STADT BILLERBECK

Gleichstellungsplan
2018 – 2023

Inhaltsverzeichnis

		Seite
Vorwort		
1	**Allgemeine Inhalte**	
1.1	Geltungsbereich	4
1.2	Allgemeine Zielsetzung	4
1.3	Sprache	4
2	**Analyse der Beschäftigungsstruktur**	
2.1	Gesamtübersicht	5
2.2	Verteilung der Entgeltgruppen	6
2.3	Verteilung der Laufbahngruppen	7
2.4	Altersstruktur	8
3	**Maßnahmen**	
3.1	Stellenausschreibungen	8
3.2	Stellenbesetzungsverfahren	9
3.3	Personalentwicklung und Fortbildung	9
3.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern	10
4	**Zielvorgaben für den Zeitraum 2018 bis 2023**	11
5	**Schlussbestimmungen**	
5.1	Bericht und Fortschreibung	11
5.2	Gleichstellungsbeauftragte	11
5.3	Inkrafttreten und Bekanntmachung	12

Vorwort

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Mit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 ist die Erstellung eines Gleichstellungsplanes für jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten vorgeschrieben.

Die Stadt Billerbeck will auf Grundlage dieses Gesetzes die Gleichstellung von Männern und Frauen verwirklichen.

Die Quote erwerbstätiger Frauen ist heute so hoch wie noch nie. Junge Frauen schließen genauso viele qualifizierte Ausbildungen ab wie junge Männer. Jedoch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei dem Großteil der Bevölkerung nach wie vor als Aufgabe der Frau angesehen. Viele Frauen stehen irgendwann vor der Entscheidung „Kind oder Karriere“. Erfreulicherweise kündigt sich eine vorsichtige Veränderung bei der Inanspruchnahme von Elternzeit an.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

Billerbeck, den 5. Juli 2018

Marion Dirks
Bürgermeisterin

Susanne Pölling
Gleichstellungsbeauftragte

1. Allgemeine Inhalte

1.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Billerbeck und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung „Abwasserbetrieb“. Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahl von Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten (§3 Abs. 2 LGG NRW) und hat keine Rechtskraft nach außen.

Die getroffenen Regelungen gelten, soweit gesetzliche, beamtenrechtliche und tarifvertragliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

1.2 Allgemeine Zielsetzung

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW NRW) und anderer Vorschriften sollen Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen zu beseitigen.

Die Stadt Billerbeck ist durch das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet den Gleichstellungsplan zu erstellen und fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan ist durch den Rat zu beschließen.

Er soll dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen und Männer in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben, z. B. die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile wahrzunehmen. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie zeitliche Belastungen durch Elternschaft, dürfen sich bei Personalentscheidungen nicht zum Nachteil auswirken. Dies ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beschäftigten der Stadt Billerbeck gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien und insbesondere bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten, Aus- und Fortbildungskonzepten sowie für die Schaffung von familiengerechten Arbeitszeitmodellen.

1.3 Sprache

Satzungen, Verordnungen, Dienstanweisungen etc. sowie im dienstlichen Schriftverkehr und bei Gestaltung von Formularen und Vordrucken ist sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

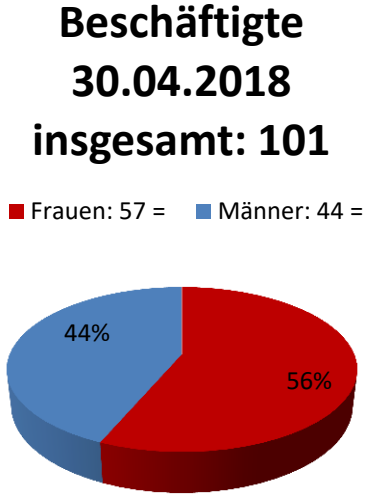
Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen und Männer meinen, z. B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. Nicht zulässig ist der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt werde, aber Frauen immer auch gemeint sind.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

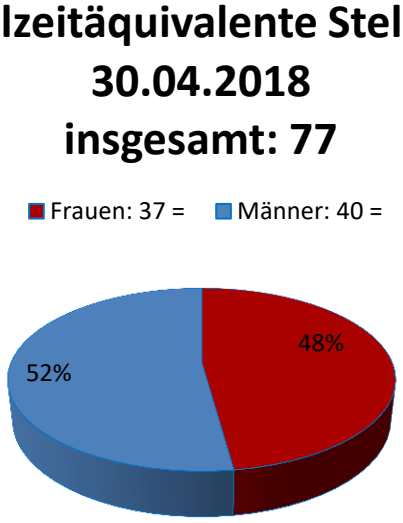
2.1 Gesamtübersicht

Grundlage für diesen Gleichstellungsplan ist eine aktuelle Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur. Der Begriff Beschäftigte wird hier für die tarifrechtlich und beamtenrechtlich Beschäftigten insgesamt verwendet.

Zum Stichtag 30.04.2018 waren insgesamt 101 Personen bei der Stadt Billerbeck beschäftigt, davon 57 Frauen und 44 Männer. Der prozentuale Anteil der Frauen beträgt 56 %.



Der Frauenanteil an der Anzahl der Beschäftigten bezogen auf volle Stellen beträgt 48%



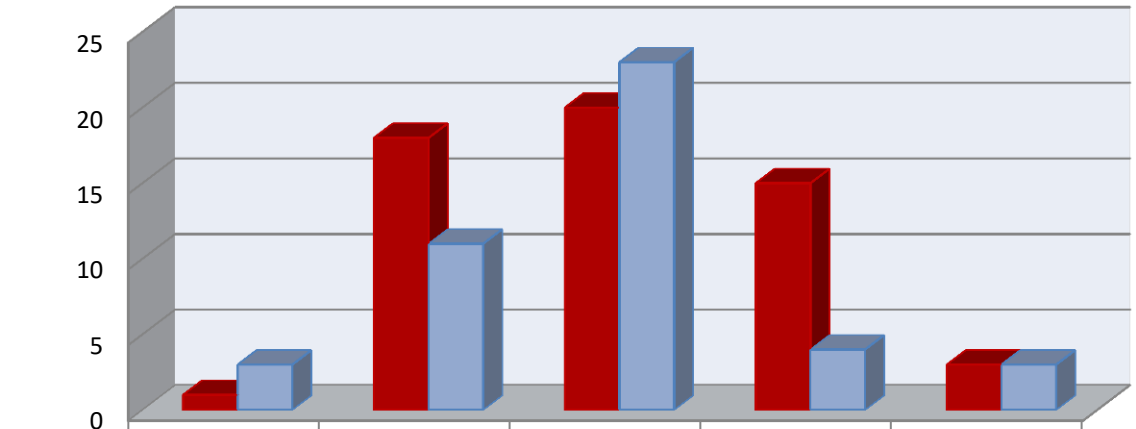
2.2 Verteilung nach Entgeltgruppen

In den nachfolgenden Graphiken sind die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in absoluten Zahlen, wie auch in prozentualen Anteilen dargestellt. Hier wird unterschieden nach Beschäftigten insgesamt und nach Beschäftigen bezogen auf eine volle Stelle.

	Beschäftigungsstruktur insgesamt					Beschäftigungsstruktur Vollzeitäquivalente Stellen				
Entgeltgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
A 14 / E 14	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,00%
A 13 / E 13	1	2	3	33,33%	66,67%	1,00	2,00	3,00	33,33%	66,67%
Summe höherer Dienst	**1**	**3**	**4**	**25,00%**	**75,00%**	**1,00**	**3,00**	**4,00**	**25,00%**	**75,00%**
A 12 / E 12	1	1	2	50,00%	50,00%	1,00	1,00	2,00	50,00%	50,00%
A 11 / E 11	1	0	1	100,00%	0,00%	0,50	0,00	0,50	100,00%	0,00%
A 10 / E 10	3	4	7	42,86%	57,14%	3,00	4,00	7,00	42,86%	57,14%
S 11b	2	0	2	100,00%	0,00%	1,00	0,00	1,00	100,00%	0,00%
E 9c	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
E 9b	5	4	9	55,56%	44,44%	4,69	4,00	8,69	53,98%	46,02%
E 9a	6	1	7	85,71%	14,29%	4,00	1,00	5,00	80,00%	20,00%
S 9	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,00%
Summe gehobener Dienst	**18**	**11**	**29**	**62,07%**	**37,93%**	**14,19**	**11,00**	**25,19**	**56,34%**	**43,66%**
E 8	4	3	7	57,14%	42,86%	3,18	3,00	6,18	51,45%	48,55%
E 7	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00	2,00	2,00	0,00%	100,00%
E 6	9	18	27	33,33%	66,67%	6,81	17,50	24,31	28,01%	71,99%
E 5	7	0	7	100,00%	0,00%	4,12	0,00	4,12	100,00%	0,00%
Summe mittlerer Dienst	**20**	**23**	**43**	**46,51%**	**53,49%**	**14,10**	**22,50**	**36,60**	**38,53%**	**61,47%**
E 4	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
E 3	3	3	6	50,00%	50,00%	0,67	0,46	1,13	59,09%	40,91%
E 2	6	1	7	85,71%	14,29%	1,94	0,17	2,10	92,07%	7,93%
E 1	6	0	6	100,00%	0,00%	1,86	0,00	1,86	100,00%	0,00%
E 1 bis E 4	**15**	**4**	**19**	**78,95%**	**21,05%**	**4,46**	**0,63**	**5,09**	**87,66%**	**12,34%**
Auszubildende	3	3	6	50,00%	50,00%	3,00	3,00	6,00	50,00%	50,00%
Beschäftigte gesamt	**57**	**44**	**101**	**56,44%**	**43,56%**	**36,76**	**40,13**	**76,88**	**47,81%**	**52,19%**

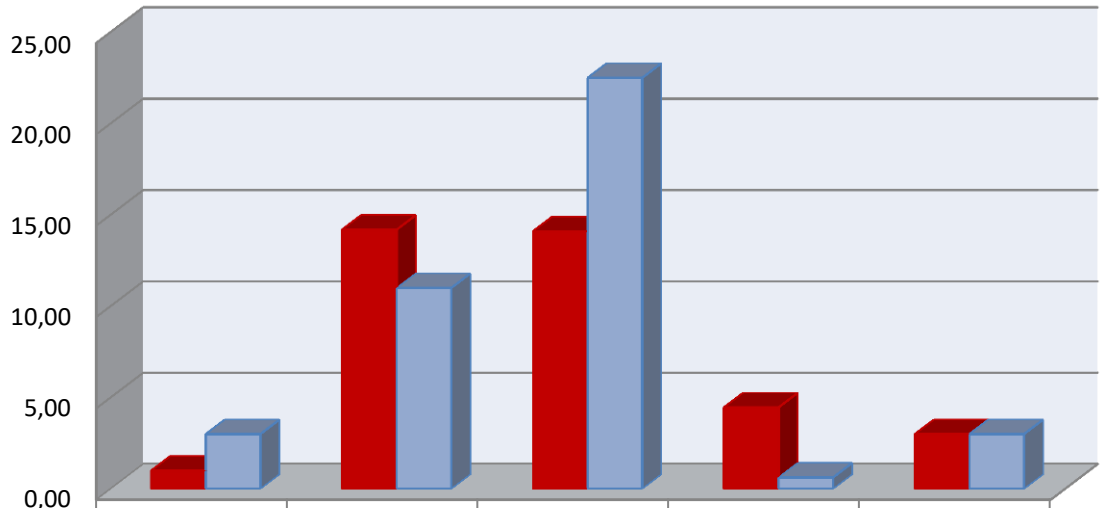
2.3 Verteilung nach Laufbahngruppen

Geschlechterstruktur nach Laufbahngruppen insgesamt



	Summe höherer Dienst	Summe gehobener Dienst	Summe mittlerer Dienst	E 1 bis E 4	Auszubildende
Frauen	1	18	20	15	3
Männer	3	11	23	4	3

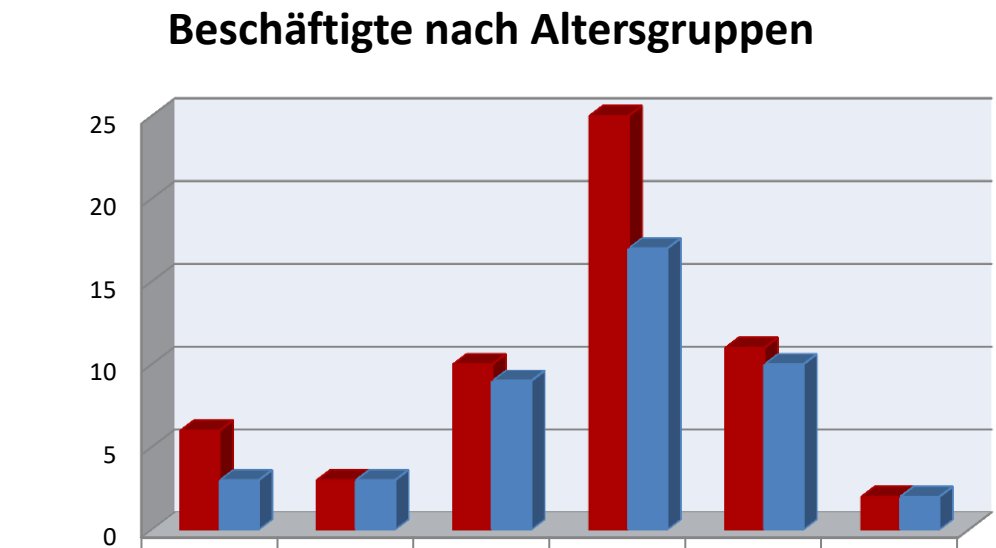
Geschlechterstruktur nach Laufbahngruppen Vollzeitäquivalente Stellen



	Summe höherer Dienst	Summe gehobener Dienst	Summe mittlerer Dienst	E 1 bis E 4	Auszubildende
Frauen	1,00	14,19	14,10	4,46	3,00
Männer	3,00	11,00	22,50	0,63	3,00

2.4 Altersstruktur

In 2018 beträgt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Stadt Billerbeck 47,66 Jahre. Dem nachfolgenden Diagramm ist zu entnehmen, dass sich die meisten Beschäftigten in der Altersgruppe 46 bis 55 befinden, gefolgt von der Gruppe 56 bis 65.



	bis 25	26-35	36-45	46-55	56-65	ab 66
weiblich	6	3	10	25	11	2
männlich	3	3	9	17	10	2

3. Maßnahmen

3.1 Stellenausschreibung

Alle freien bzw. freiwerdenden Stellen stehen sowohl Frauen als auch Männern offen und sind auszuschreiben, verwaltungsintern bekanntzumachen und darüber hinaus allen beurlaubten Bediensteten zu übersenden. Das Leistungsprinzip gilt als oberster Grundsatz für die Besetzung von Stellen. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird die Gleichstellungsbeauftragte an den Stellenausschreibungen beteiligt.

Von der Ausschreibungspflicht kann abgewichen werden, wenn Stellen für Auszubildende sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger offen gehalten werden.

Jede Stelle, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ist nach § 8 Abs. 6 LGG NRW zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollte eine Besetzung der Stelle im Einzelfall in Teilzeit nicht möglich sein, so muss dieses schriftlich begründet und der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

Das Anforderungsprofil ist bereits in der Ausschreibung klar zu definieren und mit in den Ausschreibungstext aufzunehmen. Neben der fachlichen Kompetenz stehen

gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen ist, sind alle Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

3.2 Stellenbesetzungsverfahren

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren bei Einstellungen, Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen beteiligt. Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch durch Männer und Frauen besetzt wird.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, bei weniger Bewerbungen alle Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Die Gleichgestellungsbeauftragte wirkt im Auswahlverfahren mit und ist rechtzeitig zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt - soweit es ihr möglich ist - an den Vorstellungsgesprächen teil und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Die Vorauswahl der zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen ist ihr mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auch an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, zu denen ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen eingeladen sind. Sollte sie an einem Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen, wird das Ergebnis der Personalwahl mit ihr unverzüglich erörtert.

Nicht berücksichtigt werden dürfen: Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen. Die Auswahlkriterien werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Auch Teilzeit- und Beurlaubungswünsche für die Zukunft dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

3.3 Personalentwicklung und Fortbildung

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um unter anderem die Kompetenzen und Qualifikationen von Frauen zu stärken und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

Vorgesetzte informieren die Beschäftigten ihres Fachbereichs frühzeitig über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies gilt in gleicher Weise für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Die Beschäftigten in Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung werden durch die Leitung des Fachbereichs, in dem sie bislang beschäftigt waren, auf Wunsch rechtzeitig informiert.

Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese gemäß § 11 LGG NRW zu erstatten.

Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen. Bei der Vergabe von Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Maßnahme zuzulassen.

3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern

Der Stadt Billerbeck ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern ein großes Anliegen. Sie erleichtert ihren Beschäftigten, besonders denen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und persönlichen Aufgaben. Dies kann durch die in § 11 TVöD beschriebenen Möglichkeiten wie Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung sowie flexiblere Arbeitszeiten und Telearbeit erreicht werden, mit dem Ziel, Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen freie Stellenanteile, sind diese vorrangig den Bediensteten anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Die Wünsche der Beschäftigten sind im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu berücksichtigen.

Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilhaben können.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch der Teilzeitarbeit darf sich nicht nachteilig bei Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen auswirken.

Auf Wunsch, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, wird den Beschäftigten der Stadt Billerbeck im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen eine Beurlaubung ermöglicht. Beurlaubten Beschäftigten wird die Einsatzmöglichkeit für Krankheits- und Urlaubsvertretungen vorrangig angeboten.

Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung bzw. Elternzeit erfolgen Beratungsgespräche mit den Beschäftigten, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung bzw. Elternzeit informiert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

Die Stadt Billerbeck bietet ihren Beschäftigten bereits seit 2002 die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause zu erledigen. Mit dieser Maßnahme wird ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.

4 Zielvorgaben für den Zeitraum 2018 bis 2023

Ein Ziel wird sein, den Frauenanteil bei den Führungskräften zu erhöhen. Die zur Verfügung stehenden Nachwuchskräfte sollen durch entsprechende Maßnahmen gefördert und an höherwertige Tätigkeiten herangeführt werden.

Ein weiteres Ziel ist, für alle Beschäftigten – also Frauen und Männer – die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu ermöglichen und eine größtmögliche Unterstützung zu bieten. Im Zuge der zukünftigen Digitalisierung sollen Telearbeitsplätze entstehen.

5 Schlussbestimmungen

5.1 Bericht und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Nach Ablauf von fünf Jahren hat der Fachbereich Personal unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.
Die Regelungen gelten in jedem Falle weiter, bis die Beschlussfassung über den Gleichstellungsplan für den anschließenden Zeitraum entsprechend dem LGG NRW vorliegt.

5.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes sowie an der Umsetzung des Gleichstellungsplanes mit

und unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in dem Fachbereich hierbei.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf Steuerungsebene angesiedelt und direkt der Verwaltungsleitung unterstellt.

Den Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) entsprechend entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme um eine Angelegenheit ihres Aufgabengebietes handelt. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Gemeindeordnung für das Land NRW (GO) (§ 5), im LGG NRW (§§ 16-21) sowie in der zurzeit gültigen Hauptsatzung der Stadt Billerbeck (§ 4) festgelegt.

5.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Stadt Billerbeck für fünf Jahre.

Der Personalrat wurde gem. § 72 Abs. 4 Nr. 18 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW beteiligt.

Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten über das Intranet zur Kenntnis gegeben.