quote der Auszubildenden zwischen 0,00% (Straßenbau) und 20% (Gärtner/in) liegt. Im Zusammenwirken mit dem Prinzip der Bestenauslese, welches nur bei gleicher Eignung und Befähigung zur bevorzugten Berücksichtigung einer Bewerberin führt, sind die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Erhöhung des Frauenanteils in den gewerblichen Ausbildungsberufen sehr begrenzt. Bei der Fortschreibung ist die Zielplanung insoweit neu zu bewerten. In den letzten Jahren sind die Bewerbungszahlen für den gewerblichen Bereich insgesamt rückläufig gewesen (10, davon 2 Frauen in 2018). Eine deutlich bessere Bewerbungslage ist dagegen aktuell (Stand 2020) zu konstatieren (31 davon 18 Frauen).

Berufsgruppe Hausmeister/-innen

Bis Ende 2022 soll die Quote weiblicher Beschäftigter auf 27% (mindestens 13 Frauen) ausgeweitet werden.

Mit Stand 31.12.2020 sind von den insgesamt 45 Beschäftigten der Berufsgruppe 9 Frauen. Dies entspricht einer Quote von 22,22% (2018: 25,00%). Obwohl bis Ende 2022 altersbedingt 5 Beschäftigte ausscheiden könnten, erscheint die Zielplanung aus heutiger Sicht gefährdet.

Hinsichtlich den begrenzten Möglichkeiten zur Gegensteuerung wird auf die Ausführungen bei der Berufsgruppe „Technischer Dienst“ hingewiesen.

Berufsgruppe Lehrdienst (Musikschule, Volkshochschule)

Zielplanung ist es, den Frauenanteil in der Berufsgruppe auf 50% zu halten. Ende 2018 waren von 45 Beschäftigten der Berufsgruppe 22 Frauen (48,89%). Nach vielen Jahren mit einer Quote um 50% war bei der letzten Fortschreibung beschlossen worden, diese Maßnahme aus der Betrachtung zu entfernen. Mit Stand 31.12.2020 sind 18 von 44 Beschäftigten Frauen. Die Quote weiblicher Beschäftigter ist in der Berufsgruppe mit 40,90% damit deutlich unter 50% gesunken.

Dies ist umso kritischer zu sehen, da altersbedingt wahrscheinlich erst nach der nächsten

Fortschreibung mit nennenswerten Abgängen zu rechnen ist. Da die Quote im zurückliegenden Betrachtungszeitraum so deutlich abgesunken ist, wird die Zielplanung der letzten Fortschreibung abgeändert auf die neue Zielplanung, wieder einen Frauenanteil von 50% anzustreben.

Geschlechtergerechte Sprache

Die Generalklausel „dass aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form genutzt wird und Frauen mitgemeint sind“ wird in städtischen Publikationen, soweit die Gleichstellungsstelle im Vorfeld Einsicht hatte, nicht mehr verwendet. Die Gleichstellungsstelle wird regelmäßig im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte, zum Beispiel über neue Dienstvereinbarungen, informiert. Diese werden gemäß § 4 LGG NW unter anderem auf geschlechtergerechte Formulierungen geprüft und gegebenenfalls modifiziert.

Der von der Gleichstellungsstelle erarbeitete Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ für die praktische Anwendung bei der täglichen Arbeit wurde im August 2021 veröffentlicht.

Aufstiegsförderung

Zielplanung ist die paritätische Besetzung von Frauen und Männern in den höheren Besoldungsbeziehungsweise Entgeltgruppen. In den Jahren 2019 und 2020 wurden 42 Stellen ab einer Wertigkeit der Besoldungsgruppe A 11 LBesG beziehungsweise Entgeltgruppe 10 TVöD aufwärts ausgeschrieben. Nach den durchgeführten Auswahlverfahren konnten 20 dieser Stellen mit Frauen besetzt werden und 18 mit Männern. Bei 4 Stellen war das Verfahren zu Redaktionsschluss noch offen.

Im Rahmen der Vortragsreihe „Vitamine über Mittag“ wurden bisher folgende Impulse zur Karriereförderung angeboten:

- 16.04.2015 Selbstmarketing im Beruf 15 TN
- 17.11.2016 Coaching – Was ist das eigentlich? 16 TN
- 19.04.2018 Mit gutem Gefühl in das interne Bewerbungsgespräch 5 TN
- 09.05.2019 Wenn das Gute nie genug ist – Wege aus der Perfektionismusfalle 12 TN.

Am 03.11.2016 wurde im Rahmen des Fortbildungskataloges das Seminar „Charakter gefragt – Karriereförderung für Frauen“ (12 TN) angeboten. Für 2021 ist eine Netzgründung für weibliche Führungskräfte geplant. Zur Zielgruppe gehören auch Stellvertretungen, um sie auf mögliche Führungsaufgaben vorzubereiten. Aktuell ist die für 10.06.2021 geplante Veranstaltung mit der Fachreferentin Susanne Zimmermann pandemiebedingt auf 07.10.2021 verschoben worden.

Anwendung der Richtlinien zur Stellenbesetzung

Eines der Ziele der Stellenbesetzungsrichtlinien ist, bei jeder Stellenausschreibung eine Übereinstimmung des Anforderungsprofils mit den in der Ausschreibung beschriebenen Anforderungen zu erreichen. Angestrebt wird dabei, dass Anforderungsprofil und Gewichtung der Anforderungskriterien bei jeder Stellenbesetzung vor der Erstellung des Ausschreibungstextes vorliegt. Dabei ist darauf zu achten, dass der ggf. nachgereichte Gesprächsleitfaden inhaltsgleich mit den in der Ausschreibung beschriebenen Anforderungen übereinstimmt. Eine Projektgruppe wird in nächster Zeit an einer Novellierung der Richtlinien zur Stellenbesetzung arbeiten. Die Gleichstellungsstelle ist beteiligt.

Leitungsfunktionen

Die Zielplanung sieht vor, dass die Frauenquote in Leitungsfunktionen auf den Ebenen Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitung sowie Institutsleitung bis Ende 2022 mindestens 35% und die der stellvertretenden Leitungsfunktionen 26% erreicht. Ende 2020 beträgt die Quote bei den o.a. Leitungsfunktionen 36,90% (31,88% in 2018) und bei den stellvertretenden Leitungsfunktionen 40,91% (23,81% in 2018). Bei den sonstigen Leitungsfunktionen (z.B. Betriebsleitung) beträgt die Quote 31,03% (35,48 in 2018), bei den Stellvertretungen dieser Ebene beträgt die Quote Ende 2020 25% (36,36% in 2018 – relativ kleiner Personenkreis, daher nicht aussagekräftig).

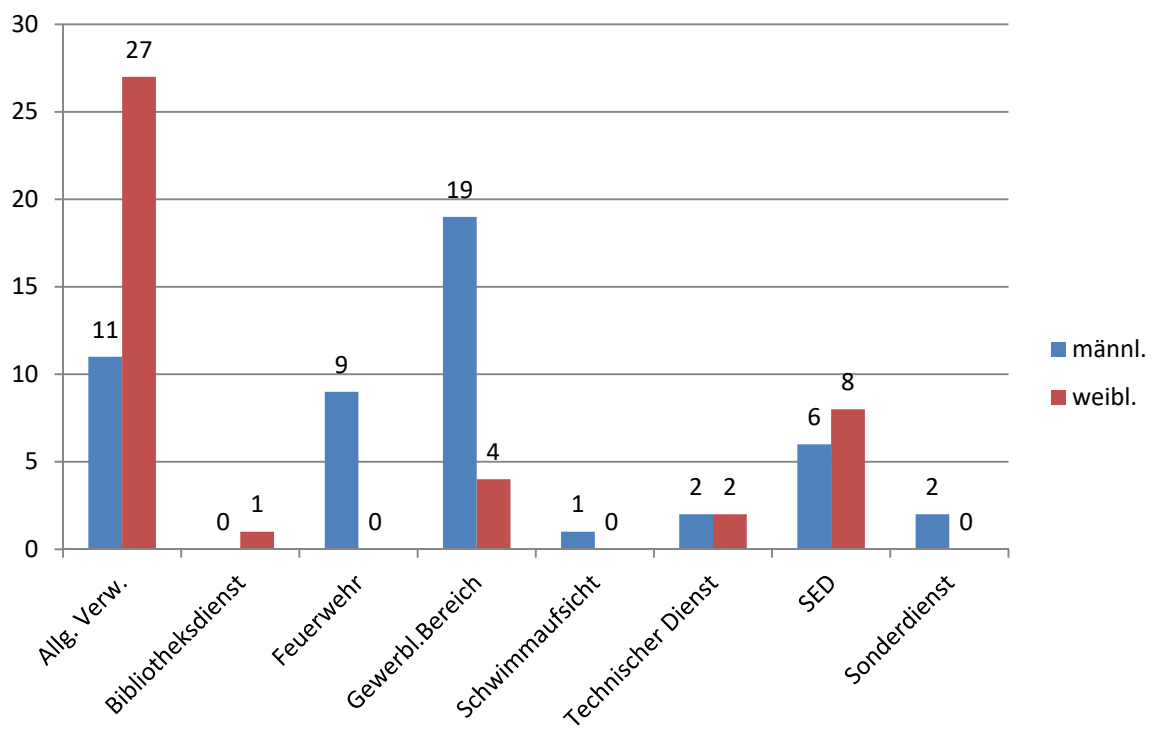
Zur Motivation und Förderung der Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsverantwortung ist für 2021 die Bildung eines Netzwerkes für weibliche Führungskräfte durch die Gleichstellungsstelle geplant. Die Auftaktveranstaltung war für den 10.06.2021 terminiert und ist pandemiebedingt auf 07.10.2021 verschoben worden.

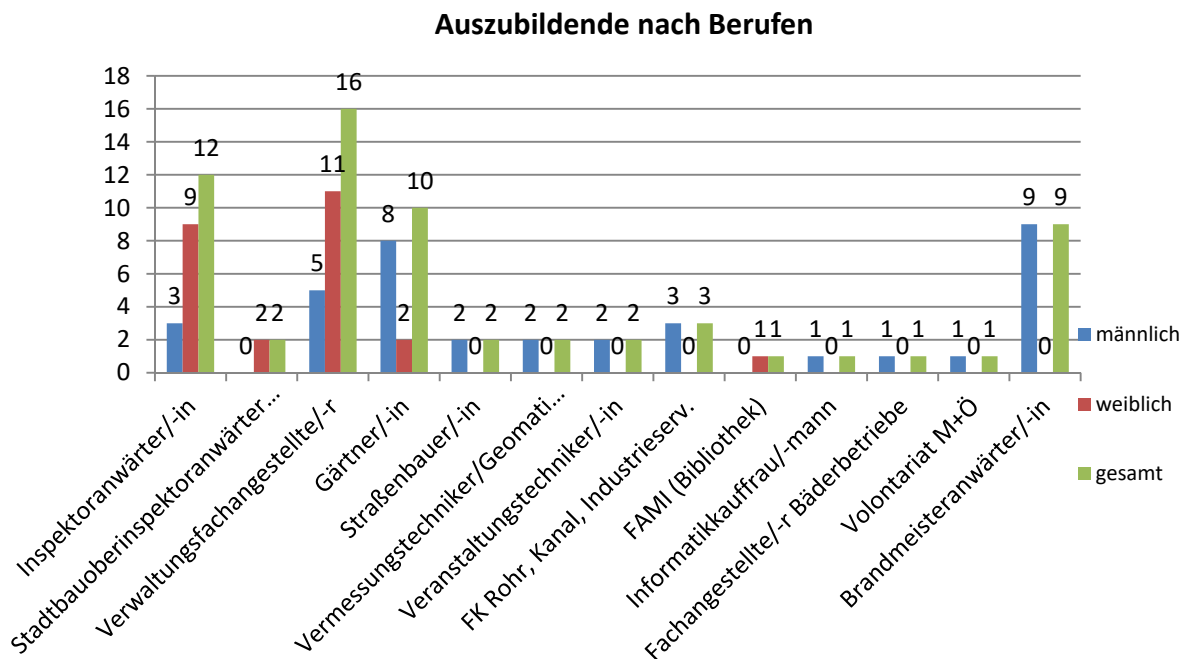
Ausbildung

Die Frauenquote soll nach der Zielplanung in allen Ausbildungsberufen mit Ausnahme der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ bis Ende 2022 deutlich angehoben werden. Dabei soll die Quote im gewerblichen Bereich auf mindestens 25% und in der Berufsgruppe „Technischer Dienst“ auf mindestens 50% steigen. Mit 17,39% (4 von 23 Auszubildenden) tendiert die Quote mit Stand Ende 2020 (Quote 2018 14,29%) im gewerblichen Bereich in die richtige Richtung.

Im Bereich „Technischer Dienst“ sind es mit Stand Ende 2020 50% (2 von 4 Auszubildenden), vgl. nachfolgendes Schaubild. Die Zielsetzung im Bereich „Technischer Dienst“ ist damit zum jetzigen Zeitpunkt erreicht, im gewerblichen Bereich befindet sich die Entwicklung der Frauenquote auf gutem Kurs. In der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ ist die Zahl der weiblichen Auszubildenden von 21 auf 27 gestiegen (Quote 71,05%). Im „Sozial- und Erziehungsdienst“ ist die Anzahl der Berufspraktikantinnen (8 von 14) leicht gestiegen (Quote 57,14%), in der Berufsgruppe „Sonderdienst“ sind zwei Personen männlichen Geschlechts in Ausbildung und in der Berufsgruppe Schwimmaufsicht ist die eine Ausbildungsstelle männlich besetzt (Quote demnach jeweils 0%). Im Bereich der Berufsgruppe Bibliotheksdienst ist die eine Ausbildungsstelle weiblich besetzt (Quote 100%).

Auszubildende + Praktika nach Berufsgruppen 2020





Paritätische Besetzung von Gremien

Nach § 12 Absatz 1 LGG NW müssen in bestimmten Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Nicht gemeint sind damit regelmäßige interne Besprechungsrunden oder interne ad-hoc Arbeits- und Projektgruppen zu Einzelvorhaben. Für diese Gremien gilt der allgemeine Grundsatz der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung gemäß § 12 Absatz 7 LGG NW. Der Rat und seine Ausschüsse sind nach § 12 Absatz 2 Satz 5 LGG NW von der Geltung ausgenommen. Dies trifft ebenso auf den Betriebsausschuss eines Eigenbetriebes zu, auf Personalräte, Integrationsräte, Seniorenbeiräte und ähnliche Gremien.

Zum Jahresende 2020 ist die Projektgruppe „Gleichstellungsplan“ überwiegend mit Frauen besetzt (5 Frauen / 1 Mann). Paritätisch beziehungsweise annähernd paritätisch besetzt sind die Projektgruppen „Erweiterung Siegerlandmuseum“ (6 Frauen / 6 Männer), „Neugestaltung Herrengarten“ (2 Frauen / 3 Männer), „E-Government“ (3 Frauen / 3 Männer) und „Digitale Rechnungslegung“ (3 Frauen / 4 Männer).

In den Projektgruppen „Mobilisierung preiswerter Wohnraum“ (1 Frau / 6 Männer), „Energie, Klimaschutz und Klimaanpassung“ (1 Frau / 13 Männer) und „Bau und Herrichtung von Tageseinrichtungen für Kinder“ (1 Frau / 6 Männer) konnten die Zielvorgaben dagegen nicht verwirklicht werden.

Rückkehr aus Elternzeit / familienbedingter Beurlaubung

Um die Arbeitsaufnahme nach Elternzeit oder einer familienbedingten Beurlaubung auf eine gleichwertige Stelle unter Verwirklichung des Wunsches nach Teilzeit zu stützen wird die Gleichstellungsstelle insbesondere bei Umsetzungsschwierigkeiten eingebunden. Die Arbeitsgruppe Personal informiert die Gleichstellungsstelle quartalsweise über voraussichtliche Rückkehrfälle. Zusätzlich zu den Beratungen der Gleichstellungsstelle weist die Arbeitsgruppe Personal die Beschäftigten nach Antragstellung schriftlich darauf hin, dass die Möglichkeit besteht, auf Antrag auf die Angebote und Informationen des städtischen Intranets (Infoportal) zuzugreifen.

Neben der Realisierung der Zugriffsmöglichkeit für alle städtischen Schulsekretariate wurden im Jahr 2020 14 weitere entsprechende Anfragen realisiert, so dass mit Stand Ende 2020 jetzt 70 Zugriffsmöglichkeiten realisiert werden konnten.

Die Gleichstellungsstelle überarbeitet derzeit die Broschüre „Infos und Tipps von Schwangerschaft bis Elternzeit“, die zu gegebener Zeit mit Personalrat und der Arbeitsgruppe Personal abgestimmt wird.

Männer im Mainstream

Die Stadt Siegen unterstützt den durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geschaffene Möglichkeit für Männer, von den Möglichkeiten der Beurlaubung und Teilzeit Gebrauch zu machen. Im maßgeblichen Zeitraum (Anfang 2019 bis Ende 2020) haben 14 männliche Beschäftigte Elternzeit beantragt. In zwei weiteren Fällen erfolgte während eines Teils der Elternzeit eine Beschäftigung in Teilzeit.

Aufgrund zahlreicher Anfragen an die Gleichstellungsstelle bezüglich männerspezifischer Personalentwicklungsangebote und der Veränderung der Männerrolle in der Gesellschaft war im Betrachtungszeitraum eine Fachveranstaltung in Planung, die jedoch aufgrund der Pandemie nicht stattfinden konnte.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Um Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall bestmöglich unterstützen zu können, ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, so wie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als weitere Säule in die Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Siegen integriert. Ziel bleibt, weiter erfolgreich an der Umsetzung der Rahmenbedingungen zu arbeiten. Hierbei werden Beschäftigte über wesentliche gesetzliche und tarifliche Regelungen sowie betriebliche und regionale Beratungsstellen und andere Unterstützungsmöglichkeiten informiert.

Für die zurückliegenden zwei Betrachtungsjahre wurden keine Anträge auf Freistellung auf Grundlage des Pflegegesetzes oder einer Arbeitszeitreduzierung auf Basis des Familienpflegegesetzes erfasst.

Nach einem Vortrag im Rahmen der von der Gleichstellungsstelle organisierten Veranstaltungsreihe „Vitamine über Mittag“ in 2017 hat die Buchautorin Birgit Lambers unter dem Titel „Wenn die Eltern alt werden, sich kümmern ohne krank zu werden“ am 06.03.2019 erneut ein Seminar mit 15 Teilnehmern/innen und am 13.10.2020 ein Seminar mit 12 Teilnehmern/innen im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms durchführen können. Die Veranstaltung „Beim Pflegen gesund bleiben – Kinaesthetics für pflegende Angehörige“, die für 2019 geplant war, musste wegen zu geringer Anmeldezahlen leider ausfallen.

Heimarbeit

Die Zielvereinbarung des aktuellen Gleichstellungsplans betont, dass die Einrichtung von Arbeitsplätzen für Heimarbeit als wertvoller Baustein zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet wird. Fünf Jahre nach Abschluss der Dienstvereinbarung (2015) sollte eine Evaluation vorgenommen und die Dienstvereinbarung ggf. angepasst werden.

Zum 01.11.2020 ist die neue „Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten“ in Kraft getreten. Hiernach setzt das Arbeiten im Homeoffice einen Antrag der Beschäftigten und den Abschluss einer Individualvereinbarung voraus.

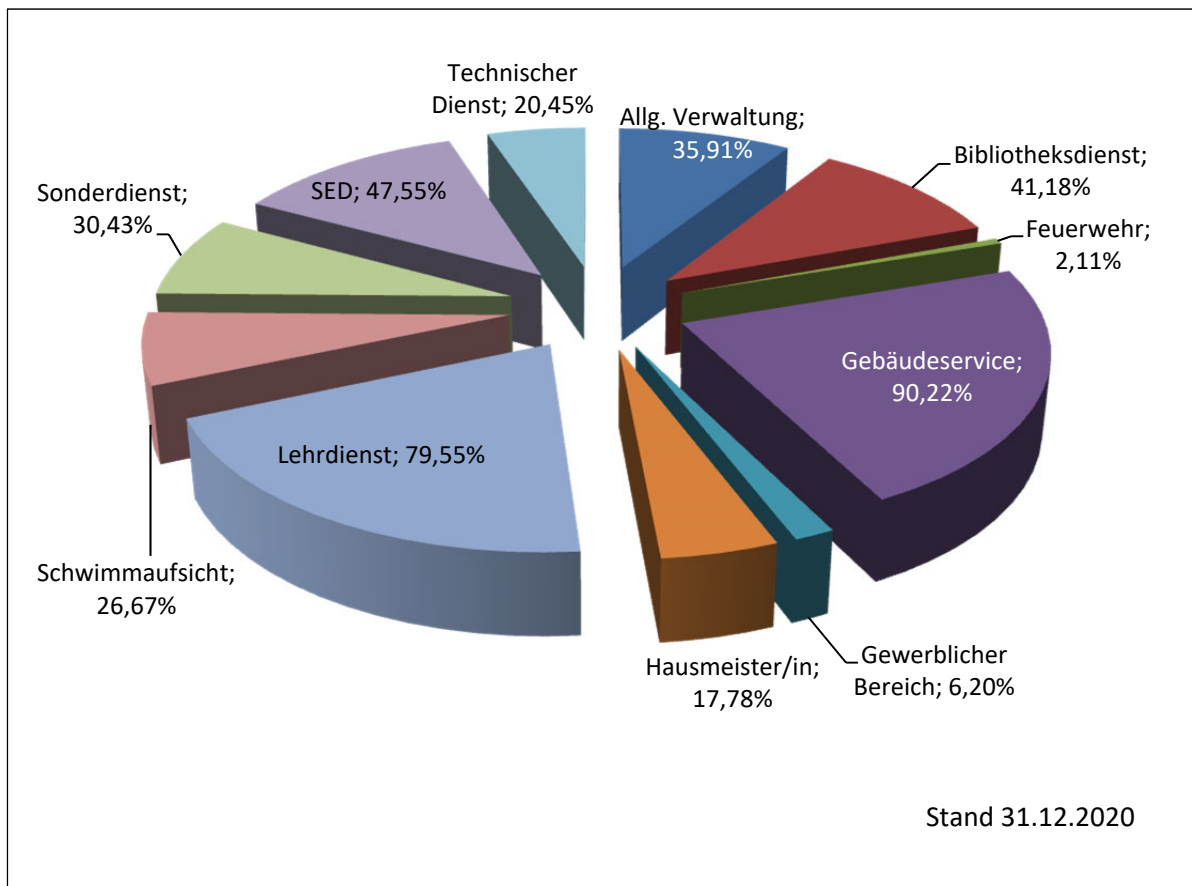
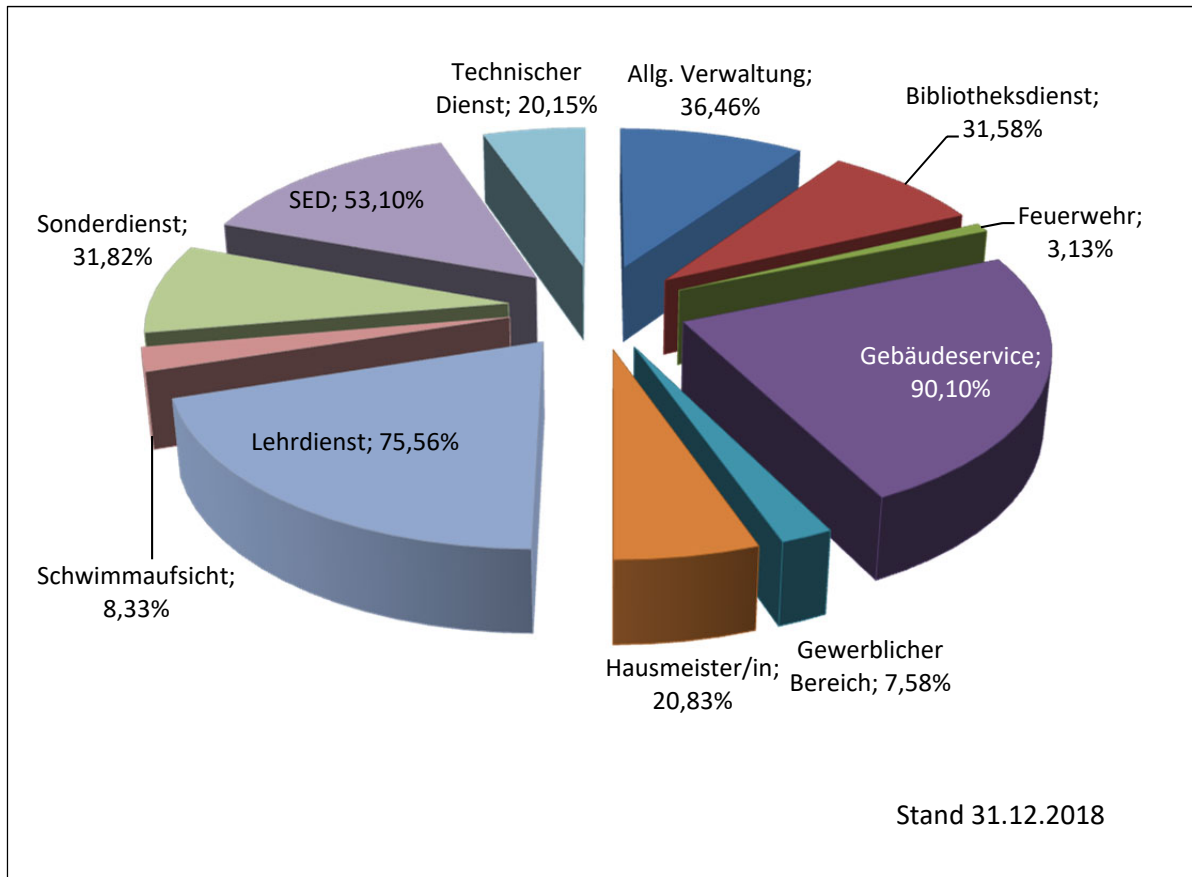
Außerhalb des Geltungsbereiches der Dienstvereinbarung, also auch ohne das vorgeschriebene Verfahren, wird bis auf Weiteres das Arbeiten im Homeoffice aus pandemiebedingten Gründen (u.a. Sicherstellung von Redundanzen, Betreuung in Quarantäne befindlicher Familienangehöriger) nach Absprache mit der Abteilung 1/1 Organisation und IT ermöglicht, wenn sich die dienstlichen Aufgaben dazu eignen und die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht gefährdet wird. Aus verschiedenen Gründen kann derzeit keine exakte Aussage über die Einzelnachfrage getroffen werden, da kurzfristig organisations- und ressourcenbedingt mobile Endgeräte zur Verfügung gestellt wurden, die teilweise wechselweise innerhalb der Organisationseinheiten genutzt werden.

Verbesserung des Teilzeitangebotes

Die Zielplanung sieht vor, konsequent alle Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben (s. § 8 (6) LGG). Dies schließt die Funktionsstellen ein. Dieser Grundsatz wird nahezu durchgehend eingehalten. Die Besetzung von Funktionsstellen in Teilzeit ist aber weiterhin die Ausnahme. Problematisch ist hin und wieder, dass die Wünsche bezüglich des Umfangs und der Verteilung der Arbeitszeit nicht immer mit den dienstlichen Belangen in Einklang gebracht werden können. Es empfiehlt sich, die Gründe, die einer Besetzung in Teilzeit entgegenstehen, aktenkundig zu machen.

Zum Stichtag 31.12.2020 lag der Gesamtanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 446 (bei 1398 berücksichtigten Beschäftigten insgesamt). Hiervon sind 383 weibliche und 63 männliche Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten sind – wie dem nachfolgenden Diagramm entnommen werden kann – in den dargestellten Berufsgruppen tätig.

Teilzeitbeschäftigungsquoten in den Berufsgruppen



Arbeitszeitänderungen

Ziel ist es, Anträgen der Beschäftigten auf Arbeitszeiterhöhungen bzw. –reduzierungen zu entsprechen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Lediglich zwei Antragsablehnungen waren in den Jahren 2019 und 2020 zu verzeichnen.

Im Berichtszeitraum wurden seit Anfang 2019 205 Arbeitszeiterhöhungen und 206 Arbeitszeitreduzierungen durchgeführt (beinhaltet Mehrfachnennungen). Arbeitszeiterhöhungen und –reduzierungen erfolgten teils auf Antrag der Beschäftigten und teils aus organisatorischen bzw. personalwirtschaftlichen Gründen.

Bei 168 weiblichen und 37 männlichen Beschäftigten erfolgte eine Erhöhung der Arbeitszeit. Bei 167 weiblichen und 39 männlichen Beschäftigten erfolgte eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Schulsekretariate

Die Zielplanung sieht vor, das Netzwerk Schulsekretärinnen regelmäßig einzuberufen, um die besonderen Arbeitsbedingungen an den städtischen Schulen besser berücksichtigen zu können. Das letzte Treffen des Netzwerkes hat am 16.05.2019 stattgefunden. Eine Bedarfsabfrage im Februar 2020 war negativ. Für 2021 ist ein weiteres Treffen geplant.

Leistungszuschläge / Leistungsentgelte

Das Instrument der „LOB“, der „Leistungsorientierten Bezahlung“ nach § 18 TVöD hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich an Akzeptanz bei Führungskräften und Beschäftigten gleichermaßen verloren. Dies ist sowohl dem Verwaltungsvorstand als auch dem Personalrat nicht verborgen geblieben. Die Leistungsorientierte Bezahlung soll daher künftig pauschal ausgeschüttet werden. Ergänzt wird dies um ein verpflichtendes Mitarbeitergespräch mit Zielvereinbarung. Von den neuen Möglichkeiten des § 18 a TVöD soll kein Gebrauch gemacht werden.

Beteiligungsrecht der Gleichstellungsstelle

Die Zielplanung sieht vor, die Gleichstellungsstelle gemäß § 18 LGG NW frühzeitig und im Vorfeld über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören, insbesondere, wenn von formalen Verfahren abgewichen wird oder beabsichtigte Maßnahmen verändert werden. Die Gleichstellungsstelle ist in die Entscheidungsgespräche mit einzubinden. Dies gilt für alle sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen.

Grundsätzlich ist in den zurückliegenden zwei Betrachtungsjahren die Gleichstellungsstelle regelmäßig per Zuschrift über beabsichtigte Maßnahmen informiert und formal beteiligt worden. Zusätzlich finden Monatsgespräche zwischen der Gleichstellungsstelle und Abteilung 1/1 statt.

Fortbildung von Führungskräften zum Thema Gender Mainstreaming

Da Gender Mainstreaming ein Thema für die gesamte Verwaltung bleibt, sollen insbesondere die Führungskräfte für diese Problematik sensibilisiert werden. Eine für 2020 geplante Vortragsveranstaltung musste aus organisatorischen Gründen abgesagt werden. Die Arbeit am neuen „Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache“ ist abgeschlossen. Die Veröffentlichung steht noch aus.

Fortbildungsangebote zu den Themen Konflikte, Mobbing und Sexuelle Belästigung

Zur Sensibilisierung der Beschäftigten wurden zuletzt im Verlauf des Jahres 2018 eine Reihe von themenbezogenen Veranstaltungen durchgeführt. Unabhängig von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen steht jederzeit der Betriebliche Ansprechpartner – Prävention (BAP-P) Sucht und Prävention mit Beratungs- und Hilfsangeboten zur Verfügung.