

Gleichstellungsplan der Gemeinde Kranenburg



2022 - 2027

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	1
2	Einleitung.....	2
	2.1 Rechtliche Grundlagen.....	2
	2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung.....	3
3	Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse.....	4
	3.1.1 Beschäftigte insgesamt.....	4
	3.1.2 Beamtinnen und Beamte.....	5
	3.1.3 Beschäftigte.....	5
	3.1.4 Führungskräfte.....	6
	3.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	7
	3.1.6 Beurlaubungen.....	10
	3.1.7 Aus- und Fortbildung.....	10
	3.1.8 Elternzeit.....	11
3.2	Prognose.....	11
	3.2.1 Beamtinnen und Beamte.....	12
	3.2.2 tariflich Beschäftigte.....	12
4	Zielvorgaben und Maßnahmen.....	12

1 Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der verfassungsrechtliche Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der gesellschaftlichen Realität bis heute noch nicht im vollem Umfang realisiert. Das gilt insbesondere für die Situation von Frauen im Erwerbsleben. Nach wie vor haben Frauen nicht den gleichen Zugang zu qualifizierten Positionen. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen. Hier befinden sich Frauen vor allem im einfachen und mittleren Dienst. Frauen sind in leitenden Positionen noch stark unterrepräsentiert. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Ein Problem stellt nach wie vor die Benachteiligung im beruflichen Werdegang aufgrund der (möglichen) vorübergehenden Unterbrechung der Arbeit zur Betreuung von Kindern dar, da die beruflichen Rahmenbedingungen für Frauen mit Familienaufgaben noch nicht so gestaltet wurden, dass Erwerbstätigkeit und Familie hinreichend vereinbart werden können. Zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst wurde am 04. November 1999 das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) verabschiedet, das der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegenwirkt und geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsieht. Ziel des LGG ist die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und künftige Benachteiligungen zu verhindern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Auch für die Gemeinde Kranenburg sind dies bedeutende Themen.

Mit der Novelle des LGG wurde aus dem bisherigen Frauenförderplan ein Gleichstellungsplan. Dieser ist ein wichtiger Baustein zur Umsetzung und Verfolgung des Zieles der Gleichberechtigung. Der Dienststellenleiter trägt die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem Zeitraum von 5 Jahren realisiert werden können. Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung (Amtsleiter), sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen, die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes, d. h. die praktische Umsetzung.

In diesem Sinne freuen wir uns von Seiten der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten auf eine erfolgreiche gemeinsame Zusammenarbeit mit den Beschäftigten, den Führungskräften und der Politik in diesem wichtigen Bereich.

„Nicht die allein vorherrschende Erwerbsgesellschaft, sondern die Verbindung von Beruf und Privatleben entspricht dem menschlichen Bedürfnis. Sie wird gelingen, wenn die Frauen besser entlastet werden, die Männer sich stärker an den Familienaufgaben beteiligen.“ Richard von Weizsäcker – Weihnachtsansprache 1986

Ferdi Böhmer
Bürgermeister

Sabine Derieth
Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Führungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Führungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan. Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.

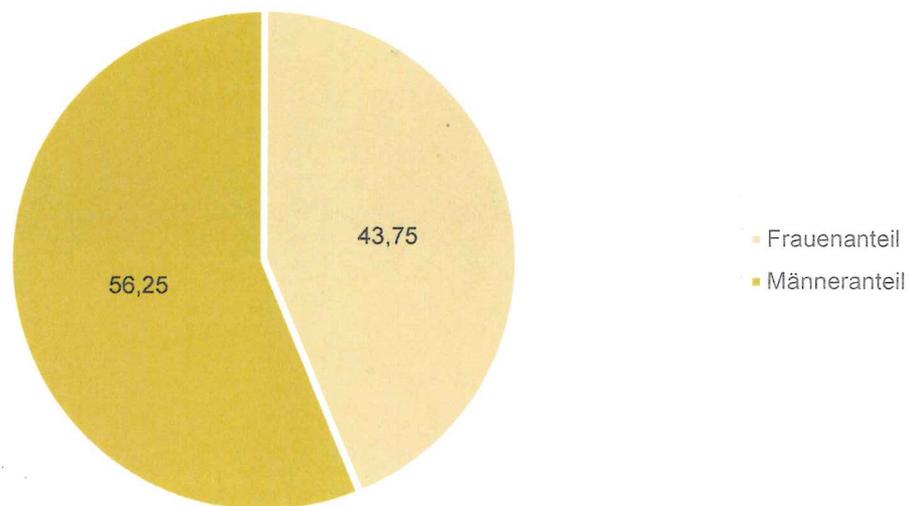
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG. Der kommunale Wahlbeamte findet im Gleichstellungsplan keine Berücksichtigung.

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am 01.01.2022 waren insgesamt 80 Personen mit unterschiedlichem Arbeitszeitumfang beschäftigt. Davon sind 35 Personen Frauen und 45 Personen Männer.

Personal (Beschäftigte und Beamte) Gemeinde
Kranenburg in %



3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Zum Stichtag 01.01.2022 befinden sich zwei Beamte im gehobenen Dienst und ein Beamter im höheren Dienst der Gemeinde Kranenburg.

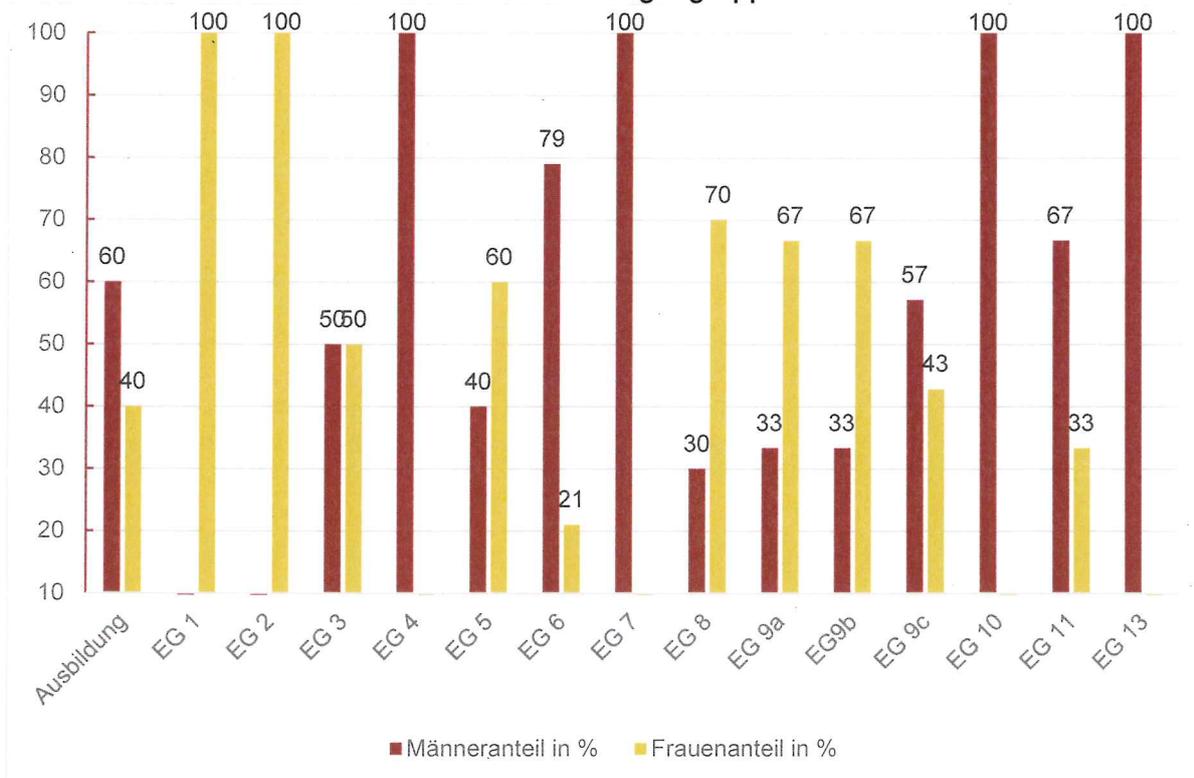
3.1.3 Beschäftigte

Von den 77 Beschäftigten sind 45,45 Prozent Frauen und 54,54 Prozent Männer.

Die Personenzahl unterteilt sich wie folgt:

Entgeltgruppe	Frauenanteil	Männeranteil	Gesamt
Auszubildende	2	3	5
1	3	0	3
2	4	0	4
3	1	1	2
4	0	2	2
5	3	2	5
6	4	15	19
7	0	1	1
8	7	3	10
9a	2	1	3
Zwischen- summe	26	28	54
9b	4	2	6
9c	3	4	7
10	0	3	3
11	2	4	6
13	0	1	1
Gesamt- summe	35	42	77

Frauen- und Männeranteil in Prozent nach Entgeltgruppen:



Von den 77 Beschäftigten sind 22 Personen im vergleichsweise gehobenen und eine Person im vergleichsweise höheren Dienst tätig (EG 9b – 13). Unter diesen 23 Personen sind 9 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 39,1 %.

Im vergleichsweise mittleren Dienst (EG 1 – EG 9a) sind von den 77 Beschäftigten 54 Personen tätig. Von diesen 54 Personen sind 28 Männer und 26 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 48,1 %.

Die Beschäftigtenanzahl lässt sich ferner in die Bereiche der allgemeinen Verwaltung, der Jugendheime und des Bauhofes unterteilen. In den Jugendheimen sind 4 Erzieher:Innen beschäftigt. 19 Personen sind am gemeindlichen Bauhof im technischen/handwerklichen Bereich beschäftigt. In diesem Bereich sind Frauen nicht vertreten. Am gemeindlichen Bauhof sind ferner eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter in der Verwaltung beschäftigt.

In den Bereichen der allgemeinen Verwaltung und des Bauhofes wird die in § 6 Absatz 3 LGG festgelegte Frauenquote von 50 % unterschritten. Eine starke Unterrepräsentanz von Frauen besteht im Bereich des gehobenen/höheren Dienstes, im Beamtenbereich und am Bauhofbetriebshof.

3.1.4 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommen insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG).

Bei der Gemeinde Kranenburg sind 8 Personen in Führungspositionen (Amtsleiter/innen und Stellvertreter/innen) beschäftigt. Von diesen 8 Personen ist eine Person eine Frau. Diese ist mit 33 Std./Woche Teilzeit beschäftigt.

Die Frauenquote entspricht hier 12,5 % und liegt damit deutlich unter der festgelegten Frauenquote.

3.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage des LGG, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben:

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

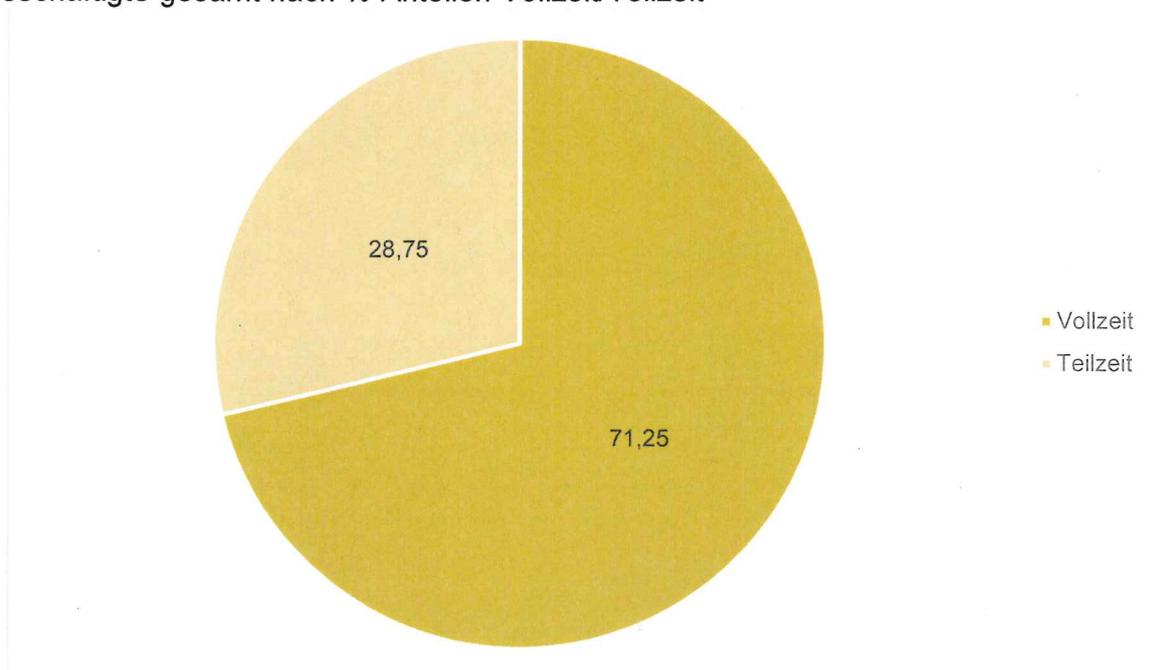
„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Die Gemeinde Kranenburg erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies geschieht u. a. durch Arbeitszeitreduzierung (Teilzeitbeschäftigung) und durch die Gestaltung der Arbeitszeit (gleitende Arbeitszeit bzw. flexible Arbeitszeit).

Alle Beschäftigten haben unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit nach Wahl. Es ist anzustreben, dass bei Ausübung einer

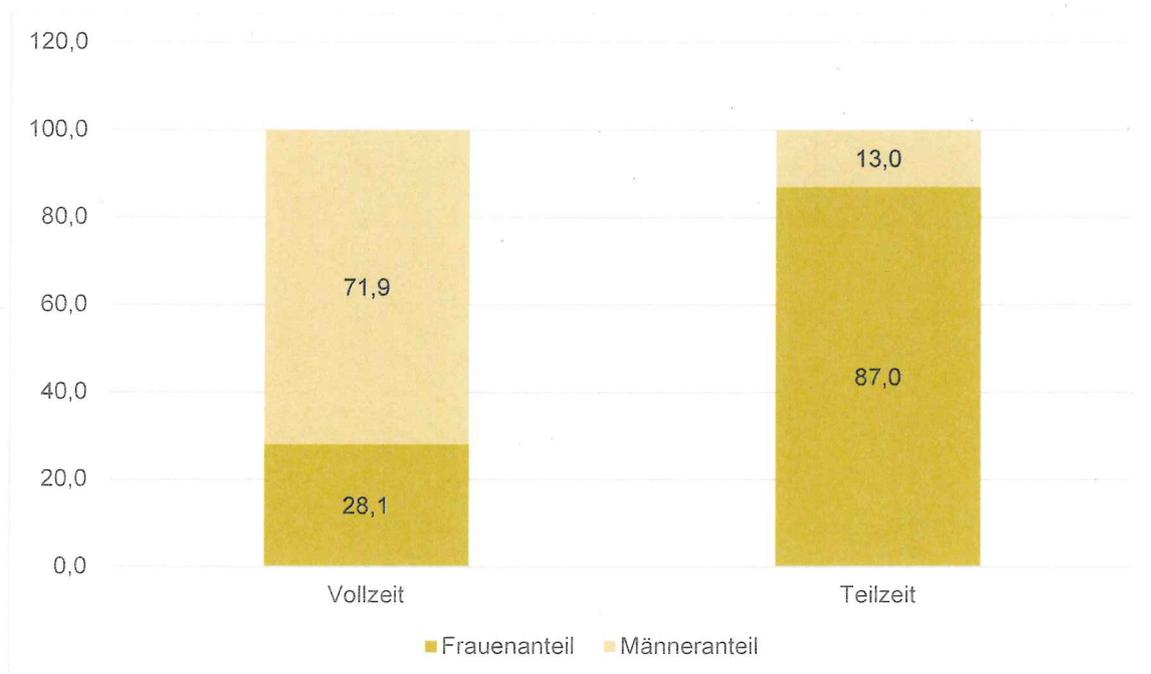
Teilzeitbeschäftigung der Einsatz im gleichen, zumindest aber vergleichbaren Arbeitsgebiet erfolgt. Teilzeitbeschäftigung soll auch in höherwertigen Aufgabenbereichen ermöglicht werden, wenn die dienstlichen Belange dies zulassen. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich in Elternzeit befinden, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Beschäftigte gesamt nach %-Anteilen Vollzeit/Teilzeit

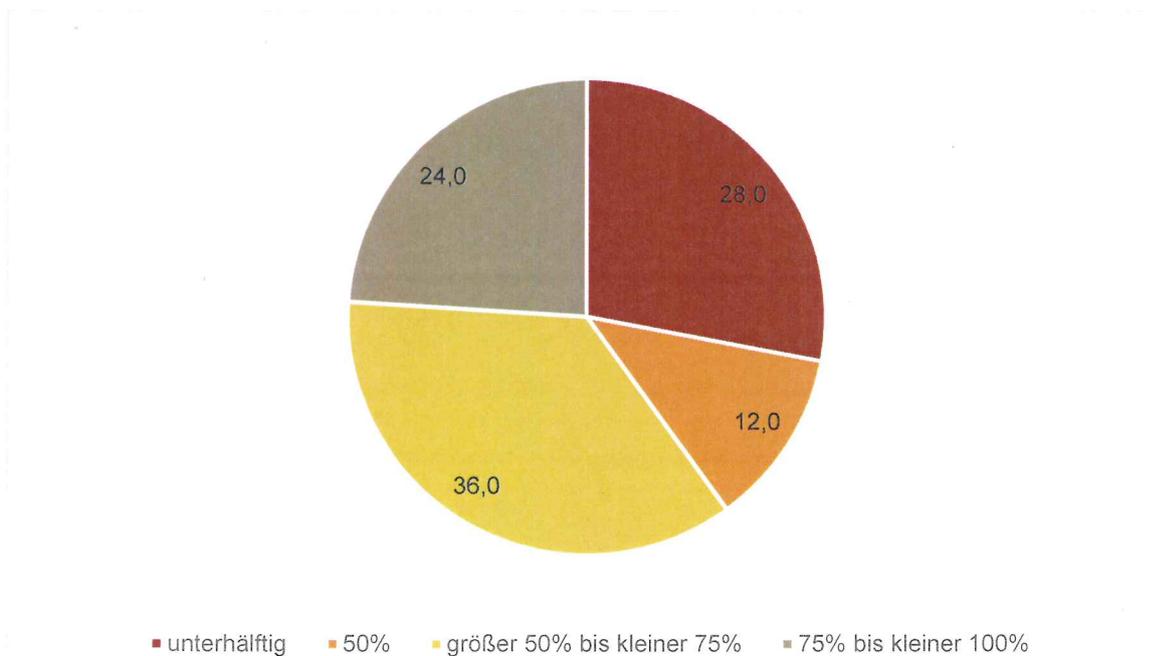


Die Angaben entsprechen 57 Vollzeitbeschäftigten und 23 Teilzeitbeschäftigten.

Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil in %



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit in %



3.1.6 Beurlaubungen

Für alle Beschäftigten besteht die Möglichkeit, sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und tariflichen Regelungen aus familiären oder sonstigen Gründen beurlauben zu lassen. Nach Beendigung der Beurlaubung ist unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse die Rückkehr an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu ermöglichen bzw. sind nach Möglichkeit Einsatzwünsche zu berücksichtigen. Zurzeit befindet sich kein/e Beschäftigte/r in Beurlaubung.

3.1.7 Aus- und Fortbildung

Ausbildung

Die Gemeinde Kranenburg bildet mit Stand 01.09.2022 drei Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten (eine Frau, zwei Männer), einen Mann für den Beruf des Straßenwärters sowie einen Mann zum Fachinformatiker für Systemintegration aus. Das Ausbildungsverhältnis der weiblichen Auszubildenden endet voraussichtlich im Jahr 2023. Die drei männlichen Auszubildenden werden voraussichtlich mit Bestehen der Prüfung im Sommer 2024 ihre Ausbildung abschließen. Zudem wurde in diesem Jahr eine Stelle als Inspektoranwärter/in angeboten. Die Ausbildung wird im Rahmen eines dualen Studiums absolviert. Am 01.09.2022 wurde diese Stelle mit einer weiblichen Auszubildenden besetzt.

In diesem Jahr haben drei Auszubildende (eine weibliche Person und zwei männliche Personen) ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen und sind in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen worden. In den unter Punkt 3.1.3 aufgeführten Darstellungen sind diese Personen zum Stichtag 01.01.22 als Auszubildende berücksichtigt.

Grundsätzlich sind alle Ausbildungsberufe für Frauen zugänglich. In allen Ausbildungsbereichen wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

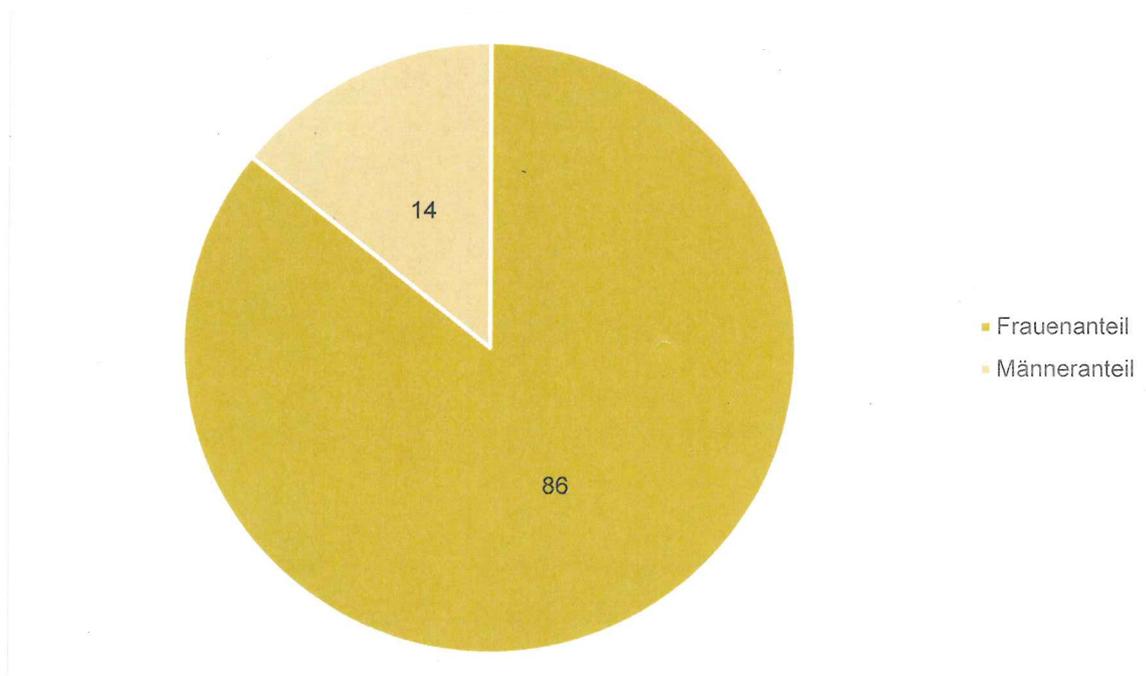
Fort- und Weiterbildung

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

Die Beschäftigten der Gemeinde Kranenburg nehmen regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zur Erlangung neuer Kenntnisse und zur Vertiefung vorhandener Kenntnisse teil. Beschäftigten im vergleichsweise mittleren Dienst ohne weitere Aufstiegsmöglichkeiten soll durch Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Angestelltenlehrgang II) die Möglichkeit eröffnet werden, ihre beruflichen Qualifikationen zu steigern. Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung können Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

3.1.8 Elternzeit

Seit dem 01.01.2015 bis heute haben insgesamt 7 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen. Der Frauen- und Männeranteil (in %) stellt sich wie folgt dar:



Aktuell befindet sich kein/e Beschäftigte/r in Elternzeit.

3.2 Prognose

Im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Gemäß § 6 Absatz 2 LGG sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen Grundlage des Gleichstellungsplans.

Durch nicht planbare bzw. vorhersehbare Entwicklungen, z.B. Elternzeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vorgezogener Eintritt in den Ruhestand, Erkrankungen oder auch die Übernahme neuer Aufgabenbereiche, ist für die Gemeinde Kranenburg als kleine Kommune eine Prognostizierung der tatsächlichen Veränderungen der Stellenstruktur kaum möglich. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes können stetig andere Gegebenheiten entstehen, welche der Verwaltung neue/weitere Handlungsmöglichkeiten bei der Stellenbesetzung eröffnen. Beförderungen und Höhergruppierungen können aus diesem Grund ebenso wenig prognostiziert werden.

3.2.1 Beamtinnen und Beamte

Derzeit sind drei Beamte im Dienst bei der Gemeinde Kranenburg. Am 01.09.2022 wurde eine weibliche Person zur Inspektoranwärterin ernannt. Eine Fortsetzung der weiteren Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Dienst wird Mitte 2023 für das Einstellungsjahr 2024 evaluiert. In den nächsten drei Jahren wird voraussichtlich ein Beamter in den Ruhestand eintreten.

3.2.2 tariflich Beschäftigte

Im vergleichsweise "gehobenen Dienst" der tariflich Beschäftigten (Entgeltgruppen ab TVöD 9b) werden aus Altersgründen in den nächsten drei Jahren voraussichtlich zwei Personen in den Ruhestand eintreten. Im "mittleren Dienst" (bis Entgeltgruppe 9a TVöD) werden in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich 5 Personen aus Altersgründen in Rente gehen. Eine weitere Person wird im Jahr 2023 die Freizeitphase der Altersteilzeit antreten.

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Gemäß § 6 Absatz 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach § 6 Absatz 3 LGG erreicht werden sollen.

Maßnahmen

Personalentwicklung

Um die erforderlichen Maßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung festzustellen und gezielt umzusetzen, wird ein Personalentwicklungskonzept erstellt. So soll das Ziel erreicht werden, Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen herzustellen. Das Personalentwicklungskonzept wird mit einem externen Beratungsbüro erstellt. Ergebnisse werden im 1. Halbjahr 2023 erwartet.

Stellenbesetzungsverfahren

Grundsätzlich werden in der Gemeinde Kranenburg neu zu besetzende Stellen ausgeschrieben. In der Ausschreibung wird sowohl die männliche, weibliche und diverse Form verwendet, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Formulierung wird in allen Stellenausschreibungen der Gemeinde Kranenburg verwendet. So soll erreicht werden, dass in Berufsfeldern einschl. Ausbildung, in denen Frauen nicht bzw. wenig repräsentiert sind, der Frauenanteil gesteigert werden kann.

§ 7 LGG gilt entsprechend. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur

Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. In jeglichen Stellenbesetzungsverfahren wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

Förderung des Führungsnachwuchses

Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen angeboten, um die Befähigung zur Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben zu ermöglichen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bei der Gemeinde Kranenburg besteht eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Gleitenden Arbeitszeit. Durch diese Regelungen wird es den Beschäftigten ermöglicht, beruflichem Engagement und familiäre Aufgaben zu vereinbaren. Um diese Vereinbarkeit weiter zu fördern, wird diese flexible Arbeitszeitgestaltung zukünftig beibehalten.

Ein weiteres Ziel wird das Angebot von Telearbeit, mobilem Arbeiten bzw. Homeoffice sein. Diese modernen Arbeitsformen ermöglichen den Beschäftigten eine zusätzliche Verbesserung der Vereinbarkeit von persönlichen Bedarfen und dienstlichen Notwendigkeiten. In 2023 wird eine Dienstvereinbarung erarbeitet und ein technisches Konzept erstellt.

Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat jeder Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber einer Schutzpflicht (§ 12 AGG). Der Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung auch bei eventuellen Konflikten am Arbeitsplatz durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten muss gewährleistet sein. Es sind Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sicherzustellen, die Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima zu ermöglichen. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können bei länger andauerndem Bestehen der Situation zu gesundheitlichen Folgewirkungen führen.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können.

Betroffene von Diskriminierung, Mobbing und/oder sexueller Belästigung bzw. die Beschäftigten, welche einen Vorfall melden wollen, können sich direkt an eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Betroffenen dürfen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen.

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen. Diskriminierung, Mobbing und/oder sexueller Belästigung sind Verletzungen der arbeitsvertraglichen und der dienstrechtlichen Pflichten.

Die Beschäftigten und Amtsleiter müssen stetig für dieses Thema sensibilisiert werden. Fortbildungen zum Thema AGG sollen zusätzlich angeboten werden.