

Gleichstellungsplan der Stadt Borgholzhausen

Stand: 01.07.2017

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, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Der 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 nun dementsprechend überarbeitet. Hierauf aufbauend soll nun der folgende Gleichstellungsplan dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung weiter zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu gestalten, dass Frauen in möglichst allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

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 01.07.2017 insgesamt 64 Personen beschäftigt, in dieser Zahl sind 3 Stellen von Saisonarbeitskräften enthalten.

Von der Gesamtbeschäftigtenzahl (incl. Beamte) sind 29 Frauen (= 45,31 %) und 35 Männer (= 54,69 %). Der Frauenanteil ist somit nach der letzten Fortschreibung im Jahr 2014 um 2,23 % gesunken. Bezogen auf den Frauenanteil an der Personalkapazität (Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten entsprechend des Arbeitszeitumfangs) ergibt sich dort eine noch stärkere Verringerung des Anteils um 2,64 % (von 35,51 % auf 32,87 %).

Diese Verschiebung liegt in folgenden Entwicklungen begründet:

- Zwei weibliche Beschäftigte sind von Teil- in Vollzeit gewechselt
- Die Stundenanteile zweier teilzeitbeschäftigter Kolleginnen wurden geringfügig erhöht und dem Bedarf angepasst
- Eine Beschäftigte ist aus der Elternzeit zurück gekehrt; im Gegenzug endete die Beschäftigung der männlichen Vertretung
- Zwei weibliche Beschäftigte (eine Vollzeit, eine Teilzeit) haben das Beschäftigungsverhältnis auf eigenen Wunsch beendet. Hierfür wurde eine Teilzeitkraft eingestellt, ein weiterer Teil der Aufgaben wurde auf einen männlichen Beschäftigten übertragen im Zuge der Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes nach Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis
- Drei männliche Beschäftigte üben derzeit auf Wunsch Teilzeitbeschäftigung aus (persönliche Gründe und Elternzeit)
- Ein männlicher Auszubildender wurde nach erfolgreich abgelegter Prüfung in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen.
- Im technischen Bereich wurden zwei zusätzliche männliche Beschäftigte eingestellt (Bewerbungen von Frauen lagen nicht vor)
- Zwei durch Erreichen der Altersgrenze ausscheidende männliche Beschäftigte wurden durch jeweils männliche Nachfolger ersetzt (in einem Fall lag keine Bewerbung einer Frau vor). Da hierdurch wegen der Einarbeitungszeit zum Stichtag 01.07.2017 eine Stelle im gehobenen Dienst „doppelt männlich“ besetzt war, klafft hier der Stellenanteil zum Vergleichszeitraum 2014 vorübergehend extrem auseinander.

Im Bereich der **allgemeinen Verwaltung** einschl. Schulsekretärinnen und Schulhausmeister ist die Beschäftigungsquote gegenüber dem Stand im Jahr 2014 von 47,7 % auf 49,14 % gestiegen.

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 6,07 % auf 38,47 % gesunken. Hierbei handelt es sich jedoch nur um eine temporäre Verschiebung, da die zuvor durch einen Beamten besetzte Stelle des höheren Dienstes derzeit dem gehobenen Dienst zugeordnet ist und eine Stelle zum Stichtag 01.07.2017 durch Einarbeitungszeit des Nachfolgers „doppelt männlich“ besetzt ist (siehe oben).

Im mittleren Dienst (Besoldungsgruppe A 5 bis A 9 m.D. Entg.-Gruppe 5 bis 8 TVöD) ist der Frauenanteil ebenfalls gesunken und zwar um 3,29 % auf 28,55 %. Auch hierbei handelt es sich lediglich um eine Verschiebung, weil im Gegenzug der Frauenanteil im einfachen Dienst angestiegen ist, da eine Stelle der Entgeltgruppe 5 derzeit mit einer weiblichen Kraft in der Entgeltgruppe 4 besetzt ist.

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 24 Personen (Juli 2014: 23), davon 16 Männer (= 66,7 %) und 8 Frauen (= 33,3 %). Im Juli 2011 waren 14 Männer (60,9 %) und 9 Frauen (39,1 %) in diesem Bereich beschäftigt. Die Frauen sind als teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte in den unteren Entgeltgruppen eingestuft. In den Entgeltgruppen 3 und 4 sind ein Mann (Vollzeit) und eine Frau (Teilzeit) beschäftigt.

Die Einzelheiten sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

2. Aus- und Fortbildung

Im Juni 2016 hat ein männlicher Auszubildender die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten für Kommunalverwaltung beendet und ist in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen worden. Im August 2015 wurde ein männlicher Auszubildender und im August 2016 eine weibliche Auszubildende für den Beruf der/s Verwaltungsfachangestellten eingestellt.

Für das Jahr 2015 wurde eine Ausbildungsstelle zum Straßenwärter ausgeschrieben. Mangels geeigneter Bewerber (ausschließlich männlich) wurde die Stelle nicht besetzt.

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).

3. Weitere Maßnahmen während des Berichtszeitraums 2014 – 2017

Einem tariflich Beschäftigten wurde während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, einer weiblichen tariflich Beschäftigten die Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach Elternzeit in Teilzeit ermöglicht.

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 (2 Auszubildende für den Verwaltungsbereich, ein/e Mitarbeiter/in für den städt. Bauhof, eine Fachbereichsleiter/innenstelle, ein/e Techniker/in im Bauamt, ein/e Verwaltungsangestellt/e im Bauamt, ein/e Gärtner/in für die Baumkontrolle) konnte aufgrund mangelnder weiblicher Bewerberinnen bzw. aufgrund der Qualifikation und Eignung der Bewerber/innen nur eine Stelle mit einer weiblichen Bewerberin besetzt werden.

4. Fazit/Bewertung

Die in den Zielvereinbarungen des vorangegangenen Frauenförderplans angestrebte paritätische Vertretung von Männern und Frauen konnte bisher nicht verwirklicht werden; im Gegenteil nahm der Anteil der Frauen selbst im Verhältnis des „Pro-Kopf-Anteils“ leicht ab. Die oben beschriebenen Abweichungen in den verschiedenen Laufbahnen sind eher temporären Verschiebungen geschuldet und liegen somit nicht im Verantwortungsbereich der verantwortlich Handelnden.

Auch ist mangels Interesse der Bewerber eine gleichmäßige Aufteilung im Bereich der typischen Männer- und Frauenberufen (Bereich Bauhof, Kläranlage, Gebäudereinigung) wohl dauerhaft nicht durch 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. In diesem Zusammenhang wurden die Mitarbeiter/innen nochmals über die Möglichkeiten des Pflegegesetzes informiert; bisher gab es zwar diesbezüglich Anfragen, jedoch keine konkrete Inanspruchnahme.

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 15. Dezember 2017 für die Geltungsdauer von drei Jahren in Kraft.

Borgholzhausen, den 14.12.2017