

**Bericht über die Personalentwicklung
und die durchgeführten Maßnahmen
(§ 5 a Abs. 1 LGG)**

und

**Gleichstellungsplan
des
Sozialgerichts Dortmund
- Beschäftigte -**

für die Zeit vom 01.04.2019 bis zum 31.03.2023

Abschnitt I

Bericht gemäß § 5 a Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Personalentwicklung

1. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1)
Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2)
2. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1.1)

Durchgeführte Maßnahmen

1. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1)
Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2)
2. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1.1)

Abschnitt II.

Gleichstellungsplan 2019

Bestandsaufnahme

1. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1)
Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2)
2. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1.1)

Defizitanalyse

1. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1)
Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2)
2. Bereich der Tarifbeschäftigten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1.1)

Ziele/Maßnahmen

I. Bericht gem. § 5 a Abs. 1 LGG

Personalentwicklung

1. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 2.1 und LG 1.2)

Im Tarifbereich sind dem Sozialgericht Dortmund keine Stellen der Laufbahngruppe 2.1 zugewiesen. Diese Stellen sind grundsätzlich Beamtinnen und Beamten vorbehalten. Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur beim Sozialgericht Dortmund zeigt, dass es eine Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.2) nicht gibt. Von 86 Beschäftigten waren 78 Frauen beschäftigt; der Frauenanteil mit 92 % war damit überdurchschnittlich hoch.

Eine Unterrepräsentation von Frauen in den Entgeltgruppen ist ebenfalls nicht gegeben. In der höheren Entgeltgruppe 9 des mittleren Dienstes betrug der Frauenanteil 100 %.

Im Berichtszeitraum erfolgten 12 Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Arbeiten. Der Frauenanteil betrug 92 %; hiervon waren 50 % teilzeitbeschäftigt. Bei Beförderungen waren Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt.

Bei 4 Beschäftigten konnte das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt werden.

11 Beschäftigte sind wegen des Bezugs von Rente ausgeschieden. Diese Stellen sind unbefristet nachbesetzt worden.

2. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.1)

Im Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.1) liegt eine Unterrepräsentation von Frauen vor; in diesem Bereich sind 1 Frau und 8 Männer beschäftigt. Im Berichtszeitraum wurden in der LG 1.1 insgesamt 3 Stellen neu besetzt. Aufgrund der zum Teil anfallenden, schweren körperlichen Arbeiten konnte aufgrund der Eignung lediglich 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Durchgeführte Maßnahmen

1. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 2.1 und LG 1.2)

Im Erhebungszeitraum wurden 11 Frauen höhergruppiert.

Es besteht kein Planungsbedarf, da der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist.

2. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.1)

Bei der Besetzung von Stellen im Arbeiterbereich wurde und wird künftig darauf geachtet, dass auch Frauen gezielt angesprochen werden.

Abschnitt II Gleichstellungsplan

A. Präambel B. Ist-Analyse

I. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 2.1 und LG 1.2)

1. Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Entgeltgruppen und Funktionen
2. Teilzeitbeschäftigung
3. Beurlaubung
4. Höhergruppierungen
5. Abschätzung neu zu besetzender Stellen
6. Fortbildung
7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

II. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.1)

1. Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Zahl der Beschäftigten
2. Teilzeitbeschäftigung
3. Beurlaubung
4. Höhergruppierungen
5. Abschätzung neu zu besetzender Stellen
6. Fortbildung
7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

C. Defizitanalyse

I. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 2.1 und LG 1.2)

1. Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Entgeltgruppen und Funktionen
2. Teilzeitbeschäftigung
3. Beurlaubung
4. Höhergruppierung und Stellenbesetzung
5. Fortbildung
6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

II. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.1)

D. Maßnahmen

I. Erhöhung d. Frauenanteils im Bereich d. Tarifbeschäftigten (LG 1.1)

II. Maßnahmen mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Teilzeitbereich
2. Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen
3. Fortbildung
4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

E. Schlussbestimmungen

A. Präambel:

Seit knapp 70 Jahren ist die Gleichberechtigung von Frau und Mann in Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankert. Dort ist auch bestimmt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Zur Verwirklichung der Gleichberechtigung mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann ist in Nordrhein-Westfalen bereits im Jahre 1989 das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen (FFG) verabschiedet worden (GV.NW 1989 S. 567).

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat der Landtag von Nordrhein-Westfalen am 09.11.1999 ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) verabschiedet, das der weiteren Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes dient. In den §§ 5 a und 6 LGG ist die Erstellung, Fortschreibung und der Inhalt von Gleichstellungsplänen geregelt.

Gleichstellungspläne sind Bestandteil personalpolitischer und –planerischer Konzepte, die Ziele, Maßnahmen und Umsetzungsverfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung für einzelne Dienststellen festlegen. Ziel ist es insbesondere, eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Sie sollen ferner – in Abgrenzung zu der jeweils einzelfallbezogenen Anwendung der im FFG vorgesehenen Quote - die vorhandenen Strukturen und die daraus möglicherweise abzuleitenden Benachteiligungsmechanismen für die Beschäftigung von Frauen erkennen helfen und Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung aufzeigen.

B. Ist-Analyse:

In den folgenden Bereichen sind statistische Erhebungen, deren Ergebnisse sich z.T. aus den beigefügten Übersichten ergeben, durchgeführt worden:

- Frauenanteil nach Entgeltgruppen und Funktionen,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Beurlaubung,
- Höhergruppierungen,
- Entwicklung bei der Besetzung freier Stellen und
- Fortbildung.

Der Stichtag dieser Erhebungen ist – soweit nichts anderes vermerkt – der 31.12.2018.

I. Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 2.1 und 1.2):

1. Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Entgeltgruppen und Funktionen:

In der Laufbahngruppe 2.1 sind dem Sozialgericht Dortmund zum Stichtag (31.12.2018) im Tarifbereich keine Stellen zugewiesen. Am Stichtag waren insgesamt 85 Beschäftigte, davon 78 Frauen, beim Sozialgericht Dortmund tätig. Der Frauenanteil beträgt in der Laufbahngruppe 1.2 somit 92 %.

In der Entgeltgruppe 9 TV-L (LG 1.2) waren 9 Mitarbeiterinnen in einer Serviceeinheit tätig. Der Frauenanteil betrug 100 %.

In der Entgeltgruppe 8 TV-L waren 2 Sachbearbeiterinnen in der Verwaltung, und 43 Mitarbeiterinnen in der Serviceeinheit, die mit der Wahrnehmung schwieriger Tätigkeiten betraut sind, eingruppiert.

In der Entgeltgruppe 6 TV-L waren 24 Mitarbeiterinnen in der Serviceeinheit eingruppiert.

In der Entgeltgruppe 5 TV-L waren 5 Beschäftigte, davon 2 Frauen, eingruppiert. 3 männliche Beschäftigte waren im zentralen Dienst tätig.

In der Entgeltgruppe 4 TV-L waren am Stichtag keine Frauen tätig.

2. Teilzeitbeschäftigung:

Von 86 Beschäftigten waren 37 weibliche Beschäftigte in den Servicegruppen teilzeitbeschäftigt.

Die Teilzeitbeschäftigung wird bereits seit der Einführung des Gleichstellungsplans im Jahre 1998 (vorher: Frauenförderplan) ausgeübt und wird zum Stichtag zu 100 % von Frauen in Anspruch genommen.

In allen Fällen ist die Arbeitszeit nach den Wünschen der Beschäftigten so gestaltet, dass Familie und Beruf gut vereinbar sind. Einige Mitarbeiterinnen arbeiten an zwei, drei oder vier Tagen vollschichtig bzw. mit reduzierter Stundenzahl und haben an den übrigen Tagen arbeitsfrei; andere Mitarbeiterinnen arbeiten an allen Arbeitstagen mit entsprechender Stundenzahl.

Das Beschäftigungsvolumen der 37 Teilzeitbeschäftigten betrug 23,35 % (28 %).

3. Beurlaubung:

Am 31.12.2018 war eine Servicekraft wegen Elternzeit beurlaubt.

Die Möglichkeit der Beurlaubung wurde und wird weiterhin zu 100 % von Frauen wahrgenommen.

4. Höhergruppierungen:

Im Erhebungszeitraum wurden 11 Frauen höhergruppiert. Den teilzeitbeschäftigten Frauen entstehen bei Höhergruppierungen keine Nachteile; ihr Anteil war überdurchschnittlich hoch.

5. Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Am Stichtag war nicht vorauszusehen, dass eine Stelle neu zu besetzen sein wird.

6. Fortbildung:

Im Erhebungszeitraum sind Beschäftigte, die u.a. aus der Elternzeit bzw. Beurlaubung zurückkehrten, nachgeschult worden.

53 Beschäftigte des mittleren Dienstes haben an verschiedenen externen fach- und verhaltensspezifischen Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen.

7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Bei dem Sozialgericht Dortmund ist im Erhebungszeitraum kein Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt geworden.

II. Bereich der Tarifbeschäftigten (Laufbahngruppe 1.1):

1. Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten:

In der LG 1.1 – Entgeltgruppe 3 TV-L – waren 9 Beschäftigte der zentralen Dienste, davon 1 Frau, eingruppiert.

2. Teilzeitbeschäftigung

Von der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungen wird zum Stichtag in dieser Laufbahngruppe kein Gebrauch gemacht.

3. Beurlaubung:

Beurlaubte waren und sind nicht vorhanden.

4. Höhergruppierungen:

Höhergruppierungen sind nicht erfolgt.

5. Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Am Stichtag war nicht vorauszusehen, dass eine Stelle neu zu besetzen sein wird.

6. Fortbildung:

Im Berichtszeitraum wurden in dieser Laufbahngruppe keine Fortbildungen in Anspruch genommen.

7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Bei dem Sozialgericht Dortmund ist im Erhebungszeitraum kein Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt geworden.

Gleichstellungsplan für die Dienststelle Sozialgericht Dortmund (ausgerichtet an den Bezugsgrößen des FFG)

Istanalyse Entgeltgruppen (TV-L)	Beschäftigte insgesamt					Davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Prozent
	Ganz- tags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beur- laubte	Perso- nalka- pazität	Ganz- tags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beur- laubte	Perso- nalka- pazität	
		Per- sonen	Beschäf- tigungs- volumen				Per- sonen	Beschäf- tigungs- volumen			
15											
14											
13											
Höherer Dienst Insgesamt											
12											
11											
10											
9											
Geh. Dienst Insgesamt.											
9	5	4	2,79	-	7,79	5	4	2,97	-	7,79	100
8	23	22	14,04	1	37,04	22	22	14,04	1	36,04	98
6	14	11	6,52	-	20,52	13	11	6,52	-	19,52	96
5	5	-	-	-	5	2	-	2	-	2	40
4	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	0
Mittl. Dienst Insgesamt	49	37	23,35	1	72,35	42	37	25,53	1	65,35	92
3	9	-	-	-	9	1	-	-	-	1	11
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Einf. Dienst Insgesamt	9	-	-	-	9	1	-	-	-	-	11

C. Defizitanalyse:

I Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 2.1 und LG 1.2):

1. Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Entgeltgruppen und Funktionen:

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist in keiner der Entgeltgruppen vorzufinden. Die herausgehobenen Funktionen in den Servicebereichen und der Verwaltung werden von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen.

2. Teilzeitbeschäftigung:

Bei dem Sozialgericht Dortmund sind weiterhin ausschließlich Frauen teilzeitbeschäftigt. Dies ist einerseits zu begrüßen: Oftmals wird den mit Familienarbeit belasteten Frauen erst durch die Reduktion der Arbeitszeit ermöglicht, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Nicht zu verkennen ist jedoch andererseits, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verfestigt wird, wenn ausschließlich Frauen die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen. Die Resonanz auf eine weitere Differenzierung der Arbeitszeit war gering.

Ziel:

Durch das verstärkte Angebot flexibler Arbeitszeiten sollte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Basis einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung zwischen Frau und Mann beigetragen werden.

3. Beurlaubung:

Alle beurlaubten Kräfte sind Frauen; die Beurlaubungsdauer beträgt zumeist drei Jahre, wobei hier ein Trend zu erkennen ist, auch während einer bewilligten Elternzeit eine mit § 15 BEEG zu vereinbarende Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.

Auch hier kommt zum Ausdruck, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund der althergebrachten Rollenzuweisung immer noch ein Frauenproblem darstellt. Das längere Ausscheiden aus dem Beruf birgt die Gefahr, dass die berufliche Qualifikation leidet und die Wiedereingliederung in den Beruf schwierig wird.

Ziel:

Berufsrückkehrerinnen müssen frühzeitig eine optimale Eingliederung in das Berufsleben erfahren, die bereits während der Beurlaubung vorbereitet werden soll.

4. Höhergruppierungen und Stellenbesetzungen:

Da im Tarifbereich der Laufbahngruppe 1.2 überwiegend Frauen beschäftigt sind, kommen ihnen auch die Höhergruppierungen und die Besetzung freier Stellen zugute. Ein Defizit ist demnach bei der vorgegebenen Entgeltstruktur nicht festzustellen.

Es werden im Rahmen der gesetzlichen Regelungen, insbesondere der tarif- und haushaltsrechtlichen Vorgaben, weitere Anstrengungen unternommen, alle Möglichkeiten der Höhergruppierungen und Einstellungen vorzunehmen.

5. Fortbildung:

In dem Erhebungszeitraum fanden für Beschäftigte Unterweisungen statt, die aus Elternzeit zurückkehrten.

53 Beschäftigte der Laufbahngruppe 1.2 nahmen an fach- und verhaltensspezifischen Maßnahmen teil.

Ziel:

Weitere Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Fortbildungsmaßnahmen ist geplant, wobei insbesondere auch die Berufsrückkehrerinnen und die Beschäftigten der Laufbahngruppe 1.1 einbezogen werden sollen.

6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Als sexuelle Belästigungen sind anzusehen:

- körperliche Berührungen und Übergriffe,
- Bemerkungen mit sexuellem Inhalt,
- Vorzeigen pornografischer Darstellungen,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- Sexuelle Belästigung durch Worte, Handlungen, Gesten und sonstige sexuell bestimmte Verhaltensweisen.

Ansprechpartner stehen zur Verfügung.

Ziel:

Die Problematik sollte weiterhin bewusst gemacht und nicht tabuisiert werden.

II Bereich der Tarifbeschäftigten (LG 1.1):

Der mit 8 männlichen Beschäftigten vom Umfang her relativ kleine Handwerksbereich weist eine Frau und damit eine Unterrepräsentanz von Frauen auf.

Dies liegt zum Teil daran, dass im Handwerksbereich auch schwere körperliche Arbeiten zu verrichten sind und Handwerkerberufe zumeist noch als Männerdomäne gelten. Zu berücksichtigen ist zudem, dass die Arbeitsplätze mit leichten Tätigkeiten (Pfortner- und Botendienste) zumeist mit den behördeneigenen leistungsgeminderten männlichen Mitarbeitern besetzt werden.

Ziel:

Bei der Besetzung von Stellen in diesem Bereich ist auch künftig zu berücksichtigen, dass geeignete Frauen verstärkt angesprochen werden sollten.

D. Maßnahmen:

I. Erhöhung des Frauenanteils im Handwerksbereich:

Im Rahmen künftiger Stellenbesetzungen ist weiterhin darauf zu achten, dass auch Frauen in Betracht kommen.

II. Maßnahmen mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

1. Teilzeitbereich:

- Alle Arbeitsplätze gelten grundsätzlich als teilbar.
- Unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten wird umfassend über aktuelle Teilzeitmöglichkeiten und über die Nachteile, die durch die Arbeitszeitreduzierung entstehen, aufgeklärt. Aktuelle Informationsbroschüren, Runderlasse u.ä. werden durch die Verwaltung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht. Bei Bedarf werden Informationsveranstaltungen zur Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungen durchgeführt.
- Teilzeitbeschäftigung darf den Betroffenen nicht zum Nachteil gereichen, soweit gesetzliche und/oder tarifvertragliche Regelungen nicht entgegen stehen
- Beim Einsatz von Teilzeitkräften ist darauf zu achten, dass ihr Pensum der täglichen Arbeitszeit tatsächlich entspricht.
- Bei Fortbildungsveranstaltungen ist darauf zu achten, dass auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können.

2. Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen:

- Die Beurlaubten sollten über die Belange des Sozialgerichts Dortmund laufend unterrichtet werden. Zu Gemeinschaftsveranstaltungen (insbesondere zu Personalversammlungen, Betriebsfesten oder –ausflügen etc.) sollten sie eingeladen werden.
- Den Beurlaubten soll die Möglichkeit gegeben werden, ihren Urlaub kurzfristig zu unterbrechen, um personelle Engpässe (Urlaubszeiten, längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten) auszugleichen. Beurlaubte sollen diesbezüglich gezielt durch die Verwaltung angesprochen werden, ob für sie eine vorzeitige Wiederaufnahme der Tätigkeit in Frage kommt, sofern entsprechende Stellenanteile zur Verfügung stehen.
- Für die Beurlaubten sind Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die die Qualifikation erhalten und erweitern und somit die Wiedereingliederung erleichtern soll.

3. Fortbildung:

- Das Fortbildungsangebot sollte nicht nur die IT-Fortbildung umfassen, sondern darüber hinaus Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung beinhalten. Anzubieten sind auch Fortbildungsmaßnahmen, die frauenspezifische Themen zum Inhalt haben.
- Die Interessen von Teilzeitkräften und Beurlaubten sind bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen zu beachten. Insbesondere soll darauf hingewirkt werden, dass eine jährliche Abfrage des Fortbildungsbedarfs aller Tarifbeschäftigten stattfindet, um größere Schulungen auch im Hause durchführen zu können und lange Fahrwege einzelner (Teilzeit)Beschäftigter zu vermeiden.

4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

- Belästigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen durch die Anzeige einer Belästigung keinen Nachteil erleiden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat stellen sich ebenfalls als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Die Gerichtsleitung ergreift konsequent die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

E. Schlussbestimmungen:

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.04.2019 in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

Nach Ablauf der vier Jahre ist der Gleichstellungsplan unter Berücksichtigung der inzwischen eingetretenen Veränderungen zu überarbeiten und fortzuschreiben.

Der Gleichstellungsplan ist den Mitarbeiterinnen aller Beschäftigungsgruppen durch Veröffentlichung in den elektronischen Medien bekannt zu geben.

Alle Mitarbeiterinnen sind zur künftigen aktiven Mitgestaltung des Frauenförderplanes aufgerufen. Anregungen und Kritik können jederzeit an die Gerichtsleitung, Geschäftsleitung, Gleichstellungsbeauftragte oder Mitglieder der Vertretungsgremien gerichtet werden und sind ausnahmslos erwünscht.

Dortmund, 27.02.2019

Die Präsidentin des
Sozialgerichts Dortmund

Die Gleichstellungs-
beauftragte bei dem
Sozialgericht Dortmund
In Vertretung

Die stv. Vorsitzende des
Personalrats bei dem Sozial-
gericht Dortmund

gez. Schönenborn

gez. Hübner

gez. Wolf