

Gleichstellungsplan für die Stadt Bergneustadt gemäß §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW

Präambel

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland besagt in Artikel 3, Abs. 2, alle Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für das Land Nordrhein-Westfalen verpflichtet die Kommunen dazu, einen Gleichstellungsplan aufzustellen und diesen für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren fest zuschreiben.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

1. Geltungsbereich
 - 1.1 Geltungsdauer
2. Personalmaßnahmen
 - 2.1 Stellenausschreibungen
 - 2.2 Vorstellungsgespräche
 - 2.3 Auswahlkriterien
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
 - 3.1 Arbeitszeitregelungen
 - 3.2 Teilzeitbeschäftigungen
 - 3.3 Freistellungen
 - 3.4 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
4. Fortbildungen
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Fortbildungskonzept
 - 4.3 Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen
5. Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten
6. Konkrete Maßnahmen für die Jahre ab 2021
7. Berichtspflicht
8. Inkrafttreten

1. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadt Bergneustadt und für den städtischen Eigenbetrieb. Er verpflichtet bei personellen Entscheidungen sowohl den Rat als auch die Verwaltung.

1.1 Geltungsdauer

Die mit Ablauf des bisherigen Gleichstellungsplans vorgelegte nahtlose Fortschreibung erlangt Gültigkeit mit der Beschlussfassung durch den Rat. Es wird empfohlen, die Laufzeit, welche mit drei bis fünf Jahren flexibel gestaltet ist, an die Personalmaßnahmen anzupassen. Die Zielerreichung ist nach spätestens zwei Jahren durch eine summarische Prüfung zu kontrollieren und die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen bzw. zu ergänzen.

„Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wendet die Stadt Bergneustadt einen Gleichstellungsplan an“

2.2 Vorstellungsgespräche

In den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sind nach Möglichkeit mindestens ebenso viele Frauen bzw. Männer oder alle Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte formale Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Fragen, die geeignet sind, Bewerber*innen zu benachteiligen, sind unzulässig. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Vorstellungsgespräch ist nicht in jedem Fall zwingend. Jedoch soll die Auswahlkommission bis zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

2.3 Auswahlkriterien

Bei der Beurteilung der Auswahlkriterien sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Soziale Kriterien, z. B. Alleinerziehende, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Arbeitszeitregelungen

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben erleichtert werden.

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.2 Teilzeitbeschäftigungen

Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte sind über die Möglichkeiten der befristeten Teilzeit zu informieren und dahingehend zu beraten. Teilzeitarbeit soll möglichst auf allen Arbeitsplätzen ermöglicht werden. In den unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Verwaltung der Stadt Bergneustadt können organisatorische Lösungen erprobt und ausgewertet werden, die Teilzeitbeschäftigten flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen.

3.3 Freistellungen

Unter Freistellungen sind sowohl die Elternzeit als auch die Beurlaubung ohne Dienstbezüge/Entgelt zu verstehen.

Die Beschäftigten der Stadt Bergneustadt können sich aus familiären Gründen nach TVöD oder entsprechend der beamtenrechtlichen Vorschriften beurlauben lassen.

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Nach Ablauf der Freistellung werden die Beschäftigten nach Maßgabe des Besoldungs-, beziehungsweise Tarifrechts, zu den gleichen Bedingungen wie vor dem Antritt des Urlaubs weiter beschäftigt.

Sechs Monate vor Ablauf der Freistellung meldet sich der oder die freigestellte Beschäftigte bei der Personalverwaltung; spätestens bis zu diesem Zeitpunkt ist ein Antrag auf Verlängerung der Freistellung beziehungsweise Reduzierung der Arbeitszeit zu stellen.

Die Personalverwaltung hat rechtzeitig vor Ablauf einer Freistellung Beratungsgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Freistellung informiert werden.

Bei einer Freistellung aus familiären Gründen ist nach Möglichkeit ein personeller, bzw. ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

3.3.1 Eine Freistellung begleitende Maßnahmen

Freigestellte Beschäftigte können an Personalversammlungen und sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen teilnehmen und sind hierüber von der Personalverwaltung beziehungsweise dem Personalrat rechtzeitig und ausführlich zu informieren.

Freigestellte Beschäftigte sind von der Personalverwaltung rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen zu informieren. Ihnen sind im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, vorrangig vor externen Bewerberinnen und Bewerbern anzubieten.

Die Stadt Bergneustadt kann freigestellten Beschäftigten Fortbildungen anbieten, die einen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern, beziehungsweise informiert sie über derartige Angebote anderer Anbieter.

3.4 Vermeidung sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt, dass es zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigung auszuschließen.

Hierzu gehören z.B.:

- Körperliche Übergriffe und Berührungen
- Bemerkungen mit sexuellem Inhalt

Auch beurlaubte Beschäftigte können entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Ansprüche auf Dienstbezüge oder Entgelt entstehen nicht; Lehrgangsgebühren und Fahrtkosten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen werden erstattet.

Um die bestehenden Teilnahmebarrieren abzubauen, sind Fortbildungsmaßnahmen organisatorisch und zeitlich so auszugestalten, dass diese auch von den -überwiegend weiblichen- Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen) tatsächlich wahrgenommen werden können.

5. Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt die Rechte und Pflichten im Rahmen der geltenden Rechtsgrundlage (LGG) wahr. Sie ist dienstrechtlich direkt dem Bürgermeister unterstellt. Sie wirkt bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes bzw. der Fortschreibung mit.

Folgende Aufgaben werden von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen:

- Mitwirkung bei der Stellenbesetzung
- Teilnahme bei Vorstellungsgesprächen
- Entwicklung von Arbeitszeitmodellen
- Teilnahme am Vierteljahresgespräch
- Regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten des Oberbergischen Kreises

6. Konkrete Maßnahmen für die Jahre ab 2021

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Deshalb sollte Gleichstellung die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen als Gemeinschaftsaufgabe fördern, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Daher sind alle Beschäftigten der Stadt Bergneustadt – insbesondere die mit Leitungsaufgaben und Führungsverantwortung – aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten

Um den Frauenanteil in den Stellen mit Leitungsfunktionen zu erhöhen, werden die Ausschreibungen dieser Stellen in der Regel mit einer besonderen Aufforderung an die Mitarbeiterinnen versehen, sich zu bewerben. Dies soll das ernsthafte Interesse der Verwaltung verdeutlichen, Frauen in Führungspositionen zu bekommen und so das strukturelle Ungleichgewicht zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten positiver zu gestalten.

Bei geplanten organisatorischen Änderungen der Verwaltung ist die Frage, ob diese geeignet sind, die bestehenden strukturellen Nachteile für die weiblichen Beschäftigten abzubauen, nach Möglichkeiten in die Entscheidung mit einzubeziehen.

Die Personalverwaltung hält für die Jahre ab 2021 fest, wie hoch der zahlenmäßige Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Fortbildungsmaßnahmen war und welcher Anteil am Haushaltsansatz auf die Fortbildung der Mitarbeiterinnen entfiel. Nach drei Jahren sollen die Zahlen analysiert und gegebenenfalls regulierend eingegriffen werden.

Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplanes für die Jahre 2016 – 2020

Wie der Anlage zu entnehmen ist, sind bei der Stadt Bergneustadt 54,8 % Frauen beschäftigt, davon 55,5 % in Teilzeit. Bezogen auf die Beamtinnen beträgt die Teilzeitquote 9,5 %. Auffallend ist, dass insbesondere in den unteren Entgeltgruppen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, davon fast 100 % in Teilzeit. Dies ist allerdings spezifisch bedingt, da z. B. Reinigungstätigkeiten nur von Frauen, überwiegend in Teilzeit, ausgeführt werden.

In Leitungsfunktionen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

2016 – 2020 wurde zwei weiblichen und einem männlichen Beschäftigten der Besuch des Verwaltungslehrganges I und zwei weiblichen und einem männlichen Beschäftigten der Besuch des Verwaltungslehrganges II ermöglicht.

In den Jahren 2016 bis 2020 wurden insgesamt fünf Stadtinspektoranwärterinnen und ein Stadtinspektoranwärter und je ein/e Stadtsekretäranwärter*in eingestellt. Alle Einstellungen erfolgen grundsätzlich mit Zustimmung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten.

Alle Anträge von Frauen und Männern auf Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung sowie Freistellung wegen Elternzeit bzw. Pflegezeit wurden genehmigt. Hier werden die Stellen bis zum Ablauf der genehmigten Freistellungszeit freigehalten, d. h. während dieser Zeit nur befristet nachbesetzt.

In den Jahren 2016 bis 2020 wurden drei Beamtinnen und vier Beamte befördert. Im gleichen Zeitraum wurden 35 Beschäftigte höhergruppiert, davon 23 Frauen (= 66 %).

Der auf Frauen entfallende Anteil an den Fortbildungskosten der letzten 3 Jahre ist der als Anlage beigefügten Grafik zu entnehmen. Anzumerken ist, dass noch keine dienstlich notwendige Fortbildungsmaßnahme abgelehnt wurde.

Von der Gleichstellungsbeauftragten wurden darüber hinaus speziell für Frauen folgende Fortbildungsveranstaltungen initiiert:

2016

Treffen der Regional AG der Oberbergischen Gleichstellungsbeauftragten <i>„Vorbereitung der Frauenmesse Filia“</i>	08.01.2016
Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2016 <i>„Harfenmusik und Frauentexte mit Lorena Wolfewitz“</i>	08.03.2016
Fortbildung für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Bergneustadt <i>„Selbstsicherheitstraining“</i>	30.03.2016
Infoveranstaltung Kommunale Netzwerkarbeit	14.04.2016

Fachtagung der Regional AG 14.06.2018
„Demographischer Wandel als Chance für Frauen“

Fortbildung der Regional AG 30.10.2018
„Effektives und erfolgreiches Arbeiten unter ungünstigen Voraussetzungen“

Kulturveranstaltung 11.11.2018
*„Herbstliches in Wort und Klang
Rilke und Heinetexte und Harfenmusik mit Lorena Wolfewicz“*

Fachtagung der Regional AG 19.11.2018
*„Frau Dr. Sanyal – Aspekte eines Verbrechens -
Warum über sexualisierte Gewalt sprechen“*

2019

Infoveranstaltung Kommunale Netzwerkarbeit 17.01.2019
„Frühe Hilfen – Aktuelle Situation in den unterschiedlichen Einrichtungen“

Treffen der Regional AG 01.02.2019
„Vorbereitung der Frauenmesse Filia 2020“

Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2019 08.03.2019
*„Frauensache – im Gespräch
Thema: Selbstwert, Selbstfürsorge und Würde im weiblichen Alltag“*

Fachtagung der Regional AG 08.04.2019
„Frau Beate Fiedler – Wiedereinstieg ins Berufsleben“

Treffen der Regional AG 10.05.2019
„Vorbereitung der Frauenmesse Filia“

Infoveranstaltung Kommunale Netzwerkarbeit 06.06.2019
„Frühe Hilfen – Familienpatenschaften“

Treffen der Regional AG 26.06.2019
„Informationsveranstaltung zu Telearbeitsplätzen“

Netzwerktreffen „No – Oberberg gegen Gewalt“ 14.08.2019
„Situationsanalyse der einzelnen Arbeitsbereiche“

Treffen der Regional AG 01.10.2019
„Jahresplanung 2020 und Frauenmesse Filia“

2020

Bedingt durch die Corona-Situation sind im Jahr 2020 geplante Aktionen abgesagt worden, bzw. sind viele Dinge gar nicht zum Tragen gekommen.

Personalstatistik zum Gleichstellungsplan

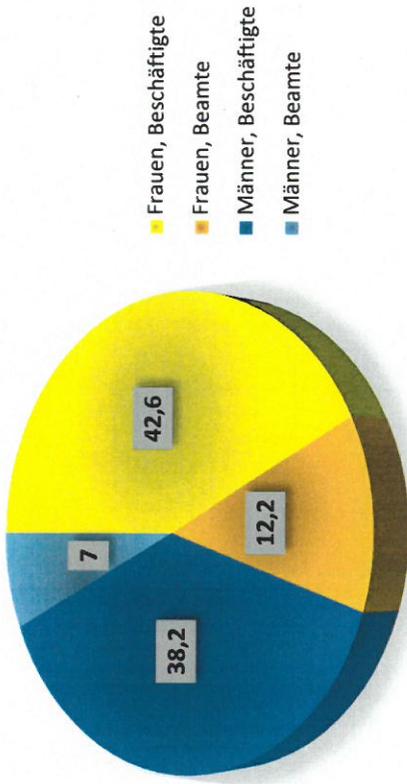
01.12.2020 besetzte Stellen

	Anzahl	in % von 115	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Teilzeit i. d. jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe	in % von 115	davon Frauen	in % aller Frauen (63)	davon Männer	in % aller Männer (52)
Beamtinnen	1	0,9	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
und Beamte	14	12,2	7	6,1	7	6,1	2	1,7	2	3,2	0	0,0
	7	6,1	7	6,1	0	0,0	4	3,5	4	6,3	0	0,0
insgesamt	22	19,2	14	12,2	8	7,0	6	5,2	6	9,5	0	0,0

EG9b-EG13 und S12	27	23,4	12	10,4	15	13,0	9	7,8	6	9,5	3	5,8
EG5-EG9a	55	47,8	26	22,6	29	25,2	13	11,3	13	20,6	0	0,0
EG1-EG4	11	9,6	11	9,6	0	0,0	10	8,7	10	15,9	0	0,0
insgesamt	93	80,8	49	42,6	44	38,2	32	27,8	29	46,0	3	5,8

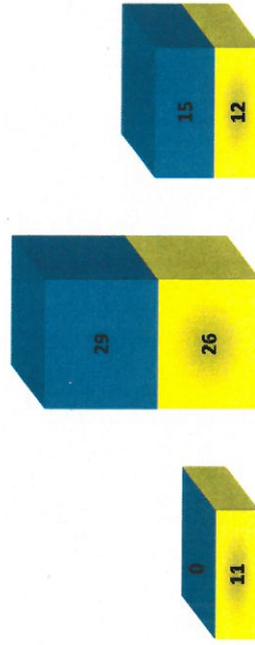
Alle Bediensteten	115	100,0	63	54,8	52	45,2	38	33,0	35	55,5	3	5,8
-------------------	-----	-------	----	------	----	------	----	------	----	------	---	-----

PERSONALSITUATION 2020



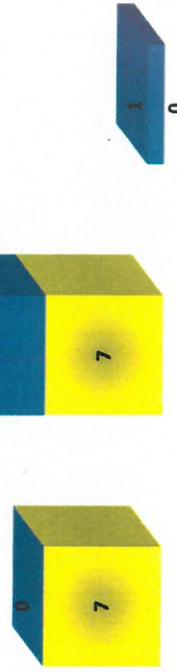
EINGRUPPIERUNG BESCHÄFTIGTE

■ Frauen ■ Männer



EINGRUPPIERUNG BEAMTE

■ Frauen ■ Männer



Laufbahnr. 1, Laufbahnr. 2, Laufbahnr. 2,
2. Einstiegsamt 1. Einstiegsamt 2. Einstiegsamt
A6 - A9 A9 - A13 A13 - A16

SEMINARE 2019



KOSTENAUFWAND SEMINARE

