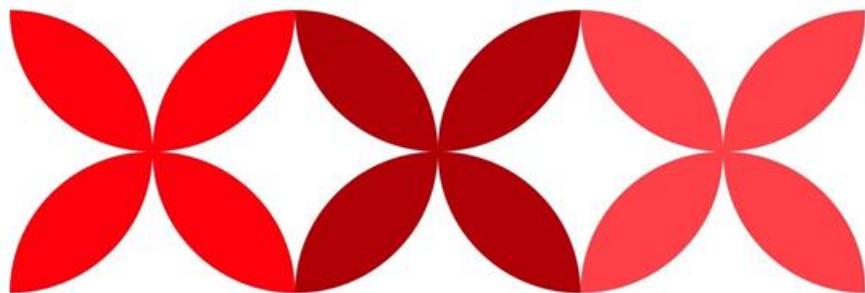




GLEICHSTELLUNGSPLAN



Gemeinde Rosendahl

2. Gleichstellungsplan für die Gemeinde Rosendahl

- Fortschreibung -

(Stand: 31. Dezember 2018)

Vorwort

Bereits im Grundgesetz ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen normiert. Der 2. Gleichstellungsplan der Gemeinde Rosendahl ist ein Instrument, mit dem der verfassungsrechtliche Auftrag insbesondere im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt werden soll.

Er tritt an die Stelle des vor einigen Jahren verabschiedeten 1. Frauenförderplans und ersetzt diesen. Er wurde im Sinne des am 15.12.2016 verabschiedeten neuen Landesgleichstellungsgesetzes erstellt.

Es steht unbestritten fest, dass für die Erbringung des umfangreichen Dienstleistungsangebots auf kommunaler Ebene die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen eine entscheidende Rolle spielen.

Damit die Gemeinde Rosendahl langfristig ihre Ziele erreichen kann, müssen Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen gleiche berufliche Chancen erhalten.

Das bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsalltag zu erfüllen und ihre Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Dabei spielen familienfreundliche Regelungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie eine immer größere Rolle.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem die Führungskräfte, haben an der Umsetzung von in diesem Gleichstellungsplan genannten Zielvorstellungen mitzuwirken.

Christoph Gottheil
Bürgermeister

Christa Thies
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Reform des Landesgleichstellungsgesetzes	1
2. Geltungsbereich	1
3. Allgemeines	1
3.1 Ziele und Gleichstellungsverpflichtung	1
3.2 Gendergerechte Sprache	2
4. Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur	2
4.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten	2
4.2 Analyse Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	2
4.3 Analyse Beamtinnen/Beamte	3
4.4 Analyse tariflich Beschäftigte	3
4.5 Analyse der Beschäftigten mit Funktionsstellen	5
4.6 Analyse Verteilung auf Tätigkeitsbereiche	5
4.7 Altersstruktur	6
4.8 Prognose der Beschäftigtenstruktur	7
5. Zielvorgaben für den Zeitraum 2019 bis 2023	8
6. Maßnahmen zur Frauenförderung	9
6.1 Stellenbesetzungsverfahren/Höhergruppierungen/Beförderungen	9
6.2 Fort- und Weiterbildung	9
6.3 Ausbildung	10
7. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege	11
7.1 Teilzeit und flexible Arbeitszeiten	11
7.2 Telearbeit	11
7.3 Elternzeit und Beurlaubung	12
8. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	12
9. Schlussbestimmungen	13
9.1 Controlling	13
9.2 Inkrafttreten	13
Anlage I – Gesamtbeschäftigte nach Entgelt-/Besoldungsgruppen	14
Anlage II – Ausscheidene Beschäftigte 2019 bis 2023	15

1. Reform des Landesgleichstellungsgesetzes - LGG

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen ist ein zentrales Anliegen des öffentlichen Dienstes. 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 1999 das Landesgleichstellungsgesetz erlassen, das am 15.12.2016 durch ein neues Landesgleichstellungsgesetz abgelöst wurde.

Die Neufassung war notwendig, da die Praxis gezeigt hat, dass die Gleichstellung durch die Instrumente des bisherigen Gesetzes zwar vorangekommen, aber noch nicht erreicht ist. Handlungsbedarf 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 wird die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Die Mehrheit der Menschen wünscht sich heute ein partnerschaftliches Miteinander in Beruf und Familie. Ziel ist es daher, mit guten Rahmenbedingungen Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen für Frauen und Männer gleichermaßen zu ermöglichen.

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan für die Gemeindeverwaltung Rosendahl gilt nach Inkrafttreten für die Dauer von 5 Jahren.

3. Allgemeines

3.1 Ziele und Gleichstellungsverpflichtung

Die Gemeinde Rosendahl setzt sich bereits seit Jahren für die Frauenförderung ein. Nach vielen Jahren erfolgreicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Chancengleichheit von Frauen in der beruflichen Praxis wurde im Jahr 2001 der erste Frauenförderplan festgeschrieben. Seit Reformierung des Landesgleichstellungsgesetzes wird der Plan „Gleichstellungsplan“ genannt.

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern findet seine Grundlage im Verfassungsauftrag des Grundgesetzes und gilt für alle Dienststellen der Gemeinde Rosendahl. Strukturen werden so geändert bzw. geschaffen, dass Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Frauen und Männer gleichermaßen verbessert. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen gehen in alle Entscheidungsprozesse ein. Das Gleichstellen von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Fachbereichen der Gemeindeverwaltung Rosendahl wahrgenommen und umgesetzt wird. Alle Beschäftigten, insbesondere solche Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen, sind verpflichtet, die konkreten Anwendungen und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes umzusetzen und auf den Abbau ggfs. bestehender Benachteiligungen hinzuwirken.

3.2 Gendergerechte Sprache

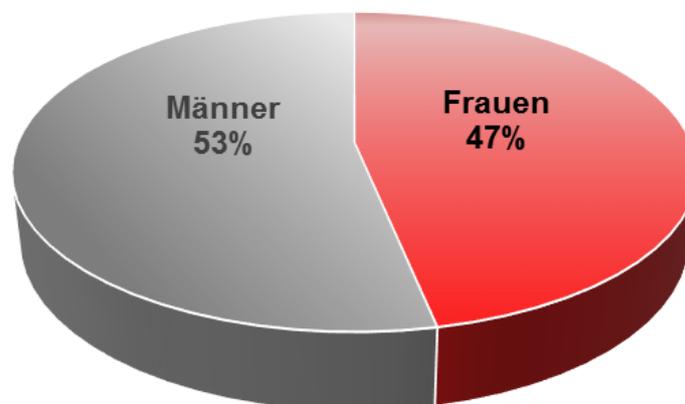
Für den gesamten internen und externen Sprachgebrauch und Schriftverkehr ist auf eine geschlechtsneutrale Sprache bzw. einen geschlechtsneutralen Ausdruck zu achten. Es sind Formulierungen und Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen (z. B. Beschäftigte anstelle von Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter). Sofern keine geschlechtsneutralen Formulierungen gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Form zu verwenden.

4. Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur

4.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten

Um die Beschäftigtenstruktur analysieren zu können, wurde zunächst der Ist-Zustand festgestellt. Zum Stichtag 31.12.2018 waren bei der Gemeinde Rosendahl insgesamt 62 Personen beschäftigt, davon 29 Frauen und 33 Männer (ohne Wahlbeamte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes).

Gesamtbeschäftigte am 31.12.2018



(siehe Anhang I)

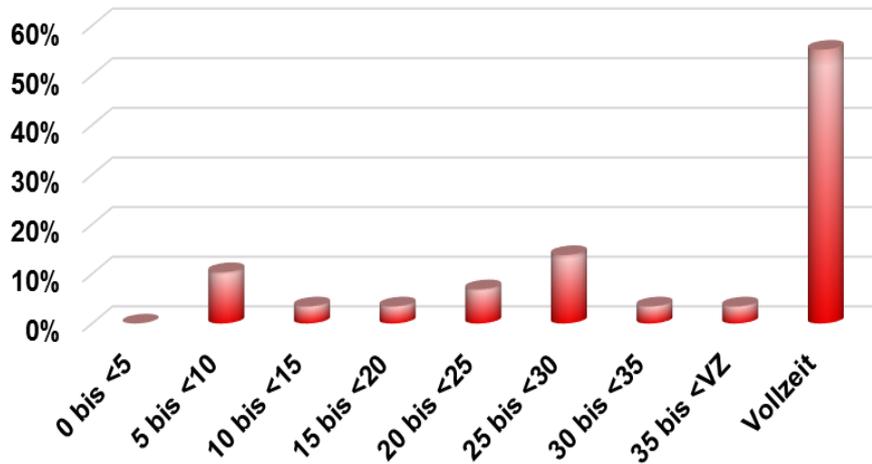
Im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitpunkt 30.06.2000 ist die Anzahl der Beschäftigten geringfügig um 5 Personen gestiegen. Obwohl die Gemeinde Rosendahl am 31.12.2018 das Ziel der paritätischen Besetzung nur knapp nicht erreicht, ist gegenüber der letzten Bestandsaufnahme der Frauenanteil um 15 % gestiegen.

4.2 Analyse Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Betrachtet man den Beschäftigungsumfang zum letzten Frauenförderplan, hat sich das Verhältnis der Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen nicht nennenswert verändert. Zum Stichtag 31.12.2018 sind insgesamt 45 % der Frauen teilzeitbeschäftigt (2001 waren es 44 %). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt bei 0 %.

Es sind die Frauen, die nach wie vor den größten Teil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten und bei Gründung einer Familie in Elternzeit oder familienbedingte Beurlaubung gehen. Dieses kann zu Lasten des beruflichen Fortkommens führen.

Stundenumfang Frauen



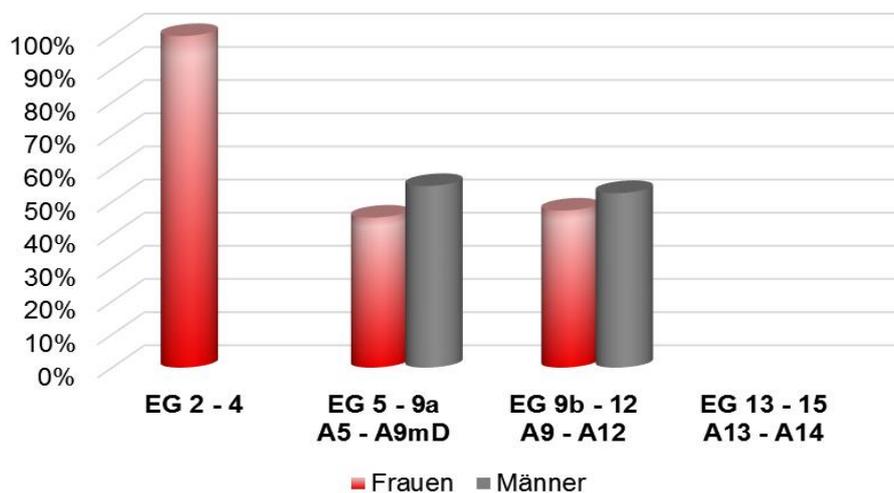
4.3 Analyse Beamtinnen/Beamte

Mit 2 Beamtinnen bildet diese Gruppe den kleinsten Anteil der Beschäftigten bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl; eine Beamtin ist im mittleren Dienst und eine Beamtin ist im gehobenen Dienst. Diese Gruppe ist zu 100 % mit Frauen besetzt. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW sind die kommunalen Wahlbeamtinnen/Wahlbeamten keine Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.

4.4 Analyse der tariflich Beschäftigten

Bei der Gemeinde Rosendahl sind insgesamt 60 Tarifbeschäftigte in vier verschiedenen Tätigkeitsbereichen (Rathaus, Baubetriebshof, Schulen, Kläranlagen) tätig. Sie bilden damit die größte Gruppe der Beschäftigten.

Verteilung nach Entgelt-/Besoldungsgruppen

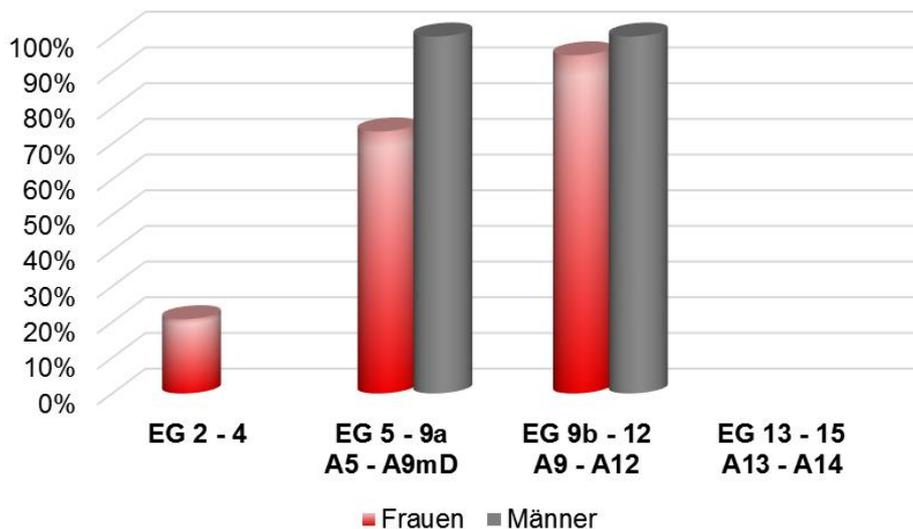


Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen¹:

EntgGr/BesGr		Frauen	Männer
EG 2 – 4	ehem. einfacher Dienst	1	0
EG 5 – 9a A5 – A9	ehem. mittlerer Dienst	19	23
EG 9b – 12 A9 – A12	ehem. gehobener Dienst	9	10
EG 13 – 15 A13 – A14	ehem. höherer Dienst	0	0

(siehe Anhang I)

Verteilung der Entgelt-/Besoldungsgruppen in Relation zur Voll-/Teilzeitbeschäftigung



Auf den ersten Blick wird bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur deutlich, dass im gehobenen Dienst ein fast ausgewogenes Verhältnis erreicht ist. Setzt man allerdings den Stundenumfang der Frauen in Relation zum Stundenumfang der männlichen Beschäftigten, wird deutlich, dass auch hier, wie bereits im Bereich des mittleren Dienstes, die Frauen unterrepräsentiert sind.

¹) Hinweis: Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW trat am 09.06.2016 in Kraft. Unter anderem wurden die bisherigen Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) auf nur zwei Laufbahngruppen reduziert. Dabei blieben die zwei Einstiegsämter der jeweiligen Laufbahngruppe bestehen:

- Laufbahngruppe 1 enthält dabei das 1. Einstiegsamt A5 (ehemals einfacher Dienst) sowie das 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst);
- Laufbahngruppe 2 umfasst das 1. Einstiegsamt A9 (ehemals gehobener Dienst) und das 2. Einstiegsamt A13 (ehemals höherer Dienst).

Die Besoldungsgruppen A2 bis A4 sind weggefallen. Beamtinnen und Beamte dieser Besoldungsgruppen wurden in die Besoldungsgruppe A5 übergeleitet.

Um die Grafiken und Auswertungen leserlicher zu gestalten, ist der Tarif- und Beamtenbereich zusammengefasst worden.

4.5 Analyse der Beschäftigten mit Funktionsstellen

Wie nachfolgend dargestellt, bestehen bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl zum Stichtag 31.12.2018 insgesamt 11 Funktionsstellen mit besonderen Aufgabenbereichen:

Funktion	Frauen	Männer
<i>Stabsstelle</i>	0	1
<i>Fachbereichsleitung</i>	2	1
<i>Stellv. Fachbereichsleitung</i>	1	2
Gleichstellungsbeauftragte	1	0
Datenschutzbeauftragte/r	1	0
Leitung Bauhof	0	1
Vorsitz Personalrat	1	0
Gesamt	6	5

Insgesamt ist bei den Funktionsstellen eine paritätische Besetzung erreicht. Setzt man den Fokus nur auf die gesamte *Fachbereichsleitungsebene (Stabsstelle, Fachbereichsleitung inklusive Stellvertretung)*, ist festzustellen, dass diese Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 43 % unterrepräsentiert sind.

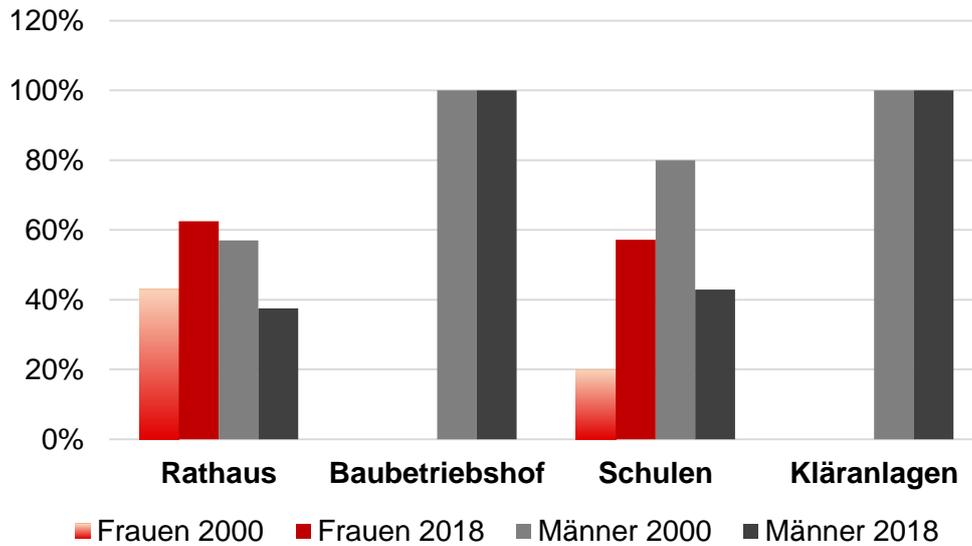
4.6 Analyse Verteilung auf Tätigkeitsbereiche

Die am 31.12.2018 bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl beschäftigten 62 Dienstkräfte verteilen sich auf verschiedene Tätigkeitsbereiche.

Tätigkeitsbereich	Frauen	Männer
Rathaus	25	15
Baubetriebshof	0	12
Schulen	4	3
Kläranlagen	0	3
Gesamt	29	33

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Rathaus hat sich seit dem ersten Frauenförderplan insgesamt um 20 % erhöht. Damit besteht in diesem Bereich mit 63 % eine Frauendominanz. Mit einem 100 prozentigen Anteil der beschäftigten Männer in den Bereichen Baubetriebshof und Kläranlagen ist in diesen handwerklich-technischen Bereichen der Frauenanteil mit 0 %, auch nach fast zwanzig Jahren, gleich geblieben.

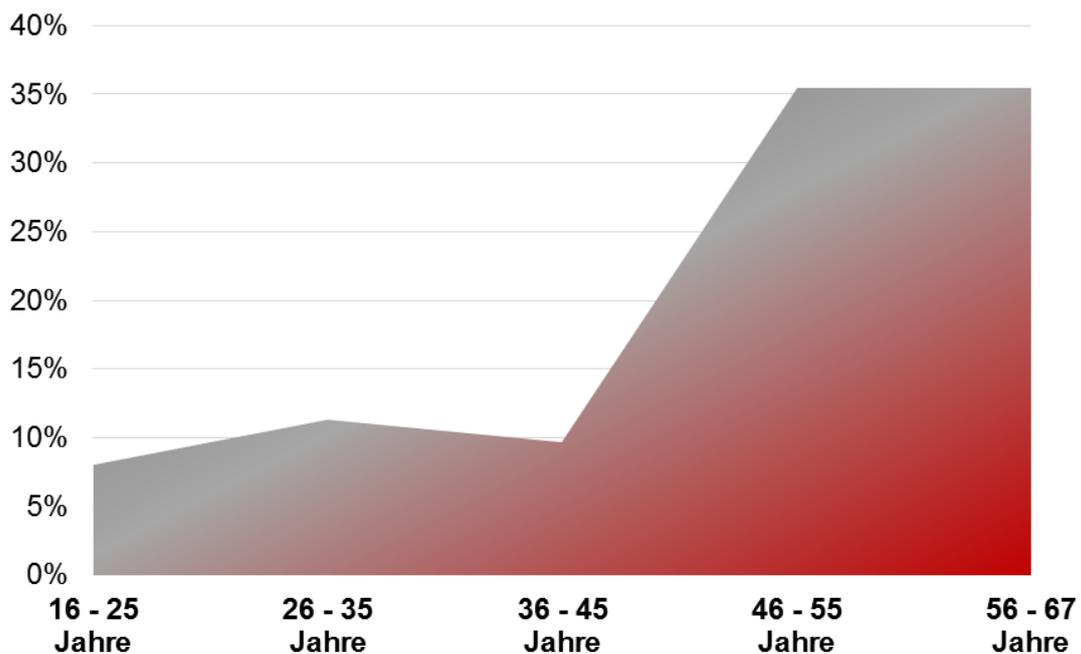
Vergleich Personalstand 31.12.2018 zum Personalstand 30.06.2000



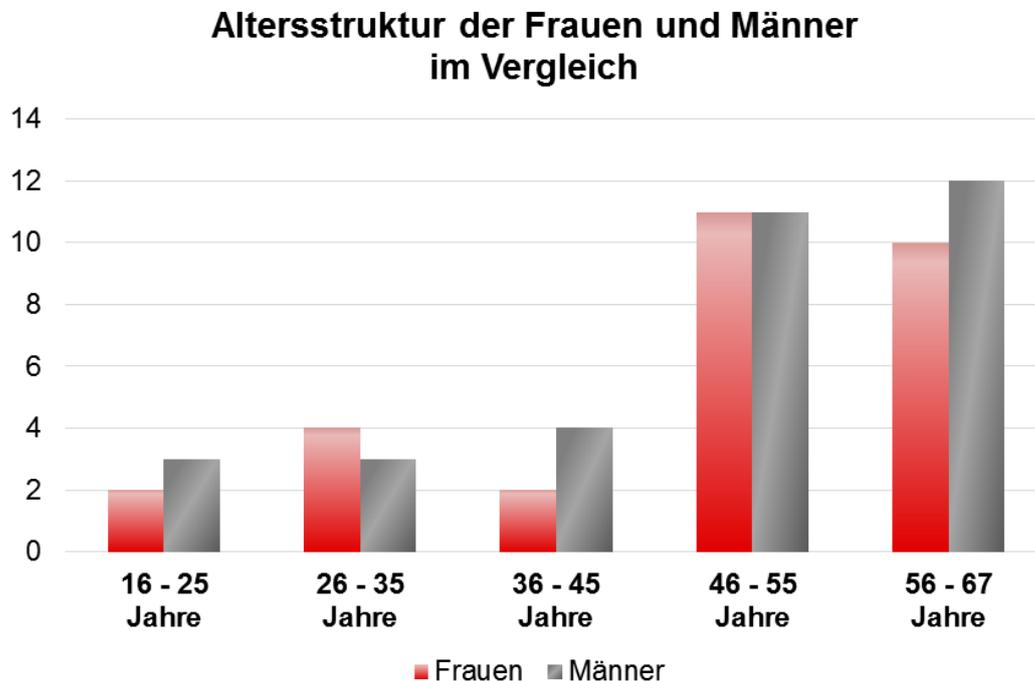
4.7 Altersstruktur

Für die Personalentwicklung ist es von besonderer Bedeutung, die Altersstruktur der Beschäftigten zu analysieren. Die nachfolgende Grafik zeigt deutlich, dass bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl 70 % aller Beschäftigten über 45 Jahre alt sind.

Altersstruktur aller Beschäftigten am 31.12.2018



Festzustellen ist, dass sich Frauen und Männer etwa bis zum 30. Lebensjahr beruflich gleich entwickeln. Danach gibt es zwischen der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen und Männern die ersten Unterschiede. Dann sind es die Frauen, die nach wie vor familienbedingt in Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeitarbeit gehen.



(siehe Anhang II)

Aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze werden in den kommenden 5 Jahren 3 weibliche und 6 männliche Beschäftigte ausscheiden.

Rechnet man die Beschäftigten hinzu, die mit dem 63. Lebensjahr ihre Rente antreten, sind es sogar 13 Bedienstete, davon 4 Frauen und 9 Männer, die insgesamt ausscheiden. Das sind **21 %** der Gesamtbeschäftigten.

4.8 Prognose der Beschäftigtenstruktur

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen, die durch altersbedingtes Ausscheiden (d. h. auch der mögliche Renteneintritt mit 63 Jahren) und sonstige bekannte Gründe im Zeitraum 2019 bis 2023 zugrunde gelegt werden.

Die Situation bei der Gemeinde Rosendahl stellt sich so dar, dass bis 2023 altersbedingt einige (Vollzeit- und Teilzeit-)Stellen in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen (handwerklich-technischer Bereich) frei werden.

Auch wenn die Gemeinde Rosendahl bereits seit Jahrzehnten verstärkt Teilzeitbeschäftigung mit den unterschiedlichsten Arbeitszeiten anbietet, kann dieses nicht darüber hinwegtäuschen, dass weitere Veränderungen und Entwicklungen erforderlich sind. Nach wie vor befinden sich Frauen vor allem in den unteren Entgeltgruppen und sind im handwerklich-technischen Bereich noch unterrepräsentiert.

Die im Laufe von Jahrzehnten gewachsenen Strukturen lassen sich jedoch nicht von heute auf morgen verändern. Daher kann das Ziel einer Parität weiterhin nur in kleinen Schritten erreicht werden.

Es muss die Intention aller Personalverantwortlichen sein, Mitarbeiterinnen, die entsprechende Eignungen und fachliche Leistungen vorweisen können, zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sowie Führungsverantwortung innerhalb der Verwaltung zu motivieren.

Insbesondere im Hinblick auf die altersbedingte Fluktuation muss das oberste Ziel der Personalpolitik sein, Strategien zu entwickeln und Maßnahmen zu treffen, dem Ungleichgewicht der Altersstruktur entgegenzuwirken. Hierzu gehört, eine Betriebsbindung bei den Jüngeren zu erzeugen, die Arbeitsfähigkeit Älterer bis zur Rente zu erhalten und rechtzeitig neue Arbeitskraftpotenziale in die Rekrutierungsstrategien einzubeziehen, z. B. durch Mentoring.

In den künftigen Jahren kommt daher dem „Controlling“ der gleichstellungspolitischen Zielsetzung eine hohe Bedeutung zu.

5. Zielvorgaben für den Zeitraum 2019 bis 2023

- Das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft wird in der Gemeindeverwaltung Rosendahl verwirklicht. Frauen und Männer werden wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert.
- Es findet regelmäßig eine Überprüfung der Personalstruktur statt. Ziel der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist es, einerseits die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und andererseits auch zur Motivation und zur Zufriedenheit der Beschäftigten beizutragen.
- In den handwerklich-technischen Arbeitsbereichen, in denen vorrangig Männer beschäftigt sind, unterstützt die Gemeinde Rosendahl Frauen, sich in diesen Berufen zu etablieren. Weiterhin sollen in diesen Bereichen bedarfsorientiert Ausbildungsplätze angeboten werden.
- Bei Neu- und Umstrukturierungen von Bereichen/Stellen sollen auch Teilzeitstellen mit qualifizierten Aufgaben angereichert werden.
- Im Hinblick auf mögliche Umstrukturierungen und freiwerdende Führungspositionen wird weiterhin darauf geachtet, verstärkt Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten. Dies kann z. B. durch gezielte Fortbildungsangebote erfolgen.
- Mitarbeiterinnen sollte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II (modular) ermöglicht werden, alternativ kann die Teilnahme am Studium in Betracht kommen. Nach erfolgreichem Abschluss dieser Ausbildungen sollte möglichst anschließend ein Einsatz im Bereich des gehobenen Dienstes erfolgen.

6. Maßnahmen zur Frauenförderung

6.1 Stellenbesetzungsverfahren/Höhergruppierungen/Beförderungen

Im Allgemeinen werden die zu besetzenden Stellen bei der Gemeinde Rosendahl intern, bei betrieblicher oder personalwirtschaftlicher Notwendigkeit in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat auch extern ausgeschrieben. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an das stellenspezifische Anforderungsprofil zu orientieren und ist geschlechtsneutral zu formulieren.

In Bereichen und in Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden. Frauen werden im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt.

Alle Stellen sind nach § 8 Abs. 6 LGG zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren bei Einstellungen, Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen rechtzeitig zu beteiligen und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sie kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Sofern sie nicht teilnehmen kann, wird das Ergebnis der Personalauswahl mit ihr vor Abschluss des Verfahrens erörtert.

Die Auswahlkriterien sowie die im Auswahlverfahren gestellten Fragen werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität geprüft.

Sofern in der ausgeschriebenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Höhergruppierungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

Für die Einstellung und Ausbildung von Frauen in den handwerklich-technischen Bereichen sind die entsprechenden sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

6.2 Fort- und Weiterbildung

Qualifikation und ständige fachliche Weiterbildung sind Voraussetzungen für verantwortungsvolle Tätigkeiten und liegen im Interesse von Beschäftigten und der Gemeinde Rosendahl. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Sie ist Teil der Personalentwicklung.

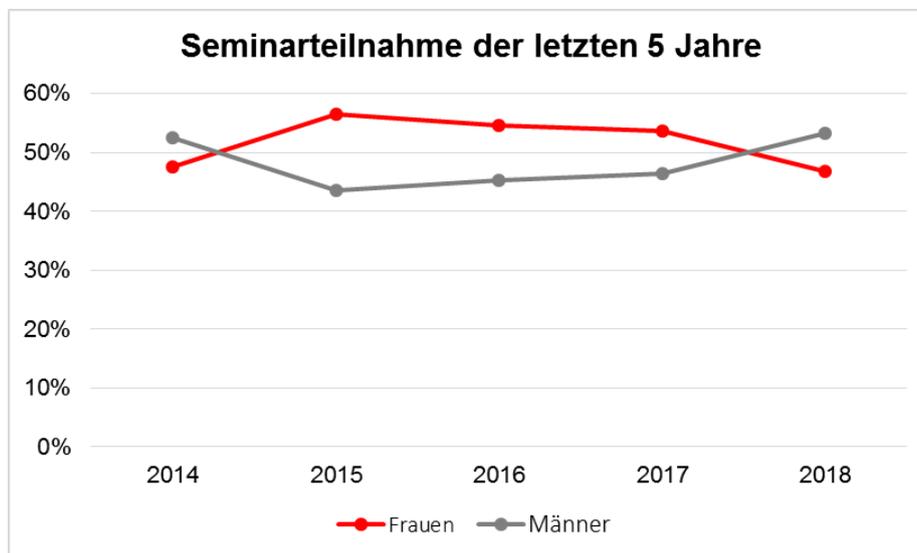
Frauen sind daher verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen. Das schließt auch die weiblichen Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit bzw. im Sonderurlaub ein. Im Übrigen gilt § 11 Abs. 3 LGG, wonach bei Bedarf in begründeten Fällen die notwendigen Kosten für die Kinderbetreuung erstattet werden. Dies gilt auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Fortbildung, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung teilzunehmen.

Die Gemeinde Rosendahl informiert ihre Beschäftigten frühzeitig und umfassend über Fortbildungsangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten. Voll- und Teilzeitkräfte können an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit und die durch eine Teilnahme entstehenden Ausgaben werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erstattet.

Betrachtet man den Zeitraum der letzten 5 Jahre, entspricht der Anteil der Frauen, die an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, insgesamt dem Anteil der Frauen der Gesamtbeschäftigten. Der durchschnittliche weibliche Anteil lag in den letzten 5 Jahren bei 52 %.

Nachstehende Grafik gibt einen entsprechenden Überblick über die Seminarteilnahme:



6.3 Ausbildung

Die Gemeinde Rosendahl hat seit dem letzten Berichtszeitraum durchgehend Ausbildungsplätze angeboten. Frauen und Männer werden gleichermaßen berücksichtigt.

Seit dem Jahre 2001 haben im Verwaltungsbereich insgesamt 13 Personen ihre Ausbildung bei der Gemeindeverwaltung erfolgreich beendet und konnten in ein Beschäftigungs-/Beamtenverhältnis übernommen werden. Für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten sind 12 Personen und für den Beruf des Inspektoranwärters ist 1 Person ausgebildet worden.

Im handwerklich-technischen Bereich wurden insgesamt 2 Auszubildende zum Straßenwärter ausgebildet.

Zum jetzigen Stichtag absolvieren 2 Frauen ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten.

Erwartungsgemäß ist mit 53 % der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Verwaltungsbereich zu finden. Nach wie vor stellt sich die Situation bei den Bewerbungen um die Ausbildungsstellen im handwerklich-technischen Bereich so dar, dass es hier kaum Frauen gibt, die sich bewerben.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird grundsätzlich verstärkt auf die Neugewinnung von Nachwuchskräften Wert gelegt. Dieses verdeutlicht auch die Interessensbekundung der rund 130 Schülerinnen und Schüler, die in den letzten zehn Jahren ihr Betriebspraktikum, ihre Berufsfelderkundungstage oder ihren „Girls‘ and Boys‘ Day“ in der Verwaltung und im Baubetriebshof bei der Gemeinde Rosendahl abgeleistet haben.

Betrachtet man die berufliche Weiterbildung im zurückliegenden Berichtszeitraum, haben insgesamt 3 Beschäftigte, davon 1 weibliche und 2 männliche, den Verwaltungslehrgang II (modular) erfolgreich abschließen können.

Die Prüfung für das Verwaltungsdiplom haben im integrierten Studiengang an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie 3 Frauen und 2 Männer erfolgreich abgelegt.

Derzeit besuchen eine weibliche Beschäftigte den Verwaltungslehrgang I und ein männlicher Beschäftigter den Verwaltungslehrgang II (modular).

7. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

7.1 Teilzeit und flexible Arbeitszeiten

Derzeit sind bei der Gemeinde Rosendahl 45 % des gesamten Personalbestandes aus persönlich oder familiär bedingten Gründen teilzeitbeschäftigt. Soweit zwingende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf allen Stellen eine Teilzeitbeschäftigung möglich. In diversen, individuell angepassten Arbeitszeitmodellen hat die Gemeindeverwaltung soweit wie möglich die Interessenlagen der Beschäftigten und des Arbeitgebers in Einklang bringen können. Dieses wird auch für die Zukunft weiter angestrebt.

7.2 Telearbeit

Um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege zu ermöglichen, hat die Gemeinde Rosendahl bereits seit dem Jahre 2000 Telearbeitsplätze eingerichtet.

Die Möglichkeit der teilweisen Aufgabenerledigung im Homeoffice wird im Einzelfall auch Beschäftigten für teleaugliche Tätigkeiten eingeräumt. Eine generelle Regelung ist bisher nicht getroffen worden.

Im Interesse der Integration in und mit der Gemeindeverwaltung sollte Telearbeit alternierend ausgestaltet werden. Hierbei wechseln die Beschäftigten je nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitsplatz in der Dienststelle und dem Telearbeitsplatz zu Hause. Hierzu sollte eine Dienstvereinbarung über die Voraussetzungen und Regeln alternierender Telearbeit geschlossen werden.

7.3 Elternzeit und Beurlaubung

Mit Frauen und Männern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen beruflichen Vita hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit/der Beurlaubung zum Ziel haben. Die Förderung der beruflichen Weiterentwicklung wird zugesichert.

Elterngeldunschädliche Tätigkeiten können aufgenommen werden. Liegt eine entsprechende Absichtserklärung vor, sollte bei planbaren Zeiträumen eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden. Einen Rechtsanspruch gibt es allerdings nicht.

Für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit oder der Beurlaubung gilt die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern sowie Vätern bei Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung des übrigen Personals führen.

8. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Gemeinde Rosendahl lehnt jede Form von sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz ab. Alle Beschäftigten sollen vor sexueller Belästigung und /oder Mobbing geschützt werden. Ein respektvoller Umgang bildet die Basis für ein konstruktives Miteinander und gutes Betriebsklima.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben sexueller Belästigung entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen und Hinweisen nachzugehen.

Als sexuelle Belästigung gelten

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen sexistischer und pornografischer und frauenfeindlicher Darstellungen
- das Anbringen sexistischer und pornografischer und frauenfeindlicher Darstellungen in den Diensträumen
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von sexistischer und pornografischer und frauenfeindlicher Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen und mobilen Endgeräten wie Smartphones und Tablets.

Mobbing ist ein gezielt über einen längeren Zeitraum gesteuertes systematisches Vorgehen mit dem Ziel der Ausgrenzung mit der Folge der Schädigung von sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit.

Einmalige Konflikte und sachliche Auseinandersetzungen über Fehl- bzw. Minderleistungen und anderes dienstliches Fehlverhalten fallen nicht unter den Begriff Mobbing.

Mobbing lässt sich u. a. festmachen an/am

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthaltung wichtiger Informationen
- diskriminierenden Äußerungen über Aussehen, Kleidung, Privatleben, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Ausdrucksweise von Beschäftigten
- hohem Krankenstand
- indifferentem Führungsstil.

Betroffene oder Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung und/oder von Mobbing bekannt machen wollen, können sich direkt an Vorgesetzte, an das Personalamt, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen dadurch keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.

9. Schlussbestimmungen

9.1 Controlling

Spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans ist die Zielsetzung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, so dass gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Ergänzungen von Maßnahmen so rechtzeitig erfolgen können, dass noch Änderungen während der verbleibenden Laufzeit möglich sind. Für diese Evaluation genügt eine summarische Prüfung. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Ergebnis Stellung und ist bei der Festlegung ergänzender Maßnahmen zu beteiligen.

9.2 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Gemeinde Rosendahl am **XX.XX.XXXX** für die Dauer von 5 Jahren in Kraft.

Gleichzeitig tritt der bisherige 1. Frauenförderplan außer Kraft.

Anhang I

Geschlechtsspezifische Aufteilung der Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl nach Entgelt-/Besoldungsgruppen (ohne Wahlbeamte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes) zum 31.12.2018:

Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
2		1	100%	0	0%	1
3		0	0%	0	0%	0
4		0	0%	0	0%	0
Summe ehem. einfacher Dienst		1	100%	0	0%	1
5	A 05	6	86%	1	14%	7
6	A 06	9	36%	16	64%	25
7	A 07	0	0%	1	100%	1
8	A 08	0	0%	1	100%	1
9a	A 09	4	50%	4	50%	8
Summe ehem. mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt)		19	45%	23	55%	42
9b	A 09	4	44%	5	56%	9
9c		1	100%	0	0%	1
10	A 10	1	25%	3	75%	4
11	A 11	1	50%	1	50%	2
12	A 12/A 13	2	67%	1	33%	3
Summe ehem. gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)		9	47%	10	53%	19
13	A 13	0	0%	0	0%	0
14	A 14	0	0%	0	0%	0
15	A 15	0	0%	0	0%	0
Summe ehem. höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt)		0	0%	0	0%	0
Gesamt		29	47%	33	53%	62

Anhang II

Geschlechtsspezifische Übersicht der Beschäftigten, die in den nächsten 5 Jahren (2019 bis einschließlich 2023) wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ausscheiden sowie derjenigen, die aufgrund ihrer langjährigen Versicherungszeit vor dem 65. Lebensjahr ausscheiden können:

Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
2		0	0%	0	0%	0
3		0	0%	0	0%	0
4		0	0%	0	0%	0
Summe ehem. einfacher Dienst		0	0%	0	0%	0
5	A 05	1	100%	0	0%	1
6	A 06	1	20%	4	80%	5
7	A 07	0	0%	0	0%	0
8	A 08	0	0%	0	0%	0
9a	A 09	1	50%	1	50%	2
Summe ehem. mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt)		3	38%	5	63%	8
9b	A 09	1	33%	2	67%	3
9c		0	0%	0	0%	0
10	A 10	0	0%	1	0%	1
11	A 11	0	0%	1	100%	1
12	A 12/A 13	0	0%	0	0%	0
Summe ehem. gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)		1	20%	4	80%	5
13	A 13	0	0%	0	0%	0
14	A 14	0	0%	0	0%	0
15	A 15	0	0%	0	0%	0
Summe ehem. höherer Dienst (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt)		0	0%	0	0%	0
Gesamt		4	31%	9	69%	13