

Gleichstellungsplan

der Stadtverwaltung Landau in der Pfalz

Stand: Oktober 2016

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	S.3
2.	Beschäftigungsstruktur	S.3
2.1	Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung	S.4
3.	Prognosen	S.10
4.	Maßnahmen	S.10
4.1	Stellenausschreibungen	S.11
4.2	Auswahlverfahren	S.11
4.3	Stellenbesetzung	S.11
4.4	Ausbildung	S.11
4.5	Beförderung / Höhergruppierung	S.12
4.6	Fort-und Weiterbildung	S.12
4.7	Vereinbarkeit Familie / Pflege und Beruf	S.12
4.8	Arbeitszeitgestaltung	S.13
4.9	Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing	S.15
5.	Ziele	S.15
6.	Gremien	S.16
7.	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	S.17
8.	Umsetzung und Gültigkeit	S.18

1. Vorwort

Ziel des vorliegenden Gleichstellungsplans ist es, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Beruf zu erreichen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz verankert, seit 1995 regelt das Landesgleichstellungsgesetz in Rheinland-Pfalz (LGG) die Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Das Gesetz wurde am 22. Dezember 2015 neu gefasst.

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument des Landesgleichstellungsgesetzes, der es ermöglicht die Beschäftigtenzahlen zu analysieren und Maßnahmen zu empfehlen um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen. Der Gleichstellungsplan wird im gesetzlich vorgegebenen Rhythmus erstellt und durch die Personal- und Organisationsabteilung fortgeschrieben.

Bedingt durch den demographischen Wandel wird es in Zukunft immer wichtiger, Frauen als qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Dazu gehören gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer.

Um die im Gleichstellungsplan vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen, ist es notwendig, dass sich alle Mitarbeitenden für Gleichberechtigung einsetzen und in der Folge eine Atmosphäre entsteht, in der Chancengleichheit selbstverständlich ist.

2. Beschäftigtenstruktur

Die Analyse des Datenteils greift Auffälligkeiten und Besonderheiten auf, sie geht nicht auf jede enthaltene Tabelle ein. Der Analyse liegen die Daten zum Stichtag 31. Dezember 2015 zu Grunde.

2.1 Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung

Beamtinnen und Beamte:

Stand 31.12.2015		Insgesamt				davon Frauen				
Besoldungsgruppen	Vollzeit	Teilzeit	Stellenanteile	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Stellenanteile	Gesamt	prozentualer Anteil Frauen	
viertes Einstiegsamt										
A15	3	1	3,5	4	1	0	1	1	25%	
A14	2	0	2	2	0	0	0	0	0%	
A13	1	0	1	1	1	0	1	1	100%	
Gesamt:	5	1	5,5	6	1	0	1	1	18%	
drittes Einstiegsamt										
A13	7	3	9,35	10	2	0	2	2	21%	
A12	11	1	11,5	12	1	1	1,5	2	13%	
A11	16	5	19,7	21	6	3	7,7	9	39%	
A10	15	15	24,63	30	6	14	14,76	20	60%	
A9	4	0	4	4	2	0	2	2	50%	
Gesamt:	53	24	69,18	77	17	18	27,96	35	40%	
zweites Einstiegsamt										
A9	2	1	2,5	3	1	1	1,5	2	60%	
A8	1	0	1	1	0	0	0	0	0%	
A7	0	1	0,56	1	0	1	0,56	1	100%	
A6	0	1	0,5	1	0	0	0	0	0%	
A5	0	0	0	0	0	0	0	0		
A4	0	0	0	0	0	0	0	0		
A3	0	0	0	0	0	0	0	0		
A2	0	0	0	0	0	0	0	0		
A1	0	0	0	0	0	0	0	0		
Gesamt:	3	3	4,56	6	1	2	2,06	3	45%	

Von insgesamt 85 Beamtinnen und Beamten sind 39 Frauen. Der Frauenanteil der Beamtinnen im vierten Einstiegsamt^{*)} liegt bei 18 %, im dritten Einstiegsamt^{*)} bei 40 % und im zweiten Einstiegsamt^{*)} bei 45%.

Im vierten Einstiegsamt gibt es keine Frau in Teilzeitbeschäftigung. Im dritten Einstiegsamt arbeiten 18 von 35 Frauen in Teilzeit, im zweiten Einstiegsamt arbeiten zwei von drei Frauen in Teilzeit.

*) viertes Einstiegsamt – früher höherer Dienst,
drittes Einstiegsamt – früher gehobener Dienst,
zweites Einstiegsamt – früher mittlerer Dienst

Beschäftigte:

Stadt Landau in der Pfalz Stadterverwaltung		1.2 Beschäftigte nach Geschlecht, Entgeltgruppen sowie Umfang der Beschäftigung								
		Insgesamt				davon Frauen				prozentualer Anteil Frauen
Entgeltgruppen	Vollzeit	Teilzeit	Stellenanteile	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Stellenanteile	Gesamt		
vgl. viertes Einstiegsamt										
E15	0	0	0	0	0	0	0	0		
E14	3	0	3	3	0	0	0	0	0%	
E13	1	1	1,26	2	0	1	0,26	1	21%	
Gesamt:	4	1	4,26	5	0	1	0,26	1	6%	
vgl. drittes Einstiegsamt										
E12 / S18	9	1	9,5	10	4	0	4	4	42%	
E11 / S17	23	2	24	25	9	2	10	11	42%	
E10 / S16 / S15	17	6	20,81	23	5	5	8,31	10	40%	
E9 / S9 - S14	52	32	72,39	84	33	25	49,9	58	69%	
Gesamt:	101	41	126,7	142	51	32	72,21	83	57%	
vgl. zweites Einstiegsamt										
E8 / S6 - S8	51	29	69,04	80	36	29	54,04	65	78%	
E7	0	0	0	0	0	0	0	0		
E6 / S5	38	39	61,43	77	20	36	41,85	56	68%	
E5 / S4	42	32	60,36	74	20	30	37,37	50	62%	
E4 / S3	0	0	0	0	0	0	0	0		
E3	8	5	11,46	13	0	2	1,46	2	13%	
E2 / S2	0	19	7,42	19	0	19	7,42	19	100%	
E1	0	0	0	0	0	0	0	0		
Gesamt:	139	124	209,71	263	76	116	142,14	192	68%	

Im vergleichbaren Bereich zum vierten Einstiegsamt der Beamten liegt der Frauenanteil der Beschäftigten bei 6 %, im vergleichbaren Bereich zum dritten Einstiegsamt bei 57 % und im vergleichbaren Bereich zum zweiten Einstiegsamt bei 68 %.

Es zeigt sich, dass in den vergleichbaren Bereichen des zweiten und dritten Einstiegsamtes im Tarifbereich beschäftigte Frauen mit deutlich über 50 % wesentlich besser vertreten sind als im Beamtenbereich.

Auszubildende:

Stadt Landau in der Pfalz Stadtverwaltung		2. Auszubildende nach Geschlecht sowie Ausbildungsberuf							
Stand 31.12.2015	Insgesamt				davon Frauen				
Ausbildungsjahre	VAe u. Fachangestellte für Medien- u. Info.dienste	Bachelor		Gesamt	VAe u. Fachangestellte für Medien- u. Info.dienste	Bachelor		Gesamt	prozentualer Anteil Frauen
1. Ausbildungsjahr	6	4		10	5	3		8	80%
2. Ausbildungsjahr	6	3		9	4	2		6	67%
3. Ausbildungsjahr	4	2		6	3	1		4	67%
Gesamt:	16	9		25	12	6		18	72%

Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei 72%. Hier wird schon seit Jahren darauf geachtet, wenn möglich, eine Parität zu erreichen.

Geringfügig Beschäftigte:

Stadt Landau in der Pfalz Stadtverwaltung		4. Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht, Entgeltgruppen sowie Umfang der Beschäftigung							
Stand 31.12.2015	Insgesamt				davon Frauen				
Entgeltgruppen	Vollzeit	Teilzeit	Stellenanteile	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Stellenanteile	Gesamt	prozentualer Anteil Frauen
E5	0	0	0	0	0	0	0	0	
E4	0	0	0	0	0	0	0	0	
E3	0	6	0,73	6	0	2	0,31	2	42%
E2	0	17	2,88	17	0	16	2,7	16	94%
E1	0	3	1,35	3	0	2	0,58	2	43%
Gesamt:	0	26	4,96	26	0	20	3,59	20	72%

Auffällig ist, dass der Frauenanteil insgesamt sehr hoch ist.

Beurlaubungen /Elternzeit:

Stand 31.12.2015		Beurlaubung			Elternzeit		
Art der Beschäftigung	Gesamt	Frauen	prozentualer Anteil Frauen	Gesamt	Frauen	prozentualer Anteil Frauen	
Beamtinnen und Beamte	2	2	100%	1	1	100%	
Geringfügig Beschäftigte	1	1	100%	10	9	90%	
Auszubildende	-	-	/	-	-	/	
Gesamt:	3	3	100%	11	10	91%	

Es sind überwiegend Frauen, die beurlaubt sind bzw. Erziehungsurlaub nehmen.

Bisher hat nur 1 Mann Elternzeit in Anspruch genommen.

Familienpflegezeitgesetz:

Bislang hat eine Mitarbeiterin von der Möglichkeit einer Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz Gebrauch gemacht. Sie hat die Freistellung für einen Monat in Anspruch genommen.

Altersteilzeit:

Stand 31.12.2015		Insgesamt				davon Frauen			
Art der Beschäftigung	Arbeitsphase	Freizeitphase		Gesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase		Gesamt	prozentualer Anteil Frauen
Beamtinnen und Beamte	3	2	0	5	0	0	0	0	0%
Beschäftigte	0	12	0	12	0	4	0	4	33%
Gesamt:	3	14	0	17	0	4	0	4	24%

Da Frauen oft teilzeitbeschäftigt sind, ist ihr Anteil an der Altersteilzeit eher gering.

Frauen in Führungspositionen:

Stadt Landau in der Pfalz Stadtverwaltung		6. Frauen in Führungspositionen		
Stand 31.12.2015	Gesamt	Frauen	Männer	prozentualer Anteil Frauen
Dienststellenleitung	1	0	1	0%
Vertretung der Dienststellenleitung	2	0	2	0%
Amtsleitung	12	1	11	8%
Vertretung der Amtsleitung	11	4	7	36%
Abteilungsleitung	30	8	22	27%
Vertretung der Abteilungsleitung	23	8	15	35%
Sachgebietsleitung	15	6	9	40%
Gesamt:	94	27	67	29%

Der Anteil der Frauen an Führungspositionen liegt im Durchschnitt bei 29 %. Dienststellen wurde bisher nicht von Frauen geleitet, bei 11 Amtsleitungen ist eine Frau vertreten. Dies verändert sich in den Bereichen der Abteilungsleitungen und der Stellvertretungen. Hier ist ein deutlicher Anstieg zu erkennen.

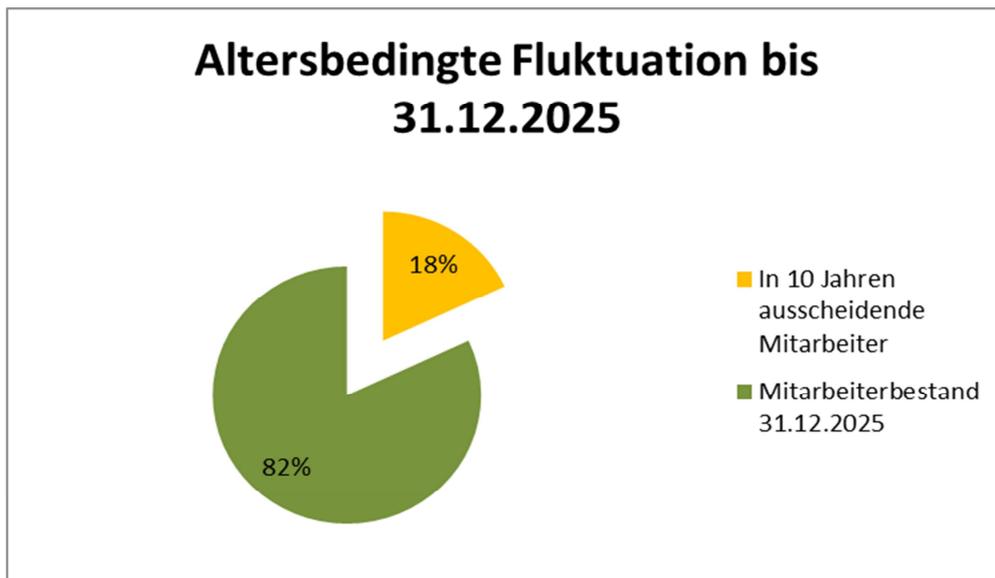
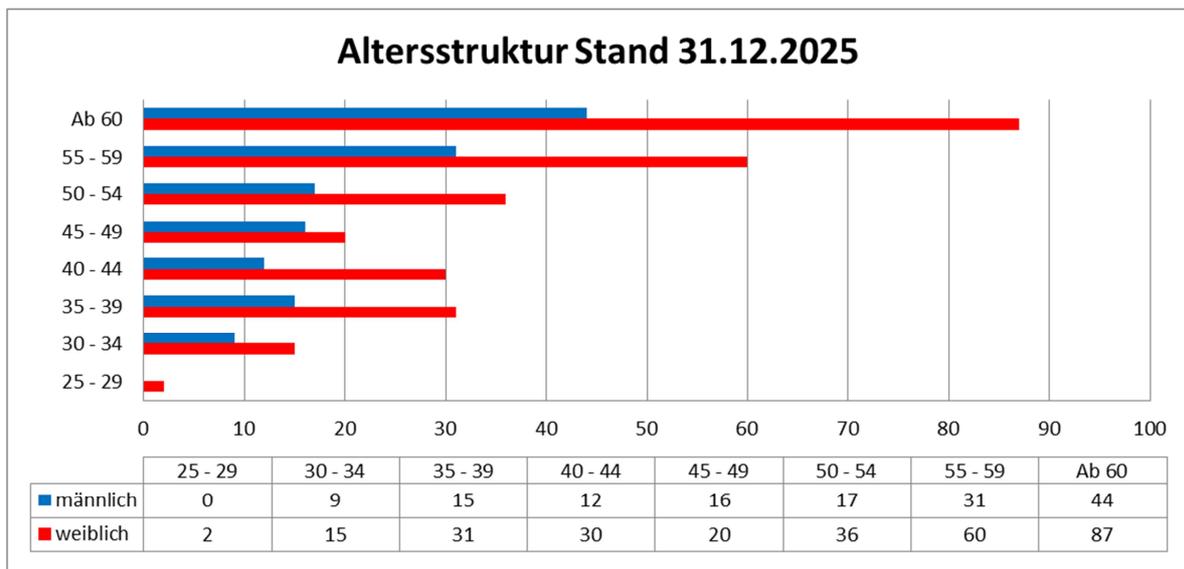
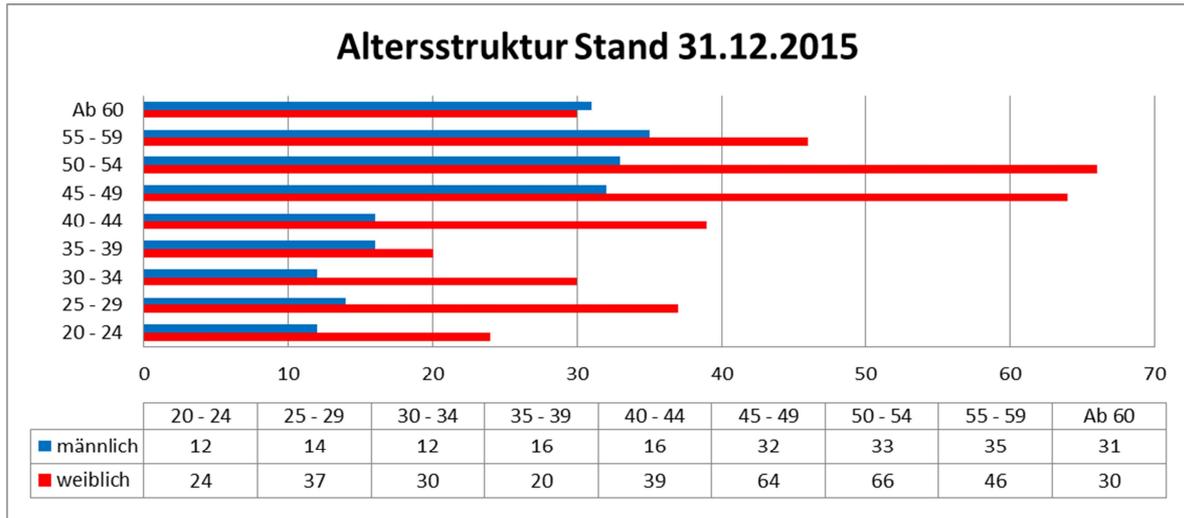
Höhergruppierungen / Beförderungen:

 7. Höhergruppierungen 2015				
Stand 31.12.2015 Höhergruppierung	Frauen	Männer	Gesamt	prozentualer Anteil
E15	0	0	0	-
E14	0	0	0	-
E13	0	0	0	-
E12 / S18	0	0	0	-
E11 / S17	0	0	0	-
E10 / S16 / S15	0	1	1	0%
E9 / S9 - S14	4	1	5	80%
E8 / S6 - S8	6	0	6	100%
E7	0	0	0	-
E6 / S5	4	0	4	100%
E5 / S4	0	0	0	-
E4 / S3	0	0	0	-
E3	0	0	0	-
E2 / S2	0	0	0	-
E1	0	0	0	-
Gesamt	14	2	16	88%

**9. Beförderungen
 2015**

Stand 31.12.2015 Beförderungen nach	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
A15	0	0	0	-
A14	0	0	0	-
A13	0	1	1	0%
A12	0	2	2	0%
A11	1	1	2	50%
A10	0	0	0	-
A9	0	0	0	-
A8	0	0	0	-
A7	0	0	0	-
A6	0	0	0	-
A5	0	0	0	-
A4	0	0	0	-
A3	0	0	0	-
A2	0	0	0	-
A1	0	0	0	-
Gesamt	1	4	5	20%

Demografischer Wandel



3. Prognosen

3.1 Prognosen Stadtverwaltung

Die Herausforderung, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, nimmt die Stadtverwaltung gerne an.

Im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahmen sollten insbesondere Frauen motiviert werden, um sie, gegebenenfalls mit besonderer Förderung, auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

Die Rahmenbedingungen sollten auf diese vielfältigen Förderungsmöglichkeiten hin überprüft werden. So sollte es künftig möglich werden, mehr Stellen als Teilzeitstellen auszuweisen. Auch flexiblere Arbeitszeitgestaltung wie alternierende Telearbeitsplätze, die derzeit im Rahmen eines Projektes erprobt werden, erhalten mehr Bedeutung.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel mit dem einhergehenden Fachkräftemangel wird deutlich, dass Frauenförderung immer wichtiger und notwendiger wird, um zukünftig qualifiziertere Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

Essentiell ist es, Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf zu unterstützen und insbesondere auch Väter, die bisher noch wenig Gebrauch davon machen und i.d.R. lediglich den gesetzlich garantierten Zeitanteil übernehmen, zu dieser Aufgabe zu motivieren.

Die Möglichkeit die Arbeitszeit an die familiären Verhältnisse anzupassen wird zukünftig größere Bedeutung erlangen, denn die sog. weichen Faktoren gewinnen immer mehr an Bedeutung.

In den kommenden 10 Jahren werden insgesamt 90 Mitarbeitende –inklusive Altersteilzeit- altersbedingt ausscheiden. Hinzu kommt, dass durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Insgesamt besteht in den kommenden Jahren in vielen Bereichen die Chance, seine persönliche Karriereplanung umzusetzen.

4. Maßnahmen

Nachfolgend werden alle bestehenden aber auch zukünftige organisatorische, personelle und fortbildende Maßnahmen beschrieben und festgelegt, die dazu dienen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

4.1 Stellenausschreibungen

Positionen werden auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungspositionen.

Die Stellenausschreibungen werden auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht, die sich in Elternzeit, Sonderurlaub oder sonstigen genehmigten Arbeitszeitbefreiungen befinden.

4.2 Auswahlverfahren

Einstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass Frauen nicht benachteiligt sind.

Grundsätzlich werden alle Bewerbungen von Frauen in das Auswahlverfahren mit einbezogen, wenn sie die vorgegebene Qualifikation vorweisen.

Sofern dies wegen einer zu großen Bewerberanzahl nicht möglich ist, werden Frauen im Auswahlverfahren anteilig entsprechend der Bewerbungen berücksichtigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen teil.

4.3 Stellenbesetzung

Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, soweit es sich um eine Entgeltgruppe handelt, in der Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

4.4 Ausbildung

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bevorzugt eingestellt. Im Übrigen gelten die Grundsätze des Auswahlverfahrens. Auf eine paritätische Verteilung wird geachtet.

Dies gilt ganz besonders für den gewerblich-technischen Bereich, in dem Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Seit einigen Jahren beteiligt sich die Stadtverwaltung am „Girls Day“. Ziel ist es, die im technischen Bereich angebotenen Ausbildungsplätze, den weiblichen Interessenten als neue Berufsfelder zu eröffnen.

4.5 Beförderung / Höhergruppierung

Frauen werden gezielt angesprochen und motiviert, sich auf höher dotierte Stellen zu bewerben, wenn eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben sind Frauen besonders zu berücksichtigen. Dies muss auch in Teilzeit möglich sein. Dabei unterstützt die Verwaltung Mitarbeitende aktiv, wenn es z.B. um flexible Arbeitszeiten geht.

4.6 Fort- und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden sind rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterrichten. Auch Mitarbeitende, die in Elternzeit oder in Sonderurlaub sind, sind von den Fortbildungen zu unterrichten, sofern sie dazu ihre Zustimmung erteilt haben

Die Verwaltung plant, gezielte Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen für Mitarbeitende in Führungspositionen anzubieten.

4.7 Vereinbarkeit Familie / Pflege und Beruf

Die Stadtverwaltung möchte Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtern.

Um die Betreuung der Kinder oder die Pflege eines Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren, werden Anträge auf Beurlaubung oder auf Teilzeit, sofern sich dies mit den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen und den betrieblichen Erfordernissen vereinbaren lässt, stattgegeben. Dies gilt auch für Führungskräfte.

Um eine möglichst individuelle, an die persönlichen Bedürfnisse angepasste Lösung zu finden, ist es sinnvoll, sich frühzeitig mit der Personal- und Organisationsabteilung in Verbindung zu setzen.

Bei Betreuungsengpässen unterstützt der Arbeitgeber die Mitarbeitenden, indem er mit den Betroffenen nach einer adäquaten Lösung für die Betreuung des Kindes oder Pflege des Angehörigen sucht. Denn es ist ein Anliegen des Arbeitgebers den Mitarbeitenden in seiner Gesamtheit zu sehen, und nicht losgelöst nur den Arbeitsprozess zu betrachten.

Die Stadt Landau beteiligt sich am Betreuungsnetzwerk mit weiteren Institutionen und Behörden an dem Kinderferienprogramm „Landlauskinder“ für Mitarbeitende und bietet somit eine Betreuungsmöglichkeit für deren Kinder in den Sommerferien an.

4.8 Arbeitszeitgestaltung

Es gibt Möglichkeiten die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dabei werden auch die familiären Belange der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Der Arbeitgeber ist bestrebt, die Arbeitszeit der Mitarbeitenden flexibel an die Gesamtsituation anzupassen und dabei die berufliche Position zu berücksichtigen.

4.9 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

Die Stadt Landau in der Pfalz wendet sich gegen Mobbing und sexueller Belästigung in jeder Form. Sie ist bestrebt die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz bestmöglich zu schützen.

Wir schützen vor:

- anzüglichen Bemerkungen, Kommentaren oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben,
- zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z. B. Kalender, Bildschirmschoner, Poster),
- optische Zeichen mit sexuellem Bezug,
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen,
- unerwünschter Körperkontakt und
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Betroffene können sich vertrauensvoll an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

5. Ziele

5.1 Frauen in Führungspositionen

Der Anteil der Frauen an Führungspositionen liegt im Durchschnitt bei 29 %.

In den Bereichen der Vertretungen der Amtsleiter (36%) und der Vertretungen der Abteilungsleitung (35%) liegt der Frauenanteil über dem Durchschnitt.

Ziel soll sein, den Frauenanteil in Führungspositionen in den nächsten 6 Jahren sukzessive zu erhöhen.

Da in den nächsten 10 Jahren 9 Personen in Führungspositionen ausscheiden, können gezielt Frauen angesprochen, mit Seminaren gefördert und für die Führungsaufgabe vorbereitet werden.

5.2 Erhöhungen der Vollzeitbeschäftigung

Da weit mehr als die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt sind, soll der Anteil der Vollzeitbeschäftigten Frauen erhöht werden.

Eine mögliche Erleichterung könnte die Umsetzung der alternierenden Telearbeit sein. Die Realisierung weiterer Telearbeitsplätze könnte dazu führen, dass mehr Frauen wieder ihre Vollzeitbeschäftigung aufnehmen bzw. keine Teilzeitbeschäftigung eingehen müssen.

5.3 Genderseminare für Führungskräfte

Ab 2017 werden Genderseminare als Inhouse-Seminare angeboten.

6. Gremien

Gremien sind zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen. Nur wenn zwingende Gründe vorliegen, kann die Dienststellenleitung begründet davon abweichen. Zwingende Gründe liegen beispielsweise vor, wenn Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden.

Eine sukzessive Annäherung an diese im Landesgleichstellungsgesetz bestimmte Regelung wird vorgenommen.

7. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Im LGG, neugefasst am 22. Dezember 2015, sind die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in §§ 18- 30 festgehalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt. Sie ist frei von fachlichen Weisungen und darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden.

Sie unterstützt die Verwaltung bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Weibliche Beschäftigte können sich in allen Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit Gleichstellungsthemen stehen an sie wenden. Der Dienstweg muss dabei nicht eingehalten werden.

Beschwerden über Belästigungen, auch sexueller Art, am Arbeitsplatz nimmt sie vertraulich entgegen. Sie informiert über Beratungs- und Hilfsangebote und leitet mit dem Einverständnis der Betroffenen die Beschwerden dem Oberbürgermeister zu.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder den Schutz von weiblichen Beschäftigten am Arbeitsplatz betreffen, mitzuwirken. Die Verwaltung informiert die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend und gibt ihr so ausreichend Gelegenheit ihre Aufgaben zu erfüllen und ihre Rechte wahrzunehmen. Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ist sie vor Beteiligung des Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Sie darf sich mit anderen Gleichstellungsbeauftragten vernetzen und sich direkt an das fachlich zuständige Ministerium wenden. Verschwiegenheit und Datenschutz müssen dabei gewahrt bleiben. Jährlich kann sie eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten abhalten. Dies stimmt sie mit dem Oberbürgermeister ab.

An der Erstellung des Gleichstellungsplanes ist sie zu beteiligen.

Für den Fall ihrer Verhinderung ist eine Vertreterin zu bestellen, die die gleichen Rechte und Pflichten innehat.

Sie kann eine Maßnahme der Verwaltung beanstanden, wenn sie diese für unvereinbar mit der Gleichstellung von Frau und Mann hält. Dies gilt auch, wenn sie an einer Maßnahme nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde. Falls die Beanstandung keinen Erfolg hatte, kann sie das Verwaltungsgericht anrufen.

8. Gültigkeit und Umsetzung

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum *1. Oktober 2016* in Kraft und hat eine Gültigkeit von sechs Jahren. Nach Ablauf von drei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht sind und gegebenenfalls eine Fortschreibung notwendig ist.

Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans sind die Dezernenten sowie die Amts- und Abteilungsleitungen für ihren Bereich.

Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten an geeigneter Stelle bekanntzumachen.

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des Gleichstellungsplanes.

Landau in der Pfalz,

Thomas Hirsch
Oberbürgermeister