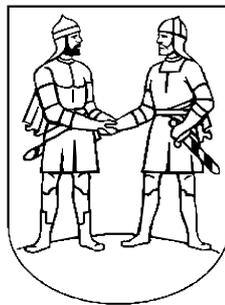


Gleichstellungsplan der Kommunalbetriebe Bünde AöR



für die Jahre 2018 bis 2021

Juni 2018

Inhalt

	Seite
1. Vorbemerkungen	3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose	4
2.1 Grundlagen der Bestandsaufnahme	4
2.2 Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen	4
2.3 Nichttechnischer Dienst	5
2.4 Technischer Dienst	5
2.5 Gewerblicher Dienst	6
2.6 Ermittlung des Frauenanteils bei den Auszubildenden	6
2.7 Teilzeit allgemein und Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten	6+7
2.8 Beurlaubte Beschäftigte	7
3. Zielvorgaben der Kommunalbetriebe Bünde AÖR	7
4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	7-10
4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils	7-9
4.1.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	7+8
4.1.2 Stellenausschreibung und Auswahlverfahren	8+9
4.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9+10
4.2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Teilzeit	9
4.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg	9+10
4.2.3 Beratung und Unterstützung	10
4.3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern allgemein	10
5. Controlling	11
6. Schlussbestimmung	11

1. Vorbemerkungen

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

Artikel 3, Abs. 2 Grundgesetz

Damit dieser Verfassungsauftrag verwirklicht wird, legt das Landesgleichstellungs-gesetz (LGG NRW) grundlegende Ziele und Maßnahmen fest (§ 6 Abs.1):

- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung.

Grundlage für die Maßnahmen ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen über eine mögliche Entwicklung der Personalstruktur.

Der vollständige Gesetzestext „Landesgleichstellungsgesetz NRW“- Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen für das Landes NRW, Stand 17.05.2018 kann im Internet aufgerufen werden unter: Landesgleichstellungsgesetz NRW.

Der Gleichstellungsplan (GLP) der Kommunalbetriebe Bünde AöR konkretisiert die Ziele und Maßnahmen auf örtlicher Ebene. Er gilt für alle Beschäftigten, Frauen wie Männer.

Viele Aufgabenbereiche der Kommunalbetriebe Bünde AöR sind jeweils traditionell mit Männern oder Frauen besetzt. So ist der Frauenanteil bei verwaltenden Aufgaben im nichttechnischen Dienst mit 79% hoch, aber im technischen Dienst sind nur 3 Frauen und 22 Männer beschäftigt (Frauenanteil 12%). Im gewerblichen Dienst (ohne Raumpflege) beträgt der Frauenanteil nur 7%, bei der Raumpflege dagegen 97%.

In diesen Berufssparten zu einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter zu kommen, kann im Laufe des Planungszeitraumes nur in geringem Maße gelingen. Besonders im technischen Dienst wird angestrebt den Frauenanteil durch in Gliederungspunkt 4 GPP, Seite 7 bis 10 formulierte Maßnahmen zu erhöhen.

In Leitungspositionen arbeiten eine Frau und drei Männer (ohne den Vorstand der Kommunalbetriebe Bünde AöR).

Für die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion gehört die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Planes selbstverständlich zu den Grundlagen ihrer Arbeit.

Dieser Gleichstellungsplan der Kommunalbetriebe Bünde AöR gilt für den Zeitraum vom 01.06.2018 bis 31.05.2021.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose

2.1 Grundlagen der Bestandsaufnahme

Eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ist die Grundlage des Gleichstellungsplanes (§ 6 Abs.2 LGG NRW).

Grundlage für die Datenanalyse sind die am 31.03.2018 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	gesamt	weiblich	Anteil der Frauen
Beamtinnen und Beamte	1	0	0 %
Tariflich Beschäftigte	152	58	38 %
Summe	153	58	38 %

In die Datenanalyse wurden die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart haben und sich in der aktiven Phase der Altersteilzeit befanden mit einbezogen.

Der Vorstand der Kommunalbetriebe Bünde AöR ist bei der Bestandsaufnahme nicht erfasst.

Um Zielvorgaben formulieren zu können, sind zunächst die Bereiche zu ermitteln, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Beschäftigten wurden hierzu folgenden drei Gruppen zugeordnet:

- Nichttechnischer Dienst
- Technischer Dienst
- Gewerblicher Dienst

Innerhalb der drei Gruppen erfolgte eine Differenzierung hinsichtlich der Besoldungs- und Entgeltgruppen.

2.2 Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen (ohne Vorstand der Kommunalbetriebe Bünde AöR)

	gesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
Verwaltung	1	1	100 %
Abwasserwerk/ Klärwerk	1	0	0 %
Baubetriebshof	1	0	0 %
Gebäudemanagement	1	0	0 %
Gesamtsumme	4	1	25 %

In Leitungsfunktionen sind Frauen mit einem Anteil von 25 % unterrepräsentiert. Im Planungszeitraum wird planbar keine Stelle frei. Sollten externe Stellenbesetzungen notwendig sein, wird auf Frauenförderung geachtet.

2.3 Nichttechnischer Dienst: Verwaltung

Stichtag 31.03.2018

Entgeltgruppe (Besoldungs- gruppe A11)	Beschäftigte	davon	Anteil der
	insgesamt	Frauen	Frauen
EG 12	2	1	50 %
A 11/EG 10	4	3	75 %
Gehobener Dienst	6	4	67 %
EG 9a	2	2	100 %
EG 8	4	4	100 %
EG 6	2	2	100 %
EG 5	4	2	50 %
Azubi	1	1	100 %
Mittlerer Dienst	13	11	85 %
Gesamtsumme	19	15	79 %

Der Frauenanteil beträgt im Gehobenen Dienst 67 % und im Mittleren Dienst 85 %. Es ist nicht zu erwarten, dass sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf unter 50 % verringern wird. Daher müssen keine Ziele formuliert werden.

2.4 Technischer Dienst

Stichtag 31.03.2018

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
EG 12	1	0	0 %
EG 11	5	0	0 %
EG 10	9	2	22 %
EG 9b	6	0	0 %
Gehobener technischer Dienst	21	2	9 %
EG 9a	2	0	0 %
EG 8	1	1	50 %
EG 6	1	0	0 %
Mittlerer technischer Dienst	4	1	25 %
Gesamtsumme	25	3	12 %

Im Gehobenen technischen Dienst beträgt der Frauenanteil nur 9 % und in EG 12, 11 und 9b sind keine Frauen beschäftigt. Im Planungszeitraum wird hier planbar keine Stelle frei. Sollten externe Stellenbesetzungen notwendig sein, wird auf Frauenförderung geachtet.

Auch Im Mittleren technischen Dienst ist der Anteil an Frauen mit 25 % gering. Im Planungszeitraum sind für den technischen Dienst verstärkt Maßnahmen gemäß Gliederungspunkt 4. GLP, Seite 7 bis 10 anzuwenden.

2.5 Gewerblicher Dienst

Stichtag 31.03.2018

Zu den Gewerblichen Diensten zählen u.a. Berufsgruppen wie Maurer, Gärtnerinnen und Gärtner, Elektriker, Maler, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Straßenunterhaltung und Arbeiten auf der Kläranlage, Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister und Raumpflegerinnen und Raumpfleger.

Gewerbliche Dienste

Stichtag 31.03.2018

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
EG 8	3	1	33 %
EG 7	9	1	11 %
EG 6	40	3	8 %
EG 5	15	0	0 %
EG 4	4	0	0 %
EG 3	1	0	0 %
EG 2	34	34	100 %
EG 1	2	1	50 %
Azubi	1	0	0 %
Gesamtsumme	109	40	37 %

Bei den Gewerblichen Diensten beträgt der Frauenanteil 37 % und ohne Raumpflegerinnen (1x EG1 und 34x EG2) nur 7 %. Die weiteren gewerblichen Berufsgruppen sind traditionell überwiegend bis ausschließlich mit Männern besetzt. So arbeiten bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR eine Schulhausmeisterin und 11 Schulhausmeister, zwei Gärtnerinnen und 12 Gärtner. Bewerbungen von Frauen sind in vielen eher klassischen Männerberufen selten, auch wenn die Maßnahmen gemäß Gliederungspunkt 4 GLP angewandt werden.

Positiv ist anzumerken, dass sich die Kommunalbetriebe in jedem Jahr am „Girlsday“ beteiligen und so Mädchen und junge Frauen durch z.B. Einblicke in den Betrieb einer Kläranlage Interesse für ein eher Männer dominiertes Berufsbild bekommen können.

2.6 Ermittlung des Frauenanteils bei den Auszubildenden

Zum Stichtag waren zwei Auszubildende bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR beschäftigt, eine Frau und ein Mann.

2.7 Teilzeit allgemein und Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten

Teilzeit wird meist gewählt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Wie die folgenden beiden Tabellen zeigen sind es bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR fast nur Frauen, die häufig auf eine Vollzeitstelle und damit auch auf die volle Erwerbsrente verzichten.

	Beschäftigte insgesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Anteil Teilzeit Beschäftigte	Anteil Frauen an den Teilzeit Beschäftigten
Beamtinnen und Beamte	1	-	-	-	-
Tariflich Beschäftigte	152	50	3	35 %	94 %
Gesamt	153	50	3	35 %	94 %

Teilzeitanteil der Frauen in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR
Stichtag 31.03.2018

	Beschäftigte insgesamt	Teilzeit Frauen	Davon mindestens ½ Stelle	Weniger als eine ½ Stelle
Nichttechnischer Dienst	19	10	10	0
Technischer Dienst	25	3	3	0
Gewerblicher Dienst	109	37	29	8
Gewerblicher Dienst Raumpflege	36	35	27	8
Gesamtsumme	153	50	42	8

In Teilzeit arbeiten 35 % der bei den Kommunalbetrieben AöR Beschäftigten, der Anteil der Frauen beträgt 33 % und der Anteil der Männer nur 3 %. 42 Frauen haben eine halbe Stelle und 8 weniger als eine halbe Stelle. Besonders Raumpflegerinnen und Frauen in Verwaltung sind in Teilzeit beschäftigt.

2.8 Beurlaubte Beschäftigte

Eine Frau und ein Mann machten in den letzten drei Jahren von der Möglichkeit der Beurlaubung durch Elternzeit Gebrauch. Dieses wird unter dem Gliederungspunkt 4.2.2. GLP, Seite 9+10 vertieft.

3. Zielvorgaben der Kommunalbetriebe Bünde AöR

Für die kommenden drei Jahre legen die Kommunalbetriebe Bünde AöR auf der Grundlage der in Gliederungspunkt 2. GLP, Seite 4 bis 7 aufgeführten Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur folgende Ziele fest:

- Erhöhung des Frauenanteils in Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Zum Erreichen der Ziele setzen die Kommunalbetriebe Bünde AöR die nachfolgenden Maßnahmen fest:

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

4.1.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Entgelt- und Besoldungsgruppen in den Ämtern, in denen der Frauenanteil geringer als der Männeranteil ist, sind Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Stellenbesetzungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und

fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Nach diesem Grundsatz ist so lange zu handeln, bis in allen Führungsfunktionen und den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen gleich viele Frauen wie Männer arbeiten (§ 7 LGG NRW).

Diese gesetzliche Regelung ist die Kernbestimmung im Bereich der internen Gleichstellungsarbeit und daher besonders zu berücksichtigen!

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann werden unterstützt von der Gleichstellungsstelle, dem Personal- und Organisationsamt, der Personalentwicklung im Haupt- und Rechtsamt und dem Personalrat.

- a) Von den Grundsätzen darf auch nicht abgewichen werden, wenn die geeignete Person mit reduzierter Arbeitszeit zur Verfügung steht (§ 13 Abs.4 LGG NRW).
- b) Aufgabe der Führungskräfte ist es, Frauen in ihrem beruflichen Werdegang zu unterstützen, z.B. in Mitarbeiterinnen- Gesprächen, deren Inhalt die berufliche Förderung und Zukunftspläne sind, wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen.
- c) Frauen sollen bei der Übertragung von Aufgaben bei gleicher Eignung so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind (auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist).
- d) Frauen, die erstmalig eine Aufgabe mit ausgeprägter Führungsverantwortung übernehmen, haben die Möglichkeit der Teilnahme an einem Führungskräftezirkel.
- e) Frauen, die Führungsverantwortung haben, können durch die Beteiligung an Mentoring- Programmen unterstützt werden.

4.1.2 Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

Im LGG NRW werden Vorgaben für die Bereiche Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien gemacht. Grundsätzlich sind alle zu besetzenden Stellen ämterübergreifend intern und/oder extern auszuschreiben, sofern nicht besondere ein Abweichen rechtfertigen.

- a) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit folgenden Zusätzen zu versehen:

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.

- b) Wenn möglich richtet sich die Stellenausschreibung in gleicher Weise an Teil- und Vollzeitkräfte.
- c) Bei der Besetzung von Stellen, bei der eine Unterrepräsentanz vorliegt, sollte ein möglichst weiter Bewerberkreis einbezogen werden. Bei Stellenbesetzungen im technischen Bereich kann an den Hochschulen im Vorfeld geworben und gezielt Praktika bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR angeboten werden, die die Heranführung von Mädchen und an untypische Frauenberufe fördern (z.B. „Girlsday“ „Schnupperpraktika“).
- d) Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Kenntnisse über gesetzliche Grundlagen der Frauenförderung erwartet.

- e) Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigte rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen informiert werden, soweit möglich auch Beurlaubte und Frauen, die sich im Mutterschutz befinden.
- f) Frauen sollen ermutigt werden, sich auf Stellen zu bewerben, die eine Beförderung ermöglichen.

4.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kommunalbetriebe Bünde AöR bemühen sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine zukunftsfähige Personalpolitik.

Zu Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung ist Grundsätzliches im LGG NRW u.a. in § 13 und § 14 geregelt.

4.2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

- a) Die Kommunalbetriebe Bünde AöR ermöglichen allen Beschäftigten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, wobei nach Absprache individuelle Bedürfnisse und dienstliche Belange berücksichtigt werden.
- b) Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen möglich. Ausnahmen benötigen eine nachvollziehbare Begründung. Im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit begrüßen die Kommunalbetriebe Bünde AöR, wenn auch Männer von den Möglichkeiten der Arbeitsreduktion und Beurlaubung Gebrauch machen.
- c) Beschäftigte, die eine Arbeitszeitverkürzung beantragen, werden vom Personalamt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit hingewiesen, insbesondere auf die Minderung der Altersbezüge.
- d) Das dienstliche Besprechungsmanagement ist so zu organisieren, dass die Teilzeitkräfte teilnehmen können. Falls dies nicht möglich ist, sind sie gleichberechtigt in den Informationsfluss mit einzubinden.
- e) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR möglichst nicht eingegangen werden.

4.2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- a) Allen Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird stattgegeben im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen. Hieraus dürfen den Beschäftigten keinerlei persönliche Nachteile entstehen.
- b) Allen beurlaubten Beschäftigten steht die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen offen. Das Personal- und Organisationsamt informiert sie über interne Fortbildungsmaßnahmen, um den Anschluss an das geforderte Qualitätsniveau zu gewährleisten und den Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Entstehende Fahrtkosten werden nach den für Dienstreisen üblichen Abrechnungsgrundsätzen erstattet. Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme an den internen Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden vom Arbeitgeber erstattet.

- c) Bereits bei der Antragstellung auf Beurlaubung/ Teilzeit bietet das Personal- und Organisationsamt individuelle Beratungssprache an, u.a. zu Themen wie gezielte Rückkehrberatung, Gestaltung von Elternzeit/ Pflegezeit, Auswirkungen auf die Altersversorgung.

4.2.3 Beratung und Unterstützung

Beim Spagat zwischen Familie und Beruf können Situationen auftreten, bei denen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kommunalbetriebe Bünde AöR Unterstützung und Hilfe benötigen. Die Kommunalbetriebe Bünde AöR beteiligen sich aus diesem Grunde an der Servicestelle „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (VFB), die qualifizierte Angebote vermittelt, die eine Hilfestellung bei der uneingeschränkten Ausübung des Berufes geben.

Außerdem wurden Unterstützungs- und Beratungsangebote für Beschäftigte in besonderen Lebenslagen und Notsituationen aufgelistet, die über das Intranet aufgerufen werden können.

4.3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

- a) Im dienstlichen Schriftverkehr, in Vordrucken, Satzungen, Vorlagen etc. ist auf die Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten (§ 4 LGG NRW). Sollten bei der Umsetzung Probleme auftreten, ist die Gleichstellungsstelle gerne bereit, Formulierungsvorschläge zu machen.
- b) Die Kommunalbetriebe Bünde AöR machen ihre Mitarbeiterinnen gezielt auf zentrale und dezentrale Fortbildungen zeitnah aufmerksam, auch Teilzeitkräfte, Beurlaubte und Frauen, die sich im Mutterschutz befinden.
- c) Jährlich soll die Gleichstellungsstelle ein Seminar speziell für Frauen anbieten, z.B. zu den Themen Selbstbehauptung, Karriereplanung, Rhetorik, Wiedereinstieg in den Beruf. Die Teilnahme an diesen Seminaren gilt auch für Teilzeitbeschäftigte Frauen als Arbeitszeit. Falls möglich, sollen diese Seminare auch als Teilzeitseminare angeboten werden.
- d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Verwaltungsausbildung wird bei Bedarf aufgrund eines Auswahlverfahrens die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I angeboten. Während der Teilnahme werden sie vom Personal- und Organisationsamt und ihren Vorgesetzten unterstützt.
- e) Der Erfüllung des Verfassungsauftrags des Art. 3, Abs.2 GG ist besonders Aufgabe der Führungskräfte. Um Vorgesetzte für die Gleichstellungsthematik zu sensibilisieren, soll für diesen Personenkreis ein entsprechendes Seminar einmal im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes durchgeführt werden.
- f) Bei den Kommunalbetrieben Bünde AöR soll bei der Erstellung von Statistiken, Erhebungen und Analysen überlegt werden, ob eine geschlechterspezifische Erhebung sinnvoll, leistbar und steuerungsrelevant ist (z.B. als Grundlage für Personal-, Infrastruktur-, Angebots- und/oder Finanzentscheidungen).

5. Controlling

- a) Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur der Kommunalbetriebe Bünde AöR ist jährlich vom Personal- und Organisationsamt fortzuschreiben und mit den Zielen des GLP abzugleichen.
- b) Der Erfolg der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes wird jährlich überprüft. Die Ergebnisse teilen Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen/Vertreter des Personal- und Organisationsamtes dem Verwaltungsvorstand der Kommunalbetriebe Bünde AöR mit.

6. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.06.2018 in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten bekannt gemacht. Er wird auf der Internetseite und im Intranet veröffentlicht.