



**Gleichstellungsplan des
EUV Stadtbetriebes**

Stand 01.08.2019

**aufgestellt durch die
Gleichstellungsbeauftragte
des EUV Stadtbetriebes**

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	2
Vorwort	3
I. Gesetzliche Grundlagen und Allgemeines.....	4
II. Ausgangssituation.....	5
III. Formulierung von Zielen und Maßnahmen.....	6
IV. Inkrafttreten und Bekanntmachung.....	9
Anhang Auszug LGG	10

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der EUV Stadtbetrieb nimmt als bürger- bzw. kundennahes Dienstleistungsunternehmen in der Trägerschaft der Stadt Castrop-Rauxel kommunale Aufgaben der Daseinsvorsorge wahr und bietet einen umfassenden Service in den Bereichen Abfallwirtschaft, Straßenreinigung, Stadtbildpflege, Winterdienst, Abwasserbeseitigung, Umweltschutz und Tiefbau sowie Märkte und Kirmes.

Für diese Dienstleistungen sind die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen eine unverzichtbare Ressource. Diese gleichermaßen zu nutzen, erfordert, dass Frauen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen gleichberechtigte berufliche Chancen geboten werden und nicht nur Frauen, sondern auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben werden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Nur so können die traditionellen Rollenzuweisungen, die noch immer eine der Ursachen für fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwunden werden.

In diesem Sinne soll dieser Gleichstellungsplan auf der Grundlage des am 09.11.1999 beschlossenen Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit von Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und des LGG liegt beim Vorstand; aber alle Führungskräfte tragen die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen in unserem Unternehmen verstärkt und gelebt wird.

Michael Werner
Vorstand EUV Stadtbetrieb

I. Gesetzliche Grundlagen und Allgemeines

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) gilt für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Ziel des LGG ist die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Zudem soll es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessern.

Das LGG fordert, dass Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Dauer von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan (früher Frauenförderplan) erstellen, der nach Ablauf regelmäßig fortzuschreiben ist und auf den maßgeblichen Gesetzesgrundlagen des LGG, Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Grundgesetzes (GG) basiert. Der Gleichstellungsplan beschreibt dabei konkrete Ziele und Maßnahmen, wobei nach zwei Jahren die Ergebnisse zu evaluieren und bei absehbarer Nichterreichung anzupassen sind. Er ist demnach als fortlaufender Prozess zu verstehen.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind dabei Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Dabei enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Anteil bis auf 50 Prozent zu erhöhen und festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

„Handwerk und Technik“ sind nach wie vor klassisch männlich geprägte Arbeitsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Hier ist Vollzeit das Normalarbeitsverhältnis. Es gibt meist keine bzw. nur wenige ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen, was insbesondere für den gewerblichen Bereich, also die „früheren“ Arbeitstellen gilt. Hier liegt die Frauenquote unter 10 %.

Ziel muss sein, mehr Frauen für die Berufsbilder in der Ver- und Entsorgung zu interessieren. Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im gewerblichen Bereich sind geplant:

- gezielte Werbung für und Ansprache von Frauen in diesem Tätigkeitsbereich durch spezielle Kampagnen und einschlägige Veranstaltungen,
- Sicherstellung der Präsenz von Frauen in allen Publikationen des EUV Stadtbetriebes (z.B. Internet, Flyer, u.s.w.),
- regelmäßige Beteiligung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls' Day unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder,
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen im Betriebshof durch die Führungs- und Leitungskräfte, um immer noch existierende mögliche Vorbehalte gegenüber Frauen in klassischen Männerberufen abzubauen,
- Überprüfung der Möglichkeiten zur Schaffung von Ausbildungsplätzen mit dem Ziel, mehr weibliche Auszubildende für den Bereich zu gewinnen.

II. Ausgangssituation

Der EUV Stadtbetrieb, eine Anstalt öffentlichen Rechts, wurde am 31.12.2002 gegründet und beschäftigt mit Stand 01.06.2019 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 43 Personen sind weiblich, so dass der Frauenanteil insgesamt 23,89 % beträgt.

Die Mehrheit ist in der Verwaltungsebene zu finden. Davon befindet sich eine Mitarbeiterin in Elternzeit, eine im Mutterschutz und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verrichten gegenwärtig Teilzeitarbeit, um Beruf und Familie besser miteinander vereinen zu können.

Um eine realistische Abbildung des Kommunalunternehmens EUV Stadtbetrieb zu erreichen, werden zunächst die verschiedenen Arbeitsbereiche anhand der bestehenden Teilbetriebe dargestellt.

Teilbetrieb I - Zentralmanagement

Personen: 27

Frauen: 18

Frauenanteil: 66,67 %

Teilbetrieb II - Betriebshof/Kfz.-Werkstatt

Personen: 19 Frauen: 7 Frauenanteil: 36,84 %

Teilbetrieb III - Abfallentsorgung

Personen: 42 Frauen: 1 Frauenanteil: 2,38 %

Teilbetrieb IV - Duales System und Sonderleistungen

Personen: 6 Frauen: 0 Frauenanteil: 0,00 %

Teilbetrieb V - Stadtentwässerung

Personen: 20 Frauen: 3 Frauenanteil: 15,00 %

Teilbetrieb VI - Straßenreinigung

Personen: 28 Frauen: 2 Frauenanteil: 7,14 %

Teilbetriebe VII, X, XI und XII – Dienstleistungen, Liegenschaften, Märkte & Kirmessen

Personen: 9 Frauen: 6 Frauenanteil: 66,67 %

Teilbetrieb VIII - Energie

Personen: 1 Frauen: 0 Frauenanteil: 0,00 %

Teilbetrieb IX - Straßeninfrastruktur

Personen: 28 Frauen: 6 Frauenanteil: 21,43 %

Gesamt:

Personen: 180 Frauen: 43 Frauenanteil: 23,89 %

III. Formulierung von Zielen und Maßnahmen

Der EUV Stadtbetrieb legt als Kernziel die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen fest, wobei der Gleichstellungsplan hierbei mit konkreten Zielvorgaben unterstützt. Diese werden für die Dauer von drei Jahren vereinbart, wobei die stete Frauenförderung im Fokus steht.

Im Bereich Verwaltung wird darauf geachtet, die Frauenquote mindestens konstant zu halten. Zielvorgabe im technischen Bereich ist die Erhöhung des Frauenanteils, wobei insbesondere bei der manuellen Aufgabenerledigung der Anteil der Mitarbeiterinnen ausgebaut werden soll.

Werden im Zuge von Umstrukturierungen neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart bzw. umgewandelt, sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren. Dabei sollten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen, um den Frauenanteil insgesamt zu vergrößern.

Bei allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Bestimmungen des AGG beachtet. Das Auswahlverfahren ist nach objektiven Bewertungskriterien mit dem Fokus auf die Besten-Auswahl durchzuführen. Neben der beruflichen Qualifikation, die ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen ist, sind auch Qualifikationen, die aus den Stationen des Lebenslaufes ersichtlich sind, zu berücksichtigen. Dazu gehören auch sogenannte „soziale Qualifikationsmerkmale“, wie z.B. Kreativität, Kooperationsbereitschaft und Durchsetzungsvermögen.

Eine vorrangige Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung erfolgt möglichst in denjenigen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Vorgaben des Gleichstellungsplans gelten auch bei der Besetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen sowie beim Einsatz von Kräften über Zeitarbeitsfirmen. Ziel des Stellenbesetzungsverfahrens ist die Transparenz im Auswahlverfahren und die damit verbundene Auswahl der besten Beschäftigten.

Die Stellenausschreibung ist ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Hierzu zählt auch, soweit zwingende Gründe nicht dagegensprechen, Stellen in Teilzeit auszuschreiben. Freie Stellen werden intern und extern ausgeschrieben.

Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden wenn,

- Stellen für Auszubildende vorbehalten sein sollen,
- Stellen nicht mit der Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden sind,
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus der Eltern- oder Pflegezeit in den Dienst zurückkehren,
- eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. ein beurlaubter oder abgeordneter Beschäftigter nach Ablauf der Beurlaubung oder Abordnung zurückkehrt und die freie Stelle gleichwertig durch diesen bzw. durch diese besetzt werden soll.

Ausschreibungstexte müssen diskriminierungsfrei formuliert werden. Dies geschieht durch Nutzung von weiblichen in Verbindung mit männlichen und/oder geschlechtsneutralen Formulierungen. Orientiert wird sich ausschließlich an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle.

Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für alle Bereiche und alle Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Vor der Stellenausschreibung ist zu klären, ob eine ausgeschriebene Vollzeitstelle auch zur Teilzeit angeboten werden kann. In den unterrepräsentierten Ausbildungsberufen wird unter Berücksichtigung der Bestenauslese der Fokus auf die Erhöhung des Frauenanteils gelegt. Sie sollen durch spezielle Ansprache zur Ergreifung von untypischen Berufen motiviert werden. Zu einem Vorstellungsgespräch sind, bei Erfüllung der geforderten Qualifikationen, ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend dem Anteil an Bewerbungen, einzuladen.

Der EUV Stadtbetrieb bietet im Rahmen der Chancengleichheit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen gleichermaßen. Es bestehen die Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit- und Telearbeit, soweit dies im Rahmen der Dienstplanung und des Betriebsablaufs möglich ist.

Es wird darauf geachtet, dass das berufliche Fortkommen durch die Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten nicht beeinträchtigt wird. Indessen werden die in der Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten in Leistungsbeurteilungen berücksichtigt, soweit sie relevant für übertragene Aufgaben sind.

Wünsche zur zeitlichen Planung des Erholungsurlaubes während der Schulferien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreuungsbedürftiger Kinder werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.

Beschäftigte, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Mit Zustimmung der Unternehmensseite können sie bis zu zwölf Monate der Elternzeit „aufgespart“ und auf einen Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Beide Elternteile können bei einem Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten gleichzeitig Elternzeit nehmen und beide bis zu 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sein. Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit werden genehmigt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Alle Mitarbeiter/- innen haben die Möglichkeit, sich zur Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen beurlauben zu lassen. Nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen wird die Beurlaubung mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet. Vor der Rückkehr aus der Elternzeit oder der Beurlaubung werden auf rechtzeitige Anzeige des Verlangens durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter Gespräche über den künftigen Diensteinsatz und den zeitlichen Umfang geführt. Im Tarifbereich bleibt bei Beurlaubungen bis zu drei Jahren die unmittelbar vor der Beurlaubung gültige Eingruppierung erhalten, auch wenn nach der Wiederaufnahme des Dienstes, vorübergehend aus dienstlichen Gründen, eine geringer bewertete Tätigkeit ausgeübt wird. Wenn Mitarbeiter/- innen auf Grund einer Notlage die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig beenden wollen, werden alle finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten geprüft, um eine Rückkehr in den Dienst vorzeitig zu ermöglichen.

Sollten keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, können Mitarbeiter/-innen ihre Arbeitszeit reduzieren. Anträge auf Teilzeitarbeit sind auf dem Dienstweg zu stellen. Die Teilzeitbeschäftigung kann bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet werden. Wenn Mitarbeiter/- innen auf Grund einer Notlage die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beenden oder ihre wöchentliche Arbeitszeit aufstocken wollen, werden alle finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten geprüft, um eine Rückkehr in den Dienst vorzeitig zu ermöglichen.

Telearbeit (mobiles Arbeiten und Heimarbeitsplatz) und gleitende Arbeitszeiten sind sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte in der Verwaltung möglich, falls keine zwingenden Gründe dagegen sprechen. Anträge sind schriftlich auf dem Dienstweg zu stellen.

Der EUV Stadtbetrieb bietet bei Bedarf frauen- und genderorientierte Fortbildungsangebote an. Alle Angebote unterliegen dem Vorbehalt der Bewilligung und der Freigabe von finanziellen Mitteln für Fortbildungszwecke. Anträge auf Teilnahme an einer Fortbildung werden auf dem Dienstweg gestellt. Es wird stets geprüft, welche Angebote geeignet sind, weibliche Mitarbeiter zu fördern.

IV. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.08.2019 in Kraft und wird im Unternehmen öffentlich in geeigneter Weise zugänglich gemacht.

Anhang

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 – mit Stand 01.05.2019 -

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für
1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
 2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
 - 3.....

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden.