

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Haupt- und
Finanzausschusses
Antragsfrist: 19.04.2018
17.05.2018

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Einladung HFA	3
Vorlagendokumente	5
TOP Ö 3 Aufgaben und Tätigkeiten des Rhein-Voreifel-Touristik e.V. und des Zweckverbands Naturpark Rheinland	5
Vorlage 223/2018-11	5
TOP Ö 5 Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Bornheim / Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes	6
Vorlage 437/2017-GB	6
Gleichstellungsplan 437/2017-GB	7
Bericht Frauenförderplan 437/2017-GB	29
Bericht Männer in Kindertageseinrichtungen 437/2017-GB	52
Ergänzungsvorlage 437/2017-GB	55
TOP Ö 8 Halbjahresbericht Feuer- und Bevölkerungsschutz	56
Vorlage 178/2018-3	56

Einladung



Sitzung Nr.	32/2018
HA Nr.	4/2018

An die Mitglieder
des **Haupt- und Finanzausschusses**
der Stadt Bornheim

Bornheim, den 30.04.2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur nächsten Sitzung des **Haupt- und Finanzausschusses** der Stadt Bornheim lade ich Sie herzlich ein.

Die Sitzung findet am **Donnerstag, 17.05.2018, 18:00 Uhr, im Ratssaal des Rathauses Bornheim, Rathausstraße 2**, statt

.Die Tagesordnung habe ich wie folgt festgesetzt:

TOP	Inhalt	Vorlage Nr.
	<u>Öffentliche Sitzung</u>	
1	Bestellung eines Schriftführers/einer Schriftführerin	
2	Einwohnerfragestunde	
3	Aufgaben und Tätigkeiten des Rhein-Voreifel-Touristik e.V. und des Zweckverbands Naturpark Rheinland	223/2018-11
4	Entwurf des Jahresabschlusses der Stadt Bornheim für das Haushaltsjahr 2017	233/2018-2
5	Überörtliche Prüfung der Zahlungsabwicklung der Stadt Bornheim 2017	280/2018-2
6	Prüfung eines Steuervorteils für Aufnahme von Tierheimhunden	288/2018-2
7	Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Bornheim / Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes (HA 05.09.2017)	437/2017-GB
8	Halbjahresbericht Feuer- und Bevölkerungsschutz (HA 12.04.2018)	178/2018-3
9	Rathausenerweiterung	113/2018-2
11	Mitteilung betr. Erfahrungsbericht über die Einführung eines Glasverbotes an Karneval in den Ortschaften Kardorf, Roisdorf und Waldorf	283/2018-3
12	Mitteilung betr. Regionale Kriminalitätsstatistik 2017	273/2018-3
13	Aktuelle Mitteilungen und Beantwortung von Fragen aus vorherigen Sitzungen	306/2018-1
14	Anfragen mündlich	
	<u>Nicht öffentliche Sitzung</u>	
15	Antrag eines Beamten in Führungsfunktion auf Versetzung in den Ruhestand	285/2018-11
16	Vergabe des Auftrages zur Lieferung von drei Mannschaftstransportfahrzeugen für die Freiwillige Feuerwehr der Stadt Bornheim	216/2018-1

17	Aktuelle Mitteilungen und Beantwortung von Fragen aus vorherigen Sitzungen	307/2018-1
18	Anfragen mündlich	307/2018-1

Mit freundlichen Grüßen



(Bürgermeister)

Haupt- und Finanzausschuss	17.05.2018
----------------------------	------------

öffentlich

Vorlage Nr.	223/2018-11
Stand	08.03.2018

Betreff Aufgaben und Tätigkeiten des Rhein-Voreifel-Touristik e.V. und des Zweckverbands Naturpark Rheinland

Beschlussentwurf

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Sachverhalt

Der Rhein-Voreifel-Touristik e.V. ist zentraler Ansprechpartner für die touristischen Belange der sechs linksrheinischen Kommunen im RSK. Zu seinen Hauptaufgaben gehören die Herausgabe und der Versand von Informationsmaterialien, die Bewerbung der Region auf Messen und Veranstaltungen, die Vermittlung von Unterkünften und Tagungsmöglichkeiten sowie die Erstellung von Arrangements für unsere Gäste.

Der Verein „Rhein-Voreifel-Touristik“ (RVT) ist 2004 aus dem integrierten ländlichen Entwicklungskonzept (ILEK) mit Beteiligung der sechs linksrheinischen Kommunen entstanden. Im RVT sind die sechs linksrheinischen Kommunen sowie Beherbergungsbetriebe aus der Region Mitglieder. Gemeinsam wird der linksrheinische Rhein-Sieg-Kreis durch viele erfolgreiche Projekte aktiv vermarktet. Die Angebote und Veröffentlichungen zu Gastgebern, Freizeitangeboten und Kulturveranstaltungen haben dazu beigetragen, die Zahl der Besucher in der Region zu erhöhen.

Bei den Haushaltsberatungen im Jahr 2017 hat der Haupt- und Finanzausschuss die Verwaltung beauftragt, einen Vertreter des Rhein-Voreifel-Touristik e.V. einzuladen.

In der Sitzung wird die Geschäftsführung des Vereins die Aufgaben und Tätigkeiten präsentieren und einen Sachstand zum Förderprojekt „Apfelroute“ geben.

Ergänzend dazu wird die Geschäftsführung des Zweckverbands Naturpark Rheinland die Organisation, Aufgaben und Projekte des Naturparks vorstellen.

Haupt- und Finanzausschuss	05.09.2017
----------------------------	------------

öffentlich

Vorlage Nr. 437/2017-GB

Stand 21.08.2017

Betreff Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Bornheim / Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes

Beschlussentwurf

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Ausführungen zur Kenntnis und verweist den Gleichstellungsplan und den Bericht des Frauenförderplan zur weiteren Beratung in die Fraktionen.

Sachverhalt

Gemäß den §§ 5 und 6 des neuen Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) erstellt jede Kommune im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Ein Bericht über die Umsetzung erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung. Das neue LGG NRW ist am 15.12.2016 in Kraft getreten. Der Begriff "Frauenförderplan" wurde in "Gleichstellungsplan" umbenannt.

Der Personalrat hat den Entwurf des neuen Gleichstellungsplanes im Rahmen seines Mitbestimmungsrechtes und den Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes zur Kenntnis vorliegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird den Gleichstellungsplan und die Berichte in der Sitzung vorstellen.

Anlagen zum Sachverhalt

Gleichstellungsplan
Bericht Frauenförderplan
Bericht Männer in Kindertageseinrichtungen



Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Bornheim

Herausgeber:

Stadt Bornheim
Der Bürgermeister
Rathausstraße 2
53332 Bornheim

Stand Juli 2017

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
<u>1. Allgemeine Bestimmungen</u>	5
1.1. Geltungsbereich	5
1.2. Ziel des Gleichstellungsplans	5
<u>2. Maßnahmen zur Frauenförderung</u>	5
2.1. Bestandsaufnahme	5
2.2. Zielvorgabe	7
2.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	9
2.4. Stellenausschreibung	9
2.5. Vorstellungsgespräch	10
2.6. Fort- und Weiterbildung	10
2.7. Ausbildung	11
<u>3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>	11
3.1. Arbeitszeit	12
3.2. Teilzeit	12
3.3. Telearbeit	12
3.4. Beurlaubung	13
<u>4. Controlling und Berichterstattung</u>	12
<u>5. Schlussbestimmung</u>	12
<u>Anlage -Auszüge LGG NW</u>	13

Vorwort

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, dass alle Bereiche, Berufe und Funktionen gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, durch eine Personalpolitik, die die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten von Frauen und Männern verbessert, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot in der Stadtverwaltung Bornheim zu verwirklichen.

Daraus ergibt sich die Weiterentwicklung der Personalpolitik dahingehend, die Chancengleichheit in den Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie von Frauen und Männern zu verbessern.

Der Gleichstellungsplan und die darin vorgegebenen Maßnahmen wirken darauf hin, die vorhandenen Strukturen so fortzuentwickeln, dass in allen Bereichen und vor allem Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung wird vom Rat der Stadt Bornheim als gesellschaftspolitische Aufgabe der Stadt anerkannt und ist damit wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung.

Die Personalverantwortlichen sind gehalten, bei allen Personalentscheidungen, Personalmaßnahmen, Arbeitszeitmodellen und der Personalentwicklung die Vorgaben des Gleichstellungsplans zu berücksichtigen.

Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit müssen immer wieder in das Handeln von Führungskräften einfließen.

Frauen und Männer, die familiäre Aufgaben wahrnehmen (z.B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) und in Teilzeit arbeiten, dürfen beruflich nicht benachteiligt werden.

Haushaltssicherungskonzepte, mangelnde Einstellungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie geringe Mittel für Fortbildung dürfen nicht dazu führen, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu vernachlässigen.

Frauenförderung und eine familiengerechte Personalpolitik stellen eine gewinnbringende Maßnahme dar. Dies gilt nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern gleichfalls unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung der Bevölkerung und dem prognostizierten Fachkräftemangel auch für die gesamte Stadtverwaltung.

Qualifizierte Frauen und Männer suchen sich ihren Arbeitsplatz nach Rahmenbedingungen aus, die für ihre Karrierewünsche optimal und familienkompatibel sind.

Die Stadtverwaltung Bornheim nutzt diese familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auch, um qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen.

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Ämter der Stadtverwaltung Bornheim.

1.2. Ziel des Gleichstellungsplans

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch zu erreichen, dass Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Ferner soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 5 Absatz 10 LGG NRW).

1.3. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom Tage nach der Beschlussfassung durch den Stadtrat bis zum 30.06.2022.

Nach spätestens zwei Jahren ist der Grad der Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen.

2. Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1. Bestandsaufnahme

Damit festgestellt werden konnte, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde nachfolgend eine Bestandsaufnahme zum Stichtag 31.12.2016 und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt. Die Daten des Berichts über die Um-

setzung des Frauenförderplanes sind ebenfalls Basis für den vorliegenden Gleichstellungsplan.

In den nachfolgenden Auflistungen sind Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen, Abgeordnete Beamte und Beamtinnen sowie geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt.

Angestellte Stand: 31.12.2016					
Entgeltgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil Frauen in %	weibl. Teilzeit- Beschäftigte in %
Azubi	7	2	5	71	0,0
EG 1	4	0	4	100	100,0
EG 3	5	4	1	20	0,0
EG 5	23	4	19	83	56,5
EG 6	34	18	16	47	20,6
EG 8	38	6	32	84	44,7
EG 9	44	18	26	59	22,7
EG 10	12	7	5	42	0,0
EG 11	24	11	13	54	41,7
EG 12	10	6	4	40	30,0
EG 13	3	1	2	67	0,0
EG 14	4	3	1	25	25,0
EG 15	3	0	3	100	0,0
Gesamt EG- Gruppen:	211	80	131	62	30,8

Entgeltgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil Frauen in %	weibl. Teilzeit-beschäftigte in %
Prakt.	5	1	4	80	20,0
S 3	39	0	39	100	61,5
S 7	1	0	1	100	100,0
S 8a	125	2	123	98	49,6
S 9	2	0	2	100	50,0
S 10	2	0	2	100	0,0
S 11	2	0	2	100	100,0
S 11b	12	4	8	67	33,3
S 12	8	2	6	75	50,0
S 13	4	0	4	100	0,0
S 14	8	1	7	88	62,5
S 15	7	1	6	86	71,4
S 17	1	0	1	100	0,0
Gesamt S-Gruppen:	216	11	205	95	50,5

Gesamt tarifl. Be- schäftigte:	427	91	336	79	40,7
-----------------------------------	-----	----	-----	----	------

Beamte Stand: 31.12.2016					
Besoldungsgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil Frauen in %	weibl. Teil-zeitbeschäftigte in %
Anw.	2	1	1	50	0,0
A 7	1	1	0	0	0,0
A 8	5	0	5	100	80,0
A 9	8	1	7	88	50,0
A 9 Z	1	0	1	100	100,0
A 9 S	1	0	1	100	0,0
A 10	15	2	13	87	40,0
A 11	9	4	5	56	44,4
A 12	9	3	6	67	55,6
A 13	4	2	2	50	25,0
A 14	3	1	2	67	33,3
A 15	1	0	1	100	0,0
A 16	1	1	0	0	0,0
Gesamt:	60	16	44	73	43,3

Amtsleitung

weiblich	6
männlich	6

Abteilungsleitung

weiblich	7
männlich	12

Teilzeitbeschäftigung

männlich	11
weiblich	200

2.2. Zielvorgaben

- (1) Der Frauenanteil ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.
- (2) Auf den Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes zum 31.12.2016 wird Bezug genommen.
- (3) Eine Unterrepräsentation von Frauen mit Stand 31.12.2016 besteht in folgenden Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen :

- Entgeltgruppe 3
Von insgesamt 5 Beschäftigten sind 4 Beschäftigte männlich und 1 Beschäftigte weiblich. In EG 3 sind Beschäftigte eingruppiert, die sich im Hausmeisterdienst befinden. Von Frauen wird diese Beschäftigung selten nachgefragt.
- Entgeltgruppen 6, 10, 12,14
In diesen Entgeltgruppen würde es bereits reichen, die nächste frei werdende Stelle mit einer geeigneten weiblichen Bewerberin zu besetzen, um die Unterrepräsentanz aufzuheben.
- Besoldungsgruppe 7, 16
Die betreffenden Stellen sind auf lange Sicht mit männlichen Beamten besetzt. Da die Fluktuation im Bereich dieser Beschäftigtengruppe gering ist, sind Zielvorgaben für die nächsten Jahre zur Senkung der Unterrepräsentanz von Frauen unrealistisch.

(4) Aus der obenstehenden Bestandsaufnahme ist ersichtlich, dass Frauen im Bereich der Abteilungsleitungen unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes Frauen durch direkte Ansprache, Schulung und sonstige Weiterbildung zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen. Siehe hierzu auch Punkt 2.3, 2.4 und 2.6 des Gleichstellungsplanes.

Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit auf Grund der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen dürfen kein Grund zur Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung sein. Dies ist in allen Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

(5) Unabhängig von den Vorgaben des LGG NRW werden Bewerbungen von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst ausdrücklich begrüßt. Derzeit arbeiten in den städtischen Kindertageseinrichtungen mit Abstand mehr Frauen (182) als Männer (7). Dies entspricht einer männlichen Beschäftigungsquote von 3,7 %. Bundesweit betrug der Männeranteil (männliche Fachkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstler und ABM-Kräfte (reine Schulhorte ausgenommen) in KITAS im Jahr 2015 4,7 %. Die Stadtverwaltung Bornheim strebt eine Quote im oberen Bereich, gemessen am Bundesdurchschnitt, an. Die Ausführungen im Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes in den Punkten 2.1, 5.2 sowie auf die gesonderte Vorlage zum Thema Männer in Kindertageseinrichtungen wird verwiesen.

2.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben

- (1) In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze bevorzugt eingestellt.
- (2) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen und Besoldungs-, Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
Dies gilt auch, wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

2.4. Stellenausschreibung

- (1) Alle zu besetzenden Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben, so dass die Möglichkeit geschaffen wird, dass sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies wird auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiter/innen in geeigneter Weise sichergestellt.
- (2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- (3) Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden.
- (4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt werden.
- (5) Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird in Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.

- (6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.

2.5. Vorstellungsgespräche

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Gemäß § 12 Abs. 1 LGG NRW müssen Frauen jedoch mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht.
- (3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

2.6. Fort- und Weiterbildung

- (1) Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. In das Fortbildungsangebot nach Maßgabe des § 11 LGG sind regelmäßig die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Schutz vor sexueller Belästigung“ aufzunehmen.
- (2) Insbesondere die Führungskräfte sollen an diesen Seminaren teilnehmen.
- (3) Für die Übernahme einer Führungsposition ist die Teilnahme an mindestens zwei gleichstellungsrelevanten Seminaren Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin / des Bewerbers nicht möglich, ist sie bei Auswahl der Bewerberin / des Bewerbers unverzüglich nachzuholen.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und

zu verbessern. Sie werden regelmäßig auf die Veranstaltungen hingewiesen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten berücksichtigt.

Auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, wird gesondert hingewiesen.

- (5) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

2.7. Ausbildung

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männer eingegangen werden. Hierzu sollen die Auszubildenden für einen Zeitraum von ca. einer Woche zu der Gleichstellungsstelle abgeordnet werden.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadtverwaltung Bornheim erleichtert ihren Beschäftigten insbesondere durch die folgenden Regelungen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden insbesondere Männer sowie Beschäftigte in leitenden Funktionen hingewiesen.

Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit wird Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren, eine Angehörige oder einen Angehörigen nach § 13 Abs. 1 LGG tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten ermöglicht, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Teilzeit, Telearbeit, Sabbatical, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen grundsätzlich nicht entgegen.

3.1. Arbeitszeit

- (1) Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ wird erleichtert. Dabei werden die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit berücksichtigt.
- (2) Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden.

3.2. Teilzeit

- (1) Alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen werden ausgeschöpft, um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können, soweit die Dienstleistungspflicht gegenüber der Bürgerschaft nicht entgegensteht. Dies umfasst auch Formen von Sabbaticals (z.B. ½ Jahr Vollzeit, ½ Jahr Freistellung).
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden in einem Merkblatt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen.
- (3) Grundsätzlich schließt die Stadt Bornheim nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ab. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, wenn z.B. das zu erwartende Arbeitsaufkommen nur gering ist.
Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen an Vertragsgestaltung und Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber beteiligt.
Keinesfalls sollen Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass zielgerichtet die Sozialversicherungspflicht umgangen wird.
- (4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

3.3. Telearbeit

Sofern die Einführung von Telearbeit zu einer nachweisbar besseren Vereinbarung von Familie und Beruf führt, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Maßgabe der Dienstvereinbarung „Telearbeit“ die Möglichkeit zur Telearbeit zu geben. Vereinbarungen zur Telearbeit werden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in befristeter und unbefristeter Form abgeschlossen.

3.4. Beurlaubung

- (1) Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder der Pflege eines Angehörigen werden entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen (§ 14 Abs. 1 LGG NRW).
- (2) Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, werden in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen.
- (3) Mit Männern und Frauen, die in Erziehungsurlaub gehen oder sich beurlauben lassen, werden Personalgespräche, falls die Beschäftigten es wünschen, mit Beteiligung eines Personalratsmitgliedes, geführt, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Urlaubs hingewiesen werden.
- (4) Entstehen durch Arbeitsreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, werden diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten, die sich in Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

4. Controlling und Berichterstattung

Über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplanes wird dem Haupt- und Finanzausschuss jährlich schriftlich berichtet.
Eine Berichterstattung an den Rat erfolgt alle zwei Jahre.

5. Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung in Kraft.

**Auszug aus dem Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen (Landes-
gleichstellungsgesetz - LGG)**

§ 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 besonders, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

....

§ 4

Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

...

§ 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. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

...

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans

auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6

Inhalt des Gleichstellungsplans

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

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beför-

derungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 6a

Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses

nach Maßgabe der § 14 Absatz 2 und § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange im Bereich der hierfür zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten gilt Absatz 3 Satz 1 bis 3 entsprechend. Konkurrieren bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis, ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.

(3) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 findet Anwendung, solange der Frauenanteil im Bereich der für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zuständigen Behörde innerhalb der Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt und den Frauenanteil der Entgeltgruppe unterschreitet, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht. Liegt der Frauenanteil in einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Entgeltgruppe höher als der Frauenanteil der im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entsprechenden Entgeltgruppe, ist dieser maßgeblich für die Anwendung der Bevorzugung nach Satz 1 und 2. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit oder der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen, ist § 19 Absatz 6 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(4) Soweit im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis um die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines höherwertigen

Dienstpostens oder einer höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion konkurrieren, ist § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(5) Vergleichsgruppe für die Anwendung der Absätze 2 bis 4 ist bzw. sind

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, die Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten,

2. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen mit derselben Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll,

3. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind,

4. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen in der Entgeltgruppe, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist oder die Gruppe der Personen in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Sofern es in den Fällen der Nummern 1 bis 4 zu Konkurrenzlagen zwischen Beamtinnen und Beamten und Personen in einem Arbeitsverhältnis kommt, setzt sich die Vergleichsgruppe aus den entsprechenden Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Personen in einem Arbeitsverhältnis zusammen. Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen ergibt sich aus den Anlagen 1 und 2 zu diesem Gesetz und weiteren tarifvertraglich vereinbarten Eingruppierungsregelungen. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

...

(7) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur Qualifizierung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie Absätze 3 und 4 entsprechend anzuwenden.

(8) Abweichungen von dem gemäß Absatz 1 bis 5 maßgeblichen Zuständigkeitsbereich oder der Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung unter Berücksichtigung von § 19 Absatz 6 Satz 7 des Landesbeamtengesetzes.

§ 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschriften. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärtnerinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -Wahlbeamten.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und

Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwin-

genden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

§ 13

Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten den Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen An-

gehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14

Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Aus-

schöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) ...Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. ...

(2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

...

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.

...

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und

Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19

Widerspruchsrecht

- (1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

...

§ 19a

Rechtsschutz

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle
1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

verletzt oder

2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

§ 22

Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23

Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Inneres zuständigen Ministerium.

§ 24

Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.



Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Bornheim

Herausgeber:

Stadt Bornheim
Der Bürgermeister
Rathausstraße 2
53332 Bornheim

Stand Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
<u>I. Einhaltung der Bestimmungen des Frauenförderplans</u>	5
<u>II. Beschäftigtenanalyse.....</u>	6
<u>1. Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht</u>	6
<u>2. Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht.....</u>	7
2.1 Angestellte nach Beschäftigungsbereichen	8
<u>3. Altersstruktur.....</u>	9
<u>4. Laufbahnstruktur.....</u>	10
<u>5. Entgelt- und Besoldungsgruppen</u>	11
5.1. Entgelt- und Besoldungsgruppen Verwaltungsdienst	11
5.2. Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst	14
<u>6. Leitungsfunktionen</u>	16
<u>7. Beschäftigungsstruktur nach Arbeitszeit</u>	17
7.1. Gesamtbeschäftigte	17
7.2. Teilzeitbeschäftigte	19
7.3. Vollzeitbeschäftigte.....	20
7.4. Telearbeitsbeschäftigte	21
<u>8. Fort- und Weiterbildung.....</u>	21
8.1. Fortbildung.....	21
8.2. Weiterbildung.....	22
<u>9. Bewerbungen und Einstellungen</u>	22
9.1. Bewerbungen und Einstellungen im Rahmen der Stellenbesetzung	22
9.2. Einstellungen auf Ausbildungsplätze	23

Einleitung

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans der Stadt Bornheim analysiert nachfolgend die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Stadtverwaltung.

Die statistischen Angaben beruhen auf den Statistiken der Personalabteilung und der Gleichstellungsstatistik der Gleichstellungsbeauftragten. Die Analysen berücksichtigen alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Bornheim einschließlich der Auszubildenden. Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen, geringfügig Beschäftigte und abgeordnete Beamte und Beamtinnen sind in den Statistiken in der Regel nicht berücksichtigt.

Gleichzeitig wurde untersucht, ob die Bestimmungen des Frauenförderplans eingehalten worden sind.

Am Stichtag 31.12.2016 waren Frauen lediglich in den Entgeltgruppen 3,6,10,12,14 und in den Besoldungsgruppen 7 und 16 unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz betrifft jedoch nur 8 von insgesamt 510 Beschäftigten (siehe Punkt 5.2 und 5.3).

Positionen mit Abteilungsleitungsfunktion sind mit 13 Männern und 7 Frauen besetzt. In den Zielvorgaben des neuen Gleichstellungsplanes wurde dieser Aspekt besonders berücksichtigt.

Die Beschäftigungsquote von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst liegt bei 3,7 %. Dieser Aspekt wurde im neuen Gleichstellungsplan ebenfalls berücksichtigt (s. Anlage zur Vorlage 437/2017-GB)

I. Einhaltung der Bestimmungen des Frauenförderplans

Der letzte Frauenförderplan wurde am 30.06.2005 vom Rat der Stadt Bornheim beschlossen.

Als allgemeine Zielvorgabe sah der Frauenförderplan vor, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

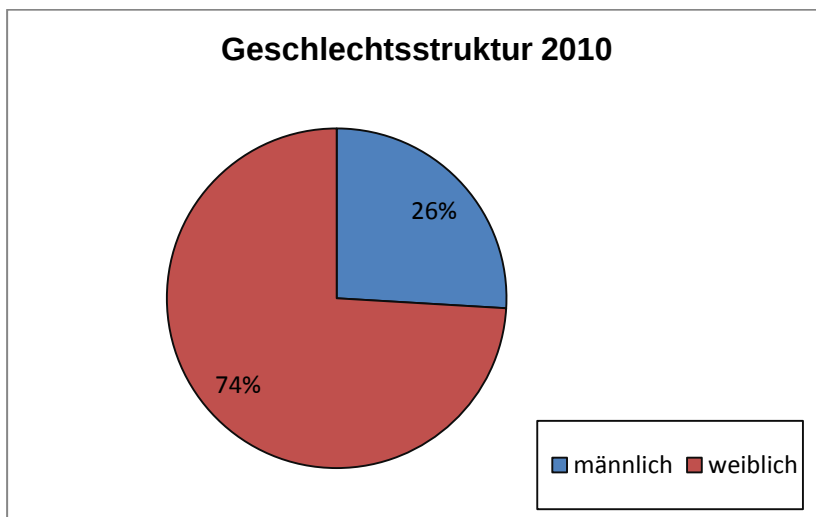
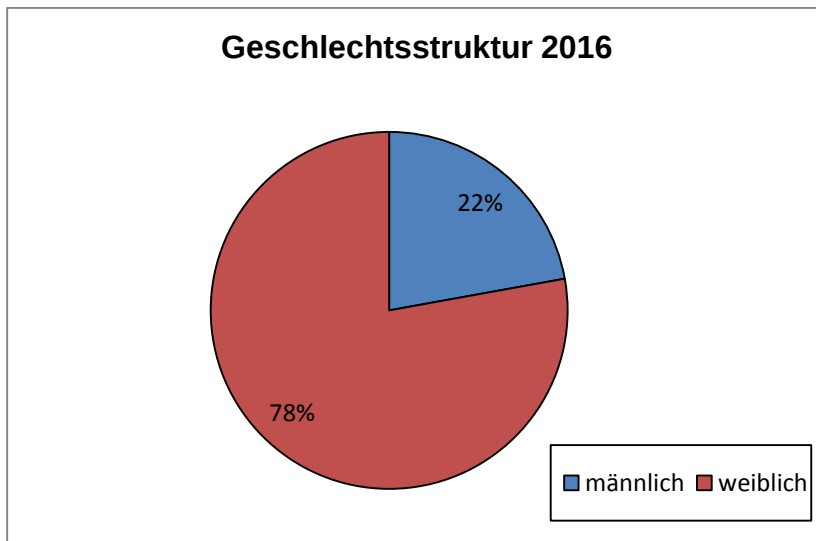
Ob dieses Ziel erreicht wurde, zeigen die nachfolgenden Abschnitte.

Auswahlkommissionen bei Vorstellungsgesprächen werden in der Regel geschlechtssparitätisch besetzt.

Alle weiteren Bestimmungen des Frauenförderplanes wurden eingehalten.

II. Beschäftigtenanalyse

1. Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht



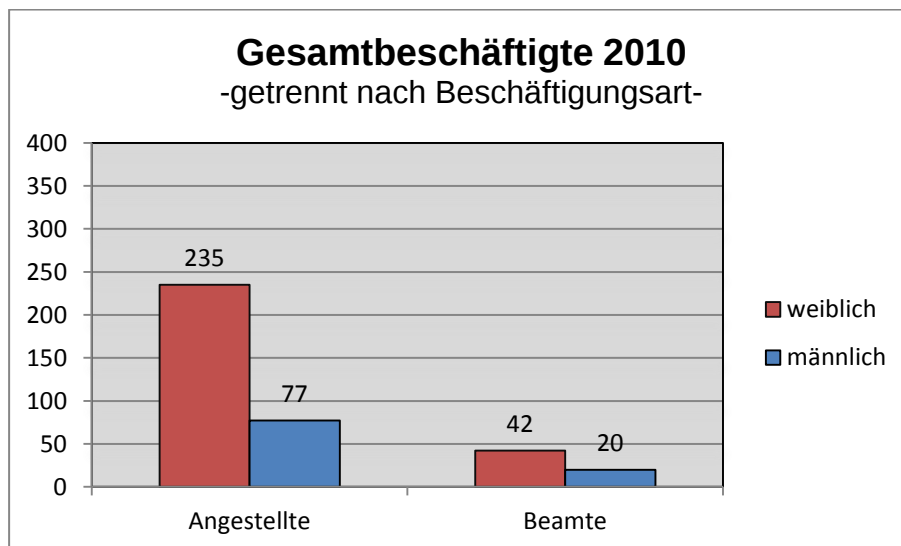
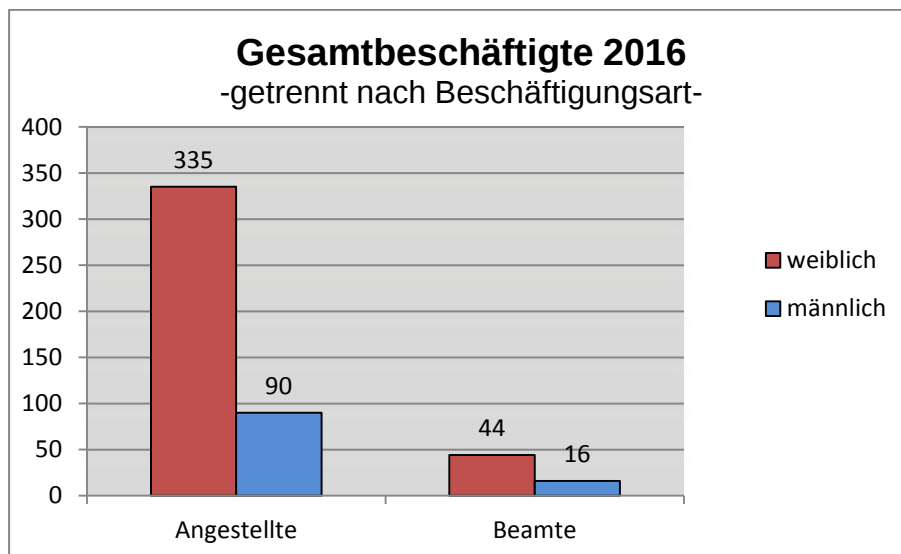
Zum Stichtag 31.12.2016 waren von insgesamt 510 Beschäftigten 397 weiblich (78%) und 113 männlich (22 %)

Zum Stichtag 31.12.2010 waren von den insgesamt 374 Beschäftigten 277 weiblich (74 %) und 97 männlich (26 %).

Im Sozial- und Erziehungsdienst waren zum Stichtag 31.12.2016 von insgesamt 218 Beschäftigten 206 weiblich und 12 männlich, zum Stichtag 31.12.2010 von insgesamt 134 Beschäftigten 127 weiblich und 7 männlich.

► **rein rechnerisch ist der Frauenanteil somit um 4 % angestiegen.**

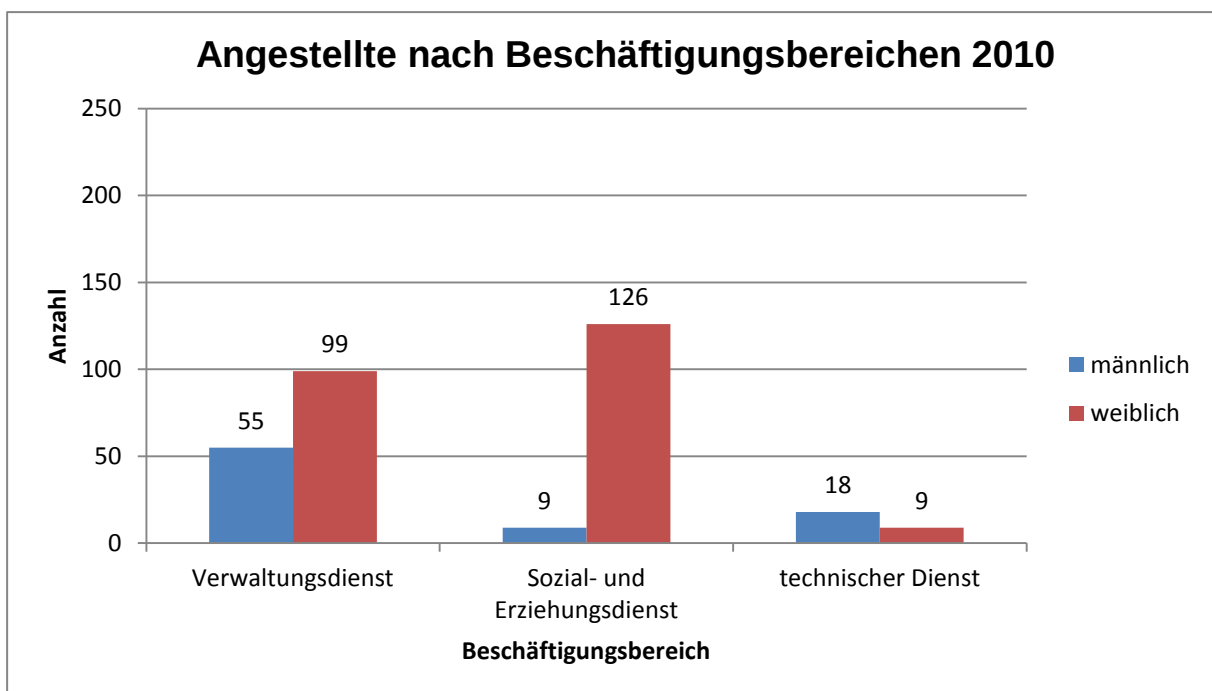
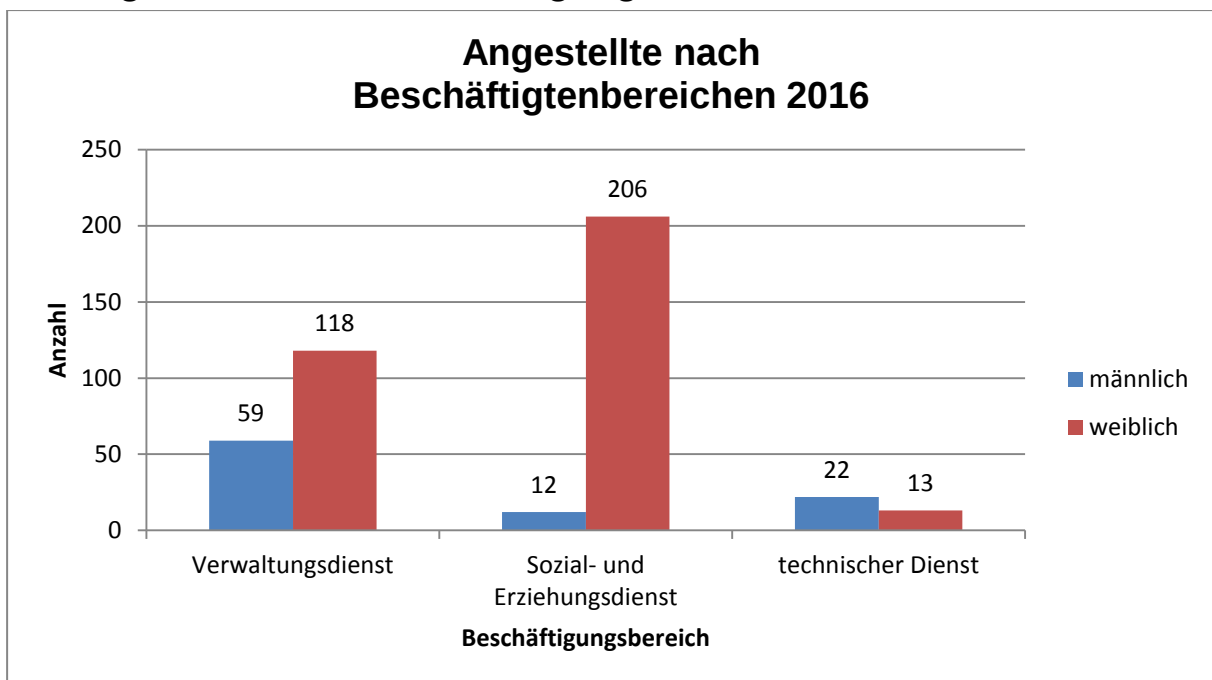
2. Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht



Anhand der oben stehenden Grafiken ist ersichtlich, dass der Anteil an weiblichen Beschäftigten sowohl im Bereich der tariflich Beschäftigten als auch im Bereich der Beamten stetig angestiegen ist. Im 6-Jahres-Trend ist der prozentuale Anteil an angestellten Frauen von 71 % in 2004 auf 75 % in 2010 und auf 79 % in 2016 kontinuierlich angestiegen.

Genauso verhält es sich bei den Beamtinnen: von 62 % in 2004 stieg der Anteil auf 68 % in 2010 und 72 % in 2016.

2.1 Angestellte nach Beschäftigungsbereichen

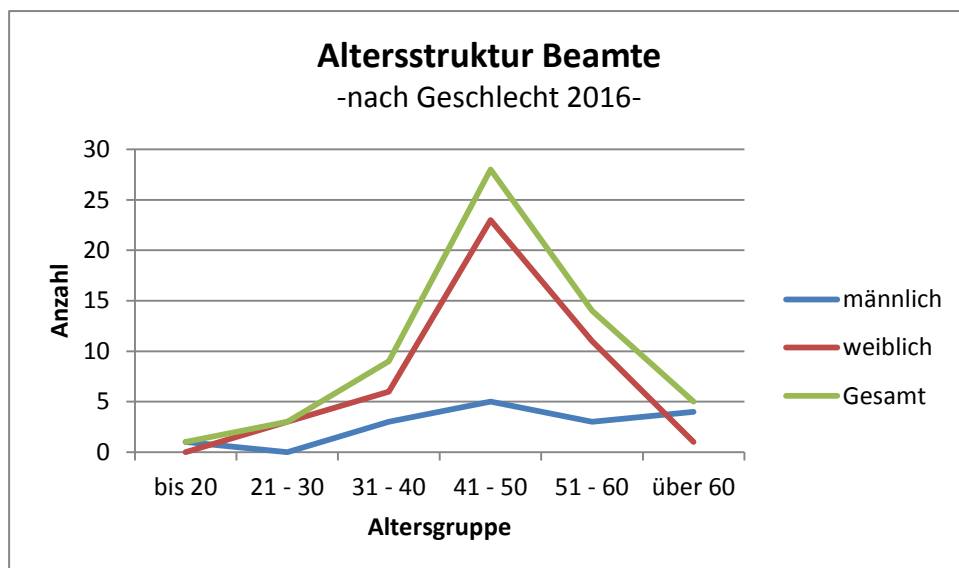
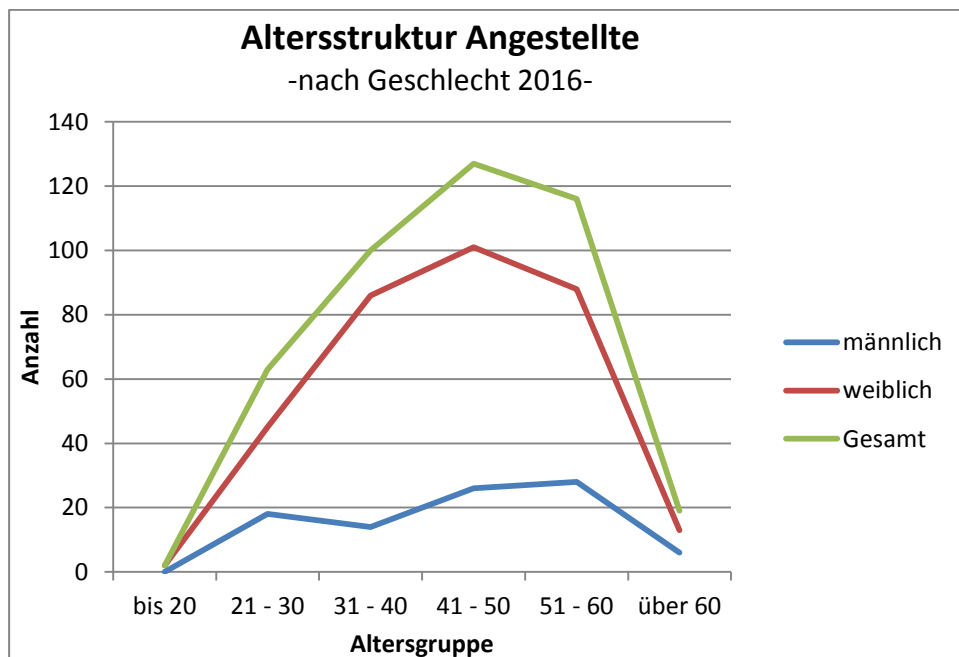


Erläuterung:

- *Sozial- und Erziehungsdienst*: beinhaltet alle als Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Sozialpädagoge/in, Sozialarbeiter/in beschäftigten Personen
- *technischer Dienst*: beinhaltet alle Personen, die als Techniker/in, Ingenieur/in oder Architekt/in beschäftigt sind

Lediglich im technischen Bereich ist der Frauenanteil geringer als in allen anderen Beschäftigtenbereichen. Der Anteil wächst jedoch kontinuierlich (von 3 Frauen in 2000 auf 6 Frauen in 2004, auf 9 Frauen in 2010, auf 13 Frauen in 2016).

3. Altersstruktur



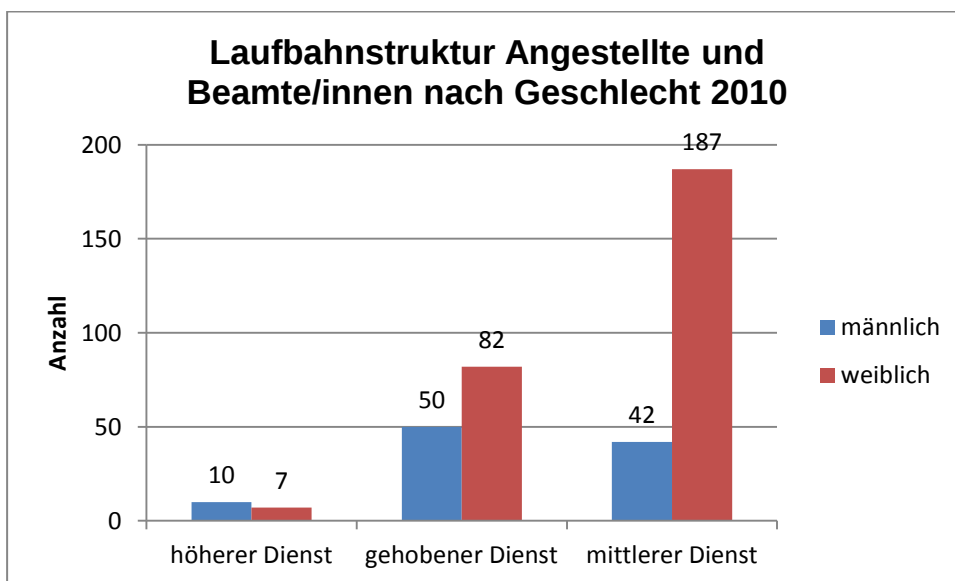
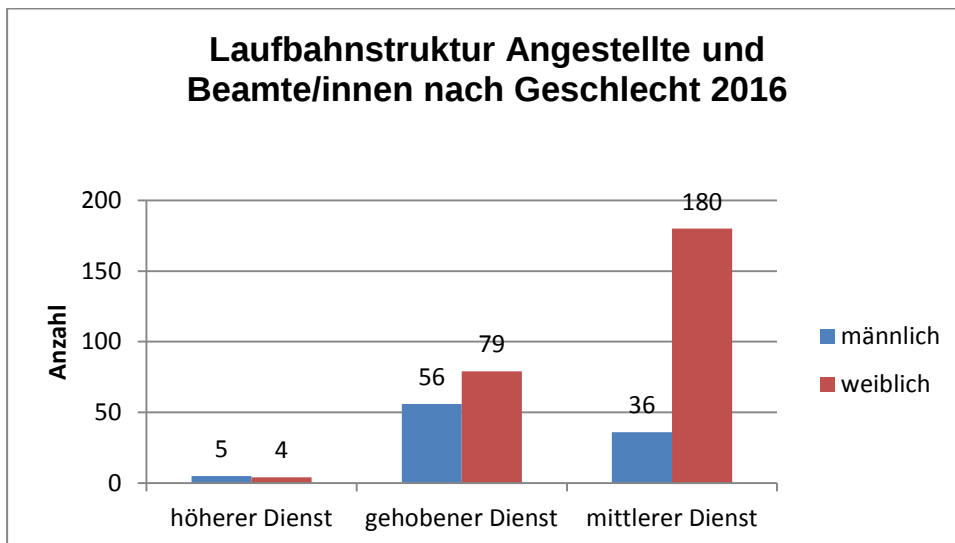
Vergleicht man die Verläufe der Kurven bei beiden Beschäftigtengruppen, so stellt man fest, dass in nahezu allen Altersgruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Der Altersdurchschnitt bei weiblichen Angestellten beträgt 43 Jahre, bei männlichen Angestellten 45 Jahre. Beamtinnen sind im Schnitt 45 Jahre, Beamte im Schnitt 48 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten beträgt 44 Jahre (Frauen 44 Jahre, Männer 46 Jahre).

Geht man von einer geringen Fluktuation aus, so wird sich die Kurve in den nächsten Jahren so fortsetzen.

4. Laufbahnstruktur

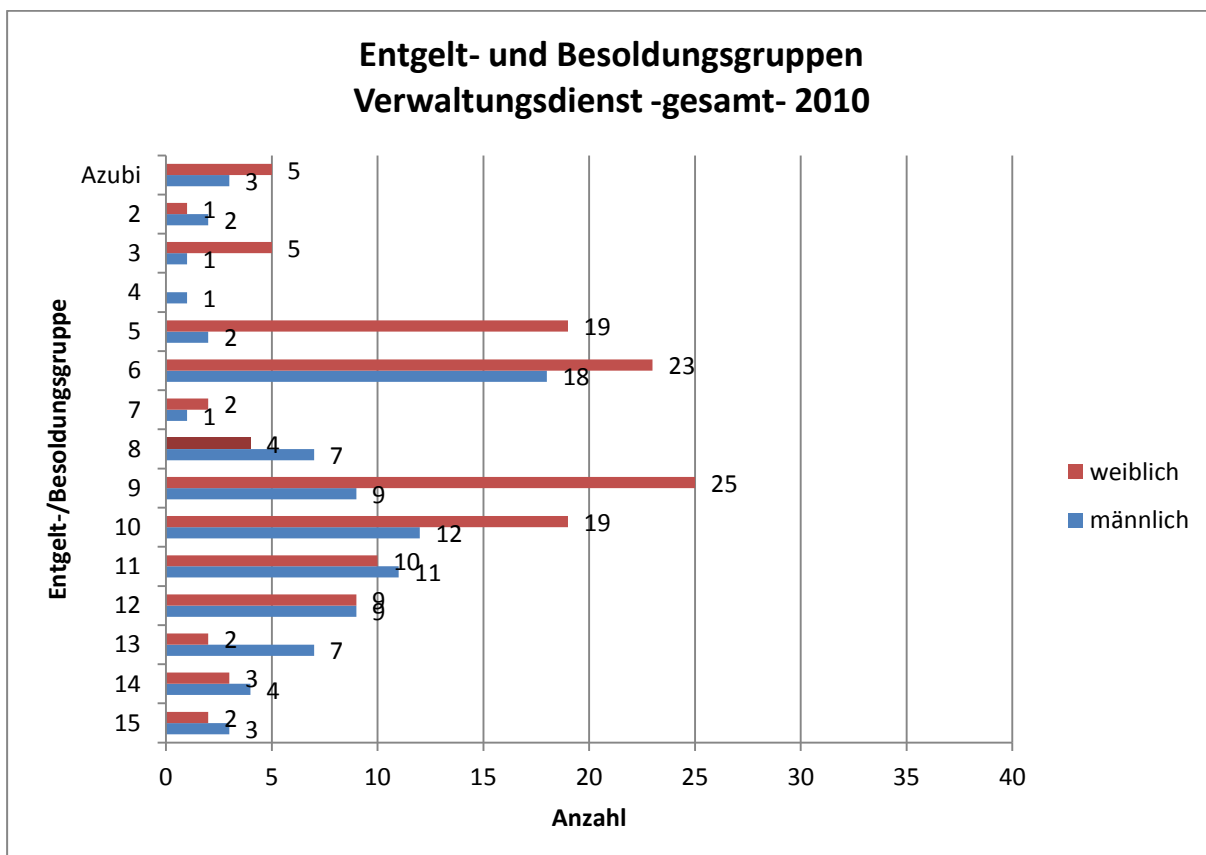
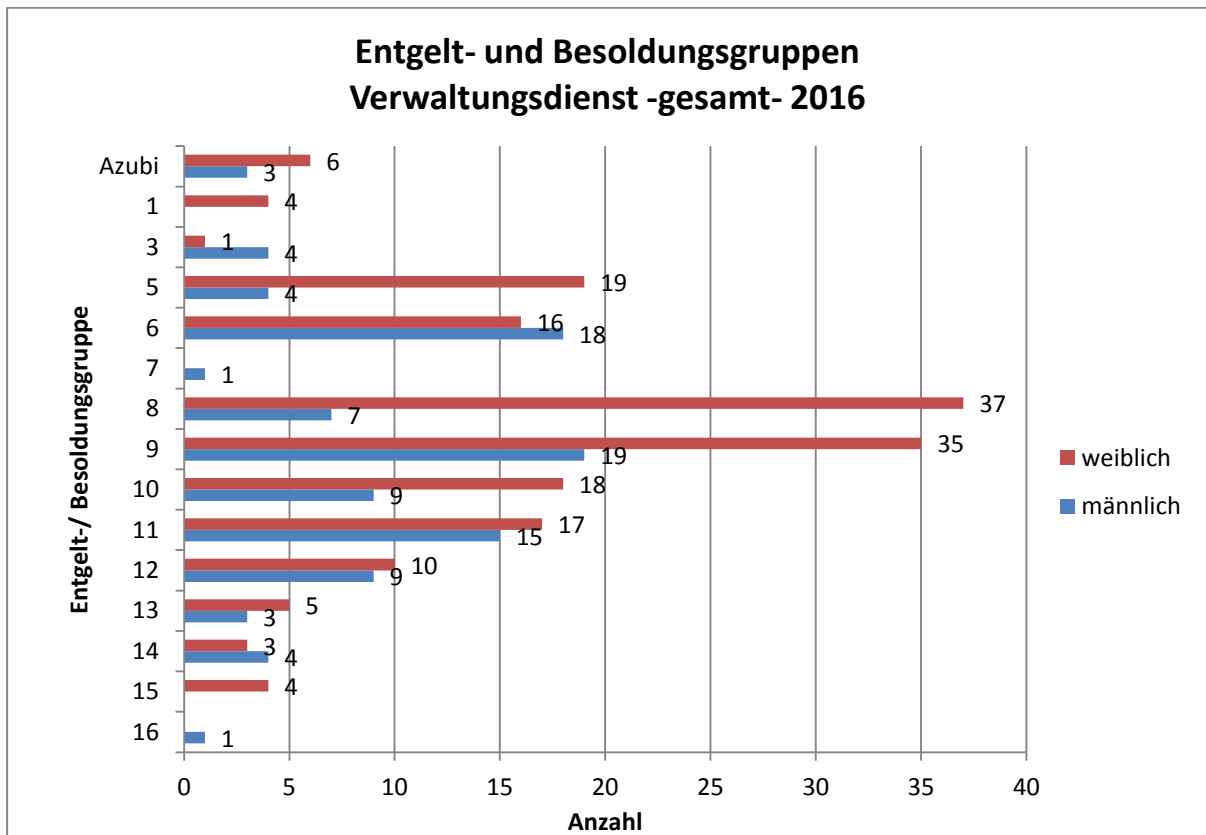


Hinweis: Durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurden die bisherigen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) aufgehoben. Es wurden zwei Laufbahngruppen mit je 2 Eingangsämtern gebildet. Die erste Laufbahngruppe umfasst den früheren einfachen und mittleren Dienst, die 2. Laufbahngruppe den früheren gehobenen und höheren Dienst. Um die jeweiligen Jahresdaten miteinander vergleichen zu können, wurde in diesem Bericht die bisherige Bezeichnung der Laufbahngruppen weiterverwendet.

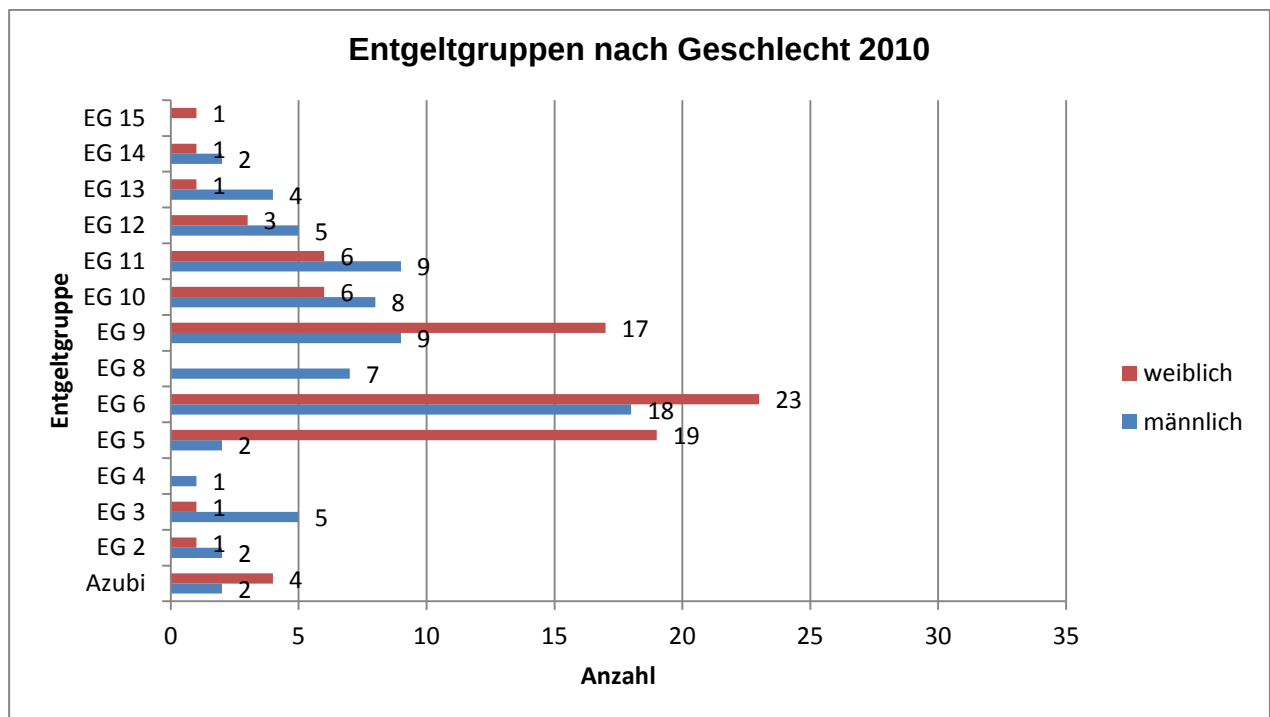
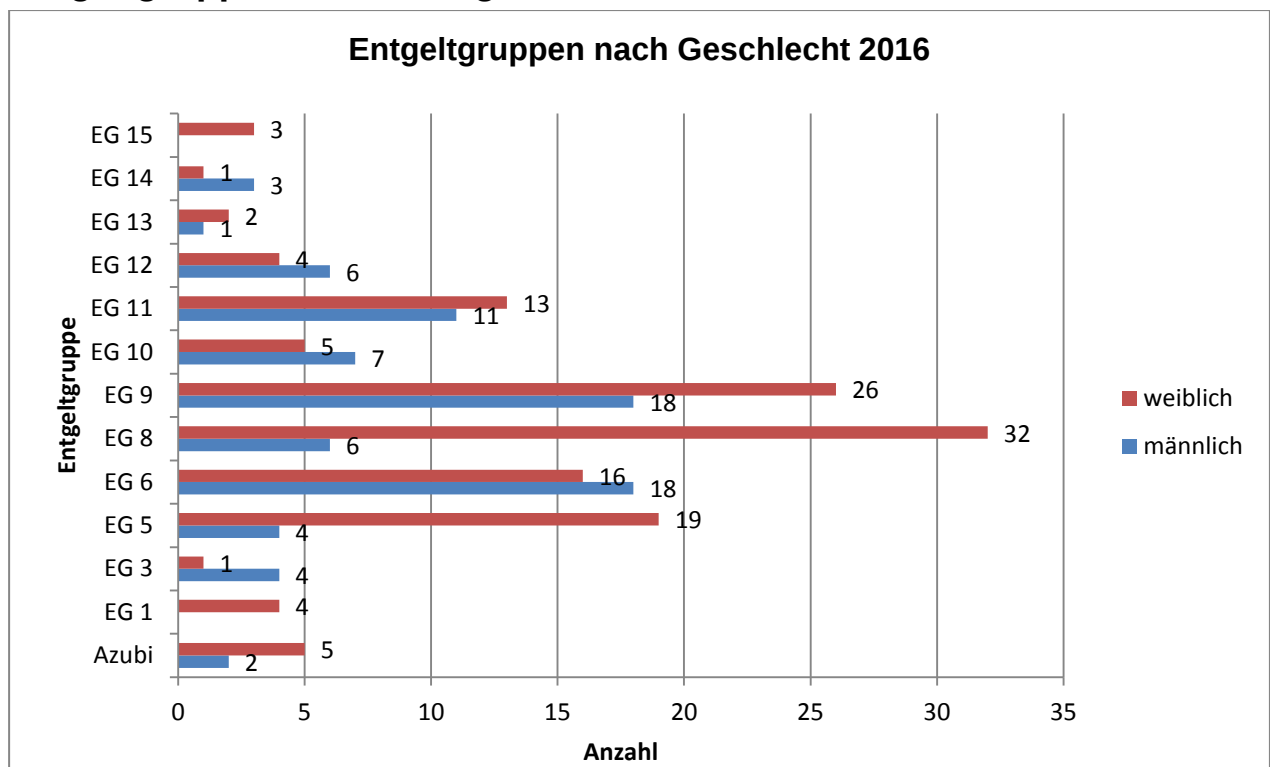
Die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten nimmt mit zunehmender Laufbahngruppe ab.
Im höheren Dienst sind nach wie vor mehr Männer beschäftigt, es besteht jedoch lediglich eine Differenz von 1 Stelle.

5. Entgelt- und Besoldungsgruppen

5.1. Entgelt- und Besoldungsgruppen –Verwaltungsdienst gesamt

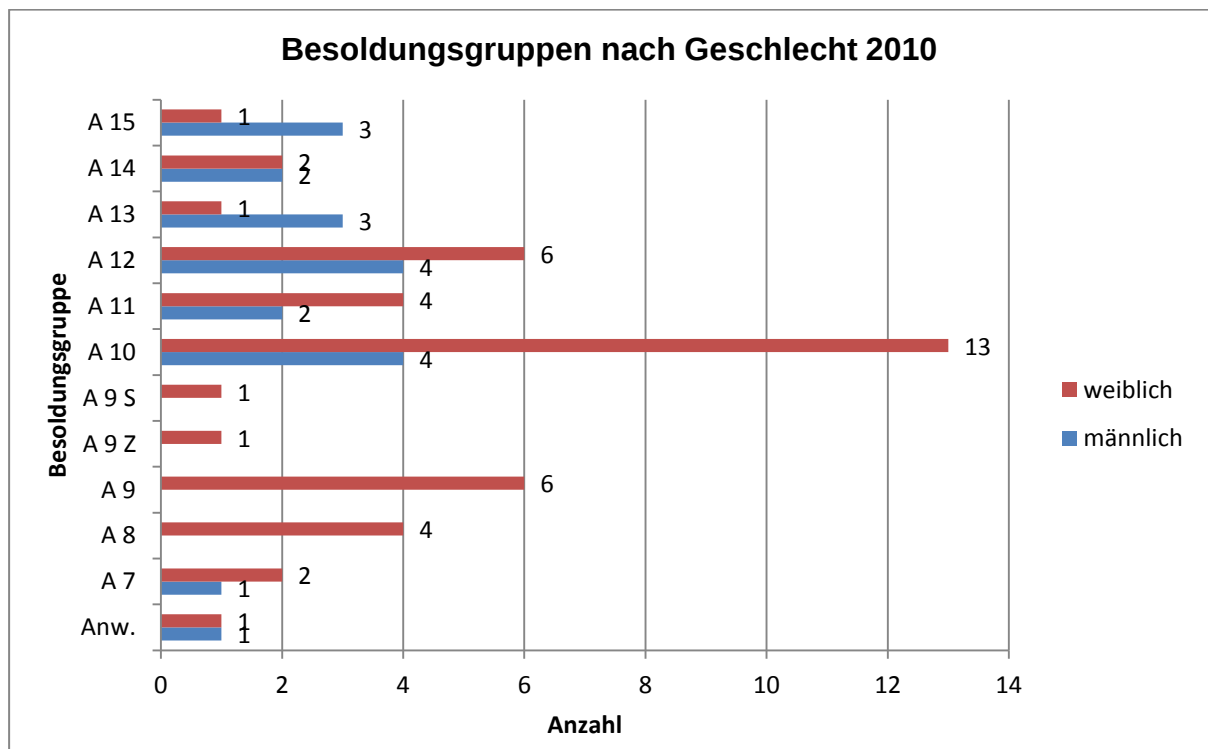
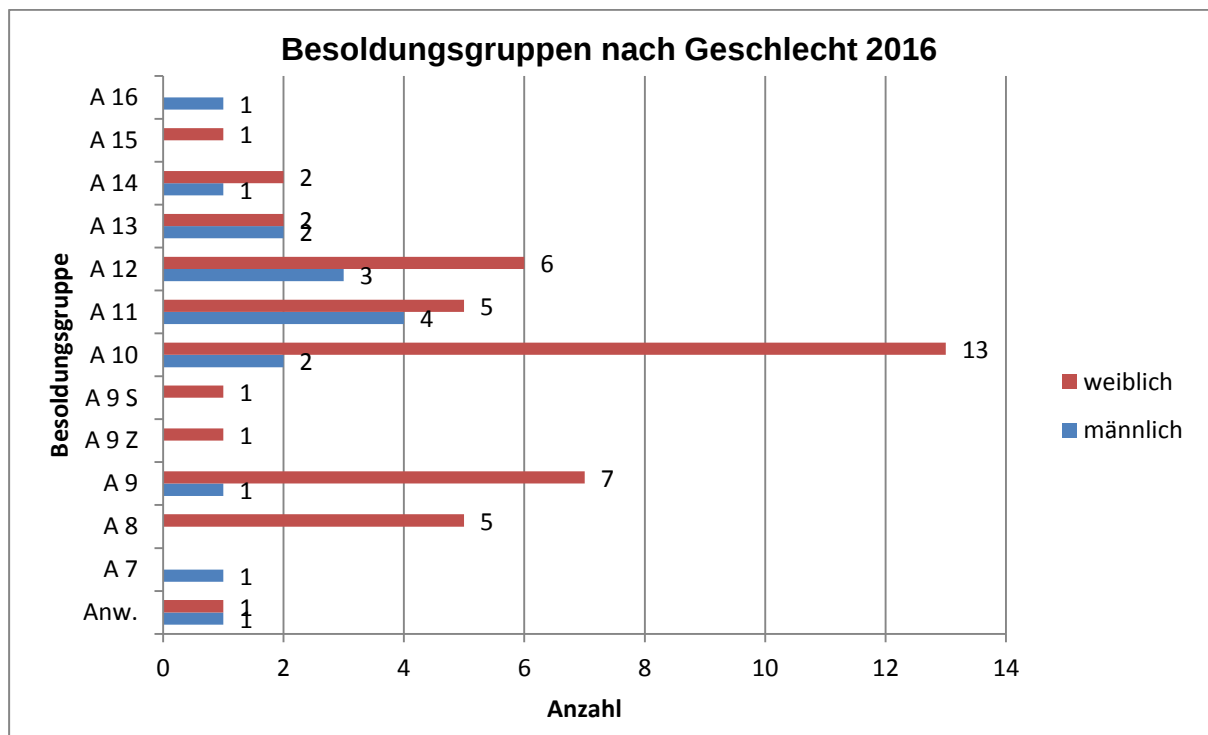


Entgeltgruppen Verwaltungsdienst



Tendenziell hat sich die Besetzung der Stellen 2016 gegenüber 2010 wieder zum Vorteil der Frauen verändert. Unterrepräsentiert sind Frauen lediglich in den Entgeltgruppen 3,6,10,12 und 14 und dies mit insgesamt nur 6 Stellen. In allen anderen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert.

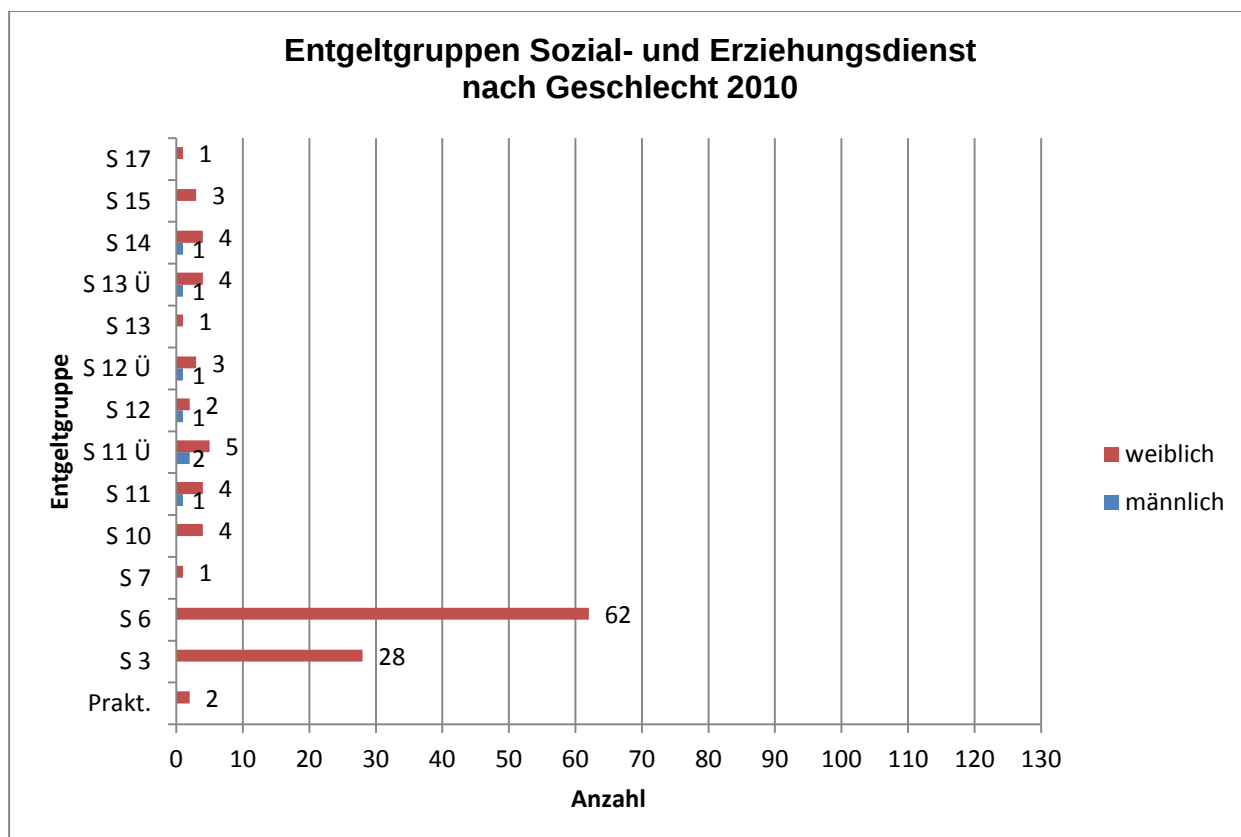
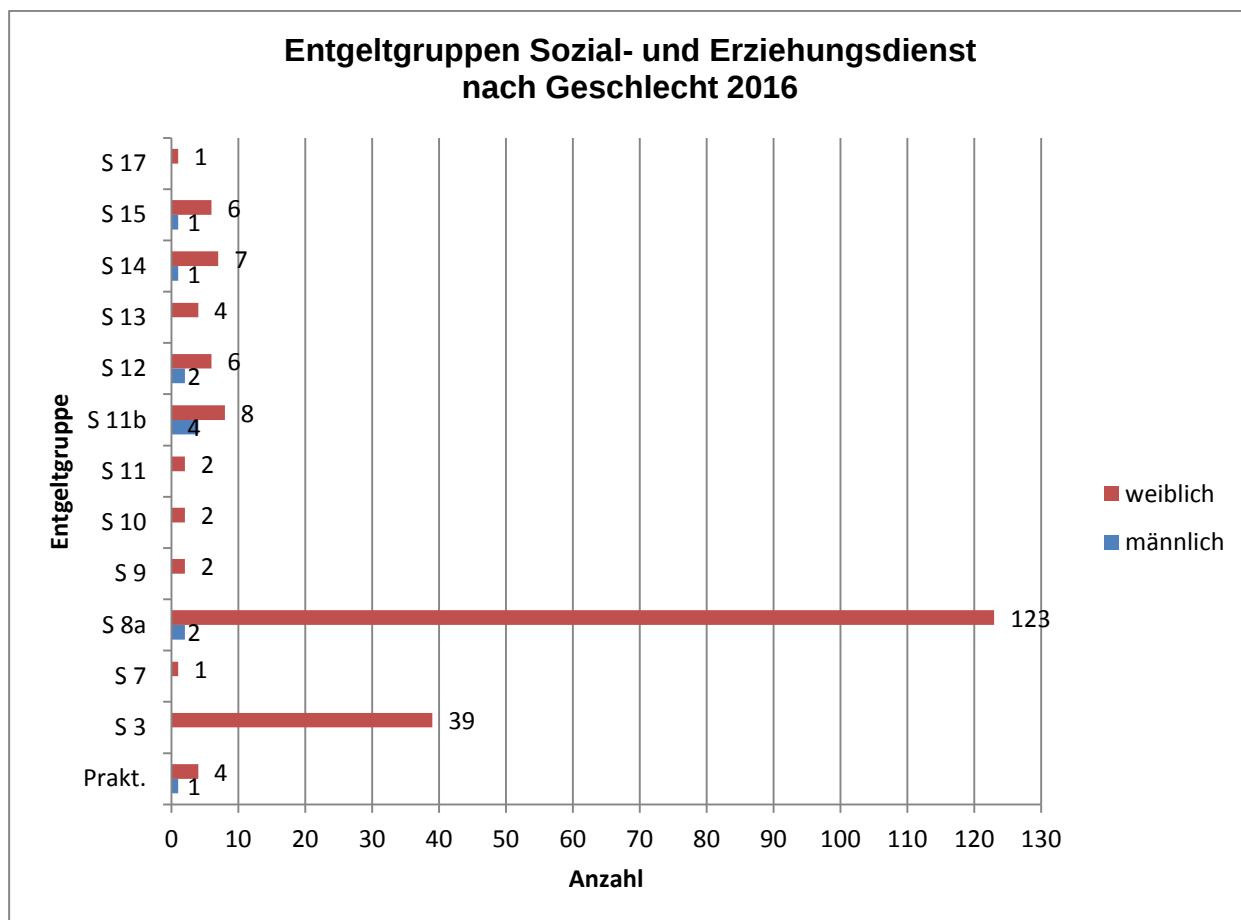
Besoldungsgruppen



Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Beamtinnen und Beamten war in 2016 lediglich in Besoldungsgruppe A 7 und A 16 gegeben, hierbei handelt es sich lediglich um 2 Stellen.

In allen anderen Besoldungsgruppen sind Männer unterrepräsentiert.

5.2. Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst

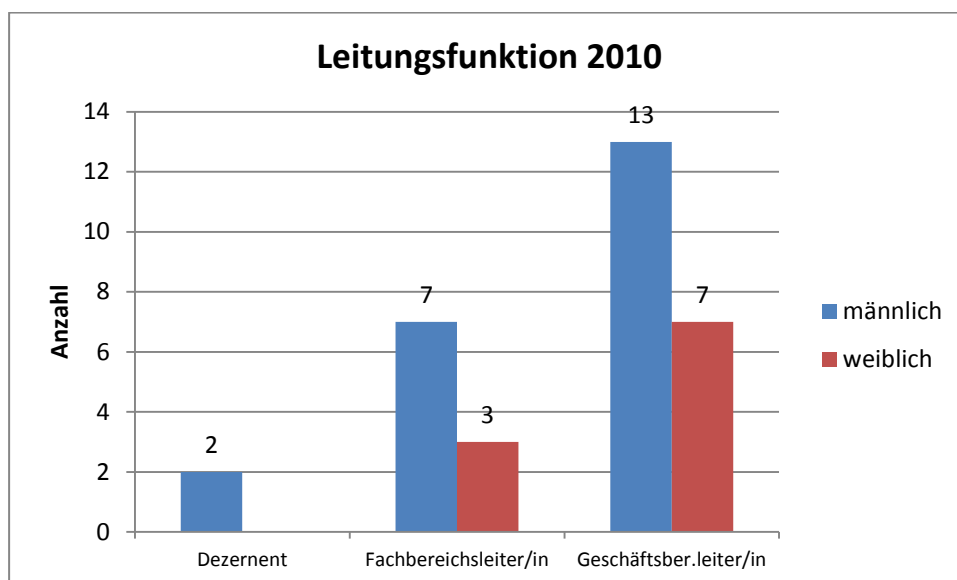
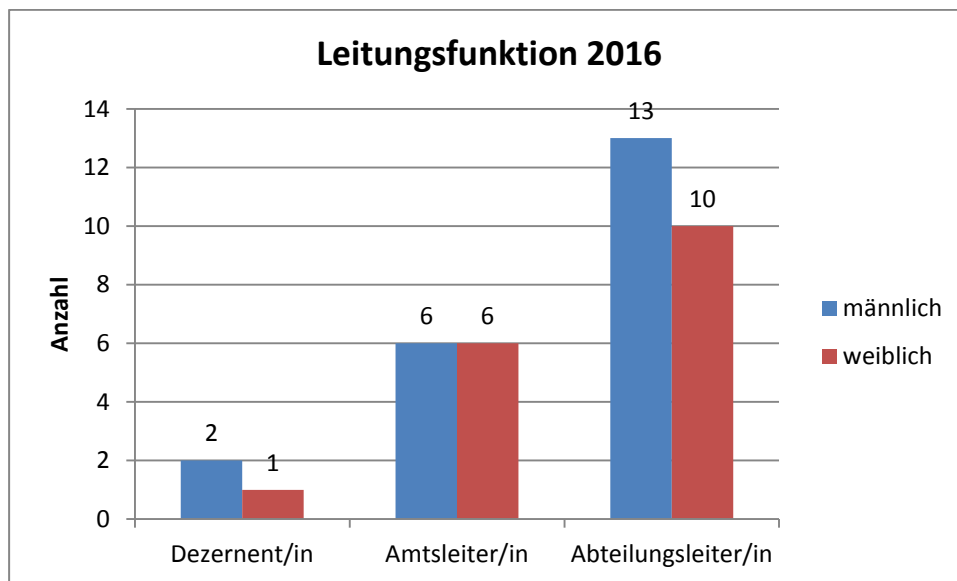


Nach wie vor arbeiten mit Abstand mehr Frauen als Männer im Sozial- und Erziehungsdienst (siehe hierzu auch Punkt 9.1).

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) wurde Mitte 2015 eingeführt, um den Fachkräftemangel in den Tageseinrichtungen für Kinder abzumildern. Mit dieser neuen Ausbildungsform sollen weitere Zielgruppen, wie Abiturientinnen/Abiturienten, Studienabbrecher/-innen, männliche Bewerber und Quereinsteiger/-innen angesprochen werden. Seitdem werden jährlich vier Teilzeitstellen in dieser Ausbildungsform angeboten. Die Bewerbungszahlen zeigen, dass das Angebot gern angenommen wird. Das Ziel eine attraktive Ausbildung mit durchgehender Vergütung und enger Verzahnung von Theorie und Praxis, die eine größere und vielseitigere Zielgruppe anspricht, wurde somit erreicht.

Unabhängig von den allgemeinen Schwierigkeiten, geeignetes männliches Fachpersonal zu gewinnen und auch binden zu können, fordern die Stellenausschreibungen im Sozial- und Erziehungsdienst gezielt Männer auf, sich zu bewerben. Die konkrete Maßnahmen- und Zielplanung wird im Gleichstellungsplan und der Vorlage zum Thema Männer in Kindertageseinrichtungen näher ausgeführt.

6. Leitungsfunktionen



Bei der Gegenüberstellung der Positionen mit Leitungsfunktion ist zu beachten, dass sich durch organisatorische Änderungen die Anzahl der Fachbereiche/Ämter und die Anzahl der Geschäftsbereiche/Abteilungen verändert hat. Die Anzahl der Personen in Leitungsfunktion ist nicht identisch mit der Anzahl an Fachbereichen/Ämtern und Geschäftsbereichen/Abteilungen. Die Bezeichnung „Fachbereiche“ wurde in „Ämter“ geändert, Geschäftsbereiche sind in Abteilungen umbenannt worden.

Zum Teil werden die Positionen in Doppelfunktion ausgeübt, d.h., dass Amtsleiter/innen auch Abteilungsleiter/innenfunktionen ausüben, bzw. Abteilungsleiter/innen mehrere Abteilungen führen.

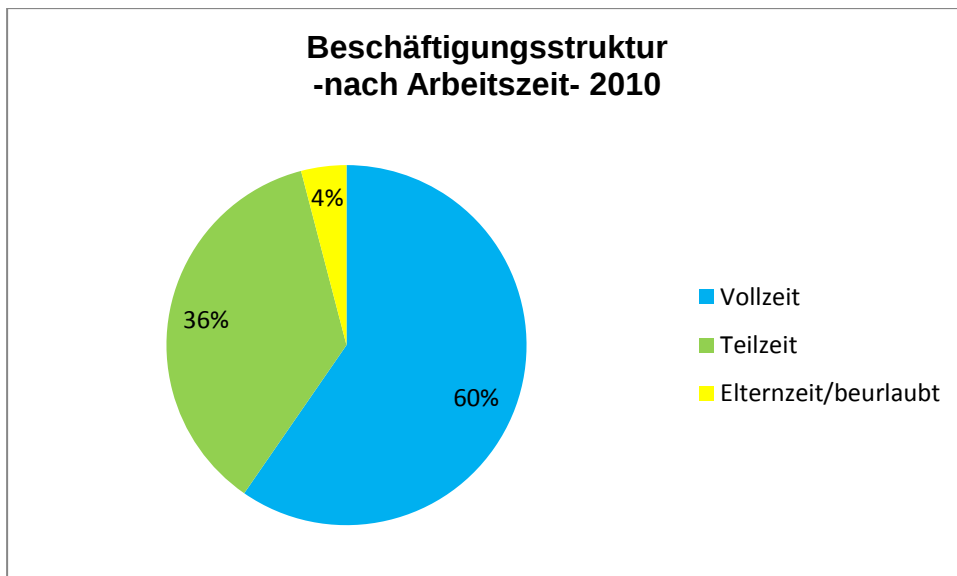
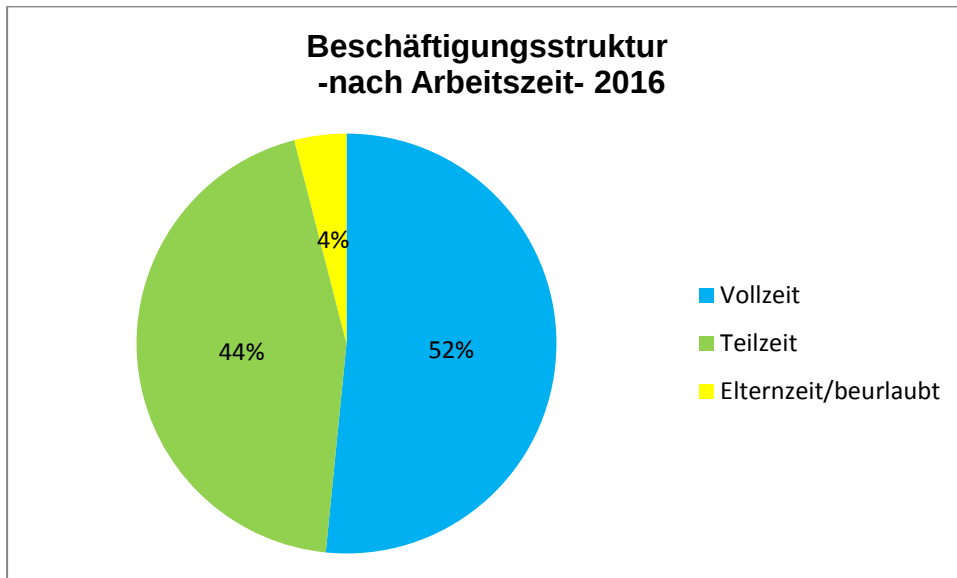
An der prozentualen Aufteilung ist jedoch zu erkennen, dass der Frauenanteil lediglich im Bereich der Abteilungsleitungen unter 50 % liegt.

Dezernentin/Dezernenten sind lediglich der Vollständigkeit halber aufgeführt, da der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan in diesem Bereich keine Anwendung findet.

7. Beschäftigungsstruktur nach Arbeitszeit

In den nachfolgenden Grafiken sind keine Auszubildenden, Praktikanten/innen und geringfügig Beschäftigte enthalten.

7.1. Gesamtbeschäftigte

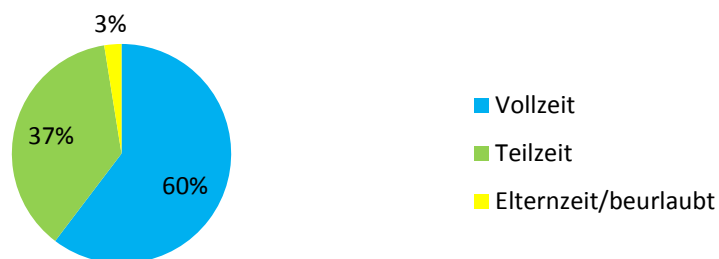


Im Trend hat sich der prozentuale Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stetig erhöht. Im Jahr 2000 waren 90 Beschäftigte (20 %), in 2004 waren 121 Beschäftigte (26 %), in 2010 waren 130 Beschäftigte (36 %) und in 2016 waren 211 Beschäftigte (44 %) teilzeitbeschäftigt.

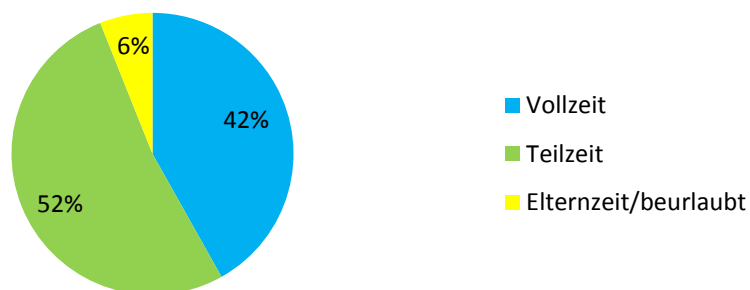
Ursache für eine Teilzeitbeschäftigung ist jedoch nicht immer nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Stellenplan sind im Vergleich auch vermehrt Teilzeitstellen ausgewiesen.

Die Anzahl an beurlaubten Beschäftigten und Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, hat sich prozentual nicht erhöht. Erfreulicherweise nehmen mehr Männer die Gelegenheit wahr, Elternzeit zu beanspruchen (2015 und 2016 haben 5 Männer Elternzeit in Anspruch genommen).

Beschäftigungsstruktur -nach Arbeitszeit- 2016 Verwaltungsdienst

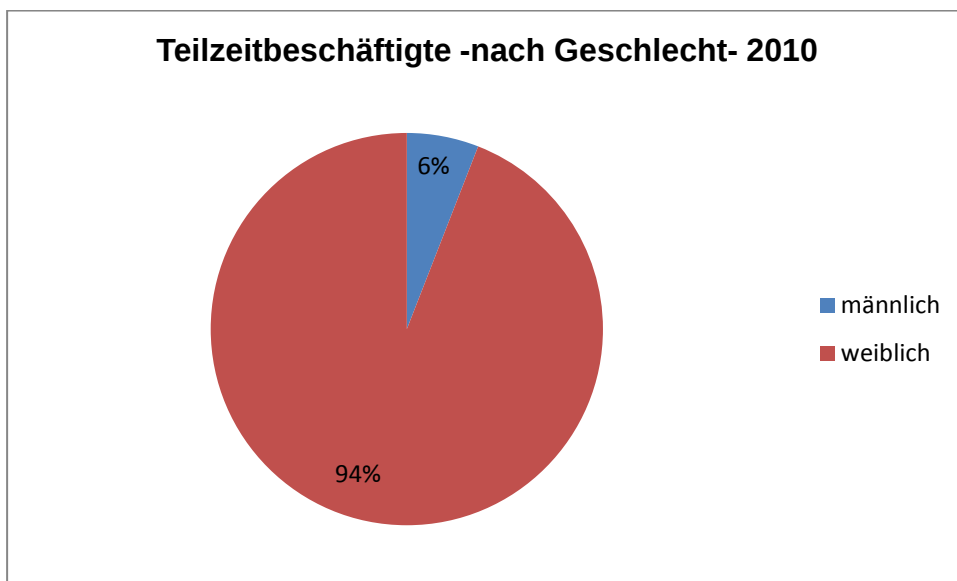
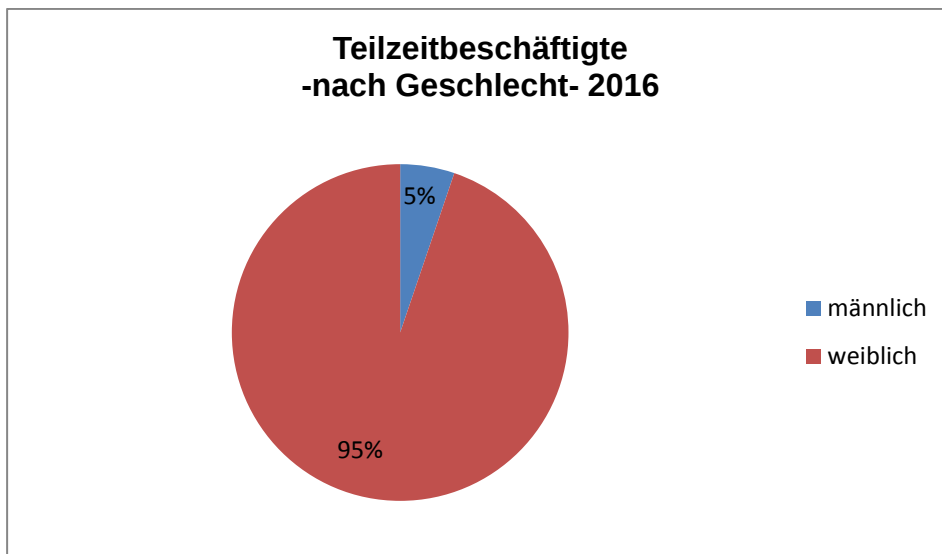


Beschäftigungsstruktur -nach Arbeitszeit- 2016 Sozial- und Erziehungsdienst



Unterscheidet man in der Beschäftigungsstruktur zwischen dem Verwaltungsdienst und dem Sozial- und Erziehungsdienst, so ist klar erkennbar, dass die Mehrheit der Beschäftigten im Verwaltungsdienst Vollzeit arbeitet (143 Personen). Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten Teilzeit (122 Personen).

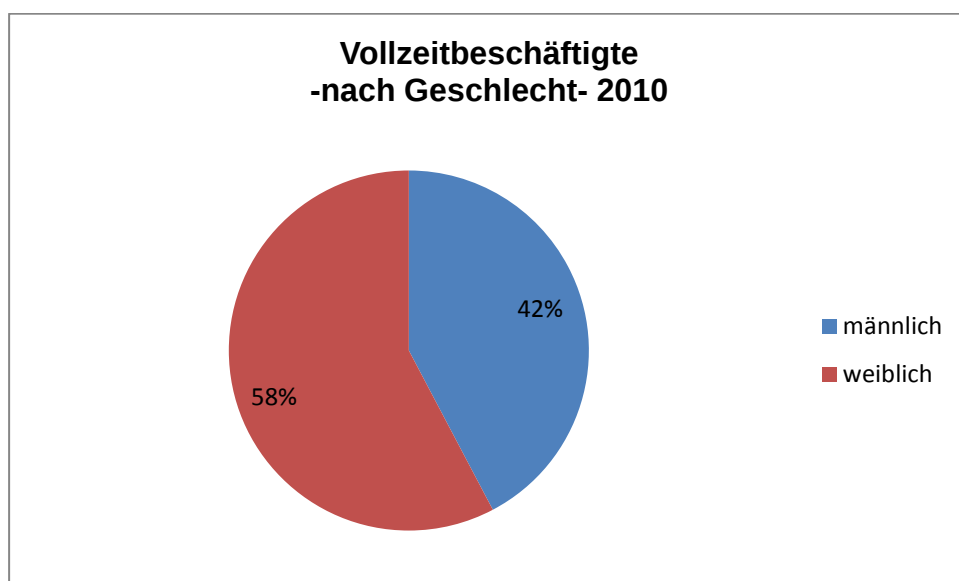
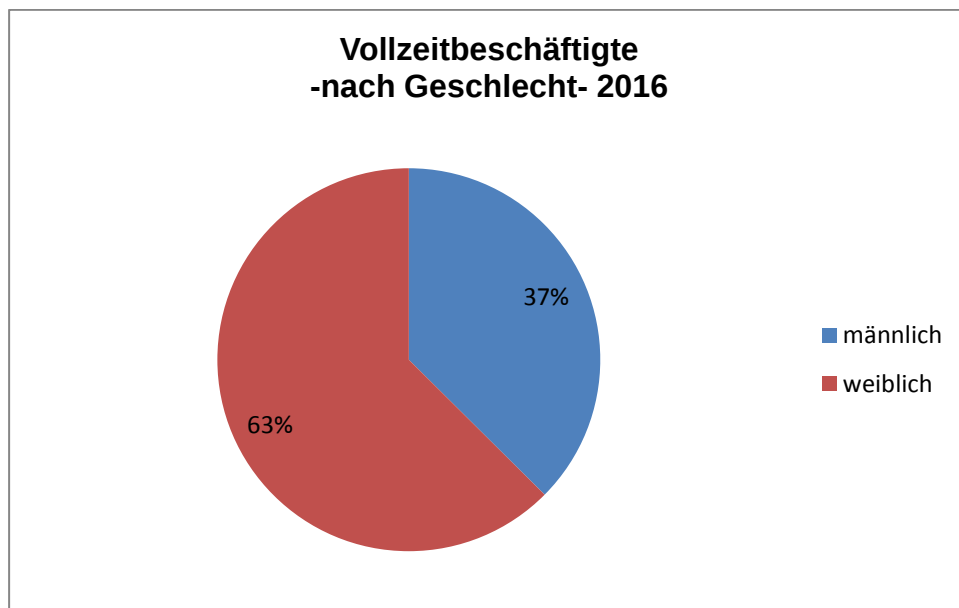
7.2. Teilzeitbeschäftigte



Im Jahr 2016 arbeiteten 11 männliche Beschäftigte in Teilzeit, 2010 waren es 8 männliche Beschäftigte. In den Vorjahren handelte es sich bei den männlichen Beschäftigten in Teilzeit in der Regel um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben.

Man kann daher grundsätzlich die Aussage treffen, dass sich der Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten erhöht hat, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen prozentual jedoch stärker angestiegen ist.

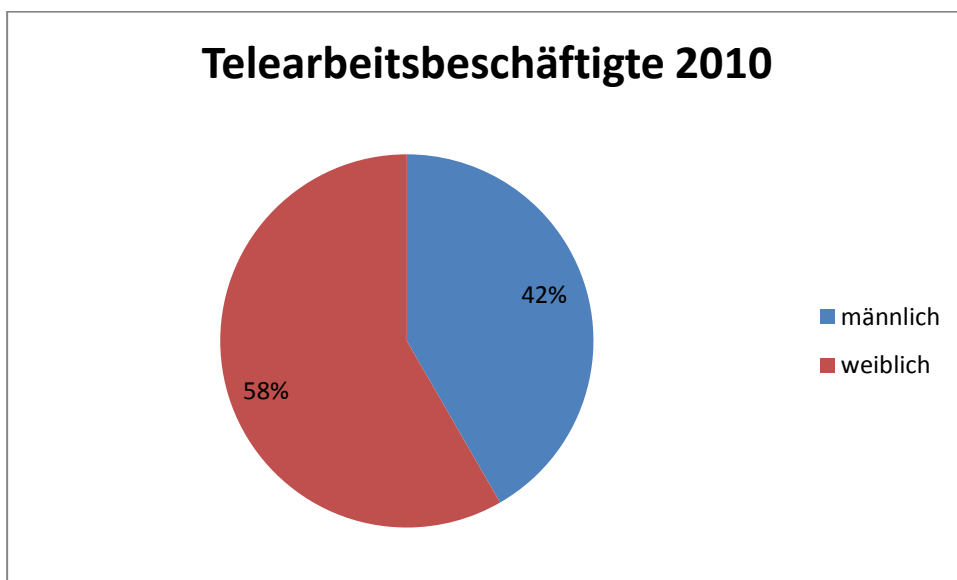
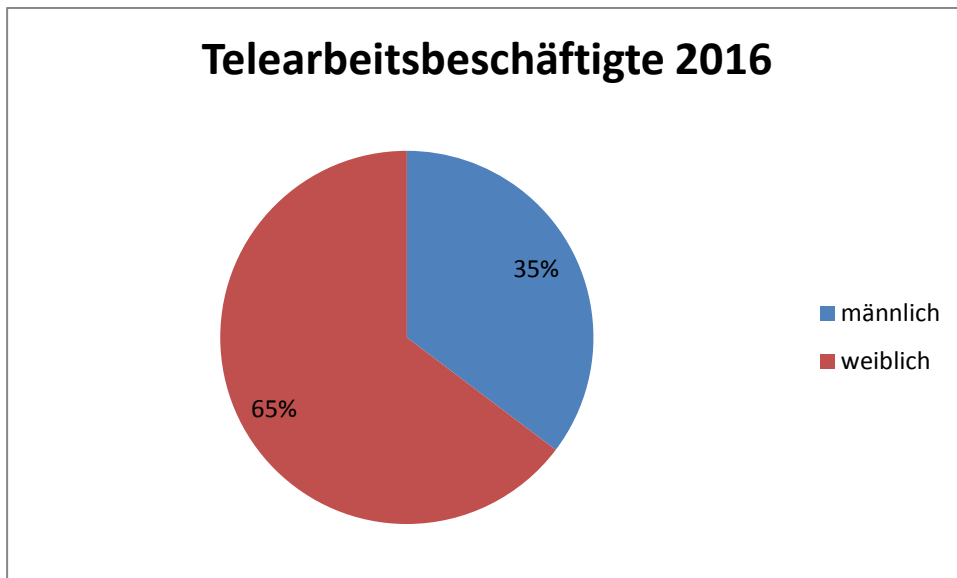
7.3. Vollzeitbeschäftigte



Die Anzahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten nimmt stetig zu. Im Vergleich: 2004 lag die Quote bei 50 %.

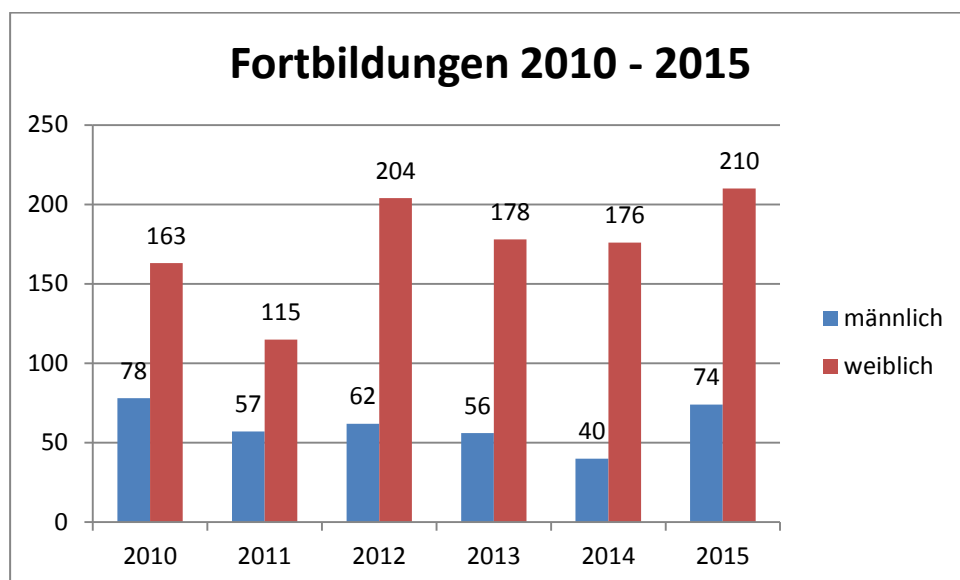
7.4. Telearbeitsbeschäftigte

Auch die Anzahl der Telearbeitsbeschäftigten nimmt zu. 2016 nahmen 17 Beschäftigte an der alternierenden Telearbeit teil (davon 11 weiblich und 6 männlich). In 2010 hatten 12 Beschäftigte Telearbeitsplätze (davon 7 weiblich und 5 männlich).



8. Fort- und Weiterbildung

8.1. Fortbildung



Vergleicht man die obige Grafik mit den Gesamtbeschäftigten, so kann man feststellen, dass grundsätzlich mehr Männer an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben: im Jahr 2015 wurden von insgesamt 104 männlichen Beschäftigten 74 Veranstaltungen besucht, von 361 weiblichen Beschäftigten insgesamt 210 Veranstaltungen.

8.2. Weiterbildung

In den Jahren 2010 bis 2016 haben insgesamt 14 Angestellte den Angestelltenlehrgang II (8 weiblich, 6 männlich) besucht.

9. Bewerbungen und Einstellungen

9.1. Bewerbungen und Einstellungen im Rahmen der Stellenbesetzung

Jahr	Zahl der Stellen	Bewerbungen		Einladungen		Einstellungen	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2010	18	64	173	20	56	4	6
2011	33	149	389	46	109	5	30
2012	18	120	225	25	66	2	16
2013	20	315	272	62	78	5	14
2014	36	178	265	50	105	8	28
2015	44	243	459	57	149	14	24
2016	44,5	148	442	73	151	8	33

Anhand der vorstehenden Tabelle ist ersichtlich, dass die Zahl der Einstellungen weiblicher Mitarbeiterinnen überwog. Zu beachten ist jedoch, dass sich in der Regel mit Abstand mehr Frauen bewerben.

Im Zeitraum 2010-2016 haben sich prozentual insgesamt 35 % Männer und 65 % Frauen beworben.

Betrachtet man den Sozial- und Erziehungsdienst speziell, so liegt die Bewerberquote bei 15% Männern und 85 % Frauen (siehe hierzu auch die Ausführungen zu Punkt 5.2).

9.2. Einstellungen auf Ausbildungsplätze

Ausbildungsplätze 2010 - 2016

Jahr	Anzahl der Bewerber/-innen		Einladungen Vorstellungsgespräch		Einstellungen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2010 - VA	8	39	1	11	0	2
2011 - VA	18	45	3	7	1	1
2012 - VA	26	48	9	9	1	2
2013 - VA	20	63	4	7	1	1
2013 - Bachelor	36	68	1	7	0	1
2014 - VA	20	50	5	7	1	1
2014 - Bachelor	40	47	7	13	0	1
2015 - VA	27	68	9	8	0	2
2016 –VA	21	45	4	8	1	1
2016 – Bachelor	35	67	4	11	1	0

Zusammenfassend ist zu sagen, dass in den zurückliegenden 7 Jahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber/innen an den Einstellungstests und Vorstellungsgesprächen teilgenommen haben. Die Anzahl an Bewerberinnen überwog jedoch bei Weitem. Die Auswahl erfolgte nach Qualifikation, Ergebnis des Eignungstests und dem persönlichen Eindruck beim Vorstellungsgespräch.

Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen - ein Ausblick

Als Grund für die fehlenden männlichen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen wird in Publikationen häufig das Gehalt angeführt. Überall dort, wo Tarifverträge Anwendung finden, bestehen über das dort erzielte Tarifiergebnis hinaus monetär keine weiteren Möglichkeiten. Dies, so zeigt das Beispiel Schweden, kann jedoch nicht allein ursächlich sein. Schweden und auch andere europäische Länder zahlen höhere Gehälter, und dennoch ist der Männeranteil eher gering¹. Die Ursache liegt daher sicherlich in einer Summe von Gründen, die es zu beleuchten gilt.

Derzeit arbeiten in den städtischen Kindertageseinrichtungen mit Abstand mehr Frauen (182) als Männer (7).

Dies entspricht einer männlichen Beschäftigungsquote von 3,7 %.

Bundesweit betrug der Männeranteil (männliche Fachkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstler und ABM-Kräfte (reine Schulhorte ausgenommen) in Kitas im Jahr 2015 4,7 %. Im Jahr 2015 stieg der Männeranteil um 0,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Der Männeranteil variiert jedoch in den einzelnen Bundesländern stark. Spitzenreiter sind Hamburg, Bremen und Berlin. In Nordrhein-Westfalen (NRW) betrug der Anteil im Jahr 2015 4,0 % und stieg damit im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um 0,3 Prozentpunkte. Dies ist innerhalb der letzten fünf Jahre ein Anstieg um 1,6 %². Am NRW-Durchschnitt gemessen ist die Entwicklung in Bornheim durchaus vielversprechend und entwicklungsoffen. Ziel sollte eine Quote im oberen Bereich sein, die annähernd an den Bundesdurchschnitt herankommt.

Zurückzuführen ist der bundesweite Anstieg auf zahlreiche, unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durchgeführte Projekte. Das Projekt MAIK – Männer arbeiten in Kitas des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V. war eines von bundesweit 16 Modellprojekten des Modellprogramms „MEHR Männer in Kitas“. Die Laufzeit endete am 31.12.2013. Darüber hinaus ist vom Bundesministerium seit dem 01. Januar 2010 eine Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ installiert worden, um sich weiterhin um die Förderung des mittel- und langfristigen Anstiegs männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten anzunehmen.

Auch die Verwaltung wird sich an den Projektergebnissen orientieren um das oben gesteckte Ziel zu erreichen und aktiver als bisher die Gewinnung männlicher Erzieher voranzutreiben.

Ein Weg dorthin kann neben der bisher rein schulischen Ausbildungsform die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) sein.

Diese sieht eine enge Verzahnung von Schule und Praxis vor. Insgesamt dauert diese Ausbildungsform drei Jahre. Vorteil dieser Möglichkeit ist, dass ab dem ersten Ausbildungstag eine Praktikumsvergütung gezahlt wird.

Der erste Ausbildungsjahrgang startete bei der Verwaltung mit dem Kindergartenjahr 2015/2016. Seitdem werden jährlich vier Teilzeitstellen in dieser Ausbildungsform angeboten. Die Bewerbungszahlen zeigen, dass das Angebot gut angenommen

¹ Koordinationsstelle Männer In Kitas, Handreichung Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen S. 31, Berlin 2013

² BMFSFJ, Studie Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen S.15, Berlin 08/2015

wird. Bei der Verwaltung orientiert sich die Praktikumsvergütung analog dem Ausbildungsentgelt nach dem Tarifvertrag der Auszubildenden im öffentlichen Dienst.

Durch die immer noch fest verankerte Geschlechterordnung und die daraus resultierenden Genderbilder ist insbesondere für männliche Bewerber der Schritt hin zu den sozialen Berufen ein großer³. Die Gleichstellungspolitik muss an diesem Punkt mitwirken, frühkindliche Erziehung und Bildung aufzuwerten und die traditionellen Genderbilder zu verändern bzw. zu erweitern⁴.

Die frühzeitige Ansprache junger, insbesondere männlicher Menschen erscheint aufgrund der Projektergebnisse, neben den Entwicklungen neuer Ausbildungsmöglichkeiten, besonders vielversprechend. Möglichkeiten, um das Interesse männlicher Interessenten zu wecken, bieten hier insbesondere Ausbildungsmessen, Programme wie der Bundesfreiwilligendienst, das freiwillige soziale Jahr (FSJ), Schülerpraktika und der „Boys Day“. Generell kann das Thema Öffentlichkeitsarbeit ein fundamentales Gestaltungselement sein.

Hier sieht die Verwaltung noch ungenutzte Potentiale, die es auszubauen gilt. Zwar werden Schülerpraktika angeboten, doch könnte hier ein engerer Kontakt zu den jeweiligen Schulen vor Ort hergestellt werden, um gezielt männliche Jugendliche für ein soziales Praktikum in einer Kindertageseinrichtung zu werben. Das Kontakthalten der Einrichtung zum Praktikanten ist nach Ende des Praktikums ebenso eine Wertschätzung und wichtig in der Gewinnung zukünftigen Fachpersonals.

Hierneben bieten auch der Bundesfreiwilligendienst, das FSJ und eine Partizipation am „Boys Day“ eine Gelegenheit, potentielle männliche Interessenten für den Erzieherberuf zu gewinnen.

Bisher wird der Bundesfreiwilligendienst bei der Verwaltung nur im Bereich der Flüchtlingsbetreuung angeboten. Eine Zertifizierung für die einzelnen Kindertageseinrichtungen gibt es bisher nicht. Auch das FSJ wird derzeit nicht angeboten.

Das Thema Öffentlichkeitsarbeit gezielt zum Thema „Gewinnung männlicher Fachkräfte“ sollte aktiver betrieben werden. Hier können neben dem Besuch von Ausbildungsmessen, an denen Schülern der Beruf des Erziehers näher gebracht wird, über die gezielte Ansprache männlicher Bewerber in Stellenausschreibungen, bis hin zur breiteren Informationsstreuung auf der städtischen Internetseite, die Nutzung von Informationsbroschüren und der Kontakt zu den Fachschulen mögliche Instrumente sein.

Empfehlung der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ ist die Einbindung des männlichen Kitapersonals in die Öffentlichkeitsarbeit. Diese können auf Ausbildungsmessen oder im Rahmen einer Kampagne die eigenen Erfahrungen authentisch und überzeugend beschreiben, sowie den Interessenten vom abwechslungsreichen Tagesablauf des Berufsbildes berichten.

³ Koordinationsstelle Männer In Kitas, Handreichung Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen S. 4, Berlin 2013

⁴ BMFSFJ, Studie Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen S.10, Berlin 08/2015

Da das Themenfeld „Männer in Kitas“ bereits in der öffentlichen Diskussion angekommen scheint, und damit auch transparenter in der Bevölkerung ist, kann hierauf aufbauend das sich bietende Potential ausgeschöpft werden.

Haupt- und Finanzausschuss	17.05.2018
Rat	07.06.2018

öffentlich

Ergänzung	
Vorlage Nr.	437/2017-GB
Stand	19.04.2018

Betreff Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Bornheim / Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes

Beschlussentwurf Haupt-und Finanzausschuss

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat, wie folgt zu beschließen: siehe Beschlussentwurf Rat

Beschlussentwurf Rat

1. Der Rat nimmt den Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Bornheim zur Kenntnis und
2. beschließt den Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Bornheim mit der Geltungsdauer 08.06.2018 bis 30.06.2022

Sachverhalt

Der Haupt- und Finanzausschuss hat in seiner Sitzung am 05.09.2017 den Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes, den Gleichstellungsplan und die mündlichen Ausführungen der Gleichstellungsbeauftragten hierzu zur Kenntnis genommen.

Weitere Beratungen in den Fraktionen führten zu keinen Änderungen.

Der Personalrat hat in seiner Sitzung am 13.09.2017 sein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NRW ausgeübt und zugestimmt.

Haupt- und Finanzausschuss	12.04.2018
----------------------------	------------

öffentlich

Vorlage Nr.	178/2018-3
Stand	20.02.2018

Betreff Halbjahresbericht Feuer- und Bevölkerungsschutz

Beschlussentwurf

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Sachverhalt

Der Haupt- und Finanzausschuss hat in seiner Sitzung am 3. November 2016 den Bürgermeister beauftragt, dem Ausschuss halbjährlich zu den aktuellen Entwicklungen im Feuer- und Bevölkerungsschutz zu berichten.

Die letzte Berichterstattung erfolgte in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 23.11.2017.

Die Verwaltung berichtet in der jetzigen Sitzung insbesondere

- zur Einsatzstatistik des Jahres 2017
- aus der Arbeit des Arbeitskreises „Ausbildung und Personal“ der freiwilligen Feuerwehr
- zur Vorgehensweise im Arbeitskreis „Brandschutzbedarfsplan“.

Die nächste Berichterstattung ist für die Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 27. September 2018 vorgesehen.