Sitzungsvorlage

Beratungsfolge

Sitzungsdatum

1.	Beschlussfassung	Rat der Stadt Eschweiler	öffentlich	27.03.2019
----	------------------	--------------------------	------------	------------

Gleichstellungsplan 2019-2024

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat beschließt den Gleichstellungsplan 2019-2024.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt ☒ Gesehen ☐ Vorgeprüft gez. Breuer		Datum: 14.03.2019 <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> gez. Bertram gez. Gödde gez. Kaever </div>					
1		2		3		4	
☐ zugestimmt	☐ zugestimmt	☐ zugestimmt	☐ zugestimmt	☐ zugestimmt	☐ zugestimmt	☐ zugestimmt	☐ zugestimmt
☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen	☐ zur Kenntnis genommen
☐ abgelehnt	☐ abgelehnt	☐ abgelehnt	☐ abgelehnt	☐ abgelehnt	☐ abgelehnt	☐ abgelehnt	☐ abgelehnt
☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt	☐ zurückgestellt
Abstimmungsergebnis		Abstimmungsergebnis		Abstimmungsergebnis		Abstimmungsergebnis	
☐ einstimmig		☐ einstimmig		☐ einstimmig		☐ einstimmig	
☐ ja		☐ ja		☐ ja		☐ ja	
☐ nein		☐ nein		☐ nein		☐ nein	
☐ Enthaltung		☐ Enthaltung		☐ Enthaltung		☐ Enthaltung	

Sachverhalt:

Einleitung und Rechtsquellen:

Auf kommunaler Ebene sind die Gemeinden und Gemeindeverbände in NRW seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) im Jahr 1999 in der gesetzlichen Pflicht, Frauen zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Nach fast 17-jähriger Praxisphase des LGG hat der Landtag der 16. Wahlperiode beschlossen, das Gesetz zu überprüfen, zu modernisieren und Umsetzungsdefizite zu beseitigen.

Am 15.12.2016 wurde das novellierte LGG durch den Landtag beschlossen.

Direkt nach der Novellierung des LGG und nach Einführung der Änderung des damit korrespondierenden Landesbeamtengesetzes NRW (LBG) zeichnete sich ab, dass insbesondere gegen die eingeführte Klausel „Bevorzugung von Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung und Befähigung“ sowohl bei Beförderungen als auch bei beförderungsrelevanten Auswahlentscheidungen gerichtliche Verfahren anhängig wurden. Der neue Landtag der 17. Wahlperiode hat durch das Gesetz zur Änderung des LBG und weiterer landesrechtlicher Vorschriften am 17.09.2017 die zum 01.07.2016 in Kraft getretene Neufassung von § 19 Abs. 6 LBG (Beförderungen) zurückgenommen und auch § 7 LGG wieder in den früheren Rechtszustand zurück versetzt. Seit dem **28.09.2017 sind die Änderungen im LGG**, die der Landtag am 13.09.2017 beschlossen hat, **in Kraft**.

Die Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Erstellung eines Gleichstellungsplans nach den gesetzlichen Grundlagen von der Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW und dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung liegt seit Januar 2018 vor.

Die Erstellung eines (neuen) Gleichstellungsplans (GLP) ist eine **gesetzliche Pflichtaufgabe** gemäß § 5 LGG. Der GLP soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und LGG nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Eschweiler:

Der GLP der Stadtverwaltung Eschweiler wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit dem Haupt- und Personalamt, dem Personalrat und dem Verwaltungsvorstand erstellt. (Stichtag der Datenerhebung: 01.02.2018)

Der GLP der Stadtverwaltung Eschweiler gliedert sich in einen allgemeinen Teil (Kapitel I und II) und einen spezifischen Teil (Kapitel III).

Kapitel I:

In Kapitel I werden die rechtlichen Grundlagen des LGG, die Verantwortung zur Umsetzung des LGG und des GLP sowie wesentliche Änderungen des LGG und des zu erstellenden GLP erläutert.

Wesentliche Neuerungen des GLP sind neben der Umbenennung von Frauenförderplan in Gleichstellungsplan (ohne Paradigmenwechsel, sondern konsequente Umsetzung der Terminologie) die Möglichkeit zur **Verlängerung der Laufzeit des GLP auf bis zu 5 Jahre** und die **Verbindlichkeit zum Controlling nach 2 Jahren** ab Inkrafttreten des GLP.

Der GLP gilt nach wie vor verbindlich für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Eschweiler einschließlich der rechtlich unselbständigen Organisationseinheiten.

Hinweis zur BKJ (Betreuungseinrichtungen für Kinder & Jugendliche der Stadt Eschweiler, AöR):

Die BKJ ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts und somit selbständige Trägerin von Rechten und Pflichten. Für die BKJ sind die Bestimmungen des LGG entsprechend anzuwenden; das heißt auch für die BKJ ist ein GLP zu erstellen. Der GLP der Stadtverwaltung Eschweiler findet für die dort Beschäftigten der BKJ (200 Frauen und 7 Männer) keine Anwendung.

Kapitel II:

In Kapitel II werden die Altersstruktur und der Generationen-Mix zur Verdeutlichung des demografischen Wandels in der Stadtverwaltung Eschweiler und die sich daraus ergebenden zukünftigen Herausforderungen des Personalmanagements sowie das Zusammenwirken von Personalentwicklung und GLP dargestellt. Durch die

Neueinführung der Regelung des § 5 Abs.10 des LGG wird die Funktion des **GLP als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung** zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle herausgestellt. Das Gesetz hebt hier deutlich den GLP als Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes hervor.

Kapitel III:

Kapitel III enthält Angaben zum Inhalt und Aufbau des GLP und allgemeine Hinweise zur Neuordnung des Dienstrechts in NRW.

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zur Ermittlung der Handlungsbedarfe:

Der erste Abschnitt umfasst die Rahmenbedingungen der Datenerhebung, die Erfassung des Gesamtpersonalstands analog nach dem vom LGG festgelegten Beschäftigtenbegriff, Beschäftigte nach Statusgruppen (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte), Vergleichsgruppen der Gesamtbeschäftigten auf der Laufbahn- und Einkommensebene gemäß der Anlage 2 des LGG (Beispiel: LG 2/1. EA, Besoldungsgruppe A11, Entgeltgruppe E11, S 17), differenzierte Analysen nach Fachrichtungen, Einrichtungen, Berufsgruppen und Funktionsgruppen (Führungskräfte mit Personalverantwortung, sonstige Leitungskräfte) und die Zusammenfassung der Ergebnisse der Unterrepräsentanz von Frauen.

***Hinweis zur WBE GmbH:** Zum Stichtag der Datenerhebung (01.02.2018) wurden die seinerzeitigen Beschäftigten der WBE GmbH (11 Frauen und 87 Männer) nicht berücksichtigt. Die Überleitung zur Stadtverwaltung Eschweiler erfolgte im Rahmen der Rekommunalisierung zum 01.01.2019. Bei der Fortschreibung des GLP erfolgt eine entsprechende Anpassung.*

Prognose und Zielvereinbarungen:

Das LGG verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuation für die Laufzeit von fünf Jahren.

Erläutert wird im zweiten Abschnitt die Schwierigkeit, seriöse Prognosen darüber anzustellen, wie sich die Beschäftigung in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen entwickeln wird, um so die geforderten Zielquoten zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu ermitteln und festzulegen (Bezug Stellenbewertung, Beförderungen und Höhergruppierungen). Für eine realistische Zielformulierung (Zielquoten) wurde ausschließlich die planbare Fluktuation durch den Eintritt in den Ruhestand für die Laufzeit von fünf Jahren prognostiziert.

Das Verfahren fortlaufender Datenanalysen aufgrund unplanbarer Fluktuationen und Organisationsänderungen sowie der Grundsatz der geschlechtsspezifischen Datenerfassung sind im GLP enthalten.

Ziele und Maßnahmen:

Der letzte Abschnitt beinhaltet Grundsätze, Ziele und Maßnahmen im Kontext des LGG und folgende Handlungsfelder: Führungskräfte, Ausbildungsbereich, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitsklima sowie Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern.

Kapitel IV:

In diesem Kapitel werden Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten zusammengefasst.

Hervorzuhebendes Gesamtergebnis der Analyse analog der Vergleichsgruppen:

- Überproportional sind Frauen (ohne Azubis und Feuerwehr) in folgenden Laufbahngruppen vertreten: LG 1/1. EA mit 78%, LG 1/2. EA mit 56% und LG 2/1. EA mit 57%. Ein beachtlich gutes Ergebnis langjähriger Frauenförderung und Personalentwicklung.
- Die prozentuale Umkehr des Geschlechterverhältnisses in der LG 2/1. EA „kippt“ jedoch zu Ungunsten der Frauen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E12 auf 38% (Ebene Abteilungsleitung). Alle Frauen sind in Vollzeit tätig.
- Die Unterrepräsentanz von Frauen in der LG 2/2. EA (Frauenquote 32%) setzt sich in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen A13/E13 - A16/E16 (Ebene Amtsleitung und Abteilungsleitung) fort.
- Unterrepräsentiert sind Frauen auf allen Führungs- und Leitungsebenen. Der Frauenanteil auf der Ebene Führungskräfte mit Personalverantwortung (Amts- und Abteilungsleitungen) beträgt insgesamt 30% - eine Amtsleiterin und zwei Abteilungsleitungen (1 Frau, 1 Mann) sind in Teilzeit tätig. Detaillierte Angaben zu den Führungs- und Leitungsebenen sind dem GLP (Teil 1.6) zu entnehmen.

Handlungsbedarf:

- Erhöhung des Frauenanteils auf allen Führungs- und Leitungsebenen
- Führen in Teilzeit

Wesentliche Ergebnisse und Handlungsbedarf im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege/ Freizeit:

- Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, insbesondere Arbeitszeitmodelle, die neue Formen der Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebenslagen und in allen Lebensphasen erlauben.
- Flexible Arbeitsorganisation in Form von Home Office (Telearbeit) und Mobilem Arbeiten.

Der Personalrat wurde entsprechend seiner Mitbestimmungsrechte beteiligt.

Finanzielle Auswirkungen:

Aus dem Gleichstellungsplan ergeben sich keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen.

Personelle Auswirkungen:

Die Umsetzung der Maßnahmenvorschläge bindet vorhandenes Personal des Haupt- und Personalamtes sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Anlagen:

Gleichstellungsplan 2019-2024