



**Plan zur
beruflichen Gleichstellung
von Frauen und Männern
bei der Stadt Grevenbroich**

(Gleichstellungsplan)

4. Fortschreibung

2017 - 2020



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Gegenwart und Zukunft – wohin der Weg uns führt.....	4
1.1. Aktuelle Situation – Verteilung der Beschäftigten auf besetzte Stellen.....	4
1.2. Ziele	4
1.3. Rechtliche Grundlagen	5
1.4. Quote oder Qualität?	5
2. Blickpunkt Personal	6
2.1 Verwaltung.....	6
2.2 Feuerwehr.....	7
2.3 Sozial- und Erziehungsdienst	7
2.4 Schule und Kultur	8
2.5 Technik und Handwerk	9
2.6 Reinigung	10
3. Blickpunkt Führung	11
3.1 Verwaltung	12
3.2 Feuerwehr	12
3.3 Sozial- und Erziehungsdienst.....	12
3.4 Technik und Handwerk.....	13
4. Blickpunkt Einkommens- und Funktionsgerechtigkeit	13
4.1 Rentenfalle Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	13
4.2 Flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit	15
4.3 Schneller Wiedereinstieg und egalitäre Partnerschaft	16
4.4 Übertragung höherwertiger Aufgaben	17
4.5 Fortbildungen.....	17
4.6 Funktionsgerechtigkeit in Gremien.....	18
5. Grundsätze zur Gleichberechtigung	18
5.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.....	18
5.2 Stellenausschreibungen und -besetzungen	18
5.3 Nachwuchskräfte	19
5.4 Beförderung, Höhergruppierung und	19
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	19
5.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit	19
5.6 Arbeitsklima	20
6. Inkrafttreten und Geltungsdauer.....	20
7. Datengrundlagen	21

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

brauchen wir immer noch einen Gleichstellungsplan? Haben wir nicht in den letzten Jahren bereits vieles unternommen, um den Wünschen unserer Beschäftigten nach gleichen Aufstiegschancen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden? Sind nicht Beurlaubungen, Teilzeitarbeit und Telearbeit inzwischen so selbstverständlich und hilfreich, dass es genügen würde, diesen Status Quo beizubehalten? Die Antwort ist: Wir sind immer noch auf dem Weg.

Brauchen wir noch Gleichstellung?

Frauen und Männer möchten finanziell unabhängig sein. Sie wünschen sich eine gute Schul- und Berufsausbildung, ein Studium und eine erfüllende Arbeit mit Aufstiegschancen. Mit ihrer Motivation und Qualifikation stellen sie das wichtigste Potenzial dar, auf das kein Arbeitgeber verzichten kann. Dies gilt insbesondere für den Dienstleister Stadtverwaltung.

Warum ist Gleichstellung weiterhin aktuell?

Den beruflichen Zielen stehen private Lebensplanungen entgegen. Männer und Frauen wünschen sich Kinder, doch sind es noch immer Frauen, die den größeren Beitrag zur Familienarbeit leisten. Würden Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Haushalt zwischen beiden Eltern gleichmäßig verteilt, hätten Frauen eine bessere Perspektive für ihre berufliche Entwicklung und Männer eine größere Teilhabe am Leben ihrer Kinder.

Während der Familienzeit verlieren Frauen die Chance auf eine Führungsposition, sei es weil sie beurlaubt sind, sei es weil sie mit stark verringerter Wochenarbeitszeit arbeiten. Es ist jedoch wissenschaftlich belegt, dass gemischte Führungsteams die besseren Ergebnisse erzielen und sich positiv auf das Betriebsklima auswirken. Die Unterstützung von Eltern insbesondere in der Familienzeit ist daher maßgeblich für eine effiziente Personalentwicklung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist ein Begleiter auf dem Weg dorthin. Auf der Basis der Beschäftigtenzahlen stellt er Zielvorgaben dar und die Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen. Ferner wird über die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen berichtet.

Was steht im Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan richtet sich an die Stadtspitze und den Stadtrat, an Führungskräfte, die Personalvertretung sowie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Chancengleichheit beginnt in den Köpfen und braucht kreative Ideen von allen Beteiligten. Es ist ein Weg, der sich lohnt.

Wer ist die Zielgruppe?

Klaus Krützen
Bürgermeister

Andrea Heinrich
Gleichstellungsbeauftragte

„Die Würde des Menschen wird nicht durch Gleichberechtigung erreicht, viel mehr durch Gleichwertigkeit.“ Georg Bäcker

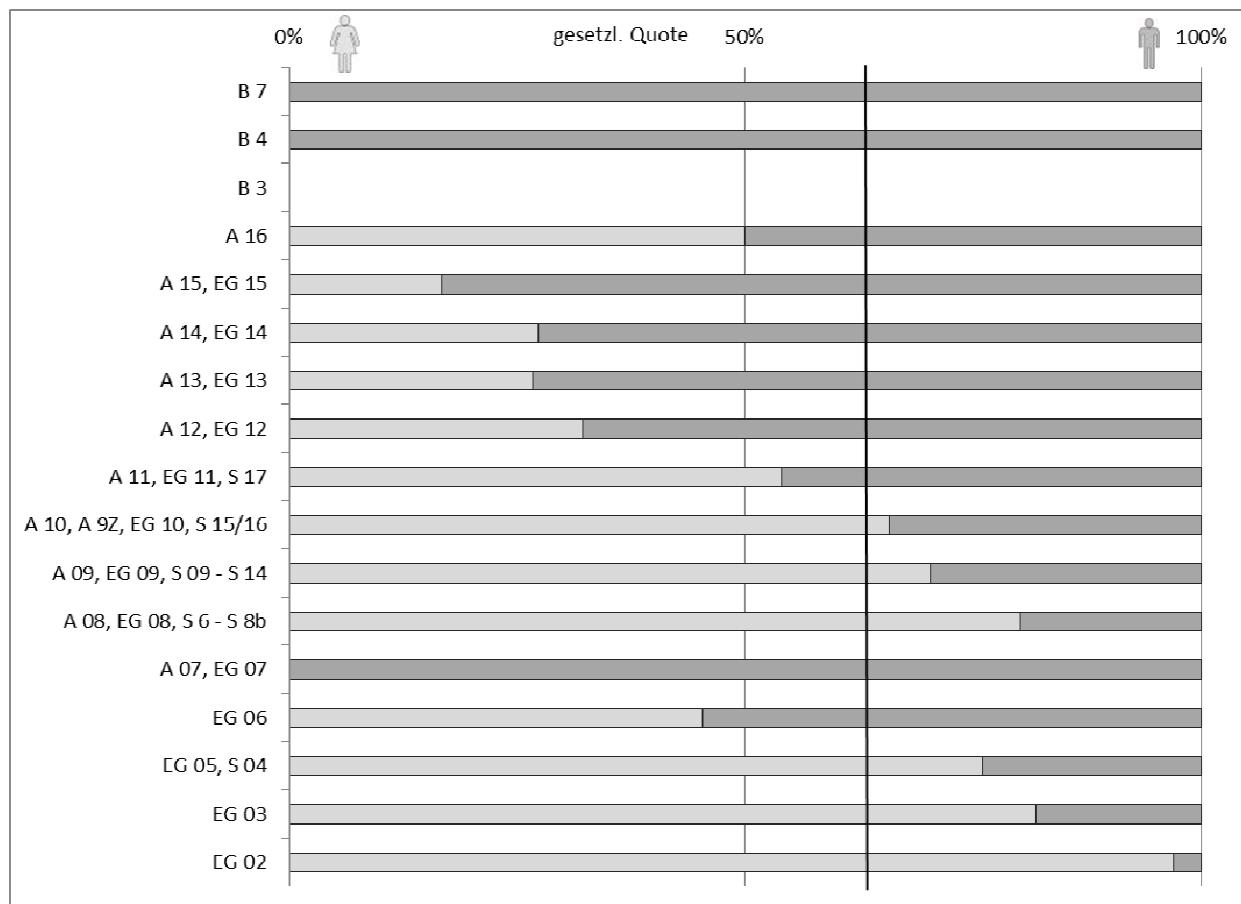
1. Gegenwart und Zukunft – wohin der Weg uns führt

1.1. Aktuelle Situation – Verteilung der Beschäftigten auf besetzte Stellen¹



1.2. Ziele

Prozentuale Verteilung auf den Einkommensebenen²:



¹ Stand: 1. Entwurf des Stellenplanes 2017

² Vergleich der Einkommensstufen gemäß Anlage zum Landesgleichstellungsgesetz NRW

Wir haben zwei Ziele:

- **50% Gesetzliche Quote**
Gleiches Verhältnis von Männern und Frauen in allen Bereichen der Verwaltung

- **65,5% fair-share-Wert**
Gerechter Anteil in allen Einkommensebenen entsprechend dem Verhältnis der besetzten Stellen. Gesamtverwaltung: 65,5 % Frauen, 34,5 % Männer

1.3. Rechtliche Grundlagen

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Mit diesem Verfassungsauftrag in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, sich aktiv für Gleichberechtigung einzusetzen.

Ein zentrales Instrument zur Verwirklichung der Zielsetzung ist die im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) normierte Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen. Verantwortlich für die Umsetzung des LGG sind alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktion und, soweit es die Besetzung von Beigeordnetenstellen (nicht vom LGG erfasst) und Gremien (vom LGG erfasst) betrifft, der Rat der Stadt.

1.4. Quote oder Qualität?

„Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“³

Die vorstehende Regelung des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes sieht für die Personalauswahl die Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor. Um den gleichen Zugang zu gewährleisten, ist ein transparentes Ausschreibungs- und Auswahlverfahren erforderlich. Bei der Stadt Grevenbroich wird diesen Grundsätzen durch das seit 2003 im Personalentwicklungskonzept verankerte Stellenbesetzungsverfahren Rechnung getragen.

Das seit dem 01.07.2016 geltende Beamtenrecht in Nordrhein-Westfalen räumt der Erreichung einer gesetzlich festgelegten Frauenquote Vorrang vor der Bestenauslese ein. Hierzu sind bereits Klagen vor dem Verfassungsgericht angekündigt worden. Dieser Gleichstellungsplan sieht daher keine einseitig bevorzugenden Maßnahmen vor. Er zeigt vielmehr Möglichkeiten auf, wo im Rahmen einer natürlichen Fluktuation ein Ausgleich erfolgen kann, der allen Beschäftigten die gleichen Chancen einräumt.

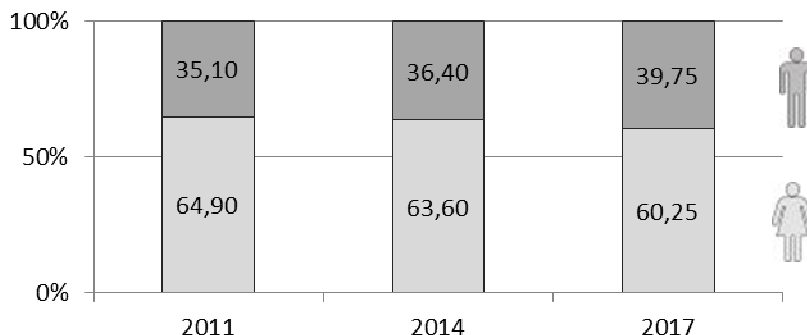
Gleichberechtigung beginnt in den Köpfen. Sie beginnt im Bewusstmachen bestehender Schieflagen und im Nachdenken über neue, zunächst ungewöhnlich erscheinende Lösungen. Sie wird durch den breiten Konsens erreicht, dass die Qualifikation und Fähigkeiten aller Beschäftigten in gleicher Weise Anerkennung verdient haben und gefördert werden sollen. In diesem Bewusstsein wird eine gerechte Beteiligung an allen Funktions- und Einkommensstufen zur Selbstverständlichkeit.

³ Regelungen für Ausländer sind anderweitig getroffen.

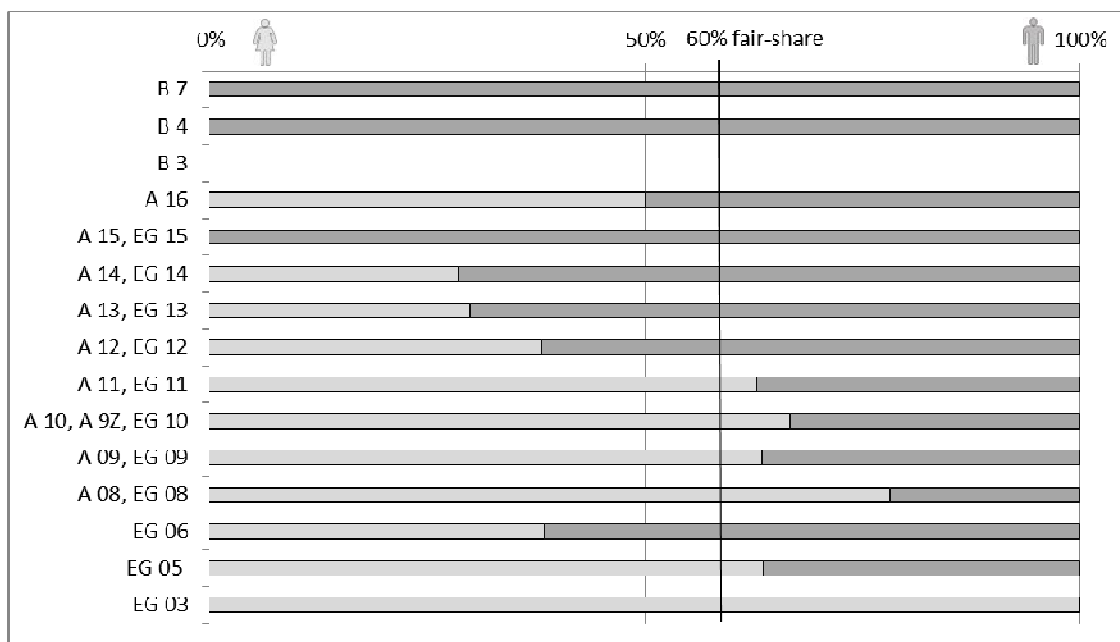
2. Blickpunkt Personal⁴

2.1 Verwaltung

➤ Entwicklung seit 2011



Es ist gelungen, mehr Männer für den Verwaltungsdienst einzustellen, so dass sich die Quote zum gesetzlichen Ziel hin entwickelt hat. Die Beschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Einkommensgruppen:



Obwohl überwiegend Frauen im Verwaltungsbereich beschäftigt sind, besteht eine deutliche Überrepräsentanz von Männern in den höheren Einkommensgruppen.

➤ Ziel bis 2020

Bis zum 31.12.2020 scheidet sechs Männer und sieben Frauen planmäßig aus. Der mittelbare Ersatz erfolgt durch Nachwuchskräfte. Die Stadt Grevenbroich achtet seit Jahren auf ausgewogene Anteile an Nachwuchskräften, soweit die Bewerberlage dies zulässt. Derzeit sind jedoch überwiegend Frauen in Ausbildung, so dass bis 2020 mit einer Erhöhung des Frauenanteils in der Verwaltung zu rechnen ist. Bis 2020 soll damit begonnen werden, die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Einkommensgruppen abzubauen.

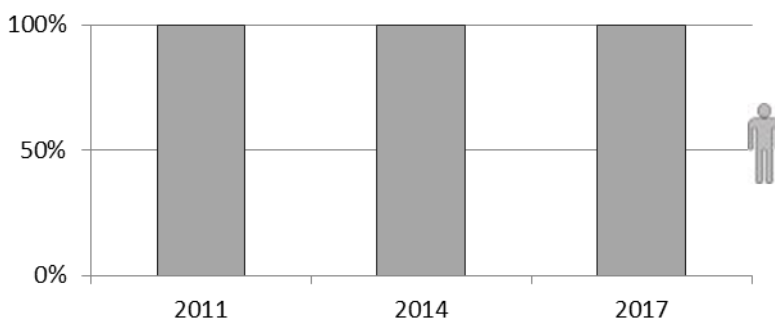
⁴ Die zugrundeliegenden absoluten Stellendaten sind in Einzelaufstellungen ab Seite 21 aufgeführt.

➤ **Maßnahmen**

Verwaltungsstellen werden weiterhin vorrangig intern ausgeschrieben. Hierbei werden Frauen durch persönliche Ansprache motiviert, sich auch auf höherwertige Funktionen zu bewerben.

2.2 Feuerwehr

➤ **Entwicklung seit 2011**



Bei den hauptamtlichen Kräften der Feuerwehr sind weiterhin ausschließlich Männer beschäftigt, während im Freiwilligenbereich sechs Frauen aktiv sind.

➤ **Ziel bis 2020**

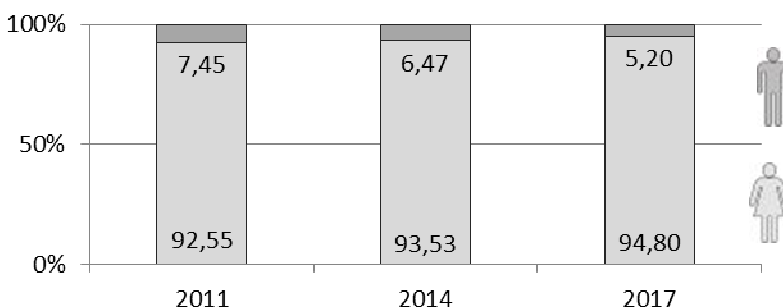
Bis zum 31.12.2020 scheidet ein Beschäftigter planmäßig aus. Aufgrund der allgemein hohen Fluktuation in der Feuerwehr besteht laufend die Gelegenheit für Frauen, sich zu bewerben. Es gehen jedoch äußerst selten Bewerbungen von Frauen ein. Zuletzt war dies nur für die Ausbildung der Fall.

Bis zum Um-/Neubau der Feuerwache besteht zudem die Problematik, dass keine ausreichenden Räumlichkeiten für Frauen zur Verfügung stehen (Übernachtung, Duschen).

Für die hauptamtlichen Kräfte werden daher bis 2020 keine Zielvorgaben gemacht. Als freiwillige Kräfte sollten weitere Frauen durch aktive Werbung gewonnen werden.

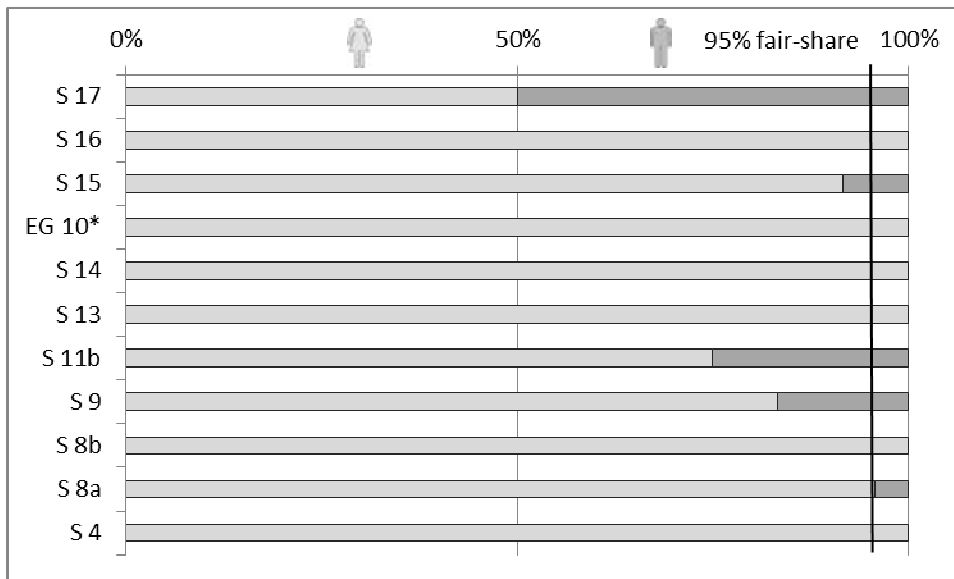
2.3 Sozial- und Erziehungsdienst

➤ **Entwicklung seit 2011**



In den vergangenen Jahren ist der ohnehin geringe Anteil von Männern weiter zurückgegangen, zuletzt im Zuge der Privatisierung der Offenen Ganztagsgrundschulen.

Die Verteilung auf die Einkommensgruppen stellt sich wie folgt dar.



*Wg. Wahlrecht noch im alten Tarif

➤ **Ziel bis 2020**

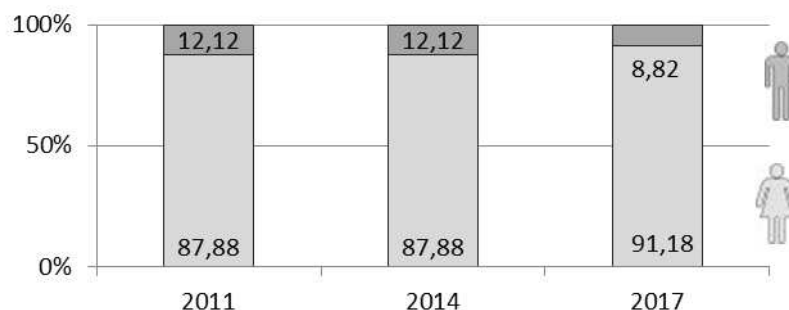
Bis zum 31.12.2020 scheiden neun weibliche Beschäftigte planmäßig aus. Dies bietet Gelegenheit, den Anteil von Männern im Zuge von Ausschreibungen zu erhöhen, soweit die Bewerberlage dies zulässt. Da ausschließlich Frauen ausscheiden, kann hinsichtlich des fair-share-Wertes keine Änderung zugunsten weiblicher Beschäftigter erzielt werden.

➤ **Maßnahmen**

In Ausschreibungstexten für den Sozial- und Erziehungsdienst wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern begrüßt werden. Bei internen Ausschreibungen werden Frauen durch persönliche Ansprache motiviert, sich auf höherwertigere Stelle zu bewerben.

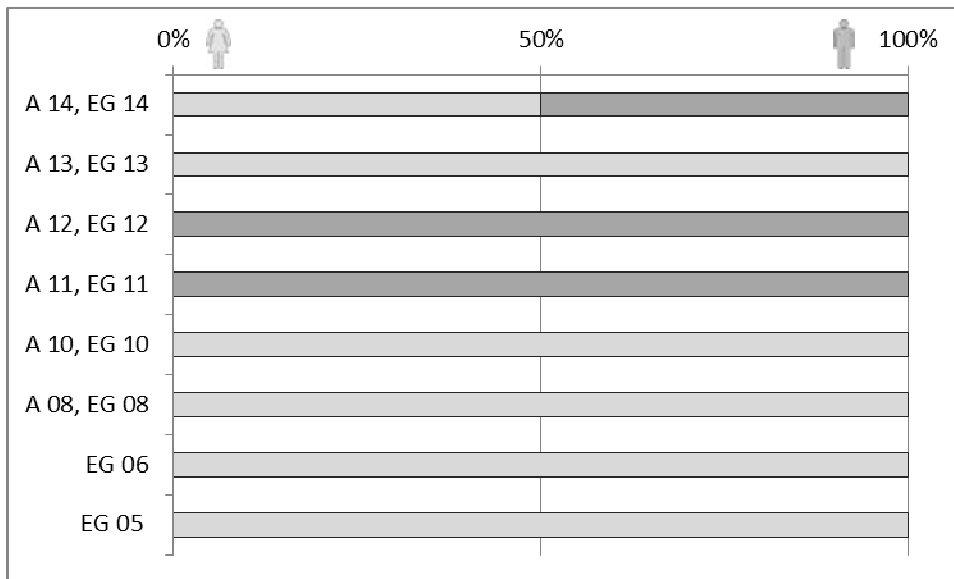
2.4 Schule und Kultur

➤ **Entwicklung seit 2011**



Der hohe Frauenanteil resultiert aus den Schulsekretariaten und der Bücherei, wo ausschließlich weibliche Beschäftigte tätig sind. Der Männeranteil sank nach dem Ausscheiden eines Beschäftigten und dem anschließenden Wegfall einer Stelle.

Die Verteilung der Einkommensgruppen stellt sich wie folgt dar:



Die Struktur entspricht der prozentualen Verteilung in den Einkommensgruppen und erfüllt den fair-share-Wert.

➤ **Ziel bis 2020**

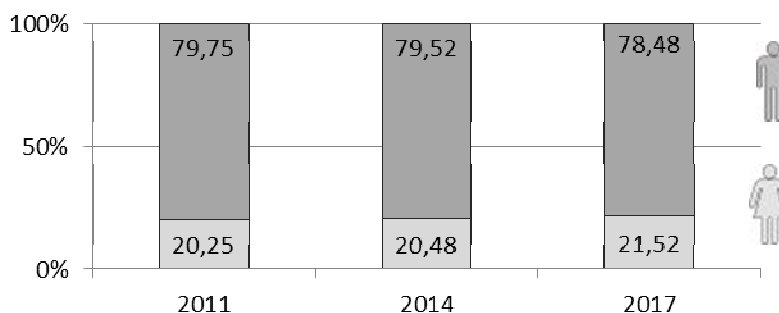
Bis zum 31.12.2020 scheidet drei Beschäftigte der VHS und drei Schulsekretärinnen aus. Bei der Wiederbesetzung von Stellen wird ein gleiches Verhältnis von Frauen und Männern angestrebt.

➤ **Maßnahmen**

In den Ausschreibungstexten für Schulsekretariate wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern begrüßt werden.

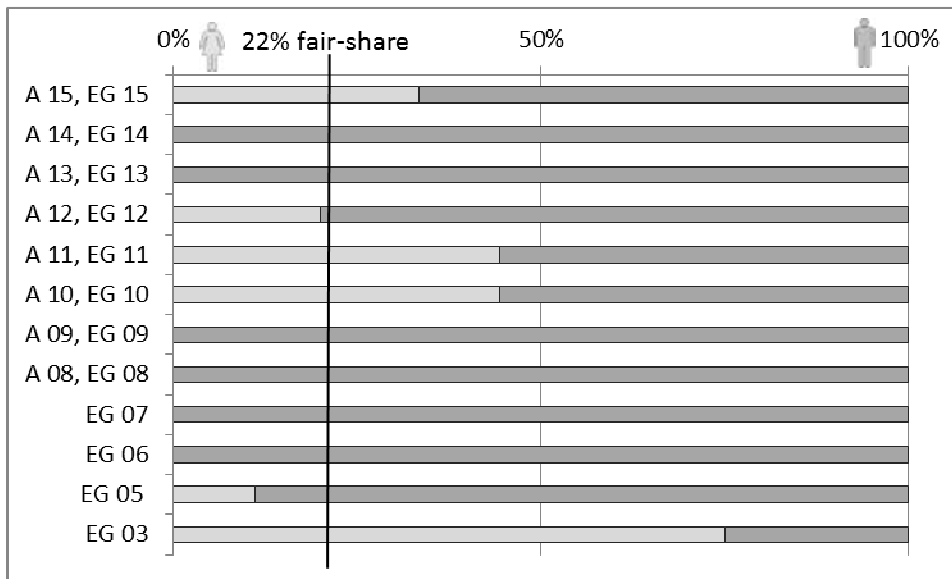
2.5 Technik und Handwerk

➤ **Entwicklung seit 2011**



In den vergangenen Jahren konnte der Anteil von Frauen leicht gesteigert werden. Gleichwohl ist er noch deutlich von der gesetzlichen 50%-Quote entfernt.

Die Verteilung in den Einkommensgruppen stellt sich wie folgt dar:



In den Einkommensgruppen, in denen Frauen beschäftigt sind, wird die fair-share Quote weitgehend erfüllt.

➤ **Ziel bis 2020**

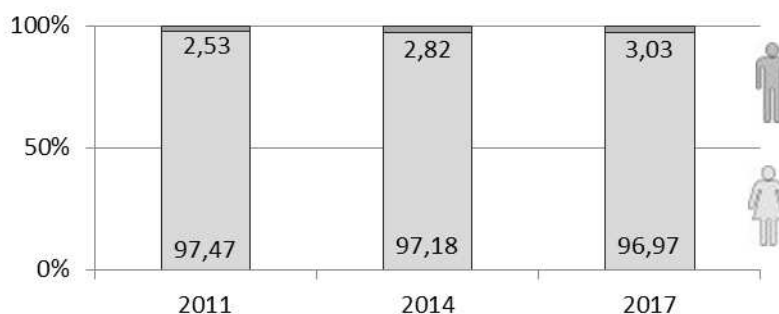
Bis zum 31.12.2020 scheidet sieben Männer und eine Frau aus. Dies ermöglicht, in den Nachbesetzungsverfahren einen höheren Frauenanteil zu erreichen.

➤ **Maßnahmen**

Die Stadt Grevenbroich hat aktuell zwei Job-Sharing-Stellen eingerichtet, die es insbesondere Frauen ermöglichen, während der Familienphase Teilzeit zu arbeiten. Hierdurch kann der Anteil von Frauen gesteigert werden.

2.6 Reinigung

➤ **Entwicklung seit 2011**

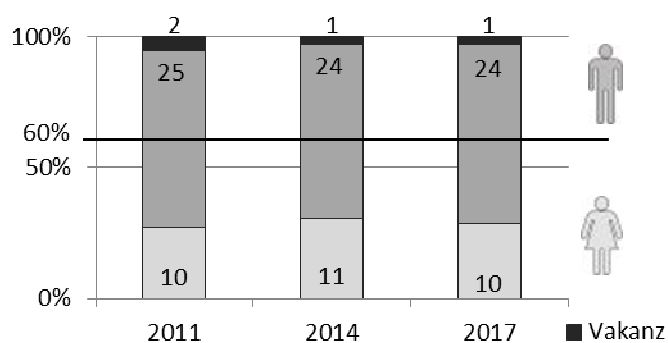


In den vergangenen Jahren stieg der Anteil an Männern bei gleichbleibender Beschäftigtenzahl (2) durch das Ausscheiden von Frauen unter gleichzeitigem Wegfall ihrer Stellen.

➤ **Ziel bis 2020**

Bis zum 31.12.2020 scheidet planmäßig acht weibliche Reinigungskräfte aus. Im Zuge der Sanierungsplanmaßnahmen werden deren Stellen nicht wiederbesetzt. Es sind daher keine Maßnahmen vorzusehen, um eine Annäherung an die gesetzliche Quote von 50% zu erreichen.

3.1 Verwaltung



Im Bereich Verwaltung besteht die größte Diskrepanz zwischen dem Anteil der Beschäftigten und dem Anteil an Führungskräften. 60% der Beschäftigten sind weiblich, jedoch werden nur 29,4% der besetzten Stellen von Frauen eingenommen.

Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

	Wahlbeamte / Dezernenten	Fachbereichs- leitung	Fachdienst- leitung	Summe
Frauen	0	2	8	10
Männer	3	7	14	24
Vakanz aktuell	1	0	0	1
Summe	4	9	22	35

Bis 2020 scheidet drei männliche und eine weibliche Vorgesetzte altersbedingt aus. Dies bietet die Gelegenheit, im Rahmen der Nachfolge den Anteil weiblicher Vorgesetzter und weiblicher Beschäftigter auf höherwertigen Stellen zu erhöhen.

Die Stadt muss in den kommenden Jahren eine Vielzahl von Führungskräften ersetzen. Von 2021 bis 2028 scheidet 17 Vorgesetzte mit Verwaltungsausbildung aus. Zur Vorbereitung potenzieller Nachfolger auf Führungsaufgaben wurden in 2015 mehr stellvertretende Fachdienstleitungen eingerichtet und die hierzu ernannten Beschäftigten entsprechend geschult. Im Verwaltungsbereich sind derzeit fünf Frauen und vier Männer zu stellvertretenden Fachdienstleitungen ernannt.

Es ist eine gesamtstädtische Aufgabe, den Anteil weiblicher Führungskräfte in den kommenden Jahren kontinuierlich zu erhöhen. Qualifiziertes Personal ist in ausreichendem Maße vorhanden. Es gilt, Frauen ausdrücklich zu Bewerbungen zu ermuntern und durch ausreichende Fortbildungen zu unterstützen.

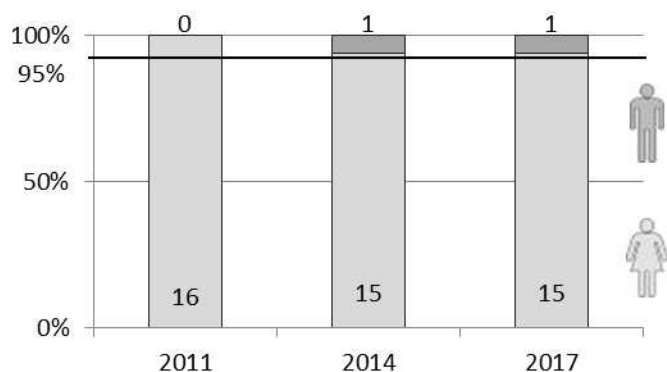
3.2 Feuerwehr

Bei der Feuerwehr werden alle Führungsfunktionen von Männern besetzt. Solange dies dem Anteil der dortigen Beamten entspricht, wird kein abweichendes Ziel festgeschrieben.

3.3 Sozial- und Erziehungsdienst

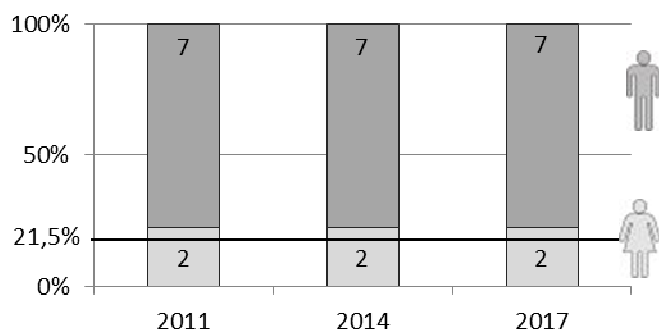
Die drei Organisationseinheiten des Sozialdienstes werden seit 2011 von zwei Frauen und einem Mann geführt. In Anbetracht der geringen Anzahl von Leitungsfunktionen in diesem Bereich kann weder der gesetzlichen noch der fair-share Quote Rechnung getragen werden. Da bis 2020 auch niemand planmäßig ausscheidet, sind keine Maßnahmen vorgesehen.

Von den 16 Kinderbetreuungseinrichtungen werden 15 von Frauen und eine von einem Mann geleitet. Dies entspricht der fair-share-Quote von 95% für den Sozial- und Erziehungsdienst:



3.4 Technik und Handwerk

Die Besetzung der Leitungsfunktionen im Bereich Technik entspricht dem fair-share-Wert:



Nach dem Ausscheiden eines Fachdienstleiters im Jahr 2017 wird sich der Besetzungsanteil durch die Zusammenlegung zweier Fachdienste unter Leitung einer weiblichen Führungskraft zugunsten der Frauen verschieben.

Die Handwerker und Reinigungskräfte werden von zwei Vorarbeitern und einer Vorarbeiterin geführt. In Anbetracht der geringen Anzahl von Leitungsfunktionen sind keine Maßnahmen zur Erreichung einer Quote vorgesehen.

4. Blickpunkt Einkommens- und Funktionsgerechtigkeit

4.1 Rentenfaller Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Nach Mitteilung der Deutschen Rentenversicherung aus April 2016 bezogen Männer in NRW Ende 2014 eine Durchschnittsrente von 1127 Euro. Frauen müssen inklusive Hinterbliebenenrente mit durchschnittlich 749 Euro pro Monat auskommen⁶. Eine alleinstehende Frau bezieht somit eine Rente in Höhe des Sozialhilfeniveaus (404 Euro Regelsatz zzgl. Miete und Heizung). Noch in der Nachkriegsgeneration entsprachen der arbeitende Ehemann und die den Haushalt und die Kinder versorgende Ehefrau dem gängigen Familienbild und die Frau konnte relativ sicher sein, bis ins hohe Alter durch ihren Mann versorgt zu werden.

⁶ Quelle: Wirtschaftswoche online, 06.04.2016, zitiert sind Daten der Deutschen Rentenversicherung

Von 1950 bis 2015 hat sich die Zahl der jährlichen Ehescheidungen jedoch verdoppelt; zeitweise wurde jede zweite Ehe geschieden, derzeit liegt die Scheidungsquote bei rund 43%.

Frauen müssen sich daher bewusst machen, dass ein Mann keine Alterssicherung darstellt und sie selbst ein existenzsicherndes Einkommen benötigen, um nicht im Fall einer Trennung auf Sozialhilfe angewiesen zu sein.

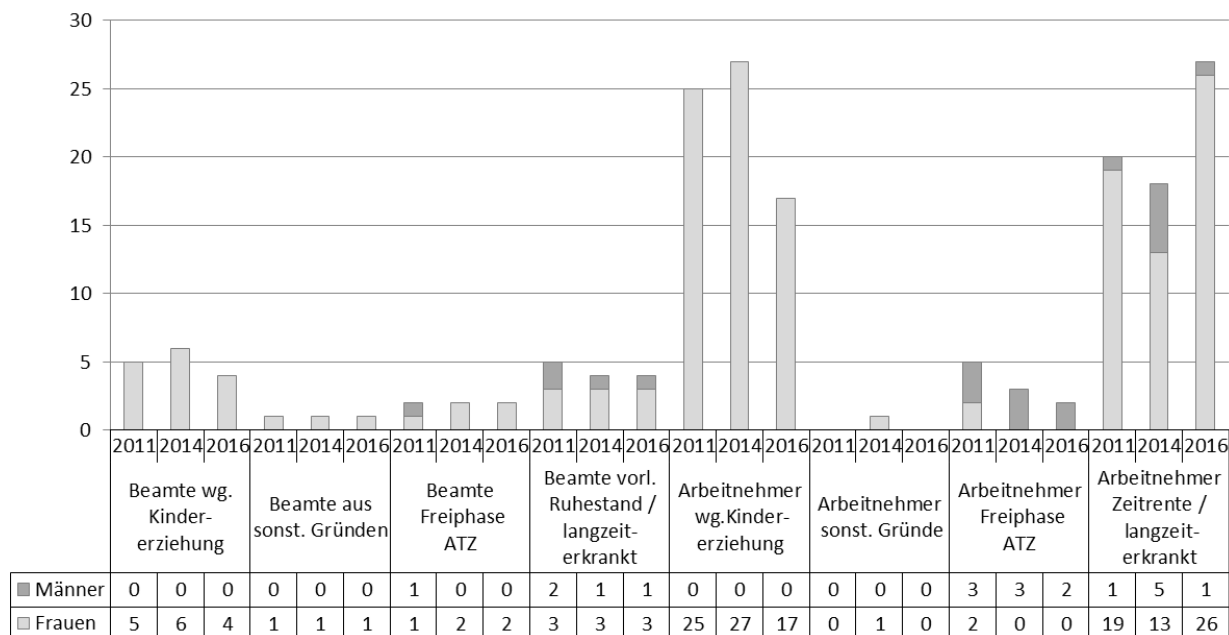
Auch für geschiedene Männer erweist es sich als Vorteil, wenn ihre Frau erwerbstätig war, da in diesem Fall der Versorgungsausgleich günstiger ausfällt und sie demzufolge weniger Renteneinbußen haben.

Der Gesetzgeber hat inzwischen die Familienarbeit durch die höhere Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei der Rente berücksichtigt. Dennoch wirken sich Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung deutlich rentenmindernd aus. Die fehlenden Beitragszeiten können später nicht mehr aufgeholt werden. Die Beratung der Gleichstellungsstelle ist daher stets darauf gerichtet, dass Frauen durch den zügigen Wiedereinstieg nach einer Familienzeit und möglichst hohe Wochenarbeitszeiten Renteneinbußen vermeiden. Ergänzend wird auf die Möglichkeit hingewiesen, freiwillig Rentenbeiträge zu zahlen.

Um für die Problematik einer längeren Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung für alle Beteiligten zu sensibilisieren, hat die Stadt Grevenbroich mit dem Personalrat im November 2015 die Dienstvereinbarung zur Beurlaubung und zum Wiedereinstieg in den Beruf für Beschäftigte der Stadt Grevenbroich abgeschlossen.

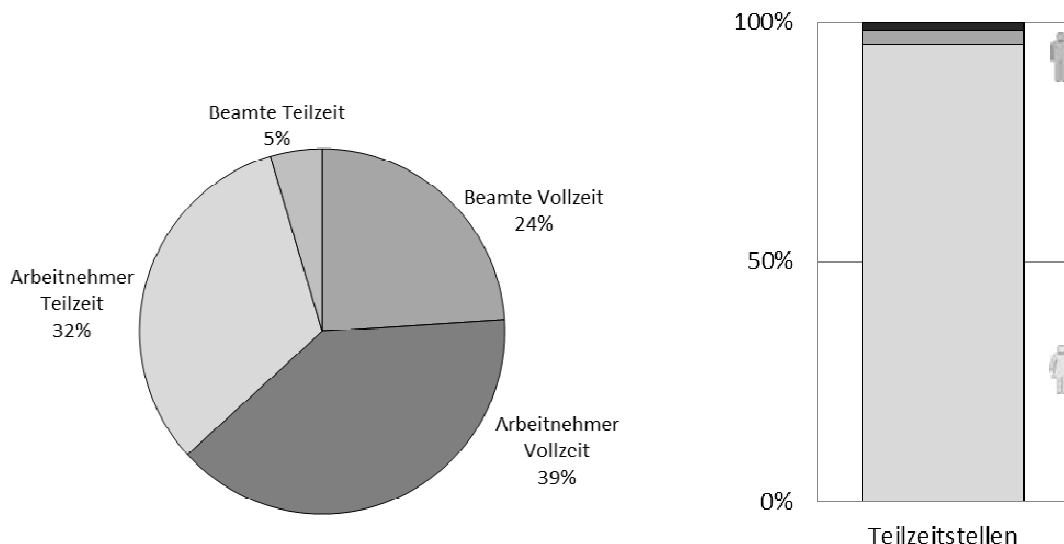
Beurlaubung

Zum 01.09.2016 waren bei der Stadtverwaltung 57 Beschäftigte nicht im Dienst. Bei einer differenzierten Betrachtung der Gründe wird deutlich, dass die Elternzeit bzw. Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes mit 22 Fällen rückläufig ist. Erstmals liegen die Abwesenheiten aufgrund von Langzeiterkrankungen und krankheitsbedingten Zeitrenten über den Beurlaubungen zur Kinderbetreuung:



Teilzeit

Von den 655 Stellen des ersten Stellenplanentwurfs 2017 sind 414 Vollzeitstellen (63%) und 241 Teilzeitstellen (37%). Die Verteilung auf die Beschäftigtengruppen ist dem Diagramm zu entnehmen. Von den Teilzeitstellen werden rund 95,5% von Frauen und 3% von Männern besetzt. Rund 1,5% der Teilzeitstellen sind derzeit vakant.

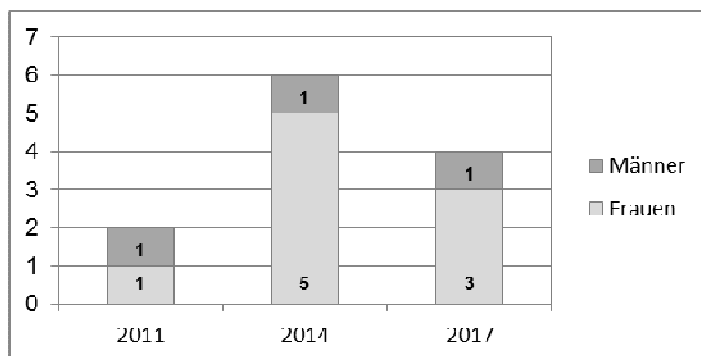


Teilzeitstellen sind vor allem dort eingerichtet, wo das Arbeitsaufkommen ein bestimmtes Stundenkontingent erfordert, z.B. bei der Kinderbetreuung und im Reinigungsbereich. In der sonstigen Verwaltung werden Teilzeitstellen vielfach angeboten, um die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu unterstützen und einen frühen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.

4.2 Flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit

Wann immer es dienstliche Abläufe zulassen, kommt die Stadt Grevenbroich den Beschäftigten hinsichtlich der gewünschten Wochenarbeitszeit und der zeitlichen Verteilung der Arbeit entgegen und ist dabei auch für neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Verteilung der Arbeit auf einzelne Arbeitstage statt täglich hälftiger Arbeitszeit) offen. Nach Aussage von Bewerbern aus umliegenden Verwaltungen hebt sich die Stadt damit positiv von anderen Behörden ab.

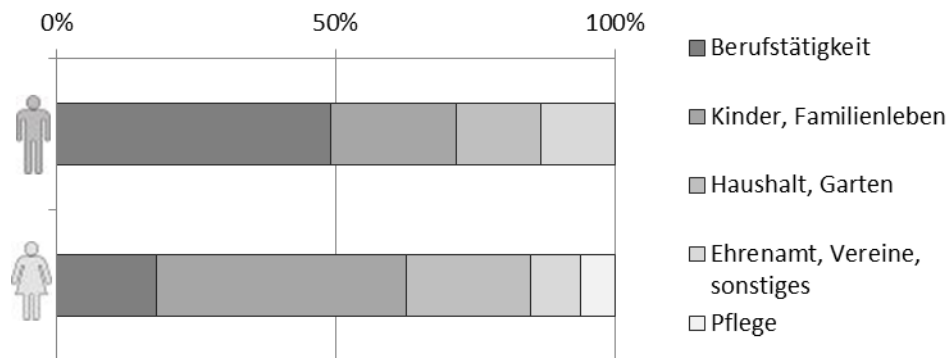
Die Stadt Grevenbroich ermöglicht zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Tele-/Heimarbeit. Die Anzahl der Beschäftigten, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, hat sich von 2011 bis 2014 von zwei auf sechs erhöht und liegt inzwischen bedarfsgerecht bei vier. Teilweise konnte die Erwerbstätigkeit nur deshalb aufgenommen werden, weil ein Teil der Arbeitszeit am Heimarbeitsplatz erbracht wird:



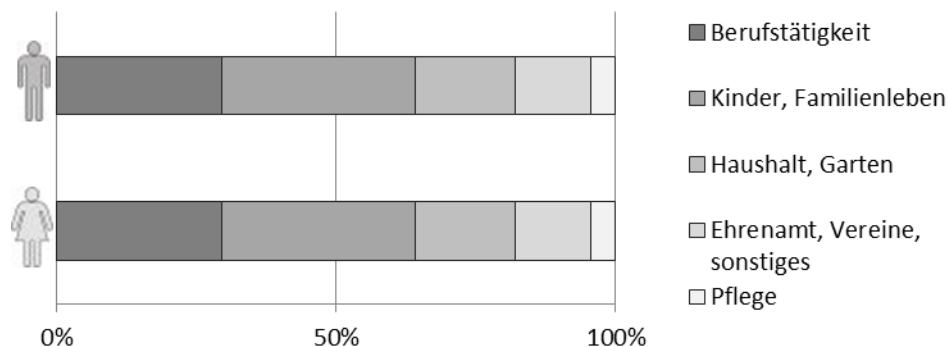
4.3 Schneller Wiedereinstieg und egalitäre Partnerschaft

Eine längere Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl wirken sich auf Karrierechancen aus. Für die Zeit ihrer Abwesenheit bewerben sich Beschäftigte nicht auf andere und höherwertige Stellen. Mit geringer Stundenzahl bewerben sich Beschäftigte nicht auf Stellen, die eine hohe Anwesenheit erfordern (z.B. Führungsfunktionen).

Vom althergebrachten Rollenbild hat sich die Arbeitsverteilung erhalten, dass der Mann mit Beginn der Familienphase die Funktion des Haupternährers behält bzw. übernimmt. Den Großteil ihrer Zeit verwenden Väter auf die Berufstätigkeit, während Mütter maximal einer Teilbeschäftigung mit rund 20 Wochenstunden nachgehen:



Im Sinne der Einkommensgerechtigkeit und der selbständigen Existenz- und Alterssicherung sollten Männer und Frauen ihre Rollen hinterfragen. Wenn beide Partner Elternzeit nehmen, vollzeitnah arbeiten (rund 32 Stunden) und die Familienarbeit gerecht aufteilen, können sich Männer und Frauen beruflich entwickeln und jeweils ihren eigenen Lebensunterhalt sichern. Zudem würde es Vätern ermöglicht, mehr am Leben ihrer Kinder teilzuhaben. Das Ziel sieht demnach so aus:



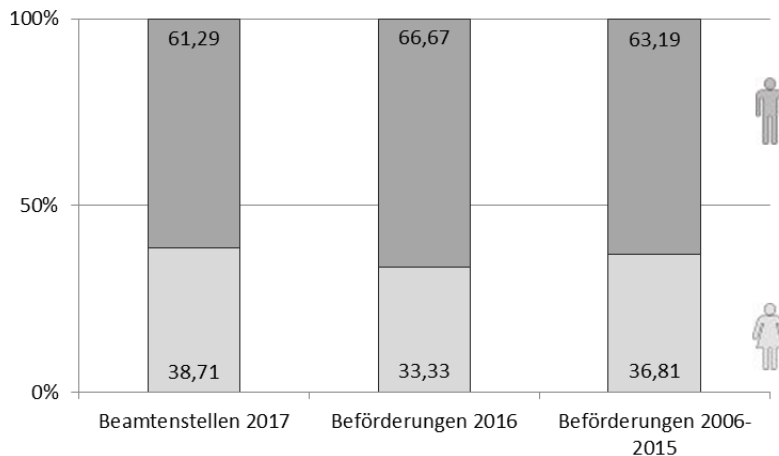
Die egalitäre Partnerschaft erfordert vom Arbeitgeber,

- die Teilzeitbeschäftigung von Männern als ebenso selbstverständlich anzusehen und zu fördern wie die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und
- die vollzeitnahe Beschäftigung als ausreichend für die Übernahme höherwertiger Aufgaben und auch von Führungsfunktionen anzuerkennen.

Insbesondere die zweite Bedingung lässt Diskussionen erwarten, nicht nur innerhalb der Stadt Grevenbroich, sondern auch gesamtgesellschaftlich. In Zeiten einer sich stark wandelnden Arbeitswelt sind jedoch neue Lösungen gefragt. Andersdenken und Ausprobieren können sich dabei als Faktoren erweisen, die Arbeitgebern auch in Zeiten des demographischen Wandels gutes Personal sichert.

4.4 Übertragung höherwertiger Aufgaben

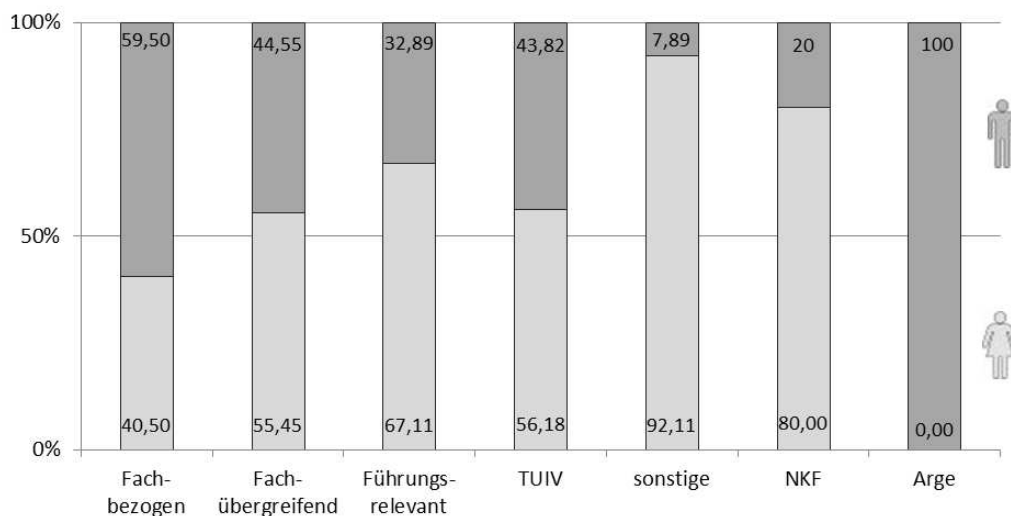
Das Ausschreibungsverfahren der Stadt Grevenbroich ermöglicht es den Beschäftigten, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Arbeitnehmer werden bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben nach den tariflichen Vorschriften höhergruppiert, Beamtinnen und Beamte nach laufbahn- und haushaltsrechtlichen Vorgaben befördert. Dieses Verfahren hat sowohl für die vergangenen zehn Jahre als auch für 2016 eine Verteilung der Beförderungen von Männern und Frauen gewährleistet, die weitgehend ihrem Anteil an den besetzten Beamtenstellen entspricht:



Mit Stand 01.09.2016 besetzen 9 Beamtinnen und 9 Beamte Stellen, auf denen sie mit Erfüllung der laufbahn- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen bis 2020 befördert werden können. Somit wird sich der Beförderungsanteil in den kommenden Jahren vollständig an die Besetzungsquote angleichen.

4.5 Fortbildungen

Hinsichtlich der Fortbildungen zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern (insgesamt 52,29% zu 47,71%). Im Vergleich zum Anteil weiblicher Führungskräfte ist der Frauenanteil bei der Teilnahme an führungsrelevanten Fortbildungen hoch. Insofern wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, die Ziele der Frauenförderung in Leitungsfunktionen zukünftig erreichen zu können. Nachstehend ist die Verteilung der Fortbildungen in den Jahren 2011 bis 2015 dokumentiert:



4.6 Funktionsgerechtigkeit in Gremien

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien gemäß § 12 LGG. Nach § 12 Abs. 4 LGG ist ein Bericht zur Gremienbesetzung verbindlicher Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Die Stadt ist mit 33 Personen (30 Männer und 3 Frauen) aus politischen Parteien in Gremien vertreten. Dies entspricht einem Frauenanteil von 10%.

Der Frauenanteil im Rat der Stadt Grevenbroich liegt bei 24% (12 Frauen von insgesamt 50 Ratsmitgliedern).

5. Grundsätze zur Gleichberechtigung

5.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Stadtverwaltung und wirkt mit bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkung auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben oder haben können. Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ist sie frühzeitig zu beteiligen. In den vergangenen Jahren haben sich folgende Regelungen bewährt und werden daher fortgesetzt:

5.2 Stellenausschreibungen und -besetzungen

- Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, Berufsgruppen und Funktionen, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, sollen Frauen durch Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Personalvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte verstärkt zur Bewerbung motiviert werden. In diesen Bereichen sind Bewerbungen von Frauen bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Bewerbers liegende Gründe überwiegen.
- In begründeten Ausnahmefällen kann in Absprache zwischen den Fachbereichen, dem FB 10, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung auf eine Stellenausschreibung verzichtet werden, wenn z.B. Beschäftigte aus aufzulösenden Dienststellen unterzubringen, ku/kw-Vermerke auszuführen oder Auszubildende zu übernehmen sind.
- Vor einer Stellenausschreibung wird durch Absprache zwischen den Fachbereichen, dem FB 10, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung festgelegt, ob Teilzeitarbeit in Führungspositionen oder höherwertigen Stellen ermöglicht werden kann. Wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erwarten sind, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, sind Ausnahmen möglich.
- In Stellenausschreibungen sind bei Berufs- und Funktionsbezeichnungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden.
- Das Anforderungsprofil sowie die der Stellenbewertung zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale werden mit der Stellenausschreibung bereits abschließend festgelegt.
- In Bereichen, Berufsgruppen und Funktionen, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erfüllen.
- Zur Gewinnung qualifizierter Beschäftigter enthalten Stellenausschreibungen den Zusatz: *„Die Stadtverwaltung Grevenbroich strebt (Klammerinhalt nur bei Leitungsfunktionen: einen höheren Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und) ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen an.*

Alternativ:

Frauen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt,

sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Entsprechendes gilt auch für schwerbehinderte Menschen. oder Bewerbungen von Männern werden begrüßt. Entsprechendes gilt auch für schwerbehinderte Menschen. Diese werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin / eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

5.3 Nachwuchskräfte

Die Stadtverwaltung Grevenbroich setzt sich dafür ein, dass in allen ausgebildeten Berufen ein ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Nachwuchskräften gewonnen wird.

- In Ausschreibungen und Broschüren wird darauf hingewiesen, dass alle Ausbildungsberufe Frauen bzw. Männern offen stehen.
- Durch Praktika wird Bewerberinnen und Bewerbern ein Einblick in Berufsfelder ermöglicht, in denen sie bislang nicht vertreten sind.

5.4 Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Bei Höhergruppierungen von Arbeitnehmern bildet der TVöD die rechtliche Grundlage für die Eingruppierung der Beschäftigten. Bei Beamten sind derzeit Beförderungen nur nach vorheriger Genehmigung durch die Kommunalaufsicht möglich.

- Bei Entscheidungen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ist darauf zu achten, dass sie sich nicht nachteilig auf Frauen auswirken.
- Zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen ausdrücklich motiviert werden.

5.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit

Die Stadt Grevenbroich unterstützt im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit

Unter Abwägung der Interessen aller Beteiligten ermöglicht die Stadt Grevenbroich weiterhin Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in größtmöglichem Umfang.

- Bei Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung wird auf die Auswirkungen insbesondere in Bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche hingewiesen.
- Teilzeitarbeit steht dem beruflichen Fortkommen nicht entgegen.
- Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen grundsätzlich nicht entgegen.
- Anträge auf Erhöhung der Arbeitszeit oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung von Beschäftigten, deren persönliche Lebenssituation sich geändert hat, werden vorrangig geprüft und zugelassen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Beurlaubung

Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen werden Beurlaubungen aus familiären Gründen weitestgehend gewährt.

- Bei Beantragung einer Beurlaubung wird auf die Bedeutung einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie (insbesondere in Bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche) hingewiesen.
- Beurlaubte erhalten interne Stellenausschreibungen und die Dienstlichen Mitteilungen per Email.

- Beschäftigten in Elternzeit oder sonstigen Beurlaubten wird rechtzeitig vor ihrer Rückkehr in den Beruf ein Beratungsgespräch angeboten, in dem über zukünftige Einsatzmöglichkeiten, Teilzeit und Arbeitszeitgestaltung, u. ä. informiert wird.

Tele-/Heimarbeit

Die Stadtverwaltung Grevenbroich genehmigt die Einrichtung von Telearbeitsplätzen auf der Grundlage der Dienstvereinbarung vom 10.12.2001.

- Zur Realisierung von häuslichen Arbeitsplätzen werden weiterhin Einzelvereinbarungen mit den Beschäftigten abgeschlossen.

5.6 Arbeitsklima

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Mobbing

Die Stadtverwaltung Grevenbroich gewährleistet nach § 33 AGG durch geeignete Maßnahmen ein Arbeitsklima, in dem sexuelle Belästigungen oder Mobbing am Arbeitsplatz unterbleiben.

- Von sexueller Belästigung Betroffene bzw. Beschäftigte, die auf einen Vorfall sexueller Belästigung hinweisen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretung, den FB 10 oder den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden.
- Beschäftigte, die sich gegen eine Belästigung oder Diskriminierung zur Wehr setzen und sich in Ausübung ihres Beschwerderechts nach § 13 AGG an die Gleichstellungsstelle wenden, unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der Stadt Grevenbroich und dürfen weder berufliche noch persönliche Nachteile erfahren.
- Fortbildungen zur Sensibilisierung für dieses Thema werden regelmäßig angeboten, entsprechend ihrer besonderen Verantwortung vor allem für Beschäftigte mit Führungsaufgaben und des Personalbereichs.

Sprache

Die Gleichbehandlung von Frau und Mann wird auch im dienstlichen Schriftverkehr der Stadt Grevenbroich beachtet.

- Im Schriftverkehr, bei Formularen und Vordrucken, Sitzungsvorlagen, Satzungen, Dienstvereinbarungen sowie bei der Erstellung von Broschüren und anderen Veröffentlichungen, sind geschlechtsneutrale Begriffe zu verwenden, sofern diese nicht gefunden werden können, die weibliche und die männliche Sprachform.
- Der Leitfaden „Gleichstellung von Mann und Frau in der Rechtssprache - Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele“ Hrg. Landesregierung Nordrhein-Westfalen, April 2008 ist im Intranet unter Ortsrecht für alle Beschäftigte veröffentlicht.

6. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann (4. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes) löst die am 10.04.2014 beschlossene 3. Fortschreibung ab und tritt nach seiner Verabschiedung durch den Rat in Kraft. Er gilt für die Jahre 2017 bis 2020, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

Die 4. Fortschreibung wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Grevenbroich in geeigneter Weise bekannt gegeben und kann im Intranet abgerufen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert im Rahmen ihrer jährlichen Tätigkeitsberichte, wenn und soweit während der Geltungsdauer weitere Maßnahmen erforderlich werden, um die berufliche Chancengleichheit sicherzustellen.

7. Datengrundlagen

Tabelle 1
Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2017	Verwaltung, davon besetzt mit		Schule und Kultur, davon besetzt mit		Feuerwehr, davon besetzt mit		Technik, davon besetzt mit		besetzbar am 01.08.2016	vakant bis 31.12.2020 F	vakant bis 31.12.2020 M
		Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern			
B 7	1		1									
B 4	1		1									1
B 3	1									1		
A 16	2	1	1									
A 15	4		2						2			
A 14	9	2	4		1				2			2
A 13	3	1	1						1			
A 13	10	2	6			1			1			
A 12	20	8	10			1			1			2
A 11	33	19	9			3	1	1		2		
A 10	35	20	10			5						1
A 9	7	3	4									
A 9 Z	3	1	2									
A 9	10	4	2			4						
A 8	28	10	3			15						
A 7	20					20						
Stellen gesamt	187	71	56	0	1	0	49	1	8	1	2	6

Stand: 1. Entwurf des Stellenplans 2017

Tabelle 2a
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe	Zahl der Stellen 2017	Verwaltung, davon besetzt mit		Schule und Kultur, davon besetzt mit		Technik und Handwerk, davon besetzt		Reinigung, davon besetzt mit		besetzbar Stand 01.08.2016
		Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	
15	2		1			1				
14	2		1	1						
13	2			1			1			
12	8		3		1	1	3			
11	15	3	4		1	3	4			
10	19	7	2	1		4	5			
9	32	19	9				3			1
8	48	33	9	1			3			2
7	4						4			
6	53	5	8	19			21			
5	29	7	4	8		1	8			1
3	11	2				6	2	1		
2	67							63	2	2
Summe	292	76	41	31	2	16	54	64	2	6

Stand: 1. Entwurf des Stellenplans 2017

Tabelle 2b
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe	Zahl der Stellen	Soziales und Erziehung, davon besetzt		besetzbar Stand
		gesamt	Frauen	
				01.08.2016
S 17	2	1	1	
S 16	3	3	0	
S 15	12	11	1	
EG 10*	1	1		
S 14	13	12		1
S 13	11	10		1
S 11b	8	6	2	
S 9	6	5	1	
S 8b	3	3		
S 8a	95	90	4	1
S 4	22	22		
Summe	176	164	9	3

*wegen Wahlrecht noch in altem Tarif
Stand: 1. Entwurf des Stellenplans 2017

Tabelle 3
Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2017	Verwaltung, davon besetzt mit		Schule und Kultur, davon besetzt mit		Feuerwehr, davon besetzt mit		Technik, davon besetzt mit		besetzbar am
		gesamt	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	
B 7										
B 4										
B 3										
A 16										
A 15										
A 14										
A 13	1	1								
A 13	2	2								
A 12	3	3								
A 11	8	8								
A 10	5	4	1							
A 9	1	1								
A 9 Z	2	1	1							
A 9	1	1								
A 8	7	7								
A 7										
Stellen gesamt	30	28	2			0	0	0	0	0

Stand: 1. Entwurf des Stellenplans 2017

Tabelle 4a
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgelt- gruppe	Zahl der Stellen 2017	Verwaltung, davon besetzt mit		Schule und Kultur, davon besetzt mit		Technik und Handwerk, davon besetzt mit		Reinigung, davon besetzt mit		besetzbar Stand
		Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	
EG	gesamt									01.08.2016
15										
14										
13	1			1						
12										
11	3	2				1				
10	1	1								
9	7	7								
8	22	19	1	1						1
7										
6	17	3		14						
5	13	4		8		1				
3	6	2				4				
2	66							63	1	2
Summe	136	38	1	24	0	6	0	63	1	3

Stand: 1. Entwurf des Stellenplans 2017

Tabelle 4b
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgelt- gruppe	Zahl der Stellen 2014	Soziales und Erziehung, davon besetzt mit		besetzbar Stand
		Frauen	Männern	
	gesamt			01.08.2016
S 17				
S 16	1	1		
S 15				
EG 10*				
S 14	4	4		
S 13	4	4		
S 11b	1	1		
S 9	1	1		
S 8b	1	1		
S 8a	43	39	3	1
S 4	20	20		
Summe	75	71	3	1

Stand: 1. Entwurf des Stellenplans 2017

Tabelle 5
Fortbildungen 2011-2015

Art	m/w	Summe	in %
Fach- bezogen	m	830	59,50
	w	565	40,50
Fach- übergreifend	m	135	44,55
	w	168	55,45
Führungs- relevant	m	49	32,89
	w	100	67,11
TUIV	m	156	43,82
	w	200	56,18
sonstige	m	3	7,89
	w	35	92,11
NKF	m	1	20,00
	w	4	80,00
Arge	m	1	100,00
	w	0	0,00