

Gleichstellungsplan der Stadt Borgholzhausen

Stand: 01.07.2020

1. Fortschreibung

Vorwort

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Die Verwirklichung dieses verfassungsrechtlichen Auftrags ist gem. § 5 Absatz 1 der Gemeindeordnung NW (GO NW) auch eine Aufgabe der Gemeinden. Auch bereits durch § 4 Abs. 1 der Hauptsatzung der Stadt Borgholzhausen vom 15.11.1999 hat sich die Stadt Borgholzhausen verpflichtet, bei allen Maßnahmen und Entscheidungen den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten.

Durch die Neufassung des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.12.2016 (LGG) ist der Verfassungsauftrag noch einmal verstärkt worden. Demnach sind Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu behandeln, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Aufbauend aus dem zur Verwirklichung dieses Verfassungsauftrages im Jahr 2001 vom Rat der Stadt Borgholzhausen beschlossene Frauenförderplan, der bis zum 30.06.2017 in seiner 4. Fortschreibung bestand, wurde der Gleichstellungsplan der Stadt Borgholzhausen erarbeitet und vom Rat der Stadt Borgholzhausen am 15.12.2017 für die Geltungsdauer von drei Jahren beschlossen. Dementsprechend bedarf dieser nun einer Fortschreibung.

I. Präambel

Mit diesem Gleichstellungsplan will die Stadt Borgholzhausen einen Beitrag dazu leisten, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches zu realisieren und damit ihrer besonderen Verpflichtung um die Gleichstellung von Frau und Mann nachkommen.

Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe aller definiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser gemeinsamen Aufgabe mitzuarbeiten.

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

- **Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und**
- **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen basieren auf gesetzlichen Grundlagen sowie auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Borgholzhausen. Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben will der Gleichstellungsplan auch der Vorbildfunktion des Öffentlichen Dienstes gerecht werden und bei Bedarf konkrete Maßnahmen in die Praxis umsetzen. Neben den Zielsetzungen des Gleichstellungsplans finden insbesondere die Regelungen des LGG NRW, des AGG sowie des Landesbeamtengesetz und der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst zur Erreichen der Ziele Anwendung.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Borgholzhausen und der städtischen Eigenbetriebe mit Ausnahme des Bürgermeisters als Wahlbeamten.

Der Gleichstellungsplan ist Handlungsprogramm für die politischen Gremien sowie für den Verwaltungsvorstand, die Führungskräfte, den Personalrat sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Borgholzhausen.

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

II. Bestandsaufnahme

1. Ist-Zustand, Entwicklung in den vergangenen drei Jahren

Bei der Stadt Borgholzhausen sind zum Stichtag 01.07.2020 insgesamt 65 Personen beschäftigt, in dieser Zahl sind 3 Stellen von Saisonarbeitskräften enthalten.

Von der Gesamtbeschäftigtenzahl (incl. Beamte) sind 32 Frauen (= 49,23 %) und 33 Männer (= 50,77 %). Der Frauenanteil ist somit zum letzten Stichtag am 01.07.2017 um 2,92 % gestiegen und seit Erstellung des Frauenförderplans im Jahr 2001 auf dem Höchststand. Bezogen auf den Frauenanteil an der Personalkapazität (Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten entsprechend des Arbeitszeitumfangs) ergibt sich dementsprechend auch eine Steigerung des Anteils um 5,81 % (von 32,87 % auf 38,68 %).

Diese Verschiebung liegt in folgenden Entwicklungen begründet:

- Die Stundenanteile zweier teilzeitbeschäftigter Kolleginnen wurden erhöht und dem Bedarf angepasst
- Zwei männliche Beschäftigte (Vollzeit) sind in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten. Hierfür wurden zwei männliche Nachfolger eingestellt. In einem Fall lag keine Bewerbung einer Frau vor.
- Vier männliche Beschäftigte (Vollzeit) haben auf eigenen Wunsch das Beschäftigungsverhältnis beendet. Als Nachfolge wurden drei Männer und eine Frau eingestellt. Für zwei Ausschreibungen lagen keine Bewerbungen von Frauen vor.
- Ein männlicher Auszubildender wurde nach erfolgreich abgelegter Prüfung in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in eine neu geschaffene Stelle (im Bereich IT) übernommen.
- Drei weibliche Beschäftigte (Vollzeit) sind durch Erreichen der Altersgrenze ausgeschieden und wurden jeweils durch weibliche Beschäftigte –in einem Fall intern durch Übernahme einer weiblichen Auszubildenden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis- ersetzt.
- Fünf männliche Beschäftigte üben derzeit auf Wunsch Teilzeitbeschäftigung aus (persönliche Gründe und Elternzeit)
- Ein männlicher Beschäftigter ist verstorben. Die Stelle wurde nicht neu besetzt.

Im Bereich der **allgemeinen Verwaltung** einschl. Schulsekretärinnen und Schulhausmeister ist die Beschäftigungsquote gegenüber dem Stand im Jahr 2017 von 49,14 % auf 47,33 % gesunken.

Im höheren Dienst (ab Besoldungsgruppe A13 h.D. bzw. Entgeltgruppe 13 TVöD) ist derzeit keine Stelle besetzt.

Im gehobenen Dienst (Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 g.D., Entgeltgruppen 9a bis 12 TVöD) ist der Stellenanteil der Frauen um 0,78 % auf 39,73 % gestiegen. Dies liegt in der Stundenerhöhung zweier Teilzeitkräfte begründet.

Im mittleren Dienst (Besoldungsgruppe A 5 bis A 9 m.D. Entg.-Gruppe 5 bis 9a TVöD) ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen und beträgt nun 34,42 %. Hier ist zu beachten, dass seit Bestehen der neuen Entgeltordnung für den Tarifbereich, die Entgeltgruppe 9, die ehemals dem gehobenen Dienst zugeordnet war, in die Entgeltgruppen 9a, b und c gesplittet wurde und die Entgeltgruppe 9a dem mittleren Dienst angehört. Bis zur Erstellung des Gleichstellungsplanes im Jahr 2017 gehörten diesem Bereich nur die Entgeltgruppen 5 bis 8 an. Unter Berücksichtigung dieser Änderung beträgt die Steigerung 3,5 %.

Von den 3 Führungspositionen in der Stadtverwaltung (ohne Bürgermeister als Wahlbeamter) sind weiterhin zwei Stellen (66,67 %) mit Frauen besetzt.

In den übrigen Aufgabenbereichen (Bauhof, Abwasserbeseitigungsanlagen, Wasserwerk, Freibad, Raumpflegerinnen in den Schulen, im Rathaus und im Bürgerhaus) arbeiten 25 Personen, darunter zwei Saisonkräfte (Juli 2017: 24), davon 15 Männer (= 60 %) und 10 Frauen (= 40 %). Im Juli 2011 waren 16 Männer (66,7 %) und 8 Frauen (33,3 %) in diesem Bereich beschäftigt. Neun der Frauen sind als teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte in den unteren Entgeltgruppen eingestuft, eine Frau ist im Bereich Abwasserbeseitigung Vollzeit beschäftigt. In den Entgeltgruppen 3 und 4 sind z. Zt. keine Mitarbeiter eingruppiert. Die Einzelheiten sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

2. Aus- und Fortbildung

Im Juli 2018 hat ein männlicher Auszubildender die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten für Kommunalverwaltung erfolgreich beendet und ist in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen worden. Gleiches gilt für eine weibliche Auszubildende, die ihre Ausbildung im Juni 2019 erfolgreich abgeschlossen hat. Im August 2019 wurde ein männlicher Auszubildender und im August 2020 eine weibliche Auszubildende für den Beruf der/s Verwaltungsfachangestellten eingestellt.

Fortbildungsmaßnahmen erfolgten bzw. laufen im Berichtszeitraum neben fachspezifischen kurzfristigen Maßnahmen auch wunschgemäß für eine weibliche und einen männlichen Beschäftigte/n über langfristige Maßnahmen (Angestelltenlehrgang II, dreijährig). Im September 2020 haben eine weibliche und ein männlicher Beschäftigter den Angestelltenlehrgang II erfolgreich abgeschlossen. Für den nächsten Angestelltenlehrgang II, dessen Start coronabedingt zeitlich noch nicht feststeht, ist eine weibliche Beschäftigte angemeldet und vom Studieninstitut angenommen.

3. Weitere Maßnahmen während des Berichtszeitraums 2014 – 2017

Ein tariflich Beschäftigter hat im Berichtszeitraum Elternzeit in Anspruch genommen. Zwei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen wurde der Stundenanteil wunschgemäß erhöht, einer weiblichen Beschäftigten wurde der Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung ermöglicht.

Stellenausschreibungen erfolgten nach den Vorgaben des Frauenförderplans (Ziffer IV.1). Zu allen Vorstellungsgesprächen wurden Frauen und Männer (sofern sie sich jeweils beworben haben) eingeladen.

Von den während des Berichtszeitraums ausgeschriebenen Stellen (zwei Auszubildende für den Verwaltungsbereich, drei Mitarbeiter/innen für den städt. Bauhof incl. Bauhofleitung und

Gärtner, ein/e Techniker/in, im Bauamt, ein/e Verwaltungsangestellt/e im Bauamt, drei Fachkräfte für Abwassertechnik) konnte aufgrund mangelnder weiblicher Bewerberinnen bzw. aufgrund der Qualifikation und Eignung der Bewerber/innen nur drei Stellen mit einer weiblichen Bewerberin besetzt werden; eine Stelle konnte gar nicht besetzt werden.

4. Fazit/Bewertung

Die in den Zielvereinbarungen des vorangegangenen Frauenförderplans angestrebte paritätische Vertretung von Männern und Frauen konnte bisher nicht vollständig verwirklicht werden; im Verhältnis des „Pro-Kopf-Anteils“ wurde dieses Ziel mit 1,54 % mehr männlicher Mitarbeiter jedoch nahezu erreicht, im Verhältnis zum vorherigen Berichtszeitraum geht die Tendenz wieder in die angestrebte Richtung. Der hohe Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung ist der Nachfrage geschuldet und resultiert aus der Zielvereinbarung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die oben beschriebenen Abweichungen in den verschiedenen Laufbahnen sind eher dem Bewerberkreis geschuldet und liegen somit nicht im Verantwortungsbereich der verantwortlich Handelnden. Durch mangelndes Interesse der Bewerber ist eine gleichmäßige Aufteilung im Bereich der typischen Männer- und Frauenberufen (Bereich Bauhof, Kläranlage, Gebäudereinigung) wohl dauerhaft nicht durch die Handlungsweise der Stadt Borgholzhausen zu bewirken.

Durch Einführung einer neuen Dienstvereinbarung über die gleitenden Arbeitszeit und die Einrichtung von Arbeitszeitkonten im Jahr 2016 wurde die Zielvereinbarung des Frauenförderplans 2014 zur Flexibilisierung der Arbeitszeit insbesondere mit Rücksicht auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige zu betreuen haben, sowie die tarifliche Vorgabe, Über- und Mehrarbeitsstunden zeitnah abzubauen und Erholungsurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, umgesetzt für den Bereich der Verwaltung umgesetzt. In diesem Zusammenhang wurden die Mitarbeiter/innen nochmals über die Möglichkeiten des Pflegegesetzes informiert; bisher gab es zwar diesbezüglich Anfragen, jedoch immer noch keine Inanspruchnahme.

Für den gewerblichen Bereich (Bauhof, Wasserwerk, Kläranlage) wurde im Jahr 2019 ebenfalls eine neue Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit getroffen. Auch für diesen Bereich wird eine Öffnung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit angestrebt. Derzeit wird erarbeitet, wie weit dies, insbesondere die tägliche Gleitzeit in diesen Arbeitsbereichen, möglich ist.

III. Zielvereinbarungen

Um dennoch eine paritätische Vertretung von Männern und Frauen in möglichst vielen Bereichen zu verwirklichen und die Vereinbarung von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die berufliche Weiterentwicklung zu fördern, werden folgende Ziele formuliert:

a) Stellenausschreibung und -besetzung

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben. Sofern hierauf keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorliegen, soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen. (vgl. § 8 Abs. 1 und 2 LGG).
2. In den Ausschreibungen sind sowohl männliche als auch weibliche Formen zu verwenden, es sei denn, dass ein Geschlecht zwingende Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an dem zu besetzenden Arbeitsplatz zu orientieren. In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen

des jeweils anderen Geschlechts ausdrücklich erwünscht sind bevorzugt berücksichtigt werden. (vgl. § 8 Abs. 4 und 5 LGG)

3. Stellenausschreibungen erfolgen –soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen- einschließlich der Führungs- und Leitungspositionen auch in Teilzeit. (vgl. § 8 Abs. 6 LGG)
4. Jede Stellenausschreibung basiert auf einem vorher erstellten Anforderungsprofil.
5. Stellenausschreibungen werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der in Frage kommenden Beurlaubten zugänglich gemacht.
6. Für die Auswahlverfahren ist eine Auswahlkommission zu bilden, die möglichst aus der gleichen Anzahl männlicher und weiblicher Personen besteht. Eine Frau sollte mindestens in der Auswahlkommission vertreten sein.
7. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Bewerber des jeweils anderen Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. (vgl. § 7 LGG)
8. Die Punkte 1 bis 7 gelten ebenso für die Besetzung von Ausbildungsplätzen.

b) Personalentwicklung

1. Regelmäßige Mitarbeitergespräche dienen dazu, die individuelle Berufswegeplanung einmal jährlich zu thematisieren. Bedarfsgerechte Durchführung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen durch Fortbildungslehrgänge sind Bestandteil dieser Gespräche (insbesondere Angestellten-Lehrgänge I und II). Die Gespräche können mit dem persönlichen Gespräch im Rahmen der LOB verknüpft werden.
2. Zeichnen sich umfassende Aufgaben- oder Organisationsveränderungen ab, sind im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu prüfen. Eine Verschlechterung zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist auszuschließen.

c) Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen auf Wunsch flexiblere Arbeitszeiten im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden, soweit dienstliche Belange nicht zwingend im Wege stehen.
2. Bei Arbeitszeitreduzierung ist i.d.R. ein personeller Ausgleich vorzunehmen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere Wünsche teilzeitbeschäftigter Kolleginnen und Kollegen auf Aufstockung der individuellen Arbeitszeit bzw. den Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung einzubeziehen.
3. Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung im Betrieb nicht beeinträchtigen. Elternzeiten und Beurlaubungen beinhalten eine adäquate Weiterbeschäftigungsgarantie.

4. 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.
 5. Die Wahrnehmung von Elternzeit, Beurlaubung aus familiären Gründen und Teilzeitbeschäftigung während dieser Zeiten insbesondere für männliche Mitarbeiter wird ausdrücklich gefördert.
- d) Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligungen am Arbeitsplatz
1. 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.
 2. Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Dienststellenleitung, an Vorgesetzte oder an den Personalrat 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.
 3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.
 4. 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 wie in Nr. 2 genannt, hierüber zu beschweren, wenn sie sich wegen eines der vorgenannten Merkmale benachteiligt fühlen. Diese Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung von Betroffenen führen.
- e) Begleitende Maßnahmen zur Umsetzung
1. Alle Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten werden über den Gleichstellungsplan informiert, in dem Sie je ein Exemplar erhalten (möglichst in elektronischer Form).
 2. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes wird dokumentiert. Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sollen ergänzende Maßnahmen entwickelt werden.
 3. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen/Höhergruppierungen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung Beförderung/Höhergruppierung in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig, wenn ein/e Bewerber/in des jeweils anderen Geschlechts bevorzugt wurde.
 4. Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes legt die Dienststelle einen Bericht über die Entwicklungen und die durchgeführten Maßnahmen vor. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Fortschreibung.

IV. Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Borgholzhausen tritt am 18. Dezember 2020 für die Geltungsdauer von drei Jahren in Kraft.

Borgholzhausen, den 17.12.2020