

## Beschlussvorlage

Drucksachen-Nr. 0193/2023  
**öffentlich**

<b>Gremium</b>	<b>Sitzungsdatum</b>	<b>Art der Behandlung</b>
Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann	27.04.2023	Beratung
Hauptausschuss	15.06.2023	Beratung
Rat der Stadt Bergisch Gladbach	20.06.2023	Entscheidung

### Tagesordnungspunkt

#### **Gleichstellungsplan 2023 - 2028 einschließlich Bericht zum Gleichstellungsplan 2017 - 2022**

#### **Beschlussvorschlag:**

Der Gleichstellungsplan 2023 – 2028 der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach wird beschlossen.

## Kurzzusammenfassung:

Kurzbegründung:

(...)

Risikobewertung:

(...)

## Auswirkungsübersicht Klimarelevanz:

keine Klimarelevanz:	positive Klimarelevanz:	negative Klimarelevanz:
x		

Weitere notwendige Erläuterungen:

(...)

## Finanzielle Auswirkungen:

	keine Auswirkungen:	Mehrerträge:		Mehraufwendungen:	
		lfd. Jahr	Folgejahre	lfd. Jahr	Folgejahre
<b>konsumtiv:</b>	x				
<b>investiv:</b>	x				
<b>planmäßig:</b>	x				
<b>außerplanmäßig:</b>	x				

Weitere notwendige Erläuterungen:

(...)

## Personelle Auswirkungen:

	keine Auswirkungen:	Einsparungen:	Einstellungen:
<b>planmäßig</b>	x		
<b>außerplanmäßig:</b>	x		
<b>kurzfristig:</b>	x		
<b>mittelfristig:</b>	x		
<b>langfristig:</b>	x		

Weitere notwendige Erläuterungen:

(...)

## **Sachdarstellung/Begründung:**

Nach § 5 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan.

Der bisherige Gleichstellungsplan hatte ursprünglich eine Laufzeit vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2021. Er wurde einmalig um ein Jahr verlängert, so dass seine Laufzeit zum 31.12.2022 endete. Gem. § 1 Abs. 6 LGG ist daher der neue Gleichstellungsplan spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.

Nach § 5 Abs. 4 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan durch die Vertretung der Kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Der Personalrat hat sich in der Sitzung am 05.04.2023 mit dem Gleichstellungsplan befasst. Das Ergebnis der Beteiligung wird in der Sitzung bekanntgegeben.

### **A. Bericht zum GSP 2017 – 2022**

Der neue Gleichstellungsplan (GSP) beinhaltet auch den Bericht zum Gleichstellungsplan 2017 – 2022. Hier die wichtigsten Ergebnisse **im Überblick (vgl. 2.1 des GSP)**:

- In den Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt sind Frauen im allgemeinen Verwaltungsdienst bei den Beamten/Beamtinnen und den Tarifbeschäftigten überproportional vertreten
- Die Frauenanteile in den Besoldungsgruppe A 6 bis A 15 konnten auf 50% bzw. mehr als 50 % gesteigert werden, bei den Tarifbeschäftigten gilt dies gleichermaßen von der EG 5 bis EG 11.
- Handlungsbedarf besteht somit im allgemeinen Verwaltungsdienst ab der Besoldungsgruppe A 16 und der EG 12.
- Im technischen Dienst sind Frauen in den Besoldungsgruppe A 13 und A 14 mit 50 % vertreten, bei den Tarifbeschäftigten in der EG 9a und der EG 12 mit 50% und darüber.
- Im feuerwehrtechnischen Dienst konnten zwei weitere Frauen eingestellt werden.
- Im Führungsbereich ist nach wie vor auf keiner Führungsebene die 50 % -Quote erreicht.

### **B. Der neue Gleichstellungsplan (GSP)**

#### **I. Aufbau**

Der neue GSP hat einen neuen Aufbau. Er wurde verschlankt und hat eine neue Struktur. Diese besteht in einer einheitlichen Darstellung der Themenfelder, Ziele und Hintergründe, Bestandsaufnahmen und Maßnahmen.

#### **II. Kurzzvorstellung der Ziele des neuen GSP**

Nach § 6 LGG hat der GSP Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand.

Daraus ergeben sich für den GSP die drei Themenfelder:

#### **⇒ Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen**

- Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen bis zur Erreichung von 50%
- Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote festlegen
- Führung in Teilzeit – Top Sharing

⇒ **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Ausbau von Homeoffice und mobilem Arbeiten
- Gleichmäßigere Verteilung der Sorgearbeit bei der „Elternarbeit“
- Verbesserung der Kinderbetreuung
- Unterstützung von Mitarbeitenden durch Verbesserung der Information in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege
- Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen

⇒ **Förderung der Gleichstellung / diskriminierungsfreies Arbeiten**

- Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenwirken und verhindern
- Förderung der Gleichstellung – selbstbestimmtes Arbeiten

Wegen der Einzelheiten wird auf die beiliegende Anlage („Anlage 01 Kurzübersicht GSP“) und den beiliegenden Entwurf des GSP (Anlage 2 erwiesen.

Finanzielle Auswirkungen über die geplanten Haushaltsmittel ergeben sich nicht.

Der beigefügte Entwurf wird noch grafisch bearbeitet und erhält dadurch ein anderes Layout.