

Entsorgungs- und Wirtschaftsbetrieb



Landau in der Pfalz

Sitzungsvorlage

860/631/2023

Amt/Abteilung: Entsorgungs- und Wirtschaftsbetrieb Datum: 15.11.2023	Aktenzeichen: 860		
An:	Datum der Beratung	Zuständigkeit	Abstimmungsergeb.
Stadtvorstand	20.11.2023	Vorberatung N	
Verwaltungsrat	29.11.2023	Entscheidung Ö	
Entsorgungs- und Wirtschaftsbetrieb Landau			

Betreff:

Gleichstellungsplan 2023 bis 2029

Beschlussvorschlag:

Der Verwaltungsrat stimmt dem Entwurf des Gleichstellungsplans mit dem Geltungsbereich 01.06.2023 bis 31.05.2029.

Begründung:

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung. Gerade wenn es um Gleichstellung geht, kommt der öffentlichen Verwaltung eine besondere Vorbildfunktion gegenüber anderen Arbeitgebern zu. Um dieser besonderen Verantwortung gerecht zu werden, wurde 1995 das Landesgleichstellungs-gesetz (LGG) erlassen, das am 30.12.2015 durch ein neues LGG abgelöst wurde. Trotz der gesetzlichen Regelungen gibt es in Sachen Gleichstellung immer noch Handlungsbedarf. Dies zeigt sich insbesondere in der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen, Gremien und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowohl in der Landes- als auch in der Kommunalverwaltung. Auch nimmt die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren noch weiter zu. Die Mehrheit der Menschen wünscht sich heute ein partnerschaftliches Miteinander in Beruf und Familie. Ziel der Landesregierung ist es daher, mit guten Rahmenbedingungen Partnerschaftlichkeit und Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen für Frauen und Männer gleichermaßen zu ermöglichen. Die Ziele des LGG sind (§1 LGG),

1. die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszugleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern, und
2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst zu fördern.

Der Entsorgungs- und Wirtschaftsbetrieb Landau (EWL) erkennt die Notwendigkeit, bedingt durch den demographischen Wandel, eine attraktive Arbeitsumgebung zu bieten. Im Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern kann durch eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung bei der Gewinnung von motivierten und qualifizierten Fachkräften ein eventuell vorhandener finanzieller Nachteil ausgeglichen werden. Insbesondere muss es gelingen den Frauen nach einer familiären Pause einen einfachen und flexiblen Wiedereinstieg zu ermöglichen und so an das Unternehmen zu binden. Auch sollte es selbstverständlich sein, Männern und Frauen gleiche Arbeitsbedingungen zu bieten.

Entsprechend hat der EWL sich, auch im Rahmen seines Leitbildes, dazu verpflichtet ein familienfreundlicher Betrieb für seine Bedienstete zu sein. Dies bedeutet, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. durch flexible Arbeitszeiten und Telearbeit aktiv unterstützt wird. Hierzu gehört nicht nur die Berücksichtigung von Erziehungszeiten bei Kindern, sondern auch die Pflegezeit bei nahen Verwandten.

Der Vorstand des EWL hat die Verpflichtung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder sie zu beseitigen. Wichtig ist die Einhaltung des Grundsatzes das gleiche Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Wie die Ziele erreicht werden sollen ist in einem Gleichstellungsplan (§§ 14 bis 17 LGG) zu formulieren. Grundlage des Planes sind Analysen der Beschäftigungsstruktur, insbesondere im Vergleich der Beschäftigungssituation von Frauen und Männer. Für den Planungszeitraum von sechs Jahren (Gültigkeit des Gleichstellungsplanes) wurde eine Prognose erstellt.

Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan festlegen, welche personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen ergriffen werden, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. Dabei ist für die Bereiche ein Zielwert anzugeben, wie hoch der Anteil der weiblichen Bediensteten am Ende des Planungszeitraums sein soll. Zudem sind Zwischenziele zu definieren, die nach drei Jahren erreicht werden sollen.

Der Gleichstellungsplan muss weiterhin festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird (vgl. §15 Abs. 2 LGG).

Um die im Gleichstellungsplan vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen, ist es notwendig, dass sich alle Mitarbeitenden für Gleichberechtigung einsetzen und in der Folge eine Atmosphäre entsteht, in der Chancengleichheit selbstverständlich ist.

Der vorangegangene Gleichstellungsplan hatte eine Gültigkeit bis zum 31.05.2023. Mit dem beiliegenden Entwurf wird er bis zum 31.05.2029 fortgeschrieben.

Nachhaltigkeitseinschätzung:

Die Nachhaltigkeitseinschätzung ist in der Anlage beigefügt: Ja Nein

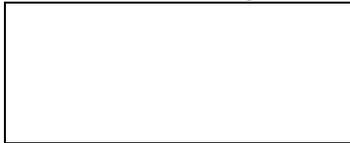
Anlagen:

Entwurf Gleichstellungsplan 2023 – 2029 des EWL

Beteiligtes Amt/Ämter:

Dezernat III - hauptamtlicher BGO

Schlusszeichnung:

An empty rectangular box with a black border, intended for a signature or stamp.