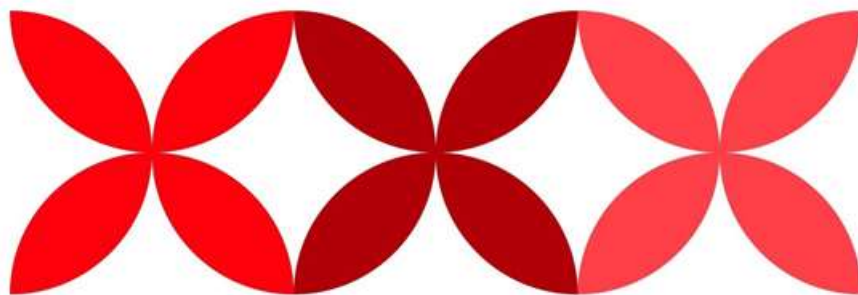




GLEICHSTELLUNGSPLAN



Gemeinde Rosendahl

3. Gleichstellungsplan für die Gemeinde Rosendahl

- Fortschreibung -

(Stand: 31. Dezember 2023)

Vorwort

Bereits im Grundgesetz ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen normiert. Der 3. Gleichstellungsplan der Gemeinde Rosendahl ist ein Instrument, mit dem der verfassungsrechtliche Auftrag insbesondere im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt werden soll.

Er schreibt den 2. Gleichstellungsplan von 2018 fort und ersetzt diesen.

In der Vergangenheit ist viel für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung erreicht worden. Trotz der umgesetzten Maßnahmen besteht allerdings weiterhin Handlungsbedarf. Der vorliegende Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, bereits vorhandene Strukturen und Maßnahmen zu ergänzen und zu erweitern.

Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen das Potenzial aller Menschen besser zu verwirklichen und günstige Bedingungen für alle Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl zu schaffen, um berufliche und private Herausforderungen noch besser ausbalancieren zu können.

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

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

Christoph Gottheil
Bürgermeister

Karin Monse
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	6
4.7 Altersstruktur	7
4.8 Prognose der Beschäftigtenstruktur	8
5. Zielvorgaben für den Zeitraum 2024 bis 2028	8
6. Maßnahmen zur Frauenförderung	9
6.1 Stellenbesetzungsverfahren/Höhergruppierungen/Beförderungen	9
6.2 Fort- und Weiterbildung	10
6.3 Ausbildung	11
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 – Ausscheidende Beschäftigte 2024 bis 2028	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 gegebenenfalls bestehender Benachteiligungen hinzuwirken.

3.2 Gendergerechte Sprache

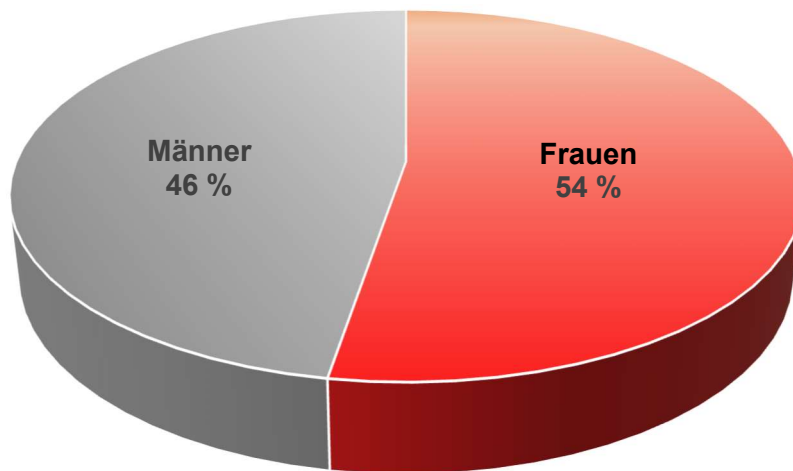
Für den gesamten internen und externen Sprachgebrauch und Schriftverkehr ist auf eine geschlechtsneutrale Sprache bzw. einen geschlechtsneutralen Ausdruck zu achten. Es sind Formulierungen und Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen (z. B. Beschäftigte anstelle 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 31.12.2023 waren bei der Gemeinde Rosendahl insgesamt 76 Personen beschäftigt, davon 40 Frauen und 36 Männer (ohne Wahlbeamte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes).

Gesamtbeschäftigte am 31.12.2023



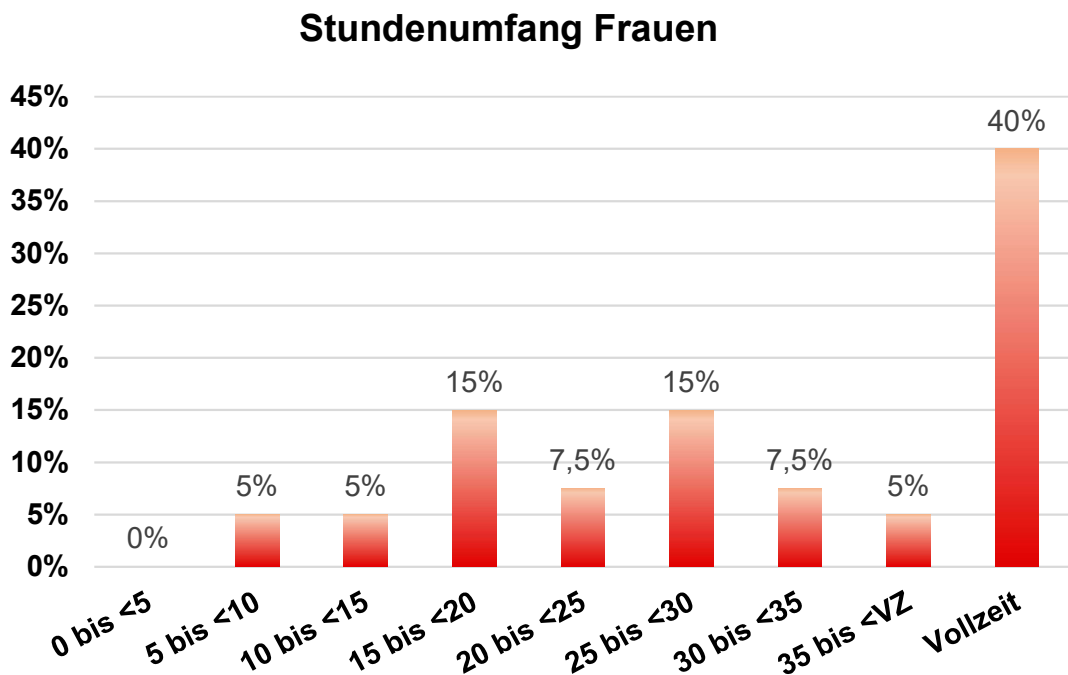
(siehe Anhang I)

Im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitpunkt 31.12.2018 ist die Anzahl der Beschäftigten um 14 Personen (11 Frauen und 3 Männer) gestiegen. Der Frauenanteil ist gegenüber der letzten Bestandsaufnahme um 7 % gestiegen. Damit ist der Anteil der Frauen um 8 % höher als der Anteil der Männer. Das Ziel der paritätischen Besetzung bei der Gemeinde Rosendahl ist daher zum 31.12.2023 nunmehr zugunsten der Frauen nicht erreicht.

4.2 Analyse Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Betrachtet man den Beschäftigungsumfang zum letzten Gleichstellungsplan, hat sich das Verhältnis der Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen um ein Drittel verändert. Zum Stichtag 31.12.2023 sind insgesamt 60 % der Frauen teilzeitbeschäftigt (2001 waren es 44 %). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt bei 3 %.

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.



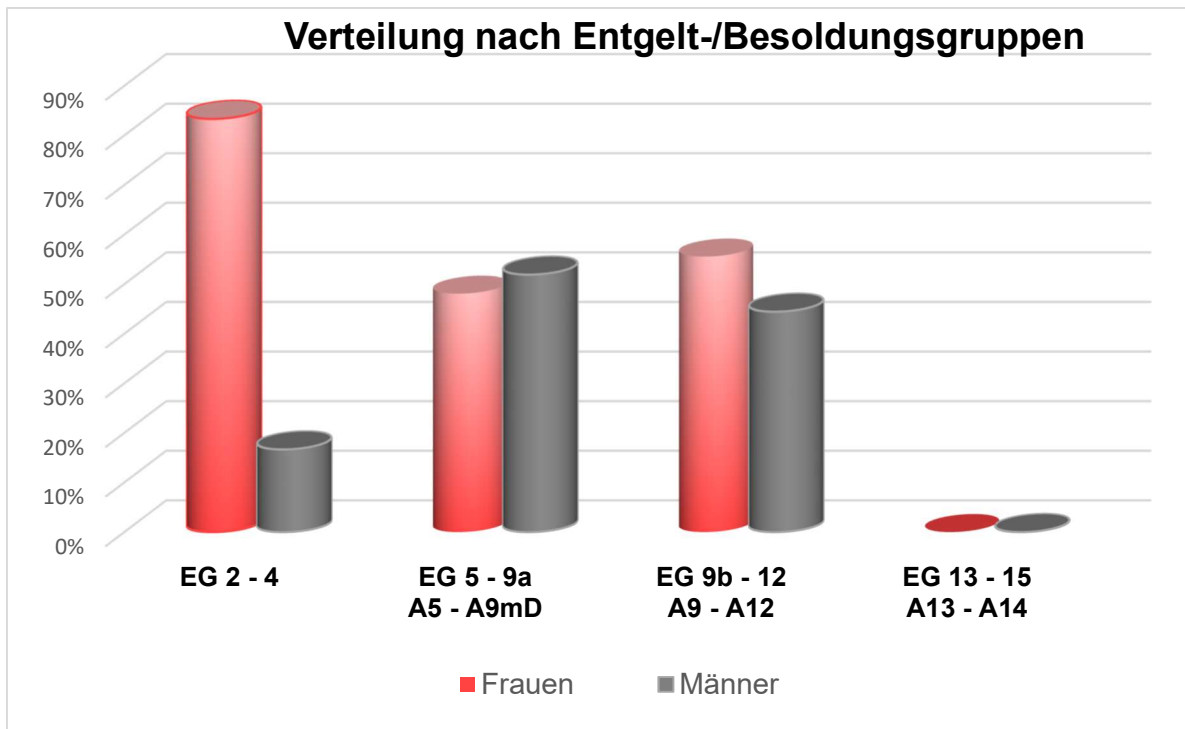
4.3 Analyse Beamtinnen/Beamte

Mit insgesamt 3 Beamtinnen/Beamten bildet diese Gruppe den kleinsten Anteil der Beschäftigten bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl; eine Beamtin ist im mittleren Dienst sowie eine Beamtin und ein Beamter sind im gehobenen Dienst. Diese Gruppe ist somit zu 50 % mit Frauen besetzt.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW sind die kommunalen Wahlbeamtinnen/Wahlbeamten keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

4.4 Analyse der tariflich Beschäftigten

Bei der Gemeinde Rosendahl sind insgesamt 76 Tarifbeschäftigte in vier verschiedenen Tätigkeitsbereichen (Rathaus, Baubetriebshof, Schulen, Kläranlagen) tätig. Sie bilden damit die größte Gruppe der Beschäftigten.



Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen¹⁾:

EntgGr/BesGr		Frauen	Männer
EG 2 – 4	ehem. einfacher Dienst	5	1
EG 5 – 9a A5 – A9	ehem. mittlerer Dienst	25	27
EG 9b – 12 A9 – A12	ehem. gehobener Dienst	10	8
EG 13 – 15 A13 – A14	ehem. höherer Dienst	0	0

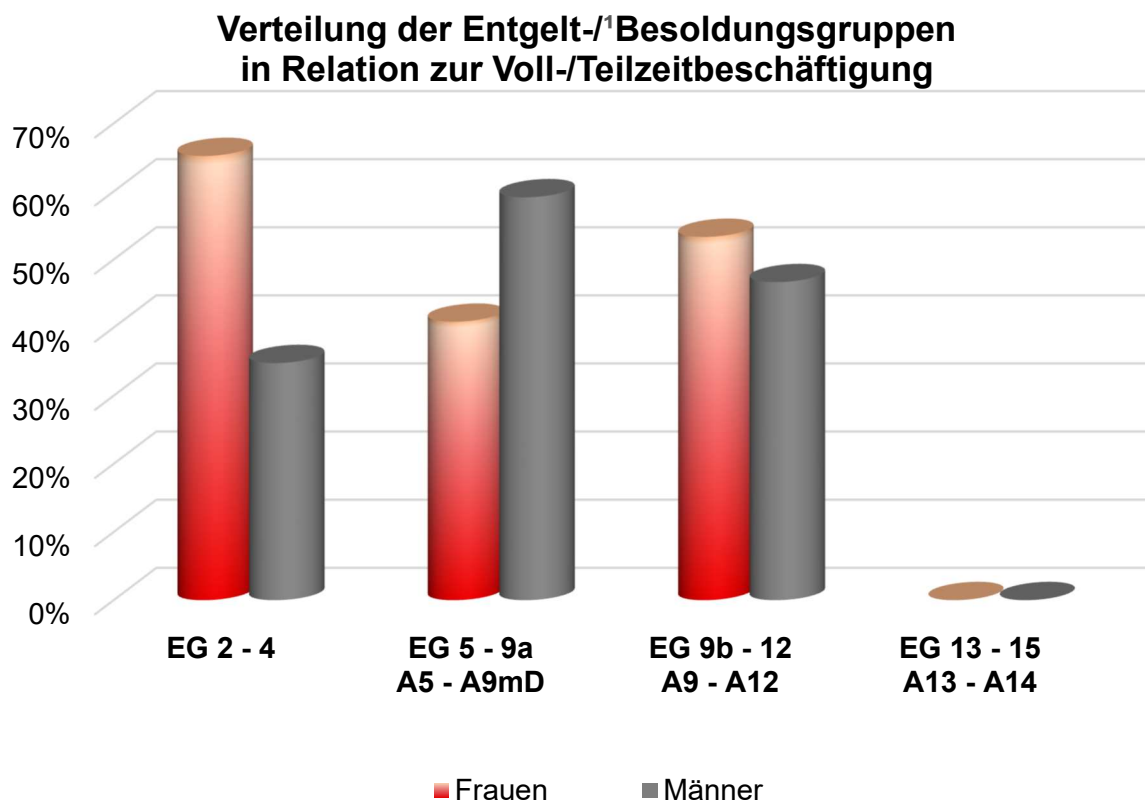
(siehe Anhang I)

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.



Auf den ersten Blick wird bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur deutlich, dass in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ein fast ausgeglichenes Verhältnis erreicht ist. Setzt man allerdings den Stundenumfang der Frauen in Relation zum Stundenumfang der männlichen Beschäftigten, wird erkennbar, dass die Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Anteil der Frauen mittlerweile höher und auch in Relation zum Stundenumfang hat sich das Verhältnis zugunsten der weiblichen Beschäftigten geändert.

4.5 Analyse der Beschäftigten mit Funktionsstellen

Wie nachfolgend dargestellt, bestehen bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 10 Funktionsstellen mit besonderen Aufgabenbereichen:

Funktion	Frauen	Männer
Stabsstelle	0	1
Fachbereichsleitung	1	2
Stellv. Fachbereichsleitung	1	2
Gleichstellungsbeauftragte	1	0
Datenschutzbeauftragte/r (beim Kreis Coesfeld)	(1)	0
Leitung Bauhof	0	1
Vorsitz Personalrat	0	1
Gesamt	3	7

Insgesamt ist bei den Funktionsstellen noch keine 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 28,5 % deutlich unterrepräsentiert sind.

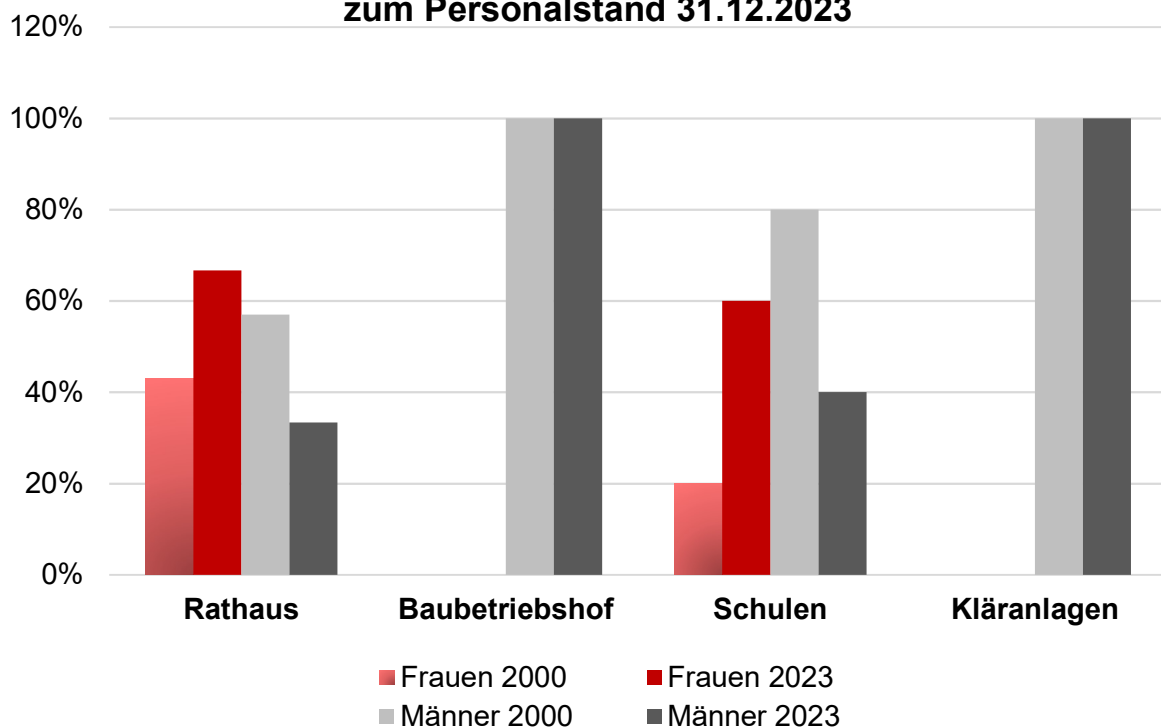
4.6 Analyse Verteilung auf Tätigkeitsbereiche

Die am 31.12.2023 bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl beschäftigten 76 Mitarbeitenden verteilen sich auf verschiedene Tätigkeitsbereiche.

Tätigkeitsbereich	Frauen	Männer
Rathaus	34	17
Baubetriebshof	0	12
Schulen	6	4
Kläranlagen	0	3
Gesamt	40	36

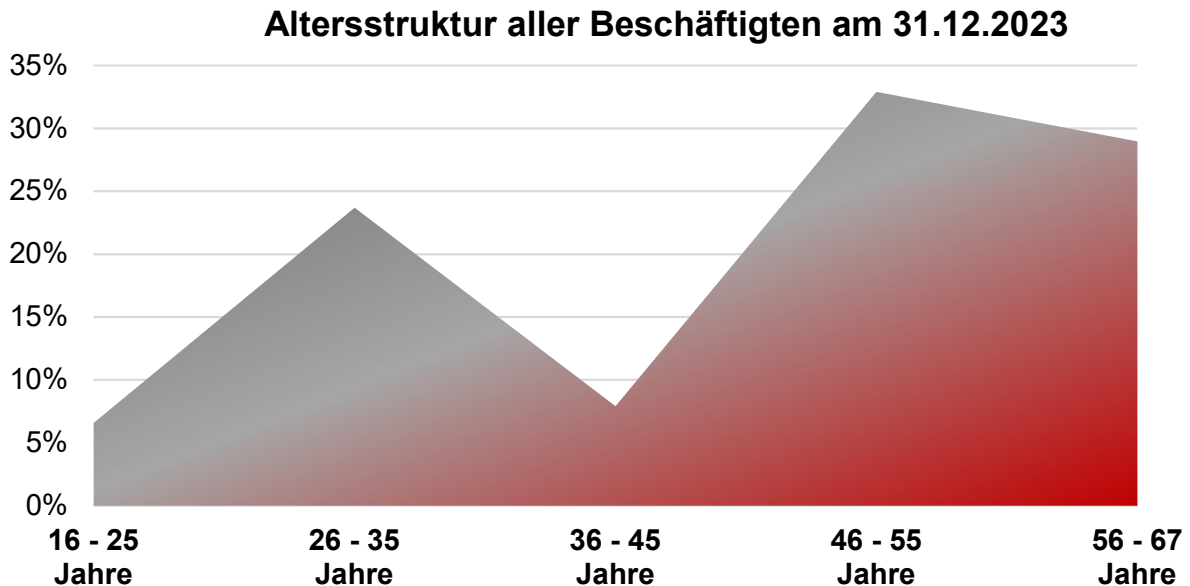
Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Rathaus hat sich seit dem ersten Frauenförderplan insgesamt um 79 % erhöht. Damit hat sich in diesem Bereich die Dominanz der Frauen noch einmal um 4 % auf nunmehr 67 % erhöht. Mit einem 100-prozentigen Anteil der beschäftigten Männer in den Bereichen Baubetriebshof und Kläranlagen ist in diesen handwerklich-technischen Bereichen der Frauenanteil mit 0 %, auch nach über zwanzig Jahren, gleich geblieben.

Vergleich Personalstand 30.06.2000 zum Personalstand 31.12.2023

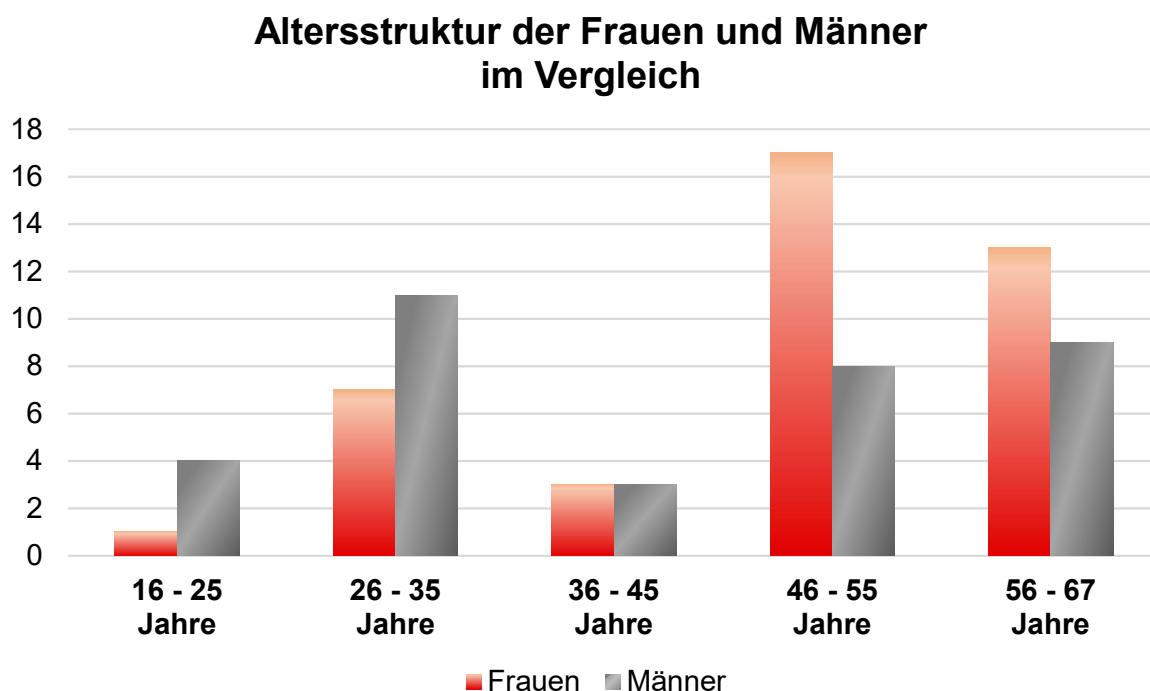


4.7 Altersstruktur

Für die Personalentwicklung ist es von besonderer Bedeutung, die Altersstruktur der Beschäftigten zu analysieren. Durch Neueinstellung hat sich die Altersstruktur im Bereich der 26-35-Jährigen deutlich erhöht. Die nachfolgende Grafik zeigt aber auch, dass bei der Gemeindeverwaltung Rosendahl immer noch über 60 % aller Beschäftigten über 45 Jahre alt sind.



Festzustellen ist, dass sich die Entwicklung von Frauen und Männern stark geändert hat. So steigt der Anteil der Frauen ab dem 46. Lebensjahr stärker. Hier sind es die Frauen, die nach Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeitarbeit wieder eine berufliche Tätigkeit aufnehmen oder ihre Arbeitszeit erhöhen.



(siehe Anhang II)

Aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze werden in den kommenden 5 Jahren 6 weibliche und 2 männliche Beschäftigte ausscheiden.

Rechnet man die Beschäftigten hinzu, die ab dem 63. Lebensjahr ihre Rente antreten können, sind es sogar 21 Bedienstete, davon 14 Frauen und 7 Männer, die insgesamt ausscheiden. Das sind **über 27,5 %** 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 2024 bis 2028 zugrunde gelegt werden.

Die Situation bei der Gemeinde Rosendahl stellt sich so dar, dass bis 2028 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 mittleren Entgeltgruppen und 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.

Im Hinblick auf die altersbedingte Fluktuation muss weiterhin 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 2024 bis 2028

- 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 an einem Studiengang 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 dem stellenspezifischen Anforderungsprofil zu orientieren. Sie ist geschlechtsneutral zu formulieren.

In Bereichen und in Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden. Frauen werden bei gleicher Befähigung 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. Sie 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

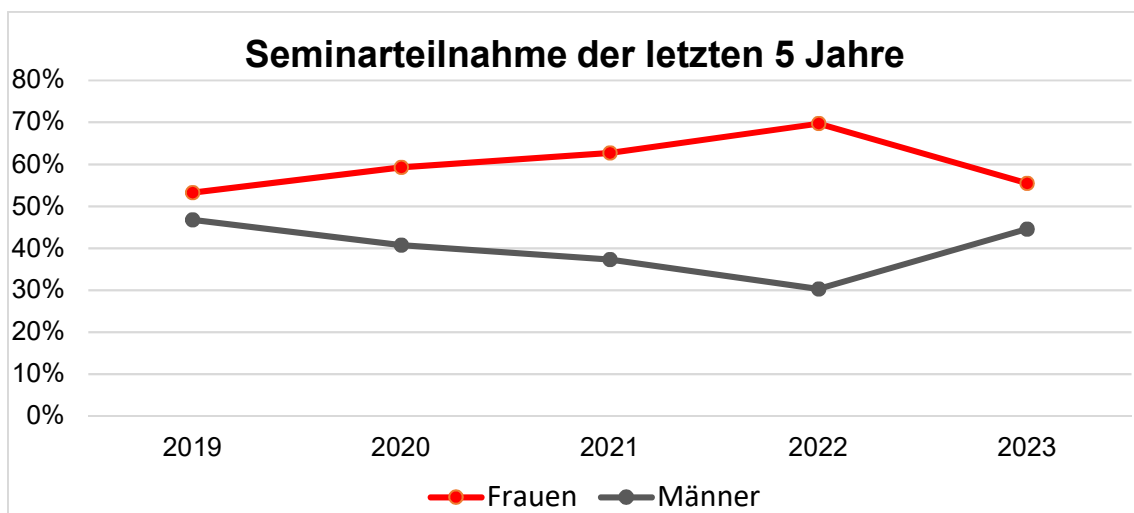
Qualifikation und ständige fachliche Weiterbildung sind Voraussetzungen für verantwortungsvolle Tätigkeiten und liegen im Interesse von Beschäftigten und der Gemeinde Rosendahl. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der 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 60 %.

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 2018 haben im Verwaltungsbereich insgesamt 6 Personen ihre Ausbildung bei der Gemeindeverwaltung erfolgreich beendet und konnten in ein Beschäftigungs-/Beamtenverhältnis übernommen werden. Zusätzlich ist 1 Person als Fachinformatiker Systemintegration ausgebildet worden.

Im handwerklich-technischen Bereich wurde insgesamt 1 Auszubildender zum Straßenwärter ausgebildet.

Zum jetzigen Stichtag absolviert 1 Frau ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten.

Erwartungsgemäß ist mit ca. 60 % 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 keine Frauen gibt, die sich bewerben.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird grundsätzlich verstärkt auf die Neugewinnung von Nachwuchskräften Wert gelegt. Dies verdeutlicht auch die Interessensbekundung der rund 120 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.

Derzeit besucht ein männlicher Beschäftigter den Straßenmeister-Lehrgang.

Für zukünftige Verwaltungslehrgänge I sind 2 männliche Beschäftigte und für Verwaltungslehrgänge II (modular) 1 weibliche und 4 männliche Beschäftigte angemeldet.

7. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

7.1 Teilzeit und flexible Arbeitszeiten

Derzeit sind bei der Gemeinde Rosendahl 43 % 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 Beruf und Familie weiter zu verbessern, hat die Gemeinde Rosendahl die mobile Arbeit als Möglichkeit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, als ein modernes Instrument des Personalmanagements eingeführt.

Die Möglichkeiten der mobilen Arbeit wird durch eine Dienstvereinbarung geregelt.

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 unvertretbaren 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, pornografischer oder frauenfeindlicher Darstellungen,
- das Anbringen sexistischer, pornografischer oder frauenfeindlicher Darstellungen in den Diensträumen oder
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von sexistischer, pornografischer oder 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 oder
- 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.

Hierzu wurden auch Dienstvereinbarungen geschlossen.

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 21.03.2024 für die Dauer von 5 Jahren in Kraft.

Gleichzeitig tritt der bisherige 2. Gleichstellungsplan außer Kraft.

Anhang I

Geschlechtsspezifische Aufteilung der Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl nach Entgelt-/Besoldungsgruppen (ohne Wahlbeamte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes) zum 31.12.2023:

Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt
2		5	100%	0	0%	5
3		0	0%	0	0%	0
4		0	0%	1	100%	1
Summe Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst)		5	83%	1	17%	6
5	A 05	5	100%	0	0%	5
6	A 06	9	35%	17	65%	26
7	A 07	1	33%	2	67%	3
8	A 08	3	60%	2	40%	5
9a	A 09	7	54%	6	46%	13
Summe Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)		25	48%	27	52%	52
9b	A 09	4	100%	0	0%	4
9c		1	50%	1	50%	2
10	A 10	1	25%	3	75%	4
11	A 11	3	60%	2	40%	5
12	A 12/A 13	1	33%	2	67%	3
Summe Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)		10	56%	8	44%	18
13	A 13	0	0%	0	0%	0
13	A 13	0	0%	0	0%	0
13	A 13	0	0%	0	0%	0
Summe Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)		0	0%	0	0%	0
Gesamt		40	53%	36	47%	76

Anhang II

Geschlechtsspezifische Übersicht der Beschäftigten, die in den nächsten 5 Jahren (2024 bis einschließlich 2028) wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ausscheiden sowie derjenigen, die aufgrund ihrer langjährigen Versicherungszeit vor dem 67. Lebensjahr ausscheiden können:

Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt
2		1	100%	0	0%	1
3		0	0%	0	0%	0
4		0	0%	0	0%	0
Summe Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst)		1	100%	0	0%	1
5	A 05	1	100%	0	0%	1
6	A 06	2	40%	3	60%	5
7	A 07	0	0%	0	0%	0
8	A 08	0	0%	0	0%	0
9a	A 09	1	50%	0	0%	1
Summe Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)		4	57%	3	43%	7
9b	A 09	0	0%	0	0%	0
9c		0	0%	0	0%	0
10	A 10	0	0%	1	100%	1
11	A 11	1	100%	0	0%	1
12	A 12/A 13	1	100%	0	0%	1
Summe Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)		2	67%	1	33%	3
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 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)		0	0%	0	0%	0
Gesamt		7	64%	4	36%	11