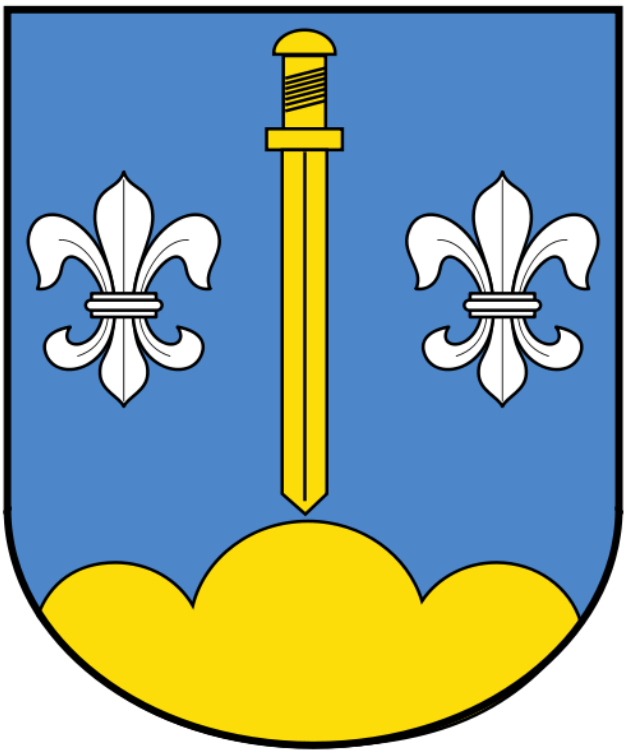
Gleichstellungsplan für die Gemeinde Stemwede

für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2027 (1. Fortschreibung)



Inhalt

Präambel 3

I. Geltungsbereich 3

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur 3

II.1 Gesamtübersicht 3

II.2 Beschäftigtenstruktur nach Arbeitszeitstatus 4

II.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen 5

II.4 Laufbahngruppe 2 nach Funktionen 10

II.5 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Studierende 10

III. Prognose 10

IV. Ziele und Maßnahmen 11

IV.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 11

IV.2 Fortbildung 12

IV.3 Schutz vor sexueller Belästigung und Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz 12

IV.4 Stellenbesetzungsverfahren 13

V. Berichtspflicht 13

VI. Inkrafttreten 13

Präambel

Männer und Frauen sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Im Berufsleben – und auch bei der Gemeinde Stemwede – ist dies jedoch noch nicht überall Realität.

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat am 30.11.2016 mit dem Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beschlossen. Darin erfolgte u. a. die Umbenennung vom „Frauenförderplan“ zum „Gleichstellungsplan“.

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Gemeinde Stemwede (2023 – 2027) hat zum Ziel, Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen in den verschiedenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Hierarchieebenen aufzuzeigen und die vorhandenen Strukturen so fortzuentwickeln, dass in allen Bereichen und Funktionen Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sind. In den vergangenen Jahren wurden im Geschäftsbereich der Gemeinde Stemwede bereits einige Schritte zur Realisierung der Chancengleichheit unternommen. Die Dienststelle sieht sich aber auch weiterhin verpflichtet, Frauen gezielt in den Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Aufgrund der sich in den letzten Jahren verändernden Bedürfnisse und Erwartungen an Berufstätigkeit und Familienleben gleichermaßen bei Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein spezifisches „Frauenthema“ mehr. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Gemeinde Stemwede kontinuierlich ihren Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern, indem sie die Chancengleichheit weiblicher Beschäftigter fördert und ebenso die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich für beide Geschlechter betont.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Der geschlechtergerechten Personalentwicklung und -förderung kommt daher nach wie vor eine besondere Bedeutung zu mit dem Ziel, Beruf und Familie so miteinander zu vereinbaren, dass eine berufliche Entwicklung *und* die Wahrnehmung familiärer Aufgaben sowohl für Frauen als auch für Männer möglich sind.

I. Geltungsbereich

Jede Dienststelle im Sinne des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Gemeinde Stemwede gilt für die Gemeindeverwaltung mit allen Dienststellen und Einrichtungen für die Dauer von fünf Jahren (2023 bis 2027).

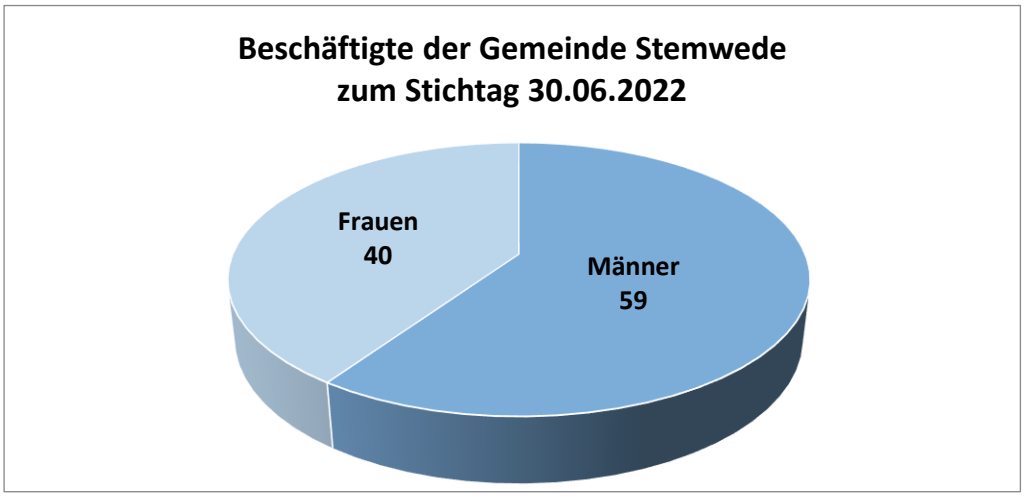
II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

II.1 Gesamtübersicht

Beschäftigte im Sinne des LGG sind Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte und Auszubildende. Von dieser Begriffsdefinition ausdrücklich ausgenommen sind kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

Erhebungsstichtag für die 1. Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist der 30.06.2022.

Am 30.06.2022 waren bei der Gemeinde Stemwede insgesamt 99 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Anwärterinnen und Anwärter, Studierende und Auszubildende) beschäftigt. Die Verteilung beider Geschlechter verdeutlicht das folgende Diagramm:



Eine detailliertere Übersicht bietet die folgende nach Statusgruppen und Arbeitszeitstatus differenzierende Tabelle:

Gleichstellungsplan für die Gemeinde Stemwede - Beschäftigte insgesamt

Istbestand (Stichtag 30.06.2022); Beamte und Tariflich Beschäftigte nach Statusgruppen

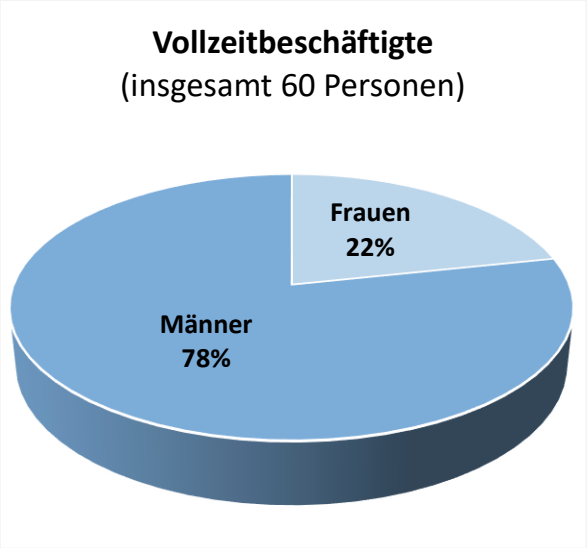
Statusgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beamtinnen/Beamte	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Tariflich Beschäftigte	97	57	40	41%	58	45	13	22%	39	12	27	69%
Insgesamt	**99**	**59**	**40**	**40%**	**60**	**47**	**13**	**22%**	**39**	**12**	**27**	**69%**

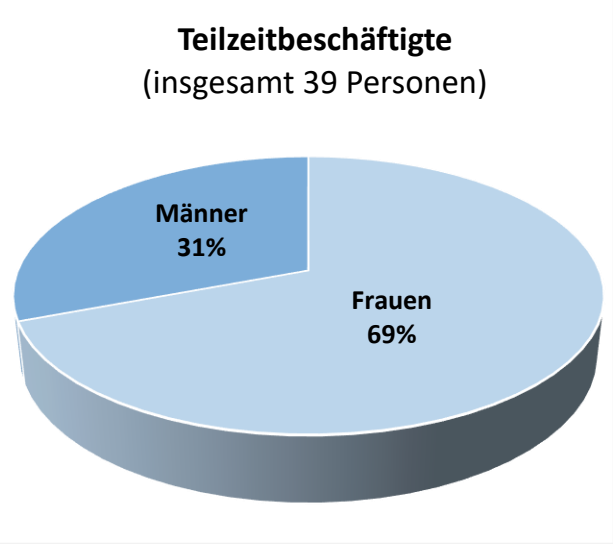
Statusgruppe	Beschäftigte in der Elternzeit				teilzeitbeschäftigt während Elternzeit				sonstige Beurlaubungen Mutterschutz			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Tariflich Beschäftigte	2	0	2	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Insgesamt	**2**	**0**	**2**	**100%**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0**	**0%**

II.2 Beschäftigtenstruktur nach Arbeitszeitstatus

Weibliche Beschäftigte nach Arbeitszeitstatus						
Statusgruppe	**insgesamt**	**Vollzeit**	**Teilzeit**	**Elternzeit**	**Beurlaubung/MSF**	**Teilzeit bei ETZ**
Beamtinnen	0	0	0	0	0	0
Tariflich Beschäftigte	40	13	27	2	0	0
Insgesamt	**40**	**13**	**27**	**2**	**0**	**0**

Männliche Beschäftigte nach Arbeitszeitstatus						
Statusgruppe	**insgesamt**	**Vollzeit**	**Teilzeit**	**Elternzeit**	**Beurlaubung/MSF**	**Teilzeit bei ETZ**
Beamte	2	2	0	0	0	0
Tariflich Beschäftigte	57	45	12	0	0	0
Insgesamt	**59**	**47**	**12**	**0**	**0**	**0**





II.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Mit Inkrafttreten des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) zum 01.07.2016 gibt es im Beamtenrecht statt der bisherigen vier (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) nur noch zwei Laufbahngruppen und innerhalb der Laufbahngruppen jeweils erste und zweite Einstiegsämter. Hierbei entspricht

- die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes der Laufbahngruppe 1 mit dem ersten Einstiegsamt (LG 1, 1. EA),
- die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt (LG 1, 2. EA),
- die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt (LG 2, 1. EA) und
- die Laufbahngruppe des höheren Dienstes der Laufbahngruppe 2 mit dem zweiten Einstiegsamt (LG 2, 2. EA).

Für die tariflich Beschäftigten ist zum 01.01.2017 die neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA in Kraft getreten. Die in diesem Zuge erfolgten wichtigsten Änderungen sind

- Öffnung der Entgeltgruppen 4 und 7 auch für den Bereich der ehemaligen Angestellten (waren bisher den ehemaligen Arbeitern vorbehalten) und
- Entzerrung der Entgeltgruppe 9 in die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.

Die Entgeltgruppen sind seitdem nunmehr folgenden Funktionsebenen zuzuordnen:

EG 1 - 4 einfacher Dienst

EG 5 - 9a	mittlerer Dienst
EG 9b - 12	gehobener Dienst
EG 13 - 15	höherer Dienst

Die Zuordnung der Beschäftigten der Gemeinde Stemwede zu den Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen am 30.06.2022 verdeutlichen die folgenden Tabellen und Diagramme:

Gesamtübersicht nach Laufbahngruppen

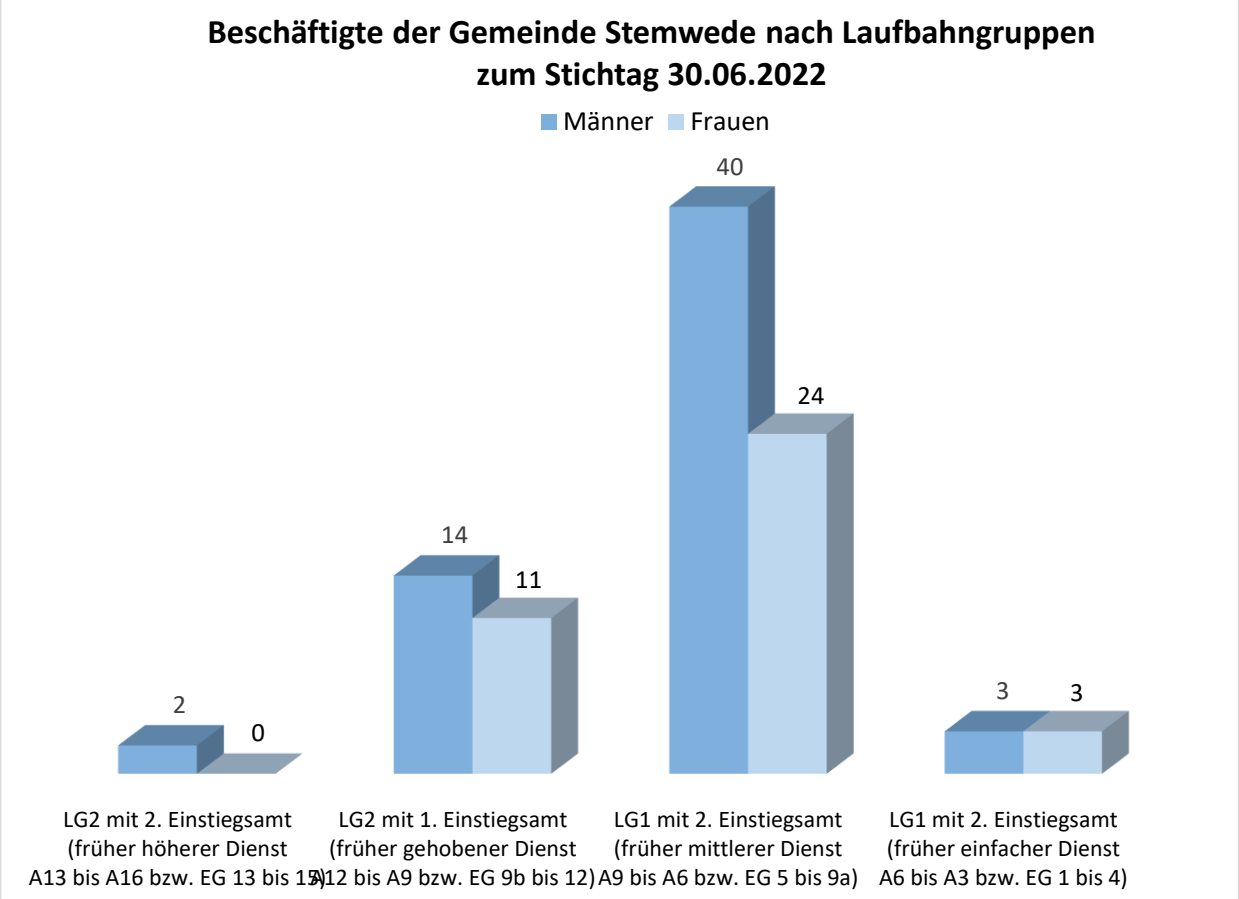
Istbestand (Stichtag 30.06.2022): Beamte und tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen

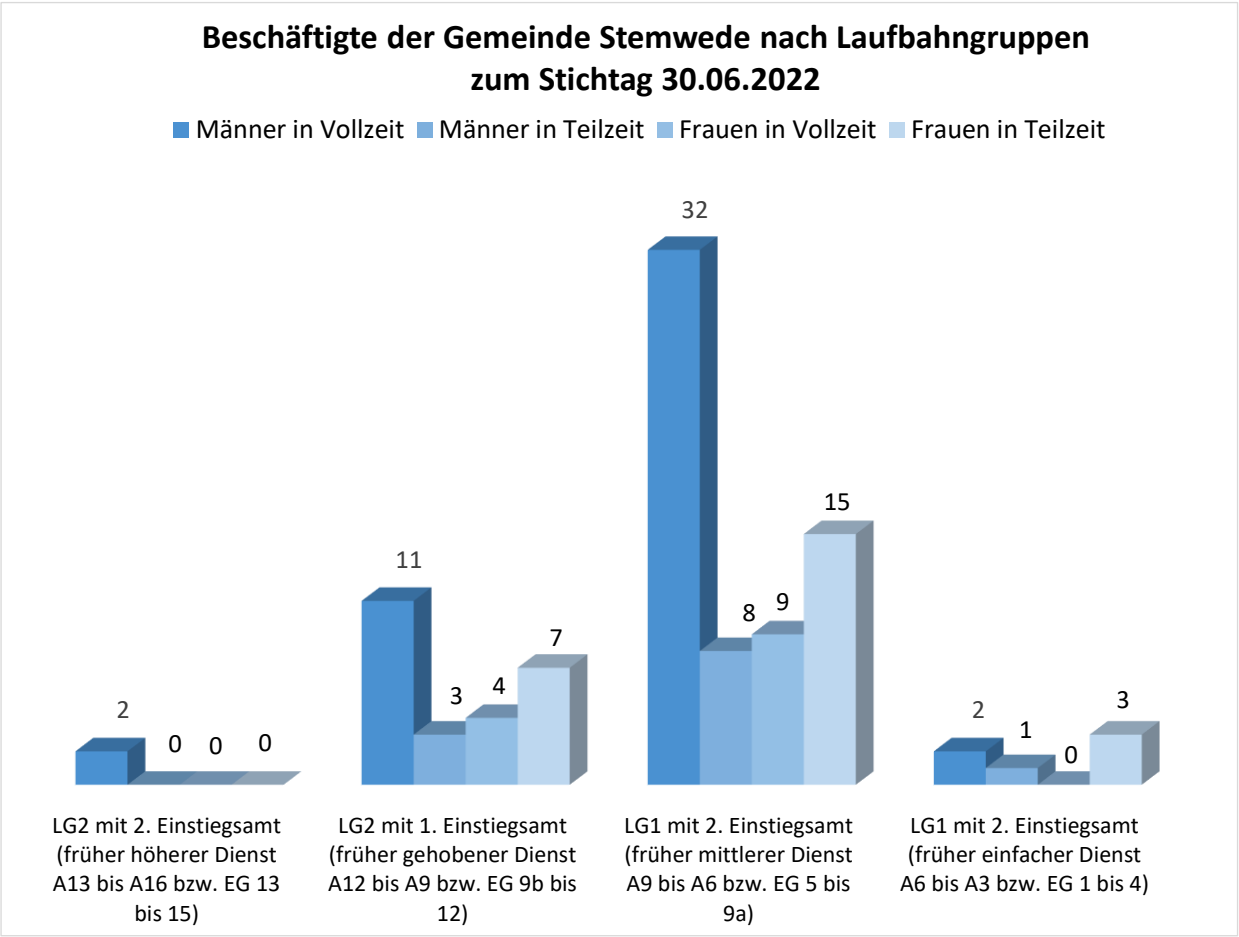
Laufbahngruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
LG2 mit 2. Einstiegsamt (früher höherer Dienst A13 bis A16 bzw. EG 13 bis 15)	2	2	0	0,0%	2	2	0	0,0%	0	0	0	0,0%
LG2 mit 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst A12 bis A9 bzw. EG 9b bis 12)	25	14	11	44,0%	15	11	4	26,7%	10	3	7	70,0%
LG1 mit 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst A9 bis A6 bzw. EG 5 bis 9a)	64	40	24	40,0%	41	32	9	22,0%	23	8	15	65,2%
LG1 mit 2. Einstiegsamt (früher einfacher Dienst A6 bis A3 bzw. EG 1 bis 4)	6	3	3	50,0%	2	2	0	0,0%	4	1	3	75,0%
Insgesamt	**97**	**59**	**38**	**39,2%**	**60**	**47**	**13**	**21,7%**	**37**	**12**	**25**	**67,6%**

Gesamtübersicht nach Statusgruppen

Istbestand (Stichtag 30.06.2022): Beamte und Tariflich Beschäftigte nach Statusgruppen

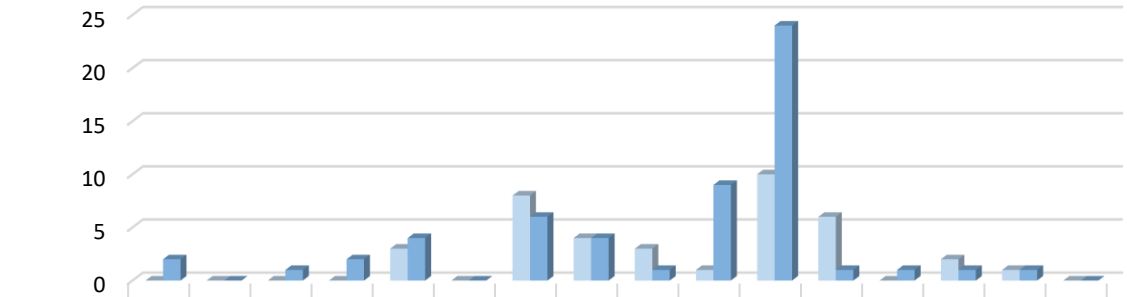
Statusgruppe	höherer Dienst (LG 2, 2. EA)				gehobener Dienst (LG 2, 1. EA)				mittlerer Dienst (LG 1, 2. EA)				einfacher Dienst (LG 1, 1. EA)			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Tarifliche Beschäftigte	2	2	0	0%	25	14	11	44%	64	40	24	38%	6	3	3	50%
Insgesamt	**2**	**2**	**0**	**0%**	**26**	**15**	**11**	**42%**	**65**	**41**	**24**	**37%**	**6**	**3**	**3**	**50%**


Beschäftigte der Gemeinde Stemwede nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2022
Männer
Frauen
2
0
14
11
40
24
3
3
LG2 mit 2. Einstiegsamt (früher höherer Dienst A13 bis A16 bzw. EG 13 bis 15)
LG2 mit 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst A12 bis A9 bzw. EG 9b bis 12)
LG1 mit 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst A9 bis A6 bzw. EG 5 bis 9a)
LG1 mit 2. Einstiegsamt (früher einfacher Dienst A6 bis A3 bzw. EG 1 bis 4)


Beschäftigte der Gemeinde Stemwede nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2022
Männer in Vollzeit
Männer in Teilzeit
Frauen in Vollzeit
Frauen in Teilzeit
2
0
0
0
11
3
4
7
32
8
9
15
2
1
0
3
LG2 mit 2. Einstiegsamt (früher höherer Dienst A13 bis A16 bzw. EG 13 bis 15)
LG2 mit 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst A12 bis A9 bzw. EG 9b bis 12)
LG1 mit 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst A9 bis A6 bzw. EG 5 bis 9a)
LG1 mit 2. Einstiegsamt (früher einfacher Dienst A6 bis A3 bzw. EG 1 bis 4)

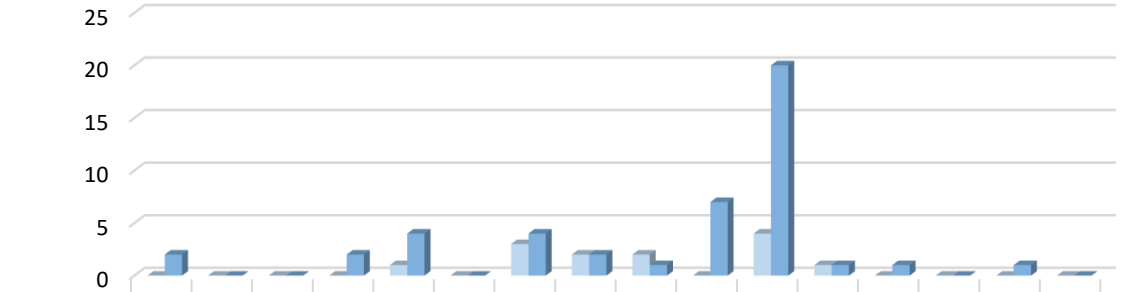
Die folgenden Diagramme und Tabellen stellen die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen dar:

Tariflich Beschäftigte insgesamt nach Entgeltgruppen



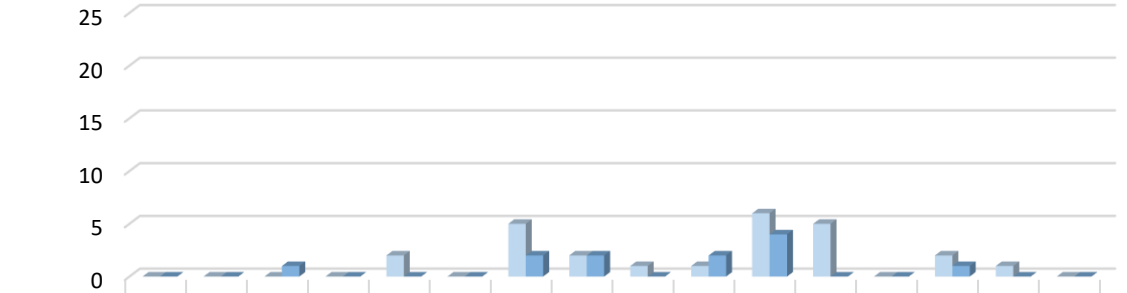
	EG 14	EG 13	EG 12	EG 11	EG 10	EG 9c	EG 9b	EG 9a	EG 8	EG 7	EG 6	EG 5	EG 4	EG 3	EG 2	EG 1
Frauen	0	0	0	0	3	0	8	4	3	1	10	6	0	2	1	0
Männer	2	0	1	2	4	0	6	4	1	9	24	1	1	1	1	0

Tariflich Vollzeit-Beschäftigte nach Entgeltgruppen



	EG 14	EG 13	EG 12	EG 11	EG 10	EG 9c	EG 9b	EG 9a	EG 8	EG 7	EG 6	EG 5	EG 4	EG 3	EG 2	EG 1
Frauen	0	0	0	0	1	0	3	2	2	0	4	1	0	0	0	0
Männer	2	0	0	2	4	0	4	2	1	7	20	1	1	0	1	0

Tariflich Teilzeit-Beschäftigte nach Entgeltgruppen



	EG 14	EG 13	EG 12	EG 11	EG 10	EG 9c	EG 9b	EG 9a	EG 8	EG 7	EG 6	EG 5	EG 4	EG 3	EG 2	EG 1
Frauen	0	0	0	0	2	0	5	2	1	1	6	5	0	2	1	0
Männer	0	0	1	0	0	0	2	2	0	2	4	0	0	1	0	0

Gesamtübersicht nach Entgeltgruppen

Istbestand (Stichtag 30.06.2022): Beamte und tariflich Beschäftigte nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beamtinnen/Beamte:												
A14												
A13												
A12												
A11	1	1		0,0%	1	1		0,0%				
A10												
A9 gD												
A9 mD	1	1		0,0%	1	1		0,0%				
Insgesamt	**2**	**2**		**0,0%**	**2**	**2**		**0,0%**				
Tariflich Beschäftigte:												
EG 14	2	2		0,0%	2	2		0,0%				
EG 13												
EG 12	1	1		0,0%					1	1		0,0%
EG 11	2	2		0,0%	2	2		0,0%				
EG 10	7	4	3	42,9%	5	4	1	20,0%	2		2	100,0%
EG 9c												
EG 9b	14	6	8	57,1%	7	4	3	42,9%	7	2	5	71,4%
EG 9a	8	4	4	50,0%	4	2	2	50,0%	4	2	2	50,0%
EG 8	4	1	3	75,0%	3	1	2	66,7%	1		1	100,0%
EG 7	10	9	1	10,0%	7	7		0,0%	3	2	1	33,3%
EG 6	34	24	10	29,4%	24	20	4	16,7%	10	4	6	60,0%
EG 5	7	1	6	85,7%	2	1	1	50,0%	5		5	100,0%
EG 4	1	1		0,0%	1	1		0,0%				
EG 3	3	1	2	66,7%					3	1	2	66,7%
EG 2	2	1	1	50,0%	1	1		0,00%	1		1	100,0%
EG 1												
EG S11b	2		2	100,0%					2		2	100,0%
Insgesamt	**97**	**57**	**40**	**41,2%**	**58**	**45**	**13**	**22,4%**	**39**	**12**	**27**	**69,2%**

II.4 Laufbahngruppe 2 nach Funktionen

Laufbahngruppe 2 nach Funktionen												
Istbestand (Stichtag 30.06.2022): Laufbahngruppe 2												
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Dienststellenleitung - allg. Vertreter BGM (im Beamtenverhältnis)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Dienststellenleitung - insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0**	**0%**
Personalverantwortung (tariflich Beschäftigte)	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Personalverantwortung (tariflich Beschäftigte) - insgesamt	**2**	**2**	**0**	**0%**	**2**	**2**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0**	**0%**

II.5 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Studierende

Im Rahmen der **Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten** und zum Straßenwärter waren am 30.06.2022 insgesamt 3 Männer und 1 Frau beschäftigt.

Zum 01.08.2022 startet zusätzlich eine Frau die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Im Bewerbungsverfahren für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten für das Ausbildungsjahr 2022 waren insgesamt 62 % der eingegangenen Bewerbungen von Frauen.

Ebenfalls im Sommer 2021 wurde ein neu geschaffener Ausbildungsplatz zur Gärtnerin/zum Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, zum Ausbildungsbeginn 01.08.2022 ausgeschrieben. Insgesamt sind im Ausschreibungsverfahren 7 Bewerbungen eingegangen, davon 2 Bewerbungen von Frauen (eine hiervon wurde zurückgezogen). Auf Grund der gezeigten Leistungen im Rahmen des Auswahlverfahrens (Online-Eignungstest, Praxistag, Vorstellungsgespräch) war lediglich ein einziger Bewerber für den Ausbildungsplatz geeignet. Dieser hat jedoch letztendlich seine Bewerbung zurückgezogen, sodass der Ausbildungsplatz im Sommer 2022 erneut ausgeschrieben wird.

Ab 2023 wird zudem ein dualer Studienplatz zum/zur Inspektor-Anwärter/-in (Ausbildungsdauer: 3 Jahre) und eine Ausbildung im mittleren Dienst zum/zur Sekretär-Anwärter/-in (Ausbildungsdauer: 2 Jahre) angeboten.

III. Prognose

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten wird das Ziel, den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen, nur erreicht werden können, wenn im Rahmen künftiger Stellenbesetzungsverfahren Beamtinnen ausgewählt werden.

In der Gruppe der tariflich Beschäftigten sind Frauen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst unterrepräsentiert, im einfachen Dienst ist die Anzahl von Männern und Frauen ausgeglichen.

Weitere Personalfluktuation aufgrund von neuen Stellen, Höhergruppierungen oder aber auch bedingt durch den Abbau von Stellen oder Rückkehr von Beschäftigten aus Beurlaubungen, die sich positiv auf den Anteil der Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen auswirken, sind zum jetzigen Zeitpunkt ersichtlich. Im Zuge der aktuell laufenden Stellenbesetzungsverfahren zeichnet sich ab, dass der Anteil der Frauen die eingestellt werden sollen, deutlich über dem Anteil an männlichen Einstellungen liegt. Grundsätzlich hat die Vergangenheit gezeigt, dass die nicht planbare Fluktuation durch Kündigungen u. ä. bei der Gemeinde Stemwede nicht für Planungen relevant ist.

IV. Ziele und Maßnahmen

Im Gleichstellungsplan sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu verankern. Auf der Grundlage der zuvor erfolgten Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Prognose werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (IV.1) mit dem Schwerpunkt Pflege von Angehörigen sowie Maßnahmen und konkrete Angebote zur Fortbildung (IV.2) festgelegt. Darüber hinaus dienen die weiteren Maßnahmen (ab IV.3) dazu, die Arbeitssituation der Frauen allgemein zu verbessern. Soweit erforderlich, wird der Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung nach § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG beteiligt.

IV.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit Blick auf die voranschreitende demographische Entwicklung und auch in den Behörden spürbaren Fachkräftemangel können wir nicht auf gut ausgebildete Frauen verzichten. Darum müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche es Frauen ermöglicht, langfristig zur Gemeindeverwaltung Stemwede zu wechseln.

In den letzten Jahren haben sich Ansprüche und Erwartungen an das Familien- und Erwerbsleben sowohl von Frauen als auch von Männern verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute keine spezifische Frauenforderung mehr. Das Familienbewusstsein sollte daher für Arbeitgeber als Standortfaktor eine hohe Bedeutung haben. In der heutigen Zeit legen junge Nachwuchskräfte zunehmend Wert auf eine gute und gesunde Work-Life-Balance. Die Gemeindeverwaltung Stemwede engagiert sich sehr bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Für Mitarbeitende mit Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen wird versucht, Regelungen zu finden, die den persönlichen Interessen und den dienstlichen Belangen entsprechen.

Als Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht das LGG in Abschnitt III Regelungen über Arbeitsmodelle und Teilzeit (§ 13) sowie zu Beurlaubungen (§ 14) vor. Die Gemeinde Stemwede begrüßt es, wenn auch Männer von den Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit Gebrauch machen. Der vorgegebene gesetzliche Rahmen wird durch die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen ausgefüllt und konkretisiert.

Telearbeit und/oder Homeoffice ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Unter Berücksichtigung der persönlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist die Möglichkeit zur Nutzung dieser flexiblen Arbeitsformen anhand von festgelegten Leitplanken individuell prüfbar.

Ziele:

- Aufgrund des demografischen Wandels sind neben der Kinderbetreuung immer mehr Erwerbstätige mit der Pflege von Angehörigen befasst. Diese Beschäftigten sollen unterstützt und über die rechtlichen Möglichkeiten im Rahmen der Pflege von Angehörigen informiert werden.

- Es sollen weitere Möglichkeiten für flexible Arbeitsformen geschaffen werden.

Maßnahmen:

- Bei der Urlaubsplanung werden die Belange von Beschäftigten mit mindestens einem minderjährigen Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen vorrangig berücksichtigt.
- Soweit möglich, sind Termine (z. B. Besprechungen, Projektgruppensitzungen) so zu terminieren, dass Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme während der regelmäßigen Arbeitszeit ermöglicht wird.
- Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird den Beschäftigten mit mindestens einem minderjährigen Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung verbessert werden.
- Bei Beförderungen und Höhergruppierungen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung. Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen wird geprüft, ob mit dem Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders angesprochen werden können.
- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sollen grundsätzlich vorrangig Beurlaubten angeboten werden. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen diese vorrangig den Dienstkräften angeboten werden, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Unabhängig davon soll eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen, z.B. durch Änderung des Familienstandes und der Altersversorgung, ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken, besonders, wenn soziale Gründe dies erforderlich machen.

IV.2 Fortbildung

§ 11 LGG enthält Bestimmungen zur Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich der Fortbildung. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf Fortbildungsmaßnahmen für Frauen gelegt, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus werden besondere Anforderungen für Fortbildungen von Führungskräften und Beschäftigten im Organisations- und Personalwesen gestellt. Den Vorgaben des LGG wird während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans wie folgt Rechnung getragen:

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen wird gefördert und findet entsprechend den dienstlichen Erfordernissen statt.

Ziele:

- Verbesserung der Fortbildung der Dienstkräfte insgesamt, insbesondere der Frauen

Maßnahmen:

- Es wird ein Fortbildungskonzept zum 01.01.2023 in Kraft treten. Dieses soll jedem Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung Stemwede die Möglichkeit bieten, an entsprechenden Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.

IV.3 Schutz vor sexueller Belästigung und Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Die Gemeinde Stemwede soll allen Beschäftigten ein leistungsorientiertes und kollegiales Arbeitsklima sichern. Auch wenn bisher keine Fälle sexueller Belästigung oder Mobbing angezeigt noch bekannt geworden sind, bleibt dies ein wichtiges Thema.

Ziele:

- Sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind zu verhindern und ggf. zu ahnden.

Maßnahmen:

- Führungskräfte und andere Beschäftigte sind regelmäßig für das Thema durch Fortbildung oder Informationsveranstaltungen zu sensibilisieren.
- Vorgesetzte haben sich aktiv für ein kollegiales, möglichst spannungsfreies Arbeitsklima einzusetzen und unkollegiales Verhalten zu unterbinden. Jeder Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung ist energisch entgegenzutreten.
- Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung verhindert.

IV.4 Stellenbesetzungsverfahren

In einigen Bereichen besteht derzeit eine Unterrepräsentanz von Frauen, in anderen von Männern.

Ziele:

- Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass geschlechterbezogene Benachteiligungen ausgeschlossen sind

Maßnahmen:

- Die Stellenbeschreibungen der Ausschreibungen richten sich gleichermaßen an alle Geschlechter. Hierzu wird auf geschlechterbezogene Formulierungen verzichtet.
- In den Ausschreibungstexten wird für die Arbeitsgebiete, Funktionen und Laufbahngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ein Zusatz aufgenommen, der Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert. Bei Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird entsprechend verfahren.
- Die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch geladenen Bewerberinnen soll bei entsprechender Qualifikation ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprechen.

V. Berichtspflicht

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf dieses Gleichstellungsplans hat die Dienststelle gemäß § 5a Abs. 1 LGG einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Hierbei wirken die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat im Rahmen der ihnen nach § 17 Abs. 1 LGG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG obliegenden Aufgaben mit.

Ergänzend hierzu wird die Dienststelle im Rahmen der gemäß § 5 Abs. 7 Satz 1 LGG nach zwei Jahren erforderlichen Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans dem Rat über den Stand der Umsetzung berichten. Zu diesem Zeitpunkt erfolgt auch eine Berichterstattung gegenüber den Beschäftigten.

VI. Inkrafttreten

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt zum 01.01.2023 in Kraft. Seine Laufzeit beträgt fünf Jahre.