

1. Allgemeines

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3, Abs. 2 Grundgesetz)

Mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 (Landesgleichstellungsgesetz, LGG) und dessen Novellierung vom 06.12.2016 hat das Land NRW gleichstellungsfördernde Regelungen für den öffentlichen Dienst verbindlich gemacht und die Aufstellung von Gleichstellungsplänen zwingend vorgeschrieben.

Als integraler Bestandteil der Personalpolitik der Stadtverwaltung Gronau werden die bisherigen Gleichstellungsbemühungen fortgesetzt, um bestehende Benachteiligungen für alle Mitarbeitenden abzubauen.

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die allen obliegt: der Verwaltungsleitung, Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit personeller Verantwortung sowie dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Gronau dient insbesondere der Konkretisierung und Umsetzung der Zielvorgaben des LGG NRW auf kommunaler Ebene sowie der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinde - durch Maßnahmen:

- zur Förderung der Gleichstellung,
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- und zum Abbau der Unterrepräsentanz des jeweils benachteiligten Geschlechts

Ebenso soll der Gleichstellungsplan dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG NRW nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen in der Stadtverwaltung Gronau so zu verändern, dass Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden.

1.1 Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans

Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (50:50) ist das Ziel.

Die Stellenbesetzungsprognose (jeweils aktueller Stellenplan) mit der Zielvorgabe der Quotierung wurde analog der Personalstrukturstatistik angelegt.

In den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sind konkrete Zielvorgaben zu machen, um den jeweiligen Anteil schrittweise auf 50 % zu erhöhen. Die im Einzelnen festgelegte Quotierung ist spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die angestrebten Zielvorgaben nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Gleichzeitig wird eine schriftliche Begründung erforderlich, wenn in einem von Frauen oder Männern unterrepräsentierten Bereich eine Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung des jeweils benachteiligten Geschlechts erfolgt.

1.2 Geltungsbereich, Geltungsdauer

Der nachstehende Gleichstellungsplan ist ein verbindliches Regelwerk für alle Beschäftigten der Stadt Gronau und gilt für fünf Jahre (2017 – 2021)

Entsprechend dem § 2 Abs. 2 LGG soll bei künftigen Unternehmensgründungen der Stadt Gronau in der Rechtsform des Privatrechts die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Bei Mehrheitsbeteiligungen, auch gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG umgesetzt werden.

1.3 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden, neue Vordrucke sind in geschlechtsneutraler Sprache zu erstellen. Sofern keine geschlechtsneutralen Bezeichnungen gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht als Ansprechpartnerin zur Verfügung und gibt Hilfestellung bei der Umsetzung des sprachlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte

Zur Sicherung eines geordneten Dienstablaufes und zur Wahrung von Fristen und Terminen ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachdiensten bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte und Pflichten sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender Maßnahmen.

Den Zielsetzungen des LGG NRW folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt und sie an den jeweiligen dienstlichen Beratungen teilnimmt.

Um eine effektive Erfüllung ihrer Aufgaben sicherzustellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte der Bürgermeisterin / dem Bürgermeister direkt unterstellt. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht.

Die der Gleichstellungsbeauftragten zustehenden Rechte sind den §§ 16 bis 20 LGG NW zu entnehmen.

2. Personalentwicklung / Personalmaßnahmen

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Stadt Gronau. Die Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Zu den organisatorischen Maßnahmen gehören geschlechtergerechte Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle gemäß dem LGG

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf zu achten, dass die beruflichen Chancen aller Geschlechter einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsteilungen und/oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigungsstruktur zu Ungunsten eines Geschlechts ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern.

2.1 Stellenausschreibungen

Freiwerdende und neueingerichtete Stellen sollen nach Maßgaben des novellierten LGG in der Fassung vom 15.12.2016 ausgeschrieben werden. Dabei muss neben der Bestenauslese die Zielvorgabe, eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männer zu beheben, beachtet werden.

Eine Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

Bei allen Ausschreibungen, intern wie extern, ist es die Aufgabe der Personalverantwortlichen, das unterrepräsentierte Geschlecht bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Die Stadt Gronau gibt in jedem Fall dem Prinzip der „Bestenauslese“ Vorrang.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse über die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie Sensibilität und Engagement, um die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans aktiv unterstützen zu können.

2.2 Vorstellungs-/Auswahlgespräche

Die Gleichstellungsbeauftragte ist beim Personalauswahlverfahren für eine zu besetzende Stelle zu beteiligen. Sie erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist einen „Bewerbungsspiegel“ und hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen.

Bei internen Ausschreibungen ist der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig eine Liste der Bewerbungen einschließlich der notwendigen persönlichen Daten zu übermitteln.

Die Gleichstellungsbeauftragte/ bzw. ihre Stellvertreterin wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sie hat das Recht an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen.

Sie kann eigenständig aus dem Bewerbungskreis Personen benennen, die zum Auswahlgespräch eingeladen werden sollen. Die Termine der Personalauswahlgespräche sind im Vorfeld mit der Gleichstellungsstelle zu koordinieren.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstlichen Vorschriften bleiben hiervon unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen darf als Auswahlkriterium ebenfalls nicht herangezogen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Maßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme ihrerseits berücksichtigt werden kann.

2.3 Ausbildung

Ausbildungsstellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Stadt Gronau. Es ist nach Möglichkeit auf eine paritätische Stellenvergabe zu achten.

Falls in bestimmten Ausbildungsberufen (z.B. gewerblich-technischer Bereich, Erziehungsbereich, etc.) ein Geschlecht gar nicht vertreten oder unterrepräsentiert ist, sind intensivere Bemühungen durchzuführen. Die Agentur für Arbeit sowie die weiterführenden Schulen sind gezielt anzusprechen. Sollte dies jedoch nicht zum Erfolg führen, werden diese Stellen mit den Personen besetzt, die sich beworben und im Auswahlverfahren ermittelt werden.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z. B. durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen.

Grundsätzlich sollen Praktikumsplätze paritätisch an Mädchen und Jungen vergeben werden.

2.4 Fortbildung / Weiterbildung

Es soll gewährleistet werden, dass alle Beschäftigten über Fortbildungsangebote zeitnah (auch in den Außenstellen) informiert werden. Soweit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, gilt dies als Arbeitszeit.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen (z. B. Angestelltenlehrgänge) sind, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Bei Seminaren, die von der Stadtverwaltung durchgeführt werden, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern einzubeziehen. Dies gilt besonders für Seminare, die sich an Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen richten und die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten.

Beurlaubte (unter Einbeziehung derjenigen, die im Mutterschutz oder im Erziehungsurlaub sind) werden auf Wunsch über Fortbildungsangebote informiert. Die Beurlaubung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist kein Hinderungsgrund an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen zu können. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen insbesondere Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Die Teilnahme gilt als dienstliche Veranstaltung in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung erfolgt. Zeiten der Beurlaubung (einschl. Mutterschutz u. Erziehungsurlaub) werden auf Wartezeiten für die Zulassung zu Fortbildungsveranstaltungen (A I u. A II Lehrgängen und vergleichbaren Veranstaltungen) in vollem Umfang angerechnet, soweit keine anderslautenden gesetzlichen Bestimmungen entgegen stehen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Arbeitszeiten / Urlaubszeiten

Die Beschäftigten erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, soweit der Dienstbetrieb gewährleistet ist. Über die Ablehnung entsprechender Anträge ist die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern – insbesondere von Alleinerziehenden – vorrangig berücksichtigt. Müttern und Vätern ist auf Wunsch mindestens die Hälfte des Jahresurlaubs während der Ferienzeit zu gewähren. Alleinerziehenden ist auf Wunsch mind. 2/3 des gesamten Jahresurlaubs während der Ferienzeiten der Schulen und/ oder der Kinderbetreuungseinrichtung bzw. des Urlaubs der Tagespflegeperson zu gewähren. Entsprechendes gilt für Beschäftigte mit einem pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, den sie tatsächlich betreuen und pflegen.

3.2 Teilzeitarbeit

Grundsätzlich sind Stellen teilbar. Soll aufgrund zwingender dienstlicher Belange im Einzelfall von diesem Grundsatz abgewichen werden, sind die Gründe mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld der Entscheidung zu erörtern.

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung und/oder Flexibilisierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen, wird grundsätzlich entsprochen, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dabei begrüßt die Stadt Gronau, wenn vermehrt männliche

Beschäftigte die Möglichkeiten der familiengerechten Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch nehmen.

Ist Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, so strebt die Verwaltung an, dem Antrag auf Stundenreduzierung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe nachzukommen. Es ist jedoch zwingend darauf zu achten, dass die Inanspruchnahme von Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der verbleibenden Beschäftigten führt. Durch Arbeitszeitreduzierung oder organisatorische Veränderung entstehende Stellenreste sind vorrangig beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Stadt Gronau bietet in der Regel nur sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an. Soweit aufgrund dienstlicher Belange von dieser Bestimmung abgewichen werden soll, ist die Gleichstellungsbeauftragte hiervon vorab zu informieren.

Vollzeitbeschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit (insbesondere auf die beamten- und arbeitsrechtlichen Folgen) im Rahmen eines Personalgespräches hinzuweisen. Ihnen werden die für die versorgungs- und rentenrechtlichen Auskünfte zuständigen Stellen benannt.

Teilzeitbeschäftigung darf sich für Betroffene hinsichtlich Einstellung, Beförderung und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht nachteilig auswirken.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und die Einschätzung der leistungsorientierten Bezahlung auswirken.

3.3 Beurlaubung

Einem Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen (tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines/r pflegebedürftigen nahen Angehörigen) wird generell entsprochen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange oder Gründe entgegenstehen.

Die Ablehnung einer Beurlaubung bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen.

Beschäftigte, die Erziehungsurlaub nicht länger als 14 Monate für ein Kind in Anspruch nehmen, ist auf Wunsch die Möglichkeit zu geben, auf die bisherige Stelle zurückzukehren, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Im Übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen zum Mutterschutz/ Erziehungszeiten und zur Beurlaubung für tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte.

Vor Antritt einer Beurlaubung sind die Beschäftigten über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen und beruflichen Konsequenzen zu informieren.

3.4 Alternierende Telearbeit

Die Verwaltungsleitung sowie die personalverantwortlichen Fachdienste versuchen bis zum Ablauf des Gleichstellungsplans in diese Richtung Gelegenheiten für die Beschäftigten der Stadt Gronau einzurichten.

4. Controlling

Nach 2 Jahren der Laufzeit des Gleichstellungsplans legt die Verwaltung dem Rat einen Bericht vor, der Aussagen über die Umsetzung und Auswirkung des Gleichstellungsplans und statistische Daten zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur enthält. Soweit die im Plan festgelegten Zielvorgaben nicht eingehalten werden konnten, sind bei Bedarf ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Ist im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen an Höhergruppierungen bzw. Beförderungen in einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen geringer als der Anteil Männer in diesen Gruppen, so ist dies zu begründen.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ist seitens der Verwaltung ein Abschlussbericht zu fertigen. Die Gleichstellungsbeauftragte fertigt zudem eine eigene Stellungnahme als Bestandteil des Gesamtberichtes.

5. Inkrafttreten

Der Rat der Stadt Gronau beschließt den Gleichstellungsplan. Die Neufassung des Gleichstellungsplans tritt mit Wirkung vom 20.09.2017 in Kraft und gilt für fünf Jahre. Gleichzeitig tritt die bisherige Fassung des Frauenförderplans vom 02.04.2008 außer Kraft.

Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten nach Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben sowie bei Einstellung und Ausbildungsantritt den neuen Kolleginnen und Kollegen auszuhändigen.