

Euskirchen, 04.06.2018

Beschlussvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 191/2018

öffentlich

Betreff:

Gleichstellungsplan 2018 - 2022

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum:	Einst.:	Ja:	Nein:	Enth.:	Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss
Rat	05.07.2018						

Kosten der Maßnahme: €

Erträge der Maßnahme: €

im Haushaltsplan veranschlagt: Ja Nein

im Wirtschaftsplan veranschlagt: Ja Nein

Mittel stehen zur Verfügung: Ja Nein

ggf. Deckungsvorschlag:

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag: €

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Zustimmung der Revision liegt vor.

Beschlussvorschlag:

Der Rat nimmt den Bericht zur Umsetzung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan 2014 – 2017 zur Kenntnis und beschließt den Gleichstellungsplan 2018 – 2022.

Sachdarstellung:

Gleichstellungsplan 2018 bis 2022 mit Bericht zur Umsetzung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan 2014 - 2017

Einleitung:

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Wichtige Grundlage hierfür ist in Nordrhein-Westfalen das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen. Entsprechend § 2 Abs. 2 LGG gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen. Mit der Ausrichtung im LGG auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits, verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs.10 LGG).

Dies stellt keine grundsätzliche Neuerung dar, sondern setzt den bisherigen Kurs konsequent fort. "Die Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligung von Frauen" (Handreichung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW vom Dezember 2017).

Mit der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.
Anmerkung: Auch in der Stadtverwaltung Euskirchen gilt immer noch, je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.
- Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung.
Anmerkung: ein Blick auf die wesentlichen Gremien in der Stadt Euskirchen zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Um das Ziel, 40 % Frauen in den Gremien zu erreichen, ist insbesondere der Rat in der Verantwortung.

Im Vergleich zu den bisherigen Plänen zur Frauenförderung haben sich folgende Rahmenbedingungen geändert:

- Der Gleichstellungsplan kann für die Dauer von bis zu fünf Jahren in Kraft gesetzt/beschlossen werden.
- Spätestens nach zwei Jahren wird ein summarischer Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ggf. mit erforderlichen angepassten Maßnahmen dem Rat zur Kenntnis und Beschlussfassung vorgelegt.
- Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte werden gemeinsam betrachtet. Dies ist deshalb eine konsequente Maßnahme, da es seit Jahren übliche Praxis ist, dass Stellen für beide Berufsbereiche – soweit beamten-/tarifrechtlich möglich - ausgeschrieben werden.

Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf ist ein langfristiger Prozess, der auch in der Verwaltung nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen erfolgreich gestaltet werden kann. Um eine aktive Einbindung der gesamten Dienststelle zu erreichen, wurde daher für die Erstellung des Gleichstellungsplans folgendes Vorgehen gewählt:

- Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Personalentwicklung hat die grundsätzliche Auswahl der zu erhebenden Daten beraten. Neben den gesetzlichen Vorgaben wurde der Schwerpunkt auf die spezifische Situation der Euskirchener Verwaltung gelegt und somit eine Begrenzung auf die wirklich relevanten Daten angestrebt.
- Die Personalstelle übermittelte diese an die Gleichstellungsbeauftragte, die eine erste Zuordnung und Auswertung vornahm.
- In Gesprächen mit den Fachbereichen und den Abteilungen ohne übergeordnete Fachbereichsleitungen nahm die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den Leitungen eine spezifische Analyse und Prognose vor, entwickelte Maßnahmen und Zielvorgaben und legte das Controlling fest. Hierbei galt es realistische und von den Fachbereichen und Abteilungen ohne übergeordnete Fachbereichsleitungen getragene Zielvorgaben zu entwickeln.
- Der Gesamtplan wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte entworfen und mit der Arbeitsgruppe Personalentwicklung beraten.
- Nach Aufstellung durch die Dienststelle und Mitbestimmung des Personalrates wird er nunmehr dem Rat vorgelegt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gliedert sich in folgende Kapitel:

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur zum 01.01.2018 inkl. Entwicklung seit dem letzten Frauenförderplan (Datenstand 01.01.2014)
2. Prognose
3. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Stadtverwaltung Euskirchen 2018 – 2022
4. Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Ausbildung
5. Personalentwicklung und Fortbildung
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
8. Generelle Organisationsangelegenheiten
9. Gremien
10. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
11. Schlussbestimmungen

Anlagen: Datentabellen der Bediensteten zum 01.01.2018

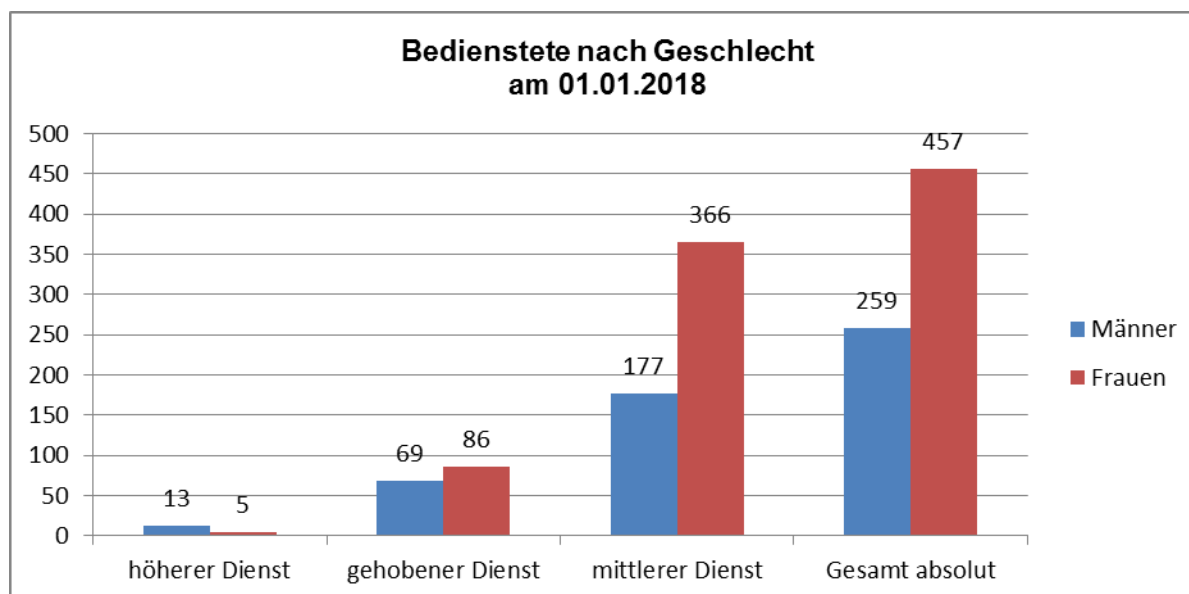
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur zum 01.01.2018 inkl. Entwicklung seit dem letzten Frauenförderplan (Datenstand 01.01.2014)

Ziel der Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur ist die Ermittlung der bisher erreichten Gleichstellung und das Aufzeigen einer bestehenden Unter- oder Überrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen. Grundlage für die Analyse ist die Statistik über die Bedienstetenstruktur in der Stadtverwaltung Euskirchen, ermittelt von Fachbereich 1 im April 2018 mit Stand 01.01.2018.

Diese Statistik beinhaltet, wie in den Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Kommunen vorgesehen, auch die beurlaubten und teilzeitbeschäftigten Kräfte, die jeweils nach Personen, nicht nach Stellen einzubeziehen sind. Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurden gemäß Nr. 3 Abs. 3 der Anlage D.12 TVöD aus den S-Entgeltgruppen den allgemeinen Entgeltgruppen zugeordnet.

Die Handlungsempfehlungen zum LGG sehen zudem vor, dass bei Beamtinnen und Beamten die Laufbahn (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) und Besoldung bzw. bei tariflich Beschäftigten ebenfalls die Laufbahn und Entgeltgruppe (EG) herangezogen werden.

Die gesamte Belegschaft, d.h. tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte bilden die Bediensteten.



Die Gesamtzahl der Bediensteten ist im Betrachtungszeitraum um 45 Bedienstete von 671 am 01.01.2014 auf 716 am 01.01.2018 angestiegen.

Die Betrachtung der Beschäftigten zeigt eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen insgesamt (63,8 % weibliche Beschäftigte).

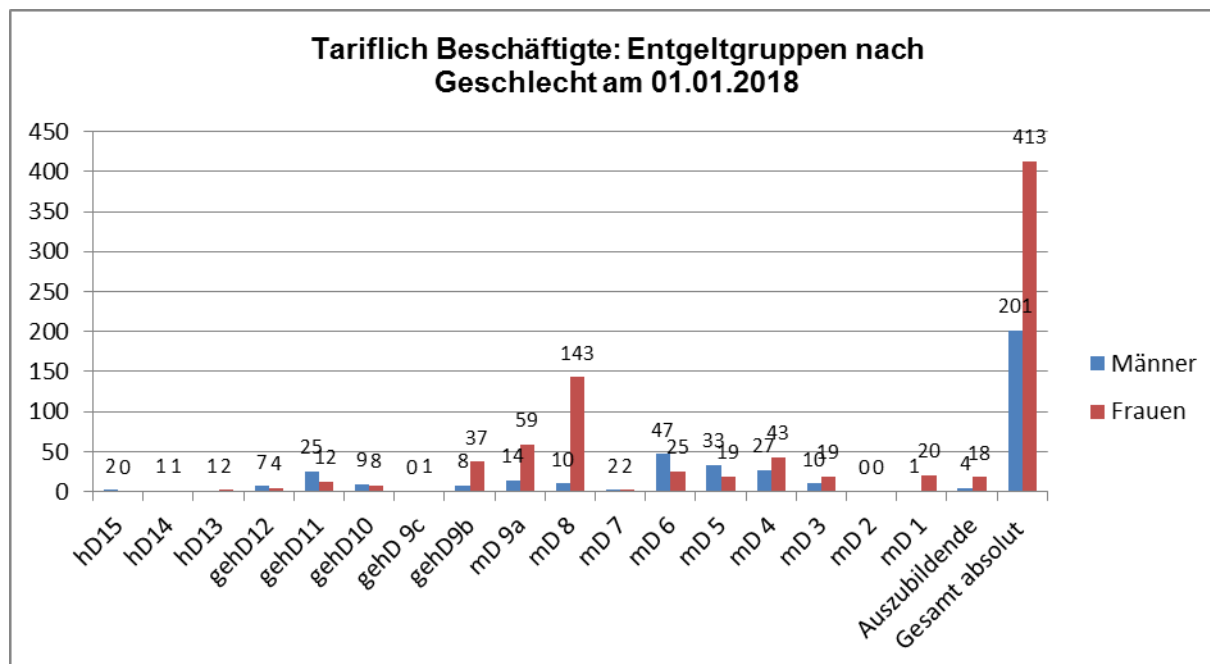
Eine erste Analyse zeigt bereits Folgendes:

Bei den Tariflich Beschäftigten sind 67,3 % weiblich. Betrachtet man den Bereich der Tariflich Beschäftigten ohne KITAS sind es 48,3 %

Im Beamtenbereich sind es nur 43,1 %. Betrachtet man den Bereich ohne die Feuerwehr sind es 57,1 %

Ein genaueres Bild zeigt die detaillierte Betrachtung der verschiedenen Bereiche.

Tariflich Beschäftigte



Im Vergleich zu den Daten vom 01.01.2014 hat sich beim höheren Dienst der Tariflich Beschäftigten folgendes geändert: Eine Frau ist neu in EG 14, in EG 13 sind hingegen zwei Frauen weniger und ein Mann mehr.

Insgesamt sind im höheren Dienst der Tariflich Beschäftigten drei Frauen (42,9 %) und vier Männer (57,1 %). Allerdings sind zwei der drei Frauen in der niedrigsten Entgeltgruppe des höheren Dienstes (EG 13).

Beim gehobenen Dienst ist folgende Veränderung zu 2014 verzeichnen: In der Entgeltgruppe 12 sind ein Mann und zwei Frauen mehr. In der Entgeltgruppe 11 sind sechs Männer und eine Frau mehr. In der Entgeltgruppe 10 ist ein Mann mehr und eine Frau weniger. In der Entgeltgruppe 9 des gehobenen Dienstes (neu: 9b und 9c) ist ein Mann mehr, die Anzahl der Frauen ist gleichgeblieben.

Insgesamt sind im gehobenen Dienst der Tariflich Beschäftigten 62 Frauen (55,9 %) und 49 Männer (44,1 %). Allerdings sind 37 der Frauen in der niedrigsten Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes (EG 9b). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass noch nicht alle Planstellen in diesem Bereich nach der neuen Entgeltordnung abschließend bewertet werden konnten.

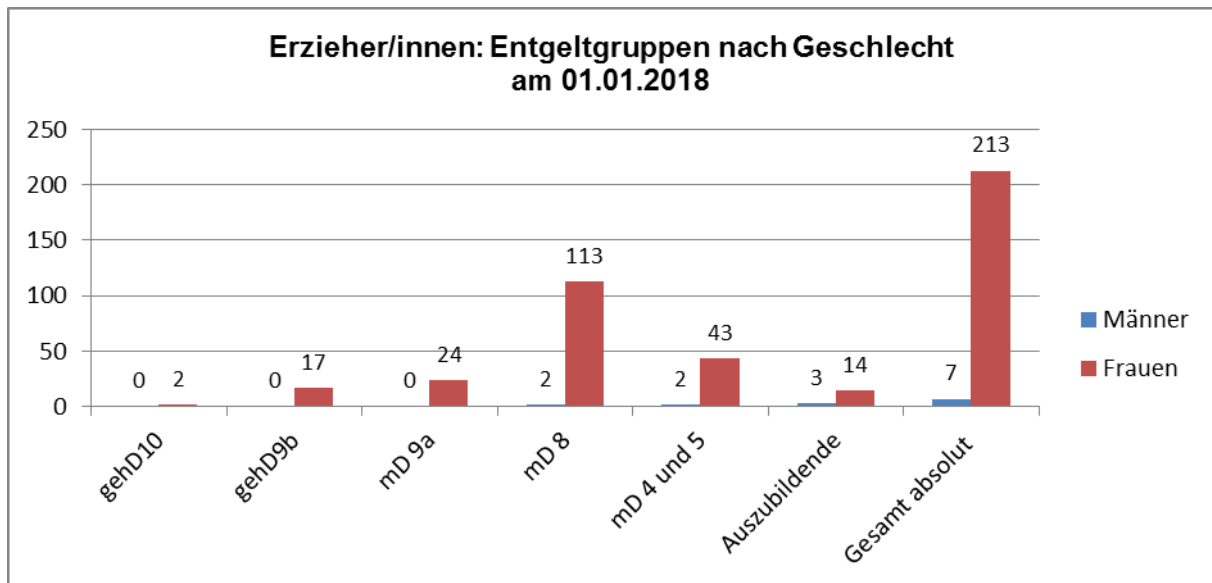
Im mittleren Dienst ist die Zahl der Tariflich Beschäftigten um 32 von 464 auf 496 gestiegen, dabei ist der Frauenanteil nahezu gleichgeblieben (von 68,0 % in 2014 auf 70,2 % in 2018).

Die Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst insbesondere in Entgeltgruppe 8 (143 Frauen, hiervon 113 Erzieherinnen) und auch in Entgeltgruppe 4 (70 Frauen, hiervon 42 Kinderpflegerinnen) ist nach wie vor auf den großen Anteil der Erzieherinnen bzw. Kinderpflegerinnen in diesen Entgeltgruppen zurückzuführen.

Wenn auch nur in geringem Umfang, so konnte doch in dem frauendominierten Bereich der vorschulischen Kindererziehung im Vergleich zu den Daten vom 01.01.2014 mit damals nur fünf Männern eine geringe Steigerung auf insgesamt sieben Männer erzielt werden. Dass hier weitere Bemühungen auf allen Ebenen erforderlich sind, bleibt davon unberührt.

Bereits seit Mai 2012 werden in externen Ausschreibungen für den Kitabereich Männer ausdrücklich mit folgendem Passus in der Stellenausschreibung aufgefordert, sich zu bewerben: "Die Stadt

Euskirchen hat sich die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Aufgrund der Überrepräsentanz von Frauen in den Kindertagesstätten sind Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht.“



Aus Gleichstellungssicht wird die aus personalwirtschaftlichem Blickwinkel begründete Vertragsgestaltung bei Neueinstellungen im Kita-Bereich weiterhin kritisch gesehen: Neuverträge werden seit Jahren nur befristet auf in der Regel ein Jahr vergeben. Dies fördert unsichere Beschäftigungsverhältnisse in einem überwiegend von Frauen ausgeübten Beruf. Dies hat nicht zuletzt auch Auswirkungen auf den Anteil der sich in Euskirchen bewerbenden männlichen Erzieher, die verstärkt nach unbefristeten Verträgen suchen.

In den Entgeltgruppen 6 und 5 der Tariflich Beschäftigten spiegelt sich die Überrepräsentanz von Männern aus den technischen Diensten, zu denen auch die meisten Hausmeisterdienste gehören, wieder.

Die niedrigste Entgeltgruppe (EG 1) ist bis auf einen Mann ausschließlich von Frauen besetzt. Neunzehn der zwanzig Frauen arbeiten als hauswirtschaftliche Kräfte im Kitabereich.

Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten überwiegen die Männer insgesamt mit 56,9 %. Dieser Prozentsatz ist relativ unverändert zu 2014 (55 %).

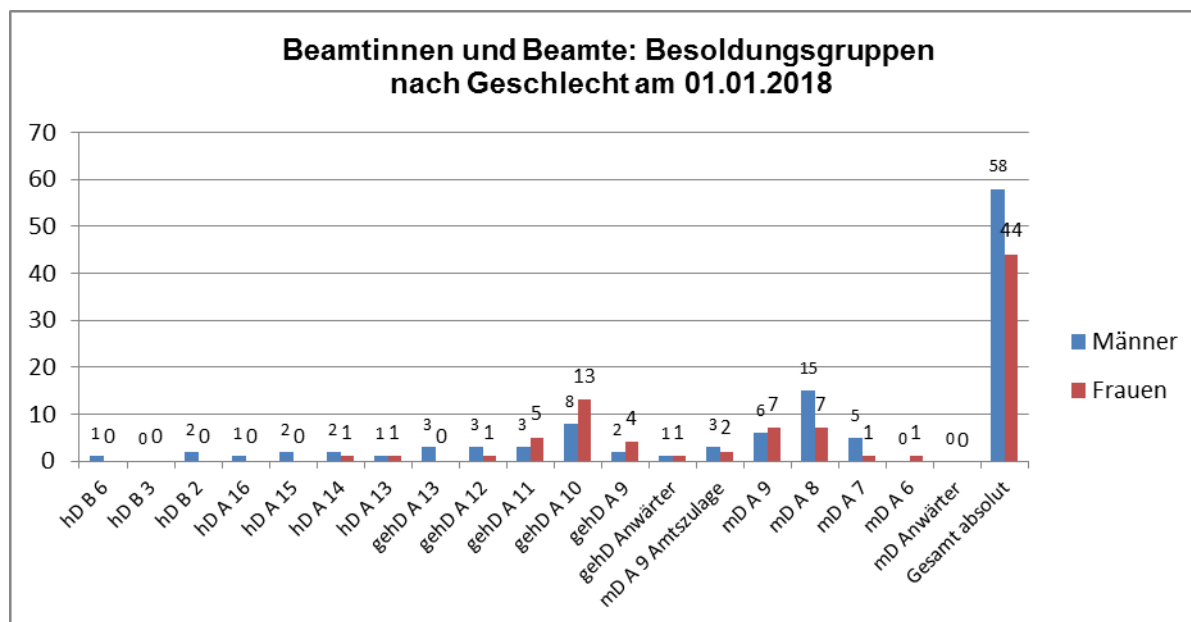
Im technischen Dienst (ohne Feuerwehr) sind 66,7 % Männer (zwei Männer, eine Frau). Im hauptamtlichen Feuerwehrdienst arbeitet auch zum Stichtag 01.01.2018 nach wie vor keine Frau.

Im höheren Dienst sind neun Beamte (81,8 %) und zwei Beamtinnen (18,2 %) tätig. 2014 waren hier noch 90 % der Beamten männlich. Allerdings sind die beiden Frauen in den beiden untersten Besoldungsgruppen eingestuft (A 13 und A 14). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass in den Besoldungsgruppen A 15 bis B 6 keine einzige Frau ist. Daher kann hier noch keinesfalls von einer Trendwende gesprochen werden und es besteht nach wie vor großer Handlungsbedarf.

Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 54,5 %. Allerdings ist keine einzige Frau in A 13, nur eine in A 12, fünf in A 11. Der Großteil ist in A 10 eingruppiert (13 Frauen). Von den 20 Männern sind jeweils drei in den Besoldungsstufen A 11 bis A 13 eingruppiert. Damit hat sich auch hier

keine gravierende Veränderung zu 2014 ergeben und es besteht weiterhin (bis auf A 11) Handlungsbedarf.

Im mittleren Dienst beträgt der Männeranteil 61,7 %. Vom Feuerwehrdienst abgesehen überwiegen in den unteren Besoldungsgruppen die Frauen mit 87,3 %. (in 2014: 72,0 %). Diese arbeiten alle im nichttechnischen Dienst.



Führungskräfte

Am 01.01.2018 gab es in der Stadtverwaltung Euskirchen 36 männliche und 14 weibliche Führungskräfte.

Der Verwaltungsvorstand besteht aus vier Männern.

Alle sieben Fachbereichsleitungen sind männlich.

Die Abteilungsleitungen sind mit fünf Männern und vier Frauen besetzt.

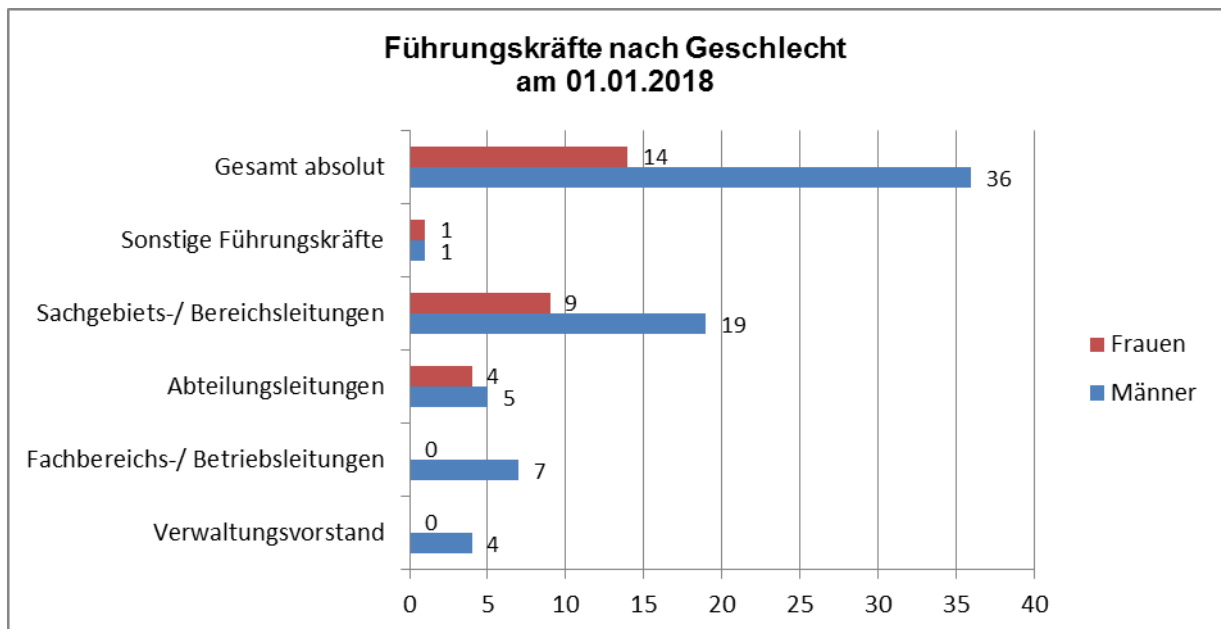
Die Sachgebiets- und Bereichsleitungen sind mit neunzehn Männern und neun Frauen besetzt.

Unter „sonstige Führungskräfte“ finden sich der Vorsitzende des Personalrates und die Demographie/Gleichstellungsbeauftragte wieder.

Im Vergleich zu 2014 sind nur wenige Änderungen eingetreten. Die einzige Fachbereichsleiterin hat die Stadtverwaltung Euskirchen verlassen und wurde durch einen Mann ersetzt.

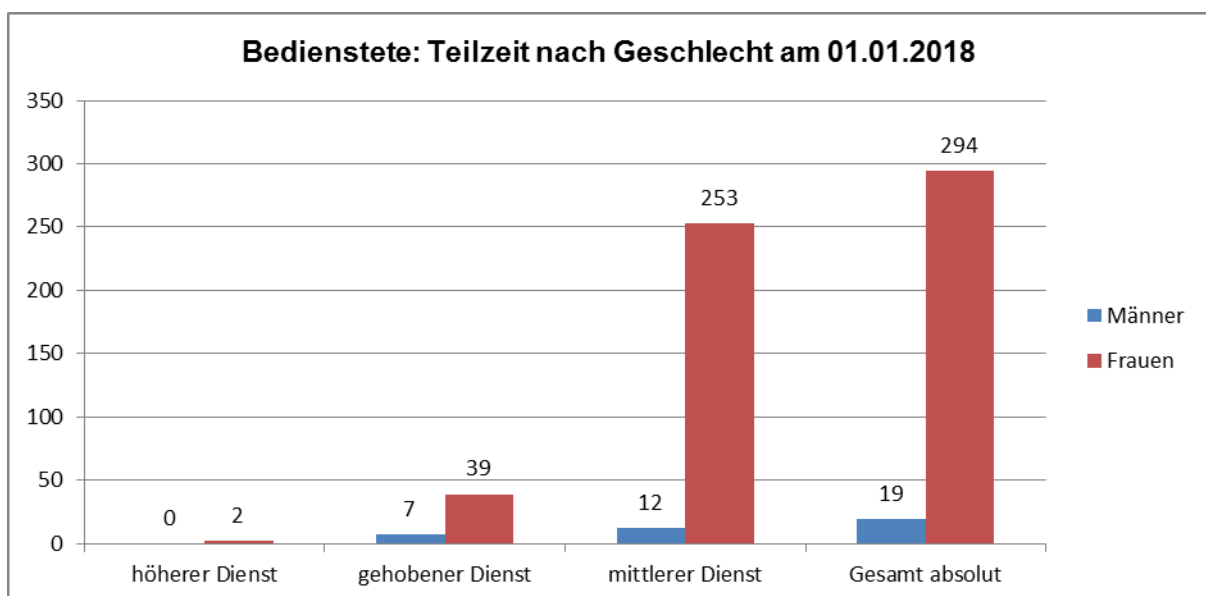
Realistischer Ansatzpunkt für den deutlichen Handlungsbedarf könnte schwerpunktmäßig die Ebene der Sachgebietsleitungen und Bereichsleitungen sein, da hier innerhalb der Fachbereiche Steuerungsmöglichkeiten bestehen. Aber auch die anderen Ebenen sollten keinesfalls außer Acht gelassen werden.

Die Leitung einer Kita ist inhaltlich als Führungsposition zu bewerten, aufgrund der niedrigen Entgeltgruppe können diese weiblichen Kräfte aber nicht als Ausgleich im Bereich Führungskräfte dienen. So gibt es nur zwei Kitaleitungen die nach EG 10 bezahlt werden, keine einzige mit 9c und siebzehn mit 9b. Weitere 24 Beschäftigte im Erziehungsdienst werden nach EG 9a bezahlt (Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurden gemäß Nr. 3 Abs. 3 der Anlage D.12 TVöD aus den S-Entgeltgruppen den allgemeinen Entgeltgruppen zugeordnet).



Teilzeitbeschäftigung

313 Bedienstete bei der Kreisstadt Euskirchen arbeiten in Teilzeit, das sind 43,7 % aller Bediensteten. Zum Vergleich: In 2014 waren dies 44,0 %



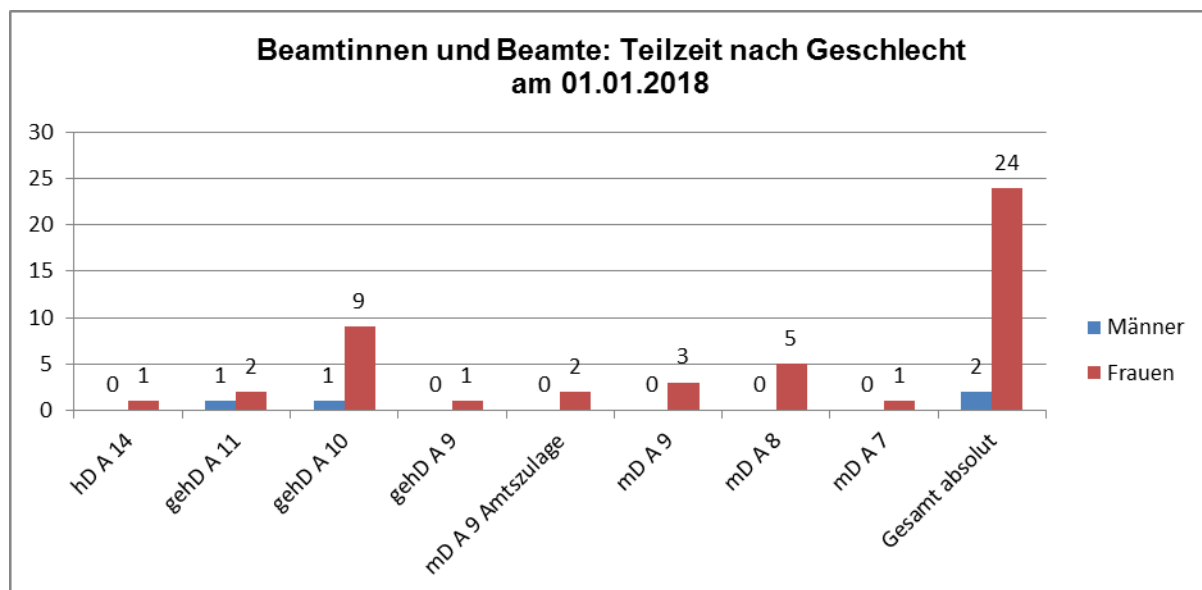
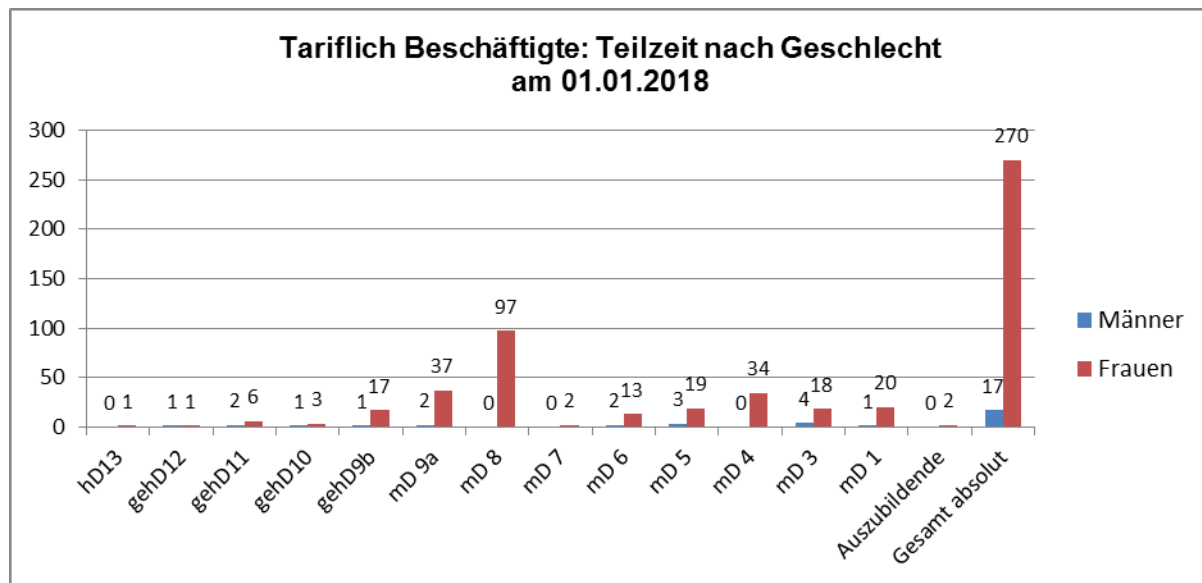
Bei den Beamtinnen und Beamten sind 92,3 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen, bei den Tariflich Beschäftigten sind es sogar 94,1 %.

Anders ausgedrückt: Es gibt nur zwei Beamte, die in Teilzeit arbeiten; beide im gehobenen Dienst (A 11 und A 10). Bei den Tariflich Beschäftigten sind 17 Männer Teilzeitkräfte; davon fünf im gehobenen und zwölf im mittleren Dienst.

242 Teilzeitkräfte sind Frauen im mittleren Dienst, während im gesamten höheren Dienst nur jeweils eine Beamtin und eine Tariflich Beschäftigte in Teilzeit arbeiten.

Diese Zahlen spiegeln erneut die guten Möglichkeiten wider, in der Stadtverwaltung Euskirchen in Teilzeit zu arbeiten und so Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Mittlerweile steigt der Anteil der Teilzeitarbeitenden aufgrund von Pflegeaufgaben. Von den Teilzeitbeschäftigten bei der Kreisstadt Euskirchen arbeitet niemand ungewollt in Teilzeit. Bislang wurde noch kein Teilzeitantrag abgelehnt und es werden die verschiedensten, auf die persönliche Situation der Beschäftigten ausgerichteten Teilzeitmodelle möglich gemacht.

Festzuhalten bleibt, dass diese Möglichkeiten bislang nur relativ wenig von Männern genutzt werden. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und werden unter Punkt 3 angesprochen. Eine gravierende Veränderung zu den Zahlen von 2014 ist nicht festzustellen.

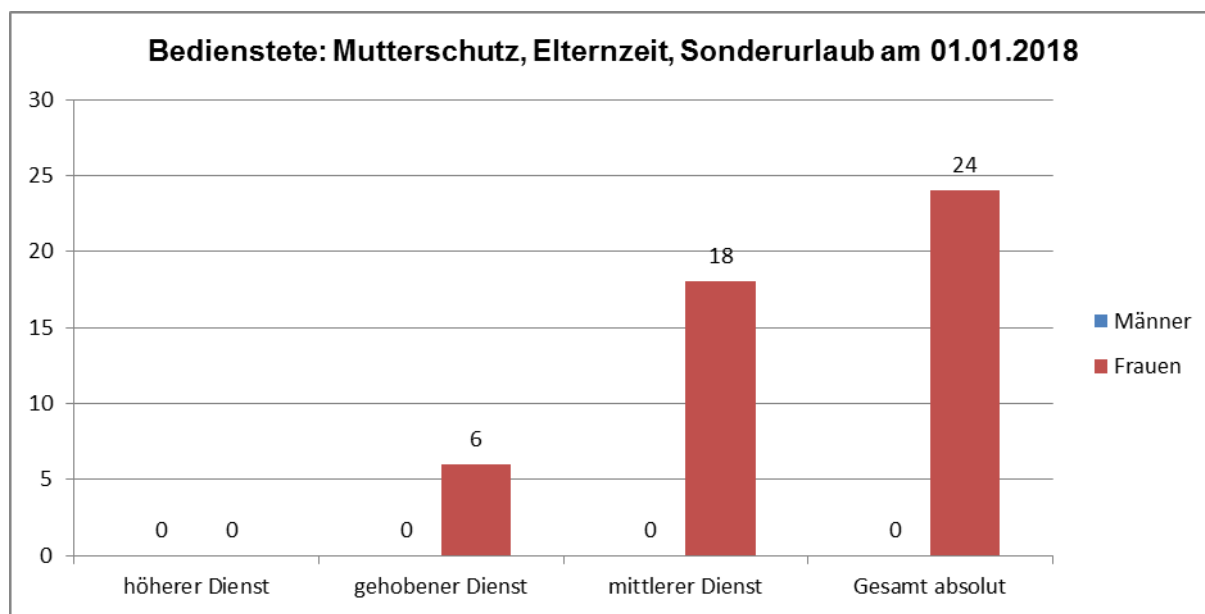


Beurlaubte ohne Teilzeit

Am 01.01.2018 waren drei Beamtinnen der Besoldungsgruppe A 10 beurlaubt (zum Vergleich in 2014: zwei Beamte).

Alle weiteren Beurlaubungen betreffen 21 weibliche Tariflich Beschäftigte, 18 davon aus dem mittleren Dienst und drei aus der Entgeltgruppe 9b. Dies entspricht der Situation in 2014.

Anders ausgedrückt: Kein einziger männlicher Bediensteter der Stadtverwaltung Euskirchen ist beurlaubt.



Auszubildende

Am 01.01.2018 befanden sich insgesamt 24 Bedienstete in Ausbildung (19 weiblich, fünf männlich), davon:

- eine Beamtin und ein Beamter im gehobenen nichttechnischen Dienst
- vier weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender im nichttechnischen mittleren Dienst
- acht Berufspraktikantinnen und ein Berufspraktikant im Anerkennungsjahr in den Kindertageseinrichtungen.
- sechs weibliche und zwei männliche Auszubildende in der praxisintegrierten Ausbildung in den Kindertageseinrichtungen (PIA)

Zwei weibliche Auszubildende im nichttechnischen mittleren Dienst nutzen aus persönlichen Gründen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung mit 33 Wochenstunden.

Im Vergleich dazu waren am 01.01.2014 nur 14 Bedienstete in Ausbildung (zwölf weiblich, zwei männlich), davon:

- eine Beamtin im gehobenen Dienst
- zwei weibliche Auszubildende im nichttechnischen mittleren Dienst
- neun Berufspraktikantinnen und zwei Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr in den Kindertageseinrichtungen

In die Stellenausschreibung für Verwaltungsfachangestellte wird seit 2015 auch die Möglichkeit der Teilzeitausbildung aufgenommen. Da die Zentralverwaltung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) NRW in Gelsenkirchen eine Teilzeitausbildung im gehobenen nichttechnischen Dienst nicht zugelassen hat, ist dies für den gehobenen Dienst bisher nicht erfolgt. Aktuelle Entwicklungen hierzu werden in Punkt 3 angesprochen.

2. Prognose

Das LGG gibt als generelle Zielvorgabe vor, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen. Dies ist, was die Handlungsmöglichkeiten einer Stadtverwaltung betrifft, weiterhin ein eher illusorisches Ziel.

Am Beispiel der Fachbereichsleitungen wird deutlich, dass hier im Zeitraum bis 2022 voraussichtlich keine auch nur annähernde Erreichung dieser Zielvorgabe möglich ist oder sinnvoll wäre. Um eine Gleichstellung auf den obersten Führungsebenen zu erreichen, müssen im Falle einer Neubesetzung auch qualifizierte Bewerbungen von Frauen vorhanden sein. Dies wird man nur erreichen, wenn man im Bereich der unteren Führungsebenen ansetzt. Bei der Stadtverwaltung Euskirchen ist dies die Ebene der Sachgebietsleitungen und der Bereichsleitungen.

Die traditionell niedrige Eingruppierung einzelner Berufszweige, in denen vorrangig Frauen beschäftigt sind, ist ebenfalls nicht von der Stadtverwaltung Euskirchen im Alleingang zu verändern. Die unter personalwirtschaftlichen Aspekten begründete Befristung der Arbeitsverträge in den Kitas sollte dennoch überdacht werden, da dies in der gelebten Praxis im gewissen Sinne durchaus eine strukturelle Benachteiligung der dort tätigen Frauen darstellt, männliche Kräfte abschreckt und nicht mehr zeitgemäß ist. Aufgrund sich verändernder Familienstrukturen kann zudem nicht davon ausgegangen werden, dass eine Erzieherin immer einen Partner hat, der in einem festen Arbeitsverhältnis steht und den Lebensunterhalt sichert.

Auch ist eine Einwirkung auf gesellschaftliche Normen und Entwicklungen für Stadtverwaltungen begrenzt. Der öffentliche Dienst kann aber bestehende Veränderungen in den Lebensentwürfen der Menschen aufmerksam verfolgen und versuchen, neue Lösungsmöglichkeiten anzubieten. Bei der Stadt Euskirchen ist man hier bereits sehr erfolgreich, in dem man unter anderem die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle eingeführt hat. Nun sollte man versuchen, in einem nächsten Schritt auch dem Bedürfnis vieler Männer, die gerne mehr Zeit für ihre Familie haben möchten ohne damit auf ein berufliches Fortkommen zu verzichten, nachzukommen. Dies schafft zudem echte Freiräume für Frauen und bewirkt viel im Sinne der Gleichstellung.

Trotz alledem ist es Aufgabe des Gleichstellungsplans aufzuzeigen, in welchen Bereichen der Stadtverwaltung Euskirchen Frauen unterrepräsentiert sind. In diesen ist der Anteil der Frauen durch neu zu besetzende Stellen, mögliche Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, wo immer dies möglich ist, zu erhöhen:

➤ im Beamtenbereich

alle Stellen im höheren Dienst

alle Stellen in A 12 und A 13 im gehobenen nichttechnischen Dienst

alle Stellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (A 8 und A 9)

- für den Bereich der Tariflich Beschäftigten

sämtliche Stellen im technischen Dienst (mit Ausnahme EG 13 und EG 14)

im höheren Dienst die Entgeltgruppe 15

im gehobenen Dienst die Entgeltgruppen 12 und 11.

In den genannten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen derzeit unterrepräsentiert. Daher ist nach § 5 Abs. 9 LGG bei jeder Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung eines Mannes eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sowohl Beförderungen als auch Höhergruppierungen neben den gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen auch internen Regelungen folgen, die die Gleichbehandlung unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sicherstellen. Diese Vorgehensweise wird auch durch die aktuelle Rechtsprechung bestätigt.

3. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Stadtverwaltung Euskirchen 2018 - 2022

Der Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Kreisstadt Euskirchen zu verwirklichen.

Damit die formulierten Ziele und aufgeführten Maßnahmen im Geltungszeitraum der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungsplanes auch tatsächlich realisiert werden können, wurden diese mit den Fachbereichen und Abteilungen ohne übergeordnete Fachbereichsleitung gemeinsam entwickelt. Hierbei wurde auch berücksichtigt, dass es in einzelnen Fachbereichen und Abteilungen teilweise unterschiedliche Situationen, Bedarfe und Möglichkeiten gibt. Spezifische Ziele und Maßnahmen stellen auch meist eine größere Verbindlichkeit bezüglich ihrer Umsetzung her.

Mittel- bis langfristiges Ziel bleibt gleichwohl, dass alle Bereiche/Berufe und Funktionen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden.

Aus Gründen des Datenschutzes werden die Angaben im vorliegenden Gleichstellungsplan in ihrer Gesamtheit aufgeführt. Die Reihenfolge stellt keine Bewertung dar. Für das interne Controlling sind jeweils spezifische Ziele und Maßnahmen vereinbart. Hierzu finden nach Ablauf eines Jahres erneut Gespräche mit den Leitungen der Fachbereiche und Abteilungen ohne übergeordnete Fachbereichsleitung statt.

Viele Ziele und Maßnahmen sind in der Stadtverwaltung Euskirchen bereits grundsätzlich gängige Praxis. Es wurde dennoch für sinnvoll gehalten, diese nochmals ausdrücklich zu benennen und damit verstärkt in den Fokus zu rücken.

3.1. Arbeitsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:

- Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden gezielt auch über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet, um die Anzahl qualifizierter Bewerbungen in diesen Bereichen zu erhöhen.

- Um weibliche Bewerbungen in Sachgebieten, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, zu bekommen, werden - soweit möglich - Hospitationen angeboten. Diese finden insbesondere bei den weiblichen Fachkräften statt, die als Vorbilder dienen.
- Weibliche Bundesfreiwillige werden durch das Angebot von „Schnuppertagen“ in Fachbereiche, die prozentual zu wenige Frauen haben, eingebunden, um die Tätigkeitsfelder vorzustellen.
- Um den Frauenanteil im Stadtbetrieb Freizeit und Sport zu erhöhen, werden die derzeit vorhandenen Rahmenbedingungen (Sozialräume etc.) überprüft und bei Bedarf verbessert.
- Es wird angestrebt, weibliche Kräfte für den Bereich der Feuerwehr zu gewinnen. Angehenden Bewerberinnen für den Dienst bei der Feuerwehr wird der Stellenwert des Sporttestes deutlich vermittelt und angeraten, sich mit einem gezielten Training darauf vorzubereiten.
- Die Stelle im Bundesfreiwilligendienst bei der Feuerwehr wird vorrangig mit einer Frau besetzt. Der Girls Day bei der Feuerwehr wird fortgesetzt.

3.2. Arbeitsbereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind:

- Weitere Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Männer tätig sind, werden in Projekte wie Boys Day/Bundesfreiwilligendienst eingebunden. Die geplante Weiterentwicklung des Boys Day auf Landesebene wird aufmerksam verfolgt.
- Um den Männeranteil im Stadtbetrieb Kultureinrichtungen (Bibliothek / Museum) zu erhöhen, werden die Aktionen Boys Day und Bundesfreiwilligendienst fortgesetzt. Eine Erweiterung des Boys Day auf den Museumsbereich wird angestrebt.
- Die generellen Bemühungen, männliche Kräfte für die Kitas zu gewinnen, werden fortgesetzt.

3.3. Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen

- Gleichwertige Förderung der Nachwuchsführungskräfte. Für Leitungsfunktionen, die aus Altersgründen in den nächsten Jahren neu besetzt werden, wird darauf geachtet, potentielle interne Kandidatinnen und Kandidaten gleichberechtigt zu Fortbildungen und Seminaren zuzulassen. Bedienstete, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, werden ausdrücklich mit eingebunden.
- Im Rahmen einer Hospitation bei weiblichen Führungskräften werden die Vorzüge der Führung vermittelt. Diese bieten ein Mentoring für weibliche Kräfte aus anderen Bereichen an.
- Organisation eines Netzwerkes der weiblichen Führungskräfte

3.4. Teilzeitausbildung

- Das Modell der Teilzeitausbildung wird weiter durchgeführt. Die bisherige erfolgreiche Durchführung wird innerhalb und außerhalb der Verwaltung kommuniziert.

- Sollte die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung für den fachtheoretischen Anteil der Ausbildung Möglichkeiten der Teilzeit aufbauen, wird die Teilzeitausbildung auch für den gehobenen Dienst angeboten

3.5. Verbindung von Beruf und Familie / Führen in Teilzeit

- Teilzeitkräfte werden bei einem Wunsch nach Aufstockung unterstützt.
- Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitszeitmodelle (z.B. Sabbatjahr, Teilzeit- oder Telearbeit) die Verbindung von Familie/Privatleben und Beruf. Die vielseitigen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung werden vermutlich nur dann auch verstärkt von den männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommen werden, wenn keine Karrierenachteile erfolgen.
- Die Teilung von Führungspositionen wird geprüft. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Thema „Führen in Teilzeit“ werden vermittelt und ein Inhouseseminar zum Thema „Führen in Teilzeit“ organisiert.

3.6. Elternzeit

- Von Seiten des Fachbereiches wird geprüft, ob Beschäftigte in Elternzeit Zuarbeiten für den Fachbereich übernehmen können, die ansonsten nach außen gegeben werden.
- Es wird generell geprüft, inwieweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden kann, nach der Elternzeit wieder an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukommen.

3.7. Weitere Maßnahmen

- Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gezielt hinsichtlich ihrer Fortbildung und Weiterbildung unterstützt. Diese werden auf Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt hingewiesen und verstärkt angesprochen, sich für die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungsseminaren zu bewerben.
- Die Nachwuchsführungskräfte-seminare im Kitabereich werden fortgesetzt. Hierbei wird eine gendergemäße Besetzung angestrebt.
- Im Rahmen der Leiharbeit werden verstärkt weibliche Kräfte nachgefragt. Leiharbeitskräfte werden generell möglichst wenig eingesetzt.
- Formulare der Verwaltung werden bei Bedarf überarbeitet.

4. Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Ausbildung

4.1. Interne und externe Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Berufsbezeichnung abgefasst.

4.2. Alle Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ziel der Ausschreibung ist, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben, damit sie in einem Auswahlverfahren ihre Eignung für die Stelle darlegen können. Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, auch diejenigen in Elternzeit, Mutterschutz oder Sonderurlaub, über vakante Stellen informiert werden.

4.3. Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob die zu besetzende Stelle geteilt werden kann. Dabei ist von der Maxime auszugehen, dass grundsätzlich alle Stellen mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden können, sofern keine rechtlichen oder zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

4.4. Liegen nach einer internen Ausschreibung in allen Dienststellen der Verwaltung in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des LGG unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden.

4.5. Für Bereiche/Berufe und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden interne und externe Stellenausschreibungen so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen werden. Der Ausschreibungstext wird dann wie folgt ergänzt:

„Die Kreisstadt Euskirchen hat sich die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Daher sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Dies gilt analog für Bereiche und Berufe, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Hier werden Männer gezielt angesprochen, zum Beispiel bei Ausschreibungen für die Kitas:

„Die Stadt Euskirchen hat sich die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Aufgrund der Überrepräsentanz von Frauen in den Kindertagesstätten sind Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht.“

4.6. Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren, sie insbesondere zur Übernahme von Stellen mit Führungsverantwortung zu ermutigen und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

4.7. Zum Anforderungsprofil von Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, zu Themen der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Vermeidung von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es wird folgender Text in die Ausschreibungen aufgenommen: „Von der/dem Stelleninhaber/in wird erwartet, dass sie/er sich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans einsetzt.“

4.8. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Stellenausschreibungen frühzeitig vor Veröffentlichung von Fachbereich 1 zur Mitwirkung.

4.9. In der Vorauswahl sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen.

4.10. In den Auswahlgremien sollen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

4.11. Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern neben der Berufstätigkeit unzulässig.

4.12. Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung aus familiären Gründen und Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen darf nicht zu Lasten einer Bewerberin oder eines Bewerbers gewertet werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

4.13. Die Qualifikation ist an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle zu messen; spezifische z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation.

Seit Februar 2017 wird daher folgender Zusatz in die externen Stellenausschreibungen aufgenommen: "Spezifische soziale Kompetenzen und Qualifikationen, die durch generationenübergreifende Familien- und Pflegearbeit sowie im Rahmen freiwilligen sozialen Engagements erworben werden, sind ausdrücklich willkommen".

4.14. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil. Bei Nichtteilnahme ist sie von dem Vorschlag zur Besetzung der jeweiligen Stelle zu unterrichten.

4.15. Bei den Stellenbesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Abordnungen und Umsetzungen frühzeitig zu informieren

4.16. Die Kreisstadt Euskirchen strebt an, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen geeigneter Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen

4.17. Frauen sollen nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

4.18. Es sind die Voraussetzungen für die Übernahme von Frauen in Bereiche, in denen bisher fast ausschließlich Männer arbeiten, zu schaffen.

4.19. Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen in den Bereichen/Funktionen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Vergabe von Leitungsfunktionen.

4.20. Bei Beförderungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.

4.21. Die Bereiche/Berufe und Funktionen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, werden jährlich in einer Ist-Analyse vom Fachbereich 1 erfasst. Über den jeweiligen Anteil von Frauen und Männern an den Bewerbungen ist ebenfalls eine Statistik zu führen.

5. Personalentwicklung und Fortbildung

5.1. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes.

5.2. Bei der Entwicklung von Fortbildungskonzepten ist die Zielsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

5.3. Die Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Die gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

5.4. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig Themenstellungen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Insbesondere Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sollen an diesen Fortbildungen teilnehmen.

5.5. Ein Teil des Fortbildungsangebots richtet sich speziell an Frauen. Diese Seminare beschäftigen sich mit frauen- und fachspezifischen Fragestellungen.

5.6. Für Beschäftigte in Elternzeit/Sonderurlaub werden vormittags stattfindende Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Ziel ist es, auf den Wiedereinstieg vorzubereiten. Die Beschäftigten erhalten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel die Möglichkeit, frühzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihre fachlichen Kenntnisse zu erhalten und zu verbessern.

5.7. Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II und anderen Lehrgängen ist grundsätzlich auch während der Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen möglich.

5.8. Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird die Teilnahme durch organisatorische Maßnahmen erleichtert. Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstehen, sind von der Dienststelle zu erstatten.

5.9. Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen sowie dem laufbahnmäßigen Aufstieg sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen. Bei Fortbildungen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, werden Anmeldungen von Frauen angemessen berücksichtigt.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer/Teilzeitarbeit

6.1. Die Kreisstadt Euskirchen ermöglicht ihren Bediensteten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Aufgaben, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung sowie flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden. Ziel ist es, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

6.2. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren, fördert und unterstützt die Verwaltung auch ihre männlichen Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen.

6.3. Den Bediensteten, die in Elternzeit oder Sonderurlaub gehen, werden frühzeitig Personalgespräche angeboten, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Beurlaubung zum Ziel haben. Sechs Monate vor der Rückkehr wird den Beurlaubten ein Beratungsgespräch angeboten, in dem u.a. ihre Einsatzmöglichkeiten thematisiert werden. Eine Rückkehr an die ehemalige Stelle wird soweit möglich angestrebt.

6.4. Alle Bediensteten werden durch die zuständige Stelle über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen) oder der Reduzierung der Arbeitszeiten sowie über die finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

6.5. Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird stattgegeben, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

6.6. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese auch den Mitarbeiter/innen anzubieten, die sich in Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen befinden, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

6.7. In Fällen, in denen Stellen durch die Inanspruchnahme von Elternzeit/Sonderurlaub frei werden, sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann in Form von befristeten Arbeitsverhältnissen oder elterngeldunschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten geschehen. Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist im Falle einer Rückkehr des/der beurlaubten Stelleninhaber /in in eine Teilzeittätigkeit der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

6.8. Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit muss die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses und eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantieren. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

6.9. Die Ablehnung eines Antrages auf Arbeitszeitreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Diese Stellungnahme ist bei der endgültigen Entscheidung mit zu berücksichtigen.

6.10. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen ist grundsätzlich zu befristen. Sie kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt ebenfalls für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

6.11. In allen Aufgabengebieten soll Teilzeitarbeit grundsätzlich ermöglicht werden, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Den Bediensteten sollen dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

6.12. Müttern und Vätern sowie Angehörigen von Pflegebedürftigen wird die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten erleichtert. Außerdem erhalten sie im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule, Tagespflegeeinrichtung oder sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

6.13. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen bei Beförderungen und Höhergruppierungen nicht benachteiligt werden. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

6.14. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird innerhalb der Stadtverwaltung Euskirchen auf zentraler Ebene durch eine Lenkungsgruppe gesteuert, an der auch die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist.

7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

7.1. Die Kreisstadt Euskirchen ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere § 3 Abs. 4, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen, durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Für die Bediensteten gilt die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 31.03.2006.

7.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

7.3. Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu deren Benachteiligung führen. Es sind zeitnahe Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.

8. Generelle Organisationsangelegenheiten

8.1 Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Änderung der Dienstverteilungspläne sowie bei der jährlichen Aufstellung des Stellenplans beteiligt. Sie hat als Mitglied der Stellenbewertungskommission Recht auf Einsicht in die Unterlagen der zu ändernden Stellen. Sie kann im Rahmen der Wahrnehmung gleichstellungsspezifischer Belange Anregungen und Beschwerden geltend machen.

8.2. Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den einzelnen Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant sind, sind im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen.

8.3. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird auch durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache umgesetzt. Alle Veröffentlichungen und Vordrucke/Anträge der Stadtverwaltung Euskirchen entsprechen diesem Grundsatz.

9. Gremien (§ 12 LGG)

Der Gleichstellungsplan gilt für die Bediensteten der Stadtverwaltung Euskirchen und die städtischen Eigenbetriebe. Der Rat wird den Vertretungen der Kreisstadt Euskirchen in den Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, den Regelungen des neuen Landesgleichstellungsgesetzes entsprechend vorgeben, sich analog zum Gleichstellungsplan für die Bediensteten der Stadtverwaltung, in den Gremien dafür einzusetzen, dass solche Pläne auch dort erstellt werden.

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden. Grundsätzlich müssen Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie Gremien, die für die Stadt Euskirchen eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. „Geborene Mitglieder“ werden in die 40%ige Regelung nicht mit einbezogen. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen.

Zwingende Gründe bei Nichterfüllung der 40%igen Frauenquote müssen aktenkundig gemacht werden. Andernfalls bleibt der Sitz bis zur quotenkongruenten Nachbenennung frei. Die Öffentlichkeit ist über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren.

Für Wahlgremien (Gremien, die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40 % betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40%igen Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht. Um das Ziel, 40 % Frauen in den Gremien zu erreichen, ist der Rat in der Verantwortung.

Seitens der Stadtverwaltung ist in der Berichterstattung zu der Gremienvertretung die Frauquote mit anzugeben und somit die Öffentlichkeit zu informieren.

10. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

10.1 Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer bis zum 31.12.2022.

10.2. Nach zwei Jahren wird ein summarischer Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ggf. mit erforderlichen angepassten Maßnahmen dem Rat zur Kenntnis und Beschlussfassung vorgelegt.

10.3. Mit Ablauf der Geltungsdauer wird dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans als Beschlussvorlage vorgelegt. Dieser enthält auch einen Entwurf zur Fortschreibung.

10.4. Der Bericht zum Gleichstellungsplan ist unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten unter Beteiligung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung zu erarbeiten. Die Fachbereiche und Abteilungen ohne übergeordnete Fachbereichsleitung sind in allen Punkten zu beteiligen.

10.5. Der Bericht ist durch die Fachbereiche und Abteilungen ohne Fachbereichsleitung allen Bediensteten bekannt zu machen.

10.6 Die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Rat jährlich einen Tätigkeitsbericht vor.

10.7. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Zielsetzungen sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen.

10.8. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Widerspruchsrecht. Hält sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz oder dem Gleichstellungsplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

11. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates vom 05.07.2018 in Kraft.

Anlagen:

Datentabellen: Bedienstete zum 01.01.2018

Im Auftrag

Brieden