

**GLEICHSTELLUNGSPLAN  
DER ENNI STADT & SERVICE  
NIEDERRHEIN AÖR  
2019 - 2024**

## Vorwort des Vorstands

Liebe Beschäftigte der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR,

Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes regelt klar: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Dies ist für uns eine Verpflichtung, an deren Umsetzung wir kontinuierlich arbeiten. Denn Tatsache ist: Trotz mancher positiver Ansätze ist die Gleichbehandlung der Geschlechter in vielen Bereichen, sei es beruflich oder gesellschaftlich, heute noch keine Selbstverständlichkeit.

Dabei geht es uns aber nicht allein darum, rechtliche Vorgaben umzusetzen. Gelebte Gleichstellung bietet unserem Unternehmen durchaus Vorteile. Bereits heute spüren wir die Auswirkungen des demographischen Wandels auf unsere Personalpolitik. Gut qualifizierte Menschen aller Geschlechter werden auf dem Arbeitsmarkt immer stärker umworben. Sie für unser Unternehmen zu gewinnen und zu halten, ist eine der wesentlichen Aufgaben im Bereich der Personalentwicklung. Gelingen kann dies allerdings nur, wenn wir attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Das betrifft keineswegs nur die Vergütung. Gerade im Hinblick auf steigende Lebensarbeitszeit ist es jungen Menschen wichtig, Arbeit und Privates in Einklang zu bringen. Die Work-Life-Balance gewinnt weiter an Bedeutung. Welche Möglichkeiten ein Unternehmen diesbezüglich bietet, trägt zur positiven Wahrnehmung und Beurteilung durch die Beschäftigten bei. Aber auch familiengerechte Arbeitsbedingungen für Beschäftigte jeden Geschlechts sowie die Gleichbehandlung von Frauen und Männern allgemein steigern die Zufriedenheit.

In dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 – 2024 stellen wir vor, welche Gleichstellungsziele wir konkret anstreben und legen dar, durch welche Maßnahmen wir diese erreichen wollen.

Gleichstellung bedeutet für uns, auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeitenden unseres Unternehmens zu erleichtern. Denn auch Männer tragen immer stärker zur Kinderbetreuung oder Pflege bei. Durch Maßnahmen wie Home Office, die grundsätzliche Möglichkeit der Teilzeitarbeit, ein Eltern-Kind-Büro oder Elternzeit für Mütter und Väter

möchten wir unseren Beschäftigten helfen, diese beiden wichtigen Säulen des Lebens einfacher in Einklang zu bringen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – eine bekannte Forderung und eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Im öffentlichen Dienst ist es tariflich klar geregelt: Gleiche Stellen werden unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten auch gleich eingruppiert und entlohnt.

Dahingegen müssen wir noch daran arbeiten, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sukzessive auszugleichen.

So ist derzeit auch in der oberen Führungsebene unseres Unternehmens, auf Abteilungsleitererebene, ausschließlich eine Frau vertreten. Insofern sind alle Beschäftigten in Vorgesetztenfunktion aufgerufen, insbesondere ihre Kolleginnen durch gezielte Schulungen verstärkt zu fördern.

Den vorliegenden Gleichstellungsplan hat unsere Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie unter Einbindung der Personalvertretung erstellt. Die Umsetzung der angestrebten Ziele und die ergriffenen Maßnahmen überprüft unsere Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig und fasst die Ergebnisse jährlich in einem Bericht zusammen. Somit soll der vorliegende Plan nicht statisch, sondern fortlaufend weiterentwickelt werden.

Moers, den 01.12.2019

Vorstandsvorsitzender

Vorstand

Vorstand

## Abkürzungsverzeichnis

Azubis – Auszubildende

Betr.Ltg. – Betriebsleitung

KD – Kaufmännische Dienste

KUS – Unternehmenssteuerung

LGG - Landesgleichstellungsgesetz

Techn. L. – Technische Leitung

TER – Entsorgung und Reinigung

TEW – Entwässerung

TGF – Grünflächen und Friedhöfe

TSU – Straßenunterhaltung

TZD – Technische zentrale Dienste

V – Vorstand

VE - Vertrieb

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstands.....	1
Abkürzungsverzeichnis.....	3
Inhaltsverzeichnis .....	4
1. Allgemeines .....	5
1.1 Zweck und Vorgehensweise .....	5
1.2 Förderung der Gleichstellung.....	6
1.3 Geltungsbereich.....	6
1.4 Gremien.....	6
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur .....	7
2.1 Bestandsaufnahme Stichtag 31.12.2018 .....	7
2.2 Feststellung von Unterrepräsentanzen .....	12
2.3 Ermittlung der frei werdenden Stellen bis 2025 .....	13
3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	13
3.1 Zielsetzung.....	13
3.2 Maßnahmen zur Zielerreichung.....	14
4. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen .....	16
4.1 Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanzen.....	16
4.2 Maßnahmen zur Zielerreichung.....	17
5. Rechtliche und dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.....	20
6. Inkrafttreten.....	21

## 1. Allgemeines

### 1.1 Zweck und Vorgehensweise

Männer und Frauen sind gleichgestellt. Dieser Grundsatz ist im Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 festgelegt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit diesem Ziel hat der Staat sich selbst in die Pflicht genommen, eine zielorientierte Förderpolitik zu gewährleisten, um die faktische Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu bewirken. Auf diesem Staatsziel beruhte das erstmalig 1999 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Landesgleichstellungsgesetz (kurz: LGG) wurde zwischenzeitlich novelliert. Es gilt neben Gemeinden und Gemeindeverbänden unter anderem auch für Anstalten öffentlichen Rechts. Aus diesem Gesetz leitet sich die Verpflichtung für die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR zur Erstellung eines aktuellen Gleichstellungsplans ab (§ 5 Abs. 4 LGG).

Der Zweck des Gleichstellungsplans ist es, die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und des Grundgesetzes in der Weise zu berücksichtigen, dass Frauen in allen Berufen und Funktionen bei der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR entsprechend der Zielsetzungen nach § 1 Abs. 1 LGG nicht benachteiligt, sondern gleichgestellt sind. Ferner soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Die methodische Vorgehensweise und Entwicklung konkreter Maßnahmenvorschläge basiert dabei auf einer Bestandsaufnahme bzw. Analyse der heutigen Beschäftigungsstruktur, wie sie zum Stichtag 31.12.2018 vorgelegen hat. Nach Analyse der Personaldaten wird in Abschnitt 2.2 auf die Repräsentanz von Frauen im gesamten Unternehmen einschließlich der Führungspositionen eingegangen. Darauf aufbauend werden die innerhalb des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplans frei werdenden Stellen bis einschließlich 2025 ermittelt. Im dritten Abschnitt dieses Gleichstellungsplans wird auf die Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingegangen. Im vorletzten vierten Abschnitt werden die Ziele und Maßnahmen zum Abbau der

Unterrepräsentanzen von Frauen dargestellt. Der abschließende fünfte Abschnitt ist der rechtlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gewidmet.

## 1.2 Förderung der Gleichstellung

Für die Förderung der Gleichstellung gilt grundsätzlich:

- Alle internen Auswertungen und Statistiken, die in Zusammenhang mit Personal-kennzahlen stehen, werden geschlechtsspezifisch verfasst. Dies gilt bereichsüber-greifend
- Alle internen Projekt- und Arbeitsgruppen werden möglichst paritätisch mit Män- nern und Frauen besetzt
- Bei allen entstehenden Publikationen und Dokumenten wird insbesondere auf eine geschlechtsneutrale Ansprache abgezielt.

Frauenförderung stellt eine Führungsaufgabe dar. Damit die Führungskräfte ihrer Ver- antwortung im Hinblick auf das Thema Frauenförderung nachkommen können, werden für diese Fortbildungsveranstaltungen sowohl zu gleichstellungsrelevanten Themen als auch zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten. Die Fortbildungen dienen der Unterstützung und Sensibilisierung.

## 1.3 Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeitenden der ENNI Stadt & Service Nieder- rhein AöR. Die in diesem Gleichstellungsplan verwendete Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte sowie die Beamten.

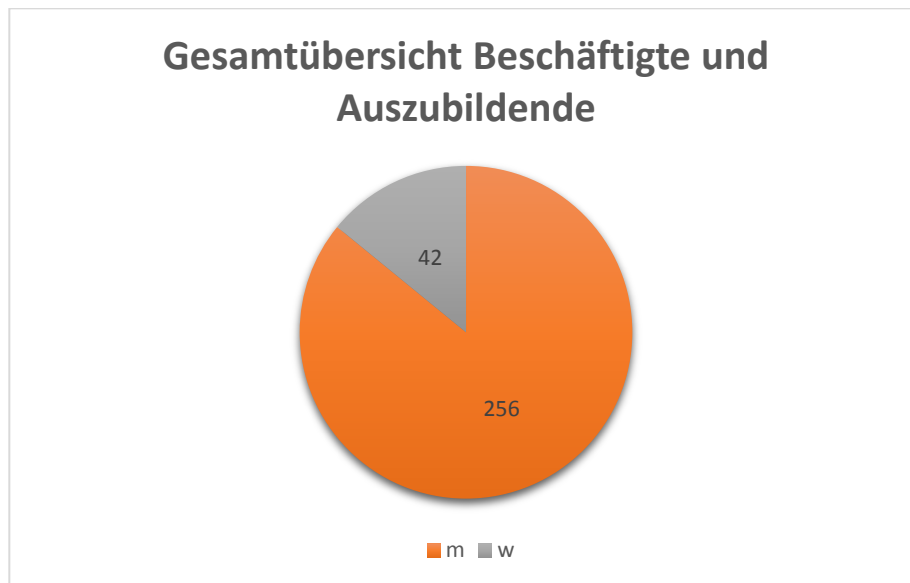
## 1.4 Gremien

Das für die ENNI Stadt & Service wesentliche Gremium stellt der Verwaltungsrat dar. Nach Paragraph 12 des LGG müssen in diesem Gremium Frauen mit einem Mindestan- teil von 40 Prozent vertreten sein.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

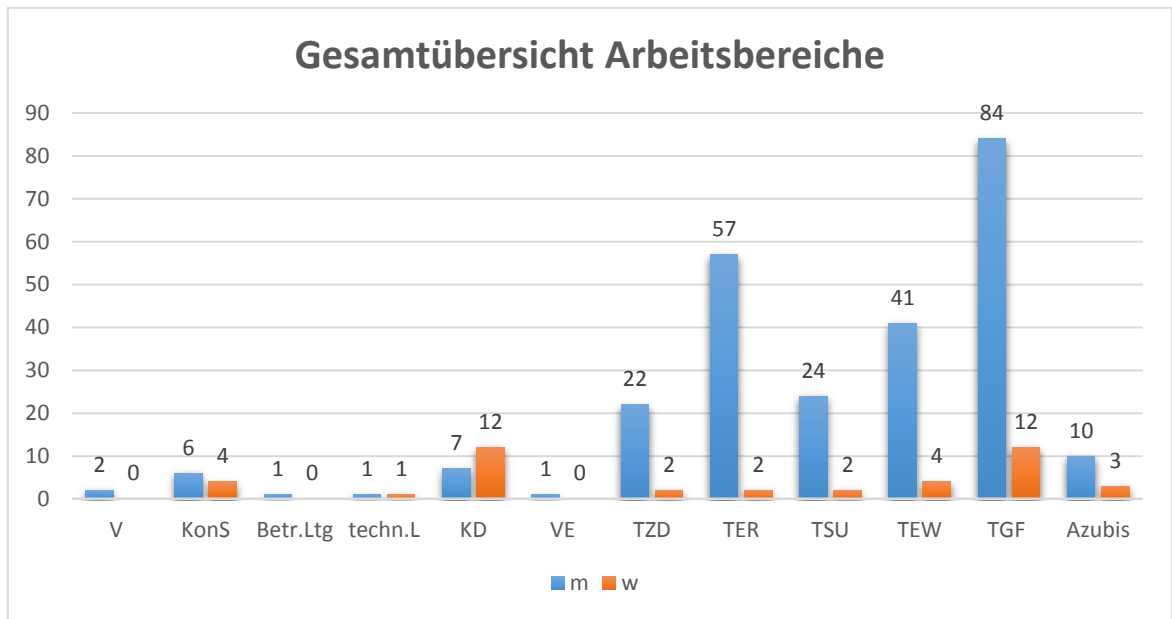
### 2.1 Bestandsaufnahme Stichtag 31.12.2018

Grundlage für die Erhebung ist die Auswertung der Personaldaten, insbesondere in den Bereichen der Beschäftigungsstruktur, der Eingruppierungen und der Fluktuation.

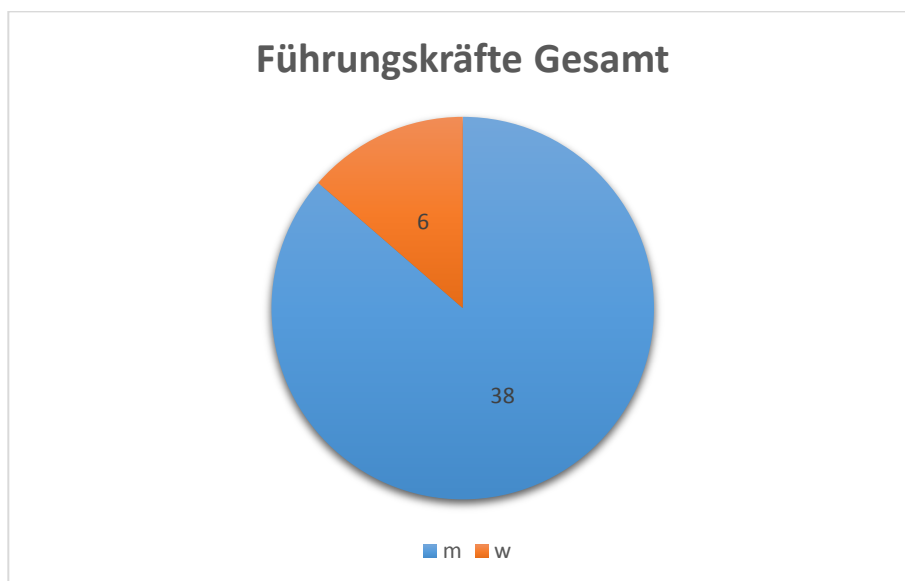


Zum 31.12.2018 hatte die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR 298 Beschäftigte. Davon sind 42 weiblich und 256 männlich. Der Frauenanteil liegt somit bei 14 Prozent.



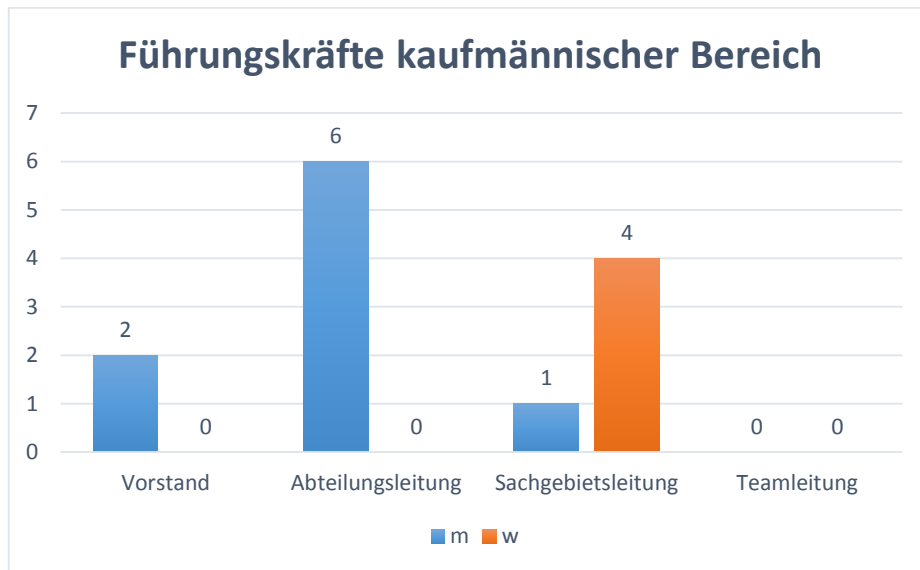


Allgemein lässt sich feststellen, dass der Großteil der Beschäftigten in den technisch-operativen Bereichen (TZD, TER, TSU, TEW, TGF) männlich sind. Die 42 weiblichen Beschäftigten sind hingegen vorwiegend im kaufmännischen Bereich eingesetzt.

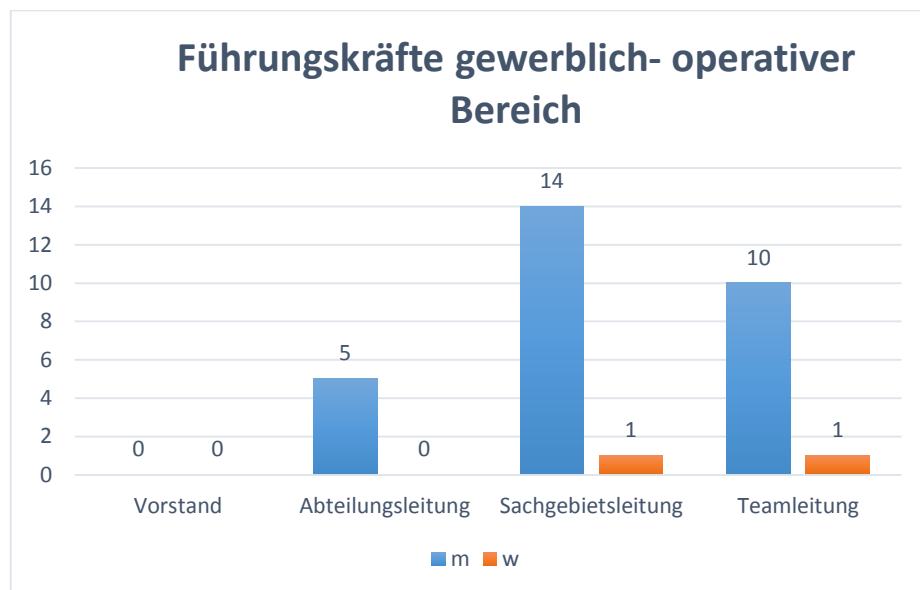


Zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme sind in der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR 44 Führungskräfte beschäftigt. Diese setzen sich aus sechs weiblichen und 38 männlichen Führungskräften zusammen. Daraus ergibt sich ein prozentualer Frauenanteil von 13,6 Prozent.

Untenstehende Diagramme zeigen die Aufteilung der Führungskräfte, verteilt auf die bestehenden Arbeitsbereiche.

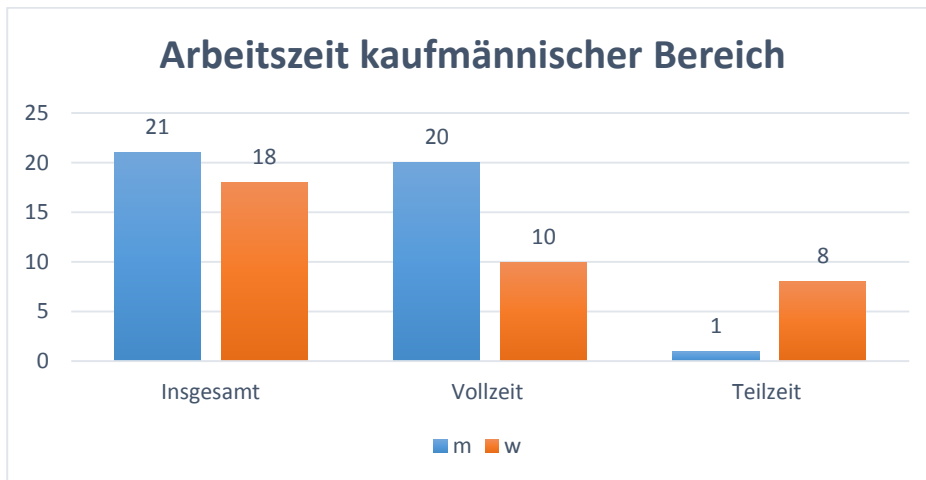


Im kaufmännischen Bereich sind 4 von 13 Führungskräften weiblich. Die weiblichen Führungskräfte finden sich in der Sachgebietsleitungsebene wieder. In der Vorstands- und Abteilungsleitungsebene sind zu diesem Zeitpunkt keine Frauen vertreten.

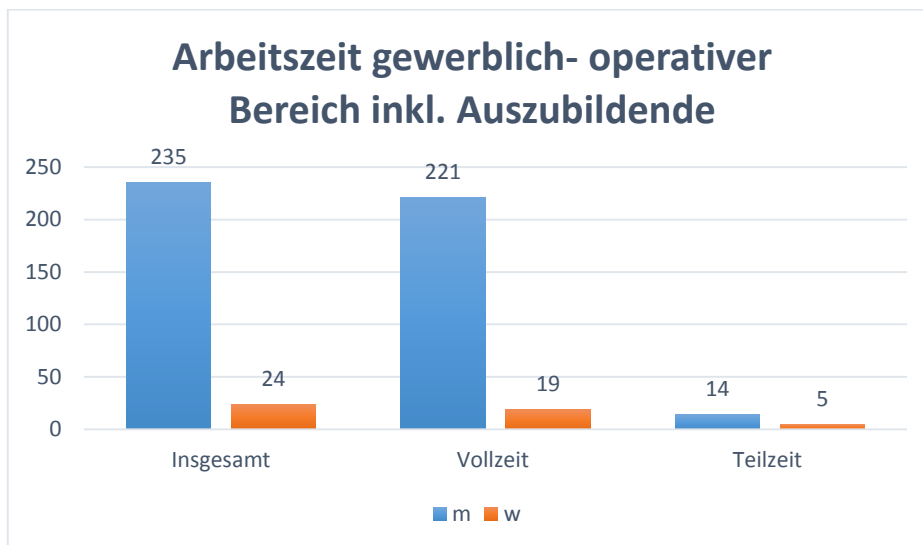


Im gewerblich-operativen Bereich beschäftigt die ENNI Stadt & Service Niederrhein AÖR zwei weibliche und 29 männliche Führungskräfte. Die weiblichen Führungskräfte finden sich auf der Sachgebiets- und Teamleitungsebene wieder.

Nachfolgende Diagramme veranschaulichen die Verteilung von beschäftigten Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit.

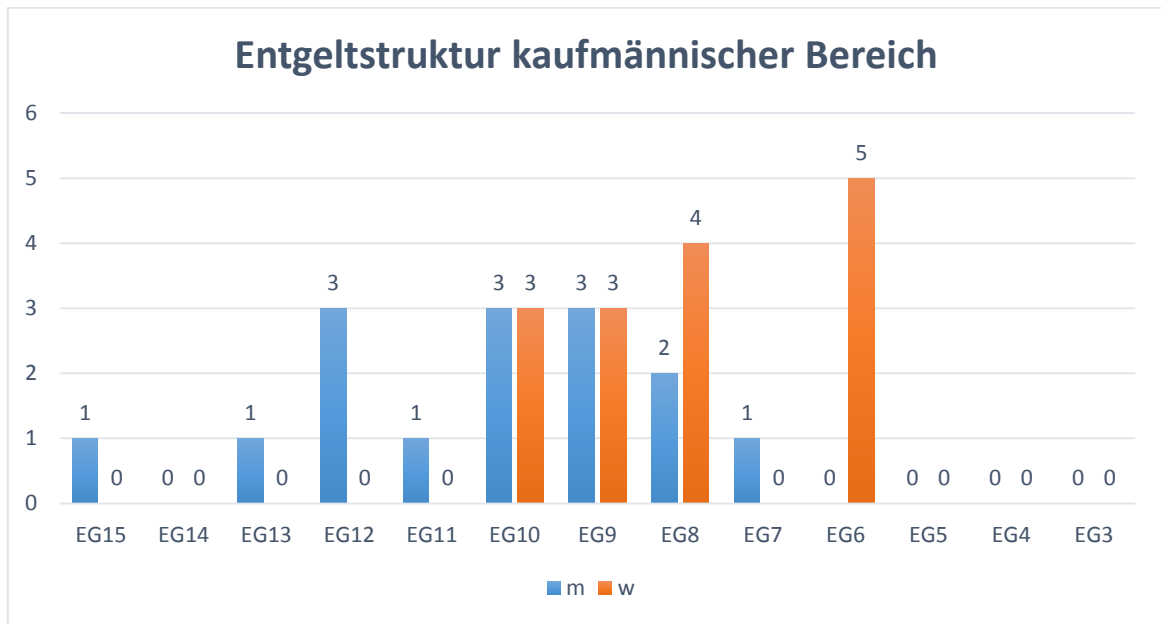


Im kaufmännischen Bereich der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR arbeiten insgesamt 39 Beschäftigte. Der Frauenanteil ist hier vergleichsweise hoch und liegt bei 46 Prozent. Von den 46 Prozent arbeiten knapp 44 Prozent der Frauen in Teilzeit und 56 Prozent in Vollzeit. Bei den männlichen Beschäftigten im kaufmännischen Bereich arbeiten nur 5 Prozent in Teilzeit.

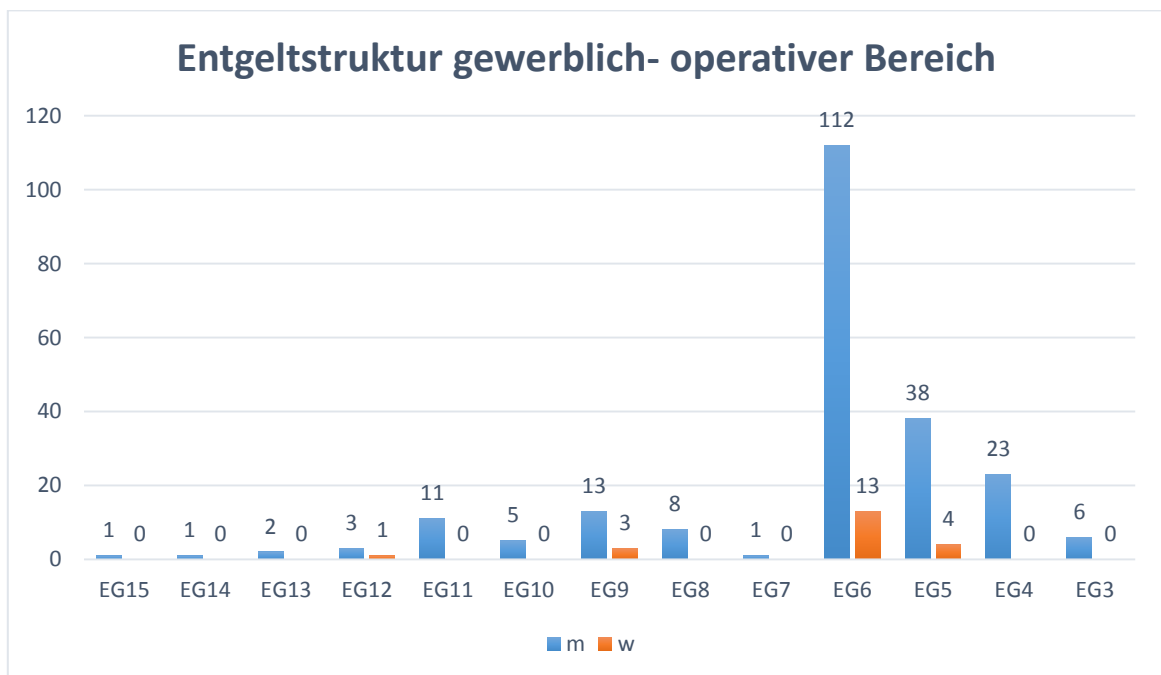


Im gewerblich- operativen Bereich arbeiten 259 Beschäftigte und Auszubildende. Hier-von sind 235 männlich und 24 weiblich. Die Frauenquote liegt bei 9 Prozent. 21 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit und 79 Prozent in Vollzeit. Bei den männlichen Beschäftigten und Auszubildenden arbeiten 6 Prozent in Teilzeitmodellen und 94 Prozent in Vollzeit. Derzeit üben keine Auszubildenden ihre Ausbildung in Teilzeit aus.

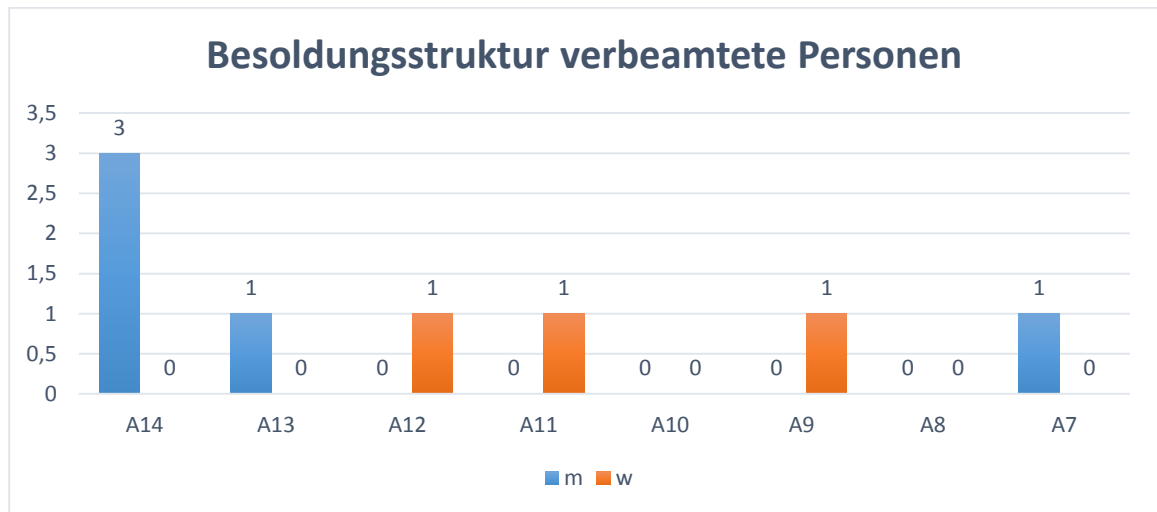
Untenstehende Diagramme zeigen die Verteilung von Männern und Frauen auf die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.



Im kaufmännischen Bereich erstreckt sich die Bandbreite der Vergütung der 15 weiblichen Beschäftigten über die Entgeltgruppen 6 bis 10. Die 15 männlichen Angestellten im kaufmännischen Bereich finden sich in den Entgeltgruppen 7 bis 15 wieder.



Die Auszubildenden sind in den obenstehenden Diagrammen nicht berücksichtigt.



Sieben verbeamtete Personen werden im kaufmännischen Bereich eingesetzt, eine verbeamtete Person ist im gewerblichen Bereich tätig. Auch hier ist eine Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Besoldungsgruppen festzustellen.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR die Gleichstellung innerhalb der Vergütungsstruktur auf Basis des geltenden Tarifvertrages umgesetzt hat. Dieser schließt eine ungleiche Vergütung bei gleicher Eignung und Stellenanforderung aus.

## 2.2 Feststellung von Unterrepräsentanzen

Von einer Unterrepräsentanz wird dann gesprochen, wenn der Frauenanteil in den entsprechenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen unter 50 Prozent liegt. Bei der Berechnung sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis befinden.

Zum Stichtag 31.12.2018 lag der Anteil der Frauen bei der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR bei 14 Prozent. In Führungspositionen liegt der Anteil der beschäftigten Frauen mit 13,6 Prozent auf einem nahezu gleichen Niveau. Vor diesem Hintergrund hat die ENNI Stadt & Service AöR „festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 (§ 6 LGG) erreicht werden sollen“ (§ 6 Abs. 3 LGG).

## 2.3 Ermittlung der frei werdenden Stellen bis 2025

Mit Blick auf die vorliegenden Personalstammdaten ist festzustellen, dass in den kommenden 13 Jahren knapp 42 Prozent der Belegschaft der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR altersbedingt ausscheiden wird.

Dieser Gleichstellungsplan nimmt bei der Ermittlung der freiwerdenden Stellen bis einschließlich 2025 ausschließlich Führungspositionen in den Blick. In der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2025 werden voraussichtlich sechs Stellen frei, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beitragen könnten. Im technischen Bereich handelt es sich hierbei um zwei Teamleitungsstellen, zwei Sachgebietsleitungsstellen sowie eine Abteilungsleitungsstelle. Im kaufmännischen Bereich wird voraussichtlich eine Abteilungsleitungsstelle frei. Ob und in welchem Umfang Wiederbesetzungen erfolgen werden, hängt unter anderem auch von dem Ergebnis des Strategieprojektes „Horizont 24“ ab, bei dem Synergien aus der Bündelung von Aufgaben erzielt werden sollen, die heute noch innerhalb der Unternehmensgruppe an mehreren Stellen erledigt werden. In dieser Konsequenz ist nicht auszuschließen, dass ein Teil der künftig vakant werdenden Stellen mit Führungsposition dauerhaft eingespart werden. Insofern wird zu gegebener Zeit zu entscheiden sein, durch welche Maßnahmen eine Kompensation erwirkt werden könnte.

## 3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 3.1 Zielsetzung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sowohl für Mütter als auch für Väter eine große Herausforderung dar. Sie steht in engem Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft. Die Familiengründung beeinflusst insbesondere bei Frauen das Erwerbsverhalten. Unabhängig von der Lebenssituation benötigen jedoch Frauen und Männer Spielräume bei der Einteilung ihrer Zeit, um Aufgaben wie die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern zu bewältigen. Daher ist das erklärte Ziel, für die Beschäftigten möglichst bedarfsorientierte Lösungen zu finden, die sowohl die betrieblichen als auch die privaten Belange in Einklang bringen. Die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR arbeitet derzeit an unterschiedlichen Vereinba-

rungen zu den Themen Arbeitsort, Arbeitszeiten und Betreuungsmöglichkeiten. Diese tragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und spiegeln sich beispielsweise in Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten wider.

## 3.2 Maßnahmen zur Zielerreichung

Im folgenden Abschnitt werden personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf identifiziert und benannt. Die Maßnahmen tragen dabei den betrieblichen Gegebenheiten der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR Rechnung. Insoweit stellen die aufgeführten Vorschläge konkrete und umsetzbare Ansätze dar.

### 3.2.1 Arbeitszeit

Die Beschäftigten der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR werden in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle unterstützt. Der Großteil dieser Modelle beinhaltet Gleitzeitregelungen, die es ermöglichen, bei Bedarf die Arbeitszeit innerhalb der geltenden Bestimmungen individuell auszurichten bzw. anzupassen. Die Gleitzeitregelung ist in einer Dienstvereinbarung (DV09 - Arbeitszeitregelung) geregelt. Es ist beabsichtigt, alle bestehenden Arbeitszeitmodelle periodisch zu prüfen und gegebenenfalls weiter zu entwickeln.

Alle vorhandenen Arbeitsplätze lassen sich grundsätzlich teilen, dazu zählen auch Führungs- und Leitungsfunktionen. Teilzeitbeschäftigungen werden auf Antrag der Beschäftigten geprüft und, wenn möglich, umgesetzt. Kann den Anträgen nicht entsprochen werden, werden Gespräche mit den Beschäftigten darüber geführt, auf welche Weise dennoch eine Lösung herbeigeführt werden könnte. Die Arbeitszeitreduzierungen sind befristet, können aber nach erneutem Antrag und Prüfung verlängert werden. Die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung beziehungsweise eine Erhöhung der Wochenarbeitsstunden wird ebenfalls auf schriftlichen Antrag geprüft und grundsätzlich ermöglicht, solange wie keine betrieblichen Gründe dem entgegenstehen.

Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern werden bei Urlaubsplanung während der Schulferien vorrangig berücksichtigt.

### 3.2.2 Beurlaubungen

Die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR bietet grundsätzlich die Möglichkeit, Beschäftigte für einen befristeten Zeitraum im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beurlauben zu lassen. Sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, werden die Anträge i.d.R. genehmigt.

### 3.2.3 Elternzeit

Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, wird durch entsprechende Vertretungsregelungen sichergestellt, dass die anfallenden Arbeiten nicht zulasten der verbleibenden Beschäftigten führen. Auf diese Weise soll eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung junger Frauen und Mütter sowie engagierter Väter bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden.

Unterstützende Maßnahmen und Schulungen, die einen erleichterten Wiedereinstieg ermöglichen, werden von der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR gefördert.

### 3.2.4 Telearbeit (Home-Office)

Die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR bietet die Möglichkeit der Nutzung von Telearbeitsplätzen. Diese ist in der DV23 – Einführung alternierendes Home Office geregelt. Sofern keine dienstlichen und privaten Gründe entgegenstehen, sich die Tätigkeit für Home office eignet, werden die Anträge i.d.R. für die Dauer eines Jahres genehmigt. Die Beibehaltung dieser Regelung wird im Rahmen des bereits genannten Strategieprojektes „Horizont 24“ geprüft.



### 3.2.5 Betreuungsmöglichkeiten

Die ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR richtet ein Eltern-Kind-Büro ein. Das Eltern-Kind-Büro ist eine zeitlich befristete Unterstützungsmöglichkeit vor allem für Eltern von kleinen Kindern. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros gibt den beschäftigten Eltern die Möglichkeit, ihre Kinder stundenweise mit ins Büro zu nehmen, wenn kurzfristig und unerwartet die planmäßige Betreuung ausfällt (z.B. die Erkrankung der Tagesmutter) und sich keine andere Betreuung organisieren lässt.

Durch die Möglichkeit der Betreuung in besonderen Fällen wird den Beschäftigten der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit ermöglicht bzw. erleichtert. Weitere Betreuungsangebote sollen geprüft und im Bedarfsfall ausgebaut werden.

## 4. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

### 4.1 Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanzen

Der Gleichstellungsplan soll konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, 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 (§ 6 Abs. 3 LGG).

Die berufliche Entwicklung von Frauen wird dabei durch zwei Wege ermöglicht:

1. Durch die Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte in allen Führungsebenen
2. Durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens.

Im Rahmen einer auftretenden Stellenvakanz ist zunächst zu prüfen, ob eine Wiederbesetzung erforderlich ist und falls ja, in welchem Umfang. Bei einer erneuten Besetzung der Stelle gilt jedoch zunächst Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), nach dem die Auswahl

des Bewerbers entsprechend der Bestenauslese und somit nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung zu treffen ist. Liegt die gleiche Qualifikation vor, ist einer weiblichen Bewerbung der Vorzug einzuräumen. Wie sämtliche zurückliegend durchgeführte Auswahlverfahren gezeigt haben, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle zukünftig frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden können. Dies widerspräche den rechtlichen Bedingungen und wäre realitätsfern.

Deshalb ist es grundsätzlich sehr schwierig, Prognosen darüber anzustellen, wie sich die Beschäftigung in den einzelnen Bereichen bzw. in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen entwickeln wird, um so die geforderten Zielquoten zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu ermitteln und festzulegen.

In der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2025 werden voraussichtlich sechs Stellen frei, die perspektivisch zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beitragen könnten. Im technischen Bereich handelt es sich hierbei um zwei Teamleitungsstellen, zwei Sachgebietsleitungsstellen sowie eine Abteilungsleitungsstelle.

Im kaufmännischen Bereich wird voraussichtlich eine Abteilungsleitungsstelle frei. Wie bereits in Abschnitt 2.3 ausgeführt, hängt die Einstellung von Frauen auf Führungspositionen von den Ergebnissen des Strategieprozesses „Horizont 24“ ab.

Für die Dauer der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes sollen Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen umgesetzt werden, um bei der Nachbesetzung von Führungspositionen den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen konsequent zu verfolgen.

Nachfolgend werden Maßnahmen aufgezeigt, mit Hilfe derer die genannten Ziele erreicht werden können.

## 4.2 Maßnahmen zur Zielerreichung

Die untenstehenden Grundsätze sind durch das LGG festgelegt und werden bei der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR in allen Bereichen umgesetzt.

### 4.2.1 Stellenausschreibungen

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über Stellenausschreibungen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, zur Verfügung zu stellen

- Für alle Stellenausschreibungen gilt die Verwendung der männlichen, weiblichen und diversen Form
- Stellenausschreibungen der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR sind mit dem Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ versehen.
- Nach § 8 Abs. 5 LGG hat sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren
- Soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben
- Zum Anforderungsprofil von Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse und Engagement bei Fragen der Chancengleichheit von Beschäftigten, zu Themen der Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Vermeidung von und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Themen werden in den Fragenkatalog aufgenommen und finden sich zu Fragen in der Führungskompetenz wieder.

#### 4.2.2 Stellenbesetzungen

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über Stellenbesetzungen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, zur Verfügung zu stellen. Bei Stellenbesetzungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden
- Zur Verbesserung der Gleichstellung werden bei den Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle erfüllen
- 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

- Für die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle 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
- 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

#### 4.2.3 Jährliches Mitarbeitenden-Gespräch

Führungskräfte nutzen die jährlichen Mitarbeitenden-Gespräche zur individuellen Entwicklungsförderung und motivieren und unterstützen Beschäftigte mit entsprechender Qualifikation, sich auf verantwortungsvolle und höherwertige Positionen zu bewerben. Hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf Frauen gelegt.

#### 4.2.4 Fortbildungen

Fortbildungen für Frauen sollen nicht nur deren berufliche Qualifikation verbessern. Sie sollen auch dazu motivieren, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen bzw. sich auf den Einstieg in andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen konzipiert und angeboten. Dies können zum Beispiel spezielle Seminare, Coaching- oder Mentoring-Programme sein.

#### 4.2.5 Höherwertige Tätigkeiten

Bei der Übertragung von Projektgruppen- und Arbeitsgruppenleitungen sowie Aufgaben, durch die Qualifikationen und Erfahrungen erworben werden können, die für die weitere berufliche Entwicklung förderlich sein können, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz vorrangig zu berücksichtigen.

#### 4.2.6 Gleichstellungsplan als Personalentwicklungsinstrument

Die kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) definiert Personalentwicklung als einen systematisch gestalteten Prozess, der es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotenzial von Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Aufgabenbedarf entwicklungsbezogen zu fördern.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fach- und Führungskräfte­mangel gewinnt die Bedeutung der Personalentwicklung stetig an Gewicht. Die Notwendigkeit des Umdenkens und der modernisierten und strategischen Neuausrichtung des Personalmanagements ist insbesondere in den Bereichen der Personalauswahl und Personalentwicklung notwendig. Angesichts des hohen Anteils an aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten stellt die Gleichstellung von allen Beschäftigten (männlich/weiblich/divers) ein wichtiges Ziel dar.

Der Gleichstellungsplan ist daher als ein Instrument der umfassenden Personalentwicklung zu sehen, dient unterstützend der Zielerreichung und ist unter Berücksichtigung von gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen einzuhalten und umzusetzen.

## 5. Rechtliche und dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die rechtlichen Grundlagen einer Gleichstellungsbeauftragten sind das Landesgleichstellungsgesetz NRW, insbesondere §§ 16 -19 LGG, die Gemeinde-, Kreis oder Landschaftsverbandsordnung NRW sowie eine Anzahl weiterer Spezialgesetze.

Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit, § 16 Abs. 1 LGG, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte der ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR in eigener Verantwortung über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenskonflikt mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Ressourcen auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende Rechte:

- Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen.

- Frühzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in das betriebliche Handeln finden kann.
- Teilnahme an allen Besprechungen, sofern gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden.
- Möglichkeit zur Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren.
- Gelegenheit zur Stellungnahme / Rederecht und Akteneinsichtsrecht, Widerspruchsrecht gemäß §19 LGG und Anrufung des Verwaltungsgerichts gemäß §19 a LGG.
- Organisation und Durchführung von Workshops und Seminaren zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen
- Durchführung einer jährlichen Versammlung für Frauen
- Beratung und Coaching von Frauen zur individuellen Berufswegeplanung

## 6. Inkrafttreten

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.12.2019 in Kraft und gilt für die kommenden fünf Jahre bis einschließlich 30.11.2024.

Der bisher geltende Frauenförderplan der SBM AöR wird aufgehoben.

