



**Gleichstellungsplan der Gemeinde Senden
2018 – 2020**

Vorwort

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) verpflichtet Dienststellen, mit mindestens 20 Beschäftigten, zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans.

Die Erfüllung des Verfassungsgebots, die Gleichstellung von Frauen und Männern gem. Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes zu fördern, und die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Pflichtaufgaben, an denen Politik und Verwaltung mitwirken.

Den ersten Frauenförderplan hat der Rat der Gemeinde Senden im Jahr 2000 beschlossen. Am 06.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Der Titel des Plans lautet jetzt „Gleichstellungsplan“. Die vorliegende Neuauflage gilt für die Jahre 2018 bis 2020. Sie verfolgt das wesentliche Ziel, die Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen unter dem Aspekt der Gleichstellung zu unterstützen.

Der Gleichstellungsplan stellt dafür ein gutes Instrument der Personalentwicklung dar. Er enthält nicht nur eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten-daten, sondern auch Maßnahmen um Unterrepräsentanzen und Ungleichheiten von Frauen und Männern in der Teilhabe an Beruf und Karriere entgegenzuwirken. Zudem beinhaltet er weitere Maßnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen.

Neben dem Ziel, gut qualifizierte Beschäftigte zu halten, kann die Gemeinde Senden damit auch zukünftig – trotz der demographischen Entwicklung – als attraktive Arbeitgeberin qualifiziertes Personal gewinnen.

Nun liegt es in der Verantwortung aller Beschäftigten – insbesondere der Führungskräfte – die Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu leben und die Maßnahmen des Gleichstellungsplans in der Praxis umzusetzen.

Nur gemeinsam kann uns das gelingen!

Senden, im Dezember 2017

Sebastian Träger
Bürgermeister

Svenja Hänel
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines.....	2
1.1 Geltungsbereich.....	2
1.2 Ziele und Grundsätze	2
1.3 Gleichstellungsverpflichtung	2
1.4 Sprache	3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten.....	4
2.2 Verteilung der Entgeltgruppen	5
2.3 Analyse Vollzeit / Teilzeit	6
2.4 Analyse der Beschäftigten mit höherwertigen Tätigkeiten und / oder Leitungsfunktion ..	7
2.5 Analyse der Beamtinnen / Beamte	8
3. Maßnahmen zur Zielerreichung	9
3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen	9
3.1.1 Stellenausschreibungen.....	9
3.1.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	10
3.1.3 Ausbildung	11
3.1.4 Personalentwicklung	11
4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege.....	12
4.1 Elternzeit und Beurlaubung.....	12
4.2 Teilzeitarbeit / Flexible Arbeitszeiten.....	13
4.3 Telearbeit	13
4.4 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	13
4.5 Pflege	14
5. Vermeidung sexueller Belästigung / Mobbing.....	14
6. Analyse und Umsetzung des Frauenförderplanes 2011 – 2017	15
6.1 Stellenausschreibungen.....	15
6.2 Ausbildung	15
6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
7. Prognose und Zielvorgaben für die Zeit von 2018 – 2020	16
8. Schlussbestimmungen	17
8.1 Controlling / Berichterstattung	17
8.2 Inkrafttreten und Bekanntmachung.....	17

1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Gemeinde Senden. Zu den Beschäftigten zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende und Nachwuchskräfte.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Stellen der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtswirkung nach außen.

1.2 Ziele und Grundsätze

Ziel des Gleichstellungsplans der Gemeinde Senden ist es, in allen Bereichen, Berufen und Funktionen, eine Personalwirtschaft im Sinne der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu betreiben.

Gleichstellungsarbeit ist integraler Bestandteil der geschlechtergerechten Personalentwicklung und umfasst auch familiengerechte Arbeitszeiten.

1.3 Gleichstellungsverpflichtung

Die Frauenförderung, die Gleichstellung von Frau und Mann und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Aufgabe, die von der gesamten Verwaltung der Gemeinde Senden getragen wird.

Diskriminierungen jeglicher Art sind unzulässig. Eine Regelung oder Maßnahme ist dann diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechterneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen oder Männer häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht anders als mit dem Geschlecht begründet werden kann.

Folgende Personalentscheidungen dürfen sich für Frauen und Männer nicht negativ auswirken:

- Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit
- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Zeitliche Belastung durch Elternschaft, Pflege oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Gleichstellungsplan der Gemeinde Senden formulierten Ziele unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen beachtet und realisiert werden.

Alle Bediensteten, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind verpflichtet, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

1.4 Sprache

Die Gemeinde ist bemüht, soweit möglich und den Lesefluss nicht beeinträchtigend eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache einzusetzen.

Diese bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Satzungen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen, z. B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter.

Sofern geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten

Um Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, muss zunächst der Ist-Zustand festgestellt werden.

Frauen sind nach dem Landesgleichstellungsgesetz unterrepräsentiert, wenn in einer Bezahlungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, der Frauenanteil also weniger als 50 v. H. beträgt.

Zum Stichtag 01.11.2017 waren insgesamt 163 Personen bei der Gemeinde Senden beschäftigt, davon 89 Frauen und 74 Männer (ohne Verwaltungsleitung, Minijobber und Bundesfreiwilligendienst).



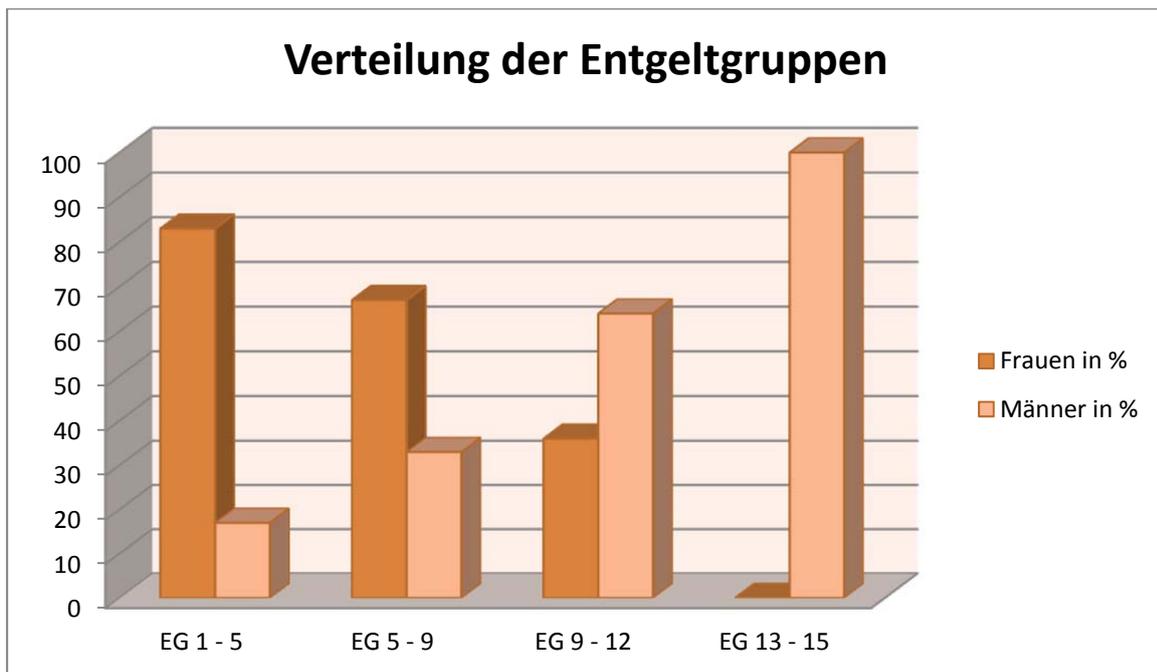
Stand: 01.11.2017

Obwohl die Gemeinde Senden einen ausgewogenen Frauenanteil bei den Beschäftigten vorweisen kann, ist das Ziel der Gleichstellung nicht erreicht. Dies wird in den nachfolgenden Ausführungen dargestellt.

2.2 Verteilung der Entgeltgruppen

Der Bereich, zu welchem die tariflich Beschäftigten nach dem TVöD zählen, umfasst den größten Anteil der Beschäftigten. Insgesamt sind hier 146 der 163 aktiven Beschäftigten angesiedelt.

Bei den Beschäftigten der Verwaltung nach dem TVöD ist eindeutig erkennbar, dass in den gehobenen Entgeltgruppen E 9 bis E 15 die Männer stärker vertreten sind.



Stand: 01.11.2017

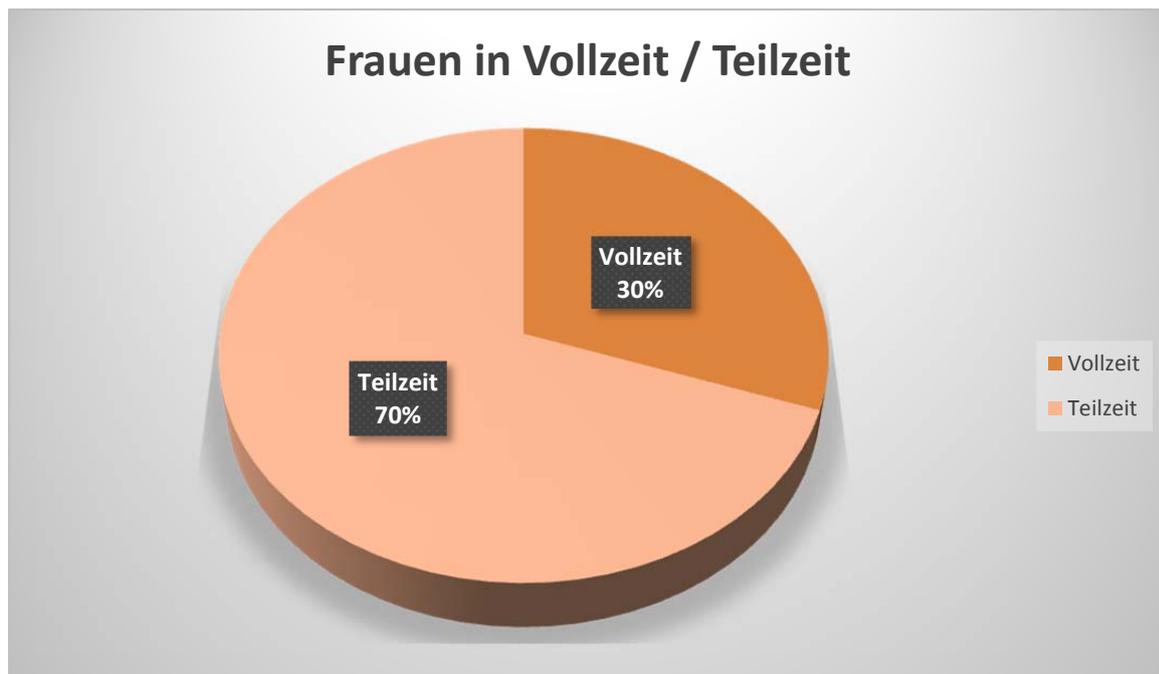
Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Entgeltgruppen:

	Weiblich	Männlich
EG 1 – 5	5	1
EG 5 – 9	28	14
EG 9 – 12	12	21
EG 13 - 15	0	1

2.3 Analyse Vollzeit / Teilzeit

Die Mehrheit der beschäftigten Frauen ist nach wie vor zu einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigt (69,66 %).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt hingegen nur bei **5,48 %**.



Stand: 01.11.2017

Teilzeitarbeit gilt als das am besten geeignete Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird daher überwiegend von Frauen mit Kindern genutzt.

2.4 Analyse der Beschäftigten mit höherwertigen Tätigkeiten und / oder Leitungsfunktion

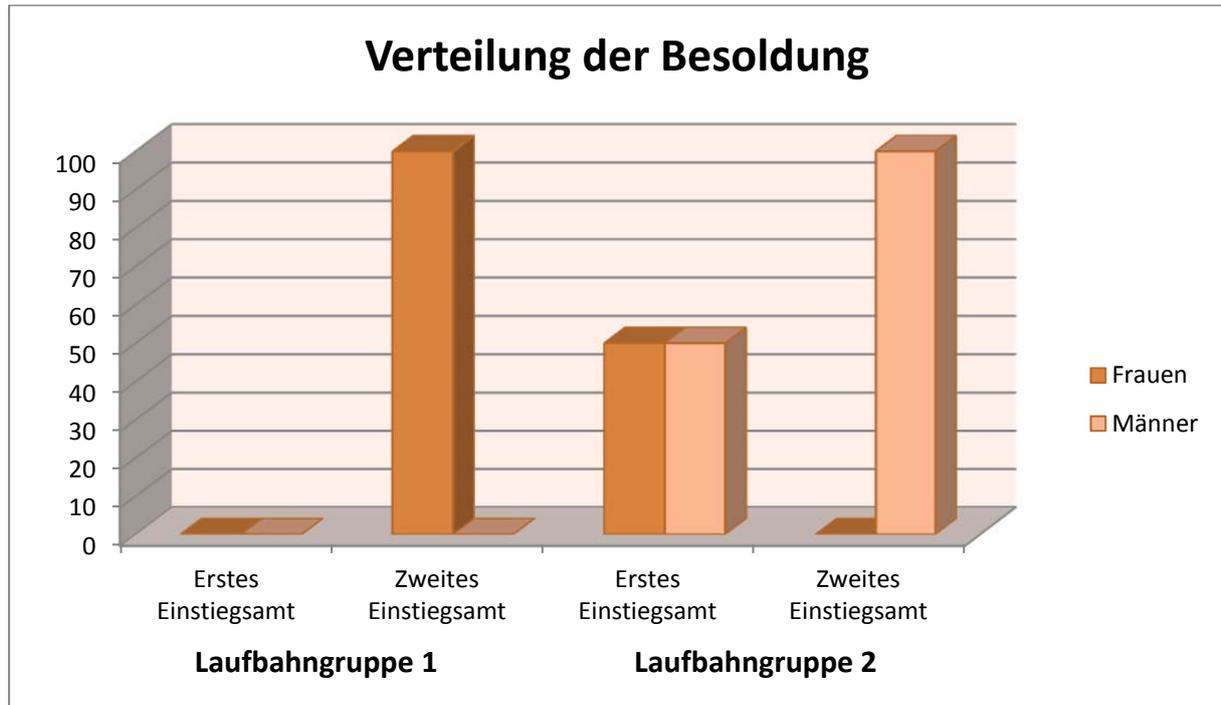


Stand: 01.11.2017

Die Führungspositionen werden derzeit von Männern dominiert, die Frauen sind unterrepräsentiert.

2.5 Analyse der Beamtinnen / Beamte

Die Beamtinnen und Beamten machen bei der Gemeinde Senden den kleinsten Teil der Bediensteten aus. Insgesamt umfasst dieser Zweig 17 Bedienstete. Frauen sind hier mit 55 % vertreten. Doch auch hier wird in der folgenden Grafik erkennbar, dass Frauen im höheren Dienst nicht vertreten sind.



Stand: 01.11.2017

Alte Bezeichnung	Neue Bezeichnung
Einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt
Mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt
Gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt
Höherer Dienst	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt

	Erstes Einstiegsamt		Zweites Einstiegsamt	
	m	w	m	w
Laufbahngruppe 1	0	0	0	3
Laufbahngruppe 2	6	6	2	0

3. Maßnahmen zur Zielerreichung

3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

3.1.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben, in der Verwaltung zu veröffentlichen und darüber hinaus allen in Frage kommenden beurlaubten Beschäftigten zu übersenden. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Personen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen sollen insbesondere für Positionen oder Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, Frauen gezielt angesprochen werden. In diesen Fällen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Bei jeder zu besetzenden Vollzeitstelle ist zu prüfen, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist. Dabei ist zu ermitteln, wie eine Teilung in sinnvoller Art und Weise aussehen kann. Bei einer Teilbarkeit der Stelle wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familien- oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen – auch in anderen Bereichen der Gemeindeverwaltung Senden – zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

3.1.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren

Alle Funktionen und Tätigkeiten bei der Gemeinde Senden stehen sowohl Frauen als auch Männern offen, sofern nicht rechtliche Bestimmungen entgegenstehen.

Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen, unabhängig vom Geschlecht, ist das Leistungsprinzip. An Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind gleiche Maßstäbe anzulegen.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren bei Einstellungen, Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen zu beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sie nimmt - soweit es ihr möglich ist - an Vorstellungsgesprächen teil. Sie ist frühzeitig über die Termine zu informieren. Sollte sie an einem Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen, wird das Ergebnis der Personalauswahl mit ihr vor Abschluss des Verfahrens erörtert.

Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch durch Frauen und Männer besetzt wird.

Auswahlkriterien werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Sofern in der ausgeschriebenen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe 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 Beförderungen, Höhergruppierungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Bei Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

3.1.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind daher öffentlich auszuschreiben.

In Arbeitsbereichen, in denen bisher nur Männer beschäftigt sind oder in Bereichen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, ergreift die Gemeinde Sende Maßnahmen, um Mädchen und Jungen für einen für sie schwer zugänglichen Beruf zu gewinnen und sie nach ihrer Ausbildung darin zu unterstützen, in diesen Berufen Fuß zu fassen und Verantwortung zu übernehmen. Dabei sollte eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen stattfinden.

Die Gemeinde Sende beteiligt sich daher jedes Jahr am Girls' und Boys' Day, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten, die jeweils untypischen Berufe den Mädchen und Jungen positiv näher zu bringen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer höherwertigen Aus- / Weiterbildung teilzunehmen. Unterstützt werden kann dieses durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzungen, kurzfristige Freistellungen oder Beurlaubungen.

3.1.4 Personalentwicklung

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um u.a. die Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen stärker nutzbar zu machen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden, dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern – auch derer, die sich in einer familienbedingten Beurlaubung befinden – gleichermaßen zu unterstützen und ggfs. Frauen besonders zu motivieren.

Diese Maßnahmen sind in der Regel Ganztagsveranstaltungen. Es ist darauf hinzuwirken, dass Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen bei der zeitlichen Festlegung und durch das Angebot von Kinderbetreuung bzw. gem. § 11 Abs. 3 LGG durch Erstattung der durch die Teilnahme entstehenden notwendigen Kosten für Kinderbetreuung so gestaltet werden, dass Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen – auch bei Teilzeit oder Beurlaubung – teilnehmen können.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u. a. auch die Themenstellungen:

- Rechtliche Grundlagen und Ziele der Gleichstellung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitszeitgestaltung
- Telearbeit
- Schutz vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Motivation der Beschäftigten

zu behandeln. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung.

Beurlaubten Beschäftigten werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen. Die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II ist grundsätzlich auch während der Elternzeit / Beurlaubung möglich; in diesen Fällen wird kein Entgelt oder Freizeitausgleich gewährt.

4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

4.1 Elternzeit und Beurlaubung

Mit Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder in Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit / der Beurlaubung zum Ziel haben. Nach Beendigung der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz. Soweit jedoch nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der / des Beschäftigten angestrebt. Diese Bemühungen gelten auch für eine Rückkehr in Teilzeit.

Es ist Tatsache, dass es sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor um ein Frauenthema handelt. Um eine echte Chancengleichheit für Frauen und

Männer herzustellen, ist es wünschenswert, dass auch Männer stärker Familienaufgaben übernehmen. Zu diesem Zweck sind Männer zu ermutigen, verstärkt von flexiblen Arbeitszeitgestaltungen und Beurlaubungen Gebrauch zu machen. Anträge von Mitarbeitern auf Beurlaubungen bzw. Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit unterliegen den gleichen Entscheidungskriterien wie die von weiblichen Beschäftigten.

4.2 Teilzeitarbeit / Flexible Arbeitszeiten

Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich jede Stelle teilbar ist. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit ist eine Vielzahl an Modellen möglich, da der Umfang der Arbeitszeitverkürzung sowie die Lage der Arbeitszeit flexibel gestaltet werden können. Neben dem klassischen Modell, der Halbtagsarbeit durch Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, werden den Beschäftigten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, unterschiedliche Varianten eröffnet. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit voller Arbeitszeit ist unzulässig.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Vor Aufnahme einer Teilzeitarbeit werden die antragstellenden Personen, soweit möglich, über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen ihrer Entscheidung und der Möglichkeit der Rückkehr in Vollzeit informiert.

4.3 Telearbeit

Um die kontinuierliche Erwerbsbiografie sicherzustellen, ist die Wahrnehmung von Telearbeit zu forcieren und das Angebot für eine flexiblere Arbeitsgestaltung auszuweiten. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, sollten Arbeitsplätze mit alternierender Telearbeit eingerichtet werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Um dieses Vorhaben weiter voran zu bringen, sollte das Thema Telearbeit in dem Arbeitskreis IT aufgenommen und behandelt werden. In dem Arbeitskreis IT befinden sich Vertreterinnen und Vertreter aus jedem Fachbereich. Die zu erarbeitenden Regelungen sollten in einer Dienstvereinbarung „Telearbeit“ zusammengefasst werden.

4.4 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Um den Beschäftigten im Falle einer plötzlich benötigten Kinderbetreuung, wie z. B. bei Ausfall der Tageseltern, spontanem Schulfrei, plötzlicher Schließung der

Tageseinrichtungen, aber auch bei Überschneidung von Arbeitszeiten der Eltern, die Arbeitsaufnahme weiter zu ermöglichen, ist es kurzfristig zulässig, das Kind mit zur Arbeit zu bringen, sofern dadurch der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird. So können im Notfall Klein-, Kindergarten- oder Schulkinder mit geringem Aufwand nebenbei betreut und beaufsichtigt werden.

Die Rahmenbedingungen für eine entsprechende Verfahrensweise werden von der Verwaltungsleitung, dem Personalmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt.

4.5 Pflege

Die Pflege / Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wird auch für die Beschäftigten der Gemeinde Senden zukünftig immer mehr ein Thema sein. In einer Gesellschaft, die immer älter wird, wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen weiter ansteigen. Häufig werden die Angehörigen dann zu Hause gepflegt. Dieses führt bei der pflegenden Person zu der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander zu verbinden und in Einklang zu bringen. Zudem kann die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen die Beschäftigten unvorbereitet oder ganz kurzfristig treffen.

Die rechtlichen Grundlagen für die Pflege sind im Pflegezeit- und im Familienpflegezeitgesetz normiert. Zudem sollten die Führungskräfte und Beschäftigten für dieses Thema sensibilisiert werden, um auch zeitnah reagieren zu können. Ein Informationsblatt mit den wichtigsten Grundlagen wird erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

5. Vermeidung sexueller Belästigung / Mobbing

Die Gemeinde Senden missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und hat entsprechende disziplinar-, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen.

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art, in Form von Gesten, Äußerungen und körperlichen Kontakten sowie sexuelle Anspielungen oder abfällige sexistische Bemerkungen.

Mobbing oder Psychoterror liegt vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt wird und damit in ihren sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit Schaden nimmt. Mobbing lässt sich u. a. festmachen an Intrigen, übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierenden Äußerungen über die Kleidung, Privatleben, Aussehen und Ausdrucksweise. Ein hoher Krankenstand kann auch ein Indiz für Mobbing sein.

Betroffene oder Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder von Mobbing bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächst höhere/n Vorgesetzte/n, das Personalmanagement oder den Personalrat wenden.

Um physische und psychische Belastungen zu vermeiden oder abzubauen, ist eine unverzügliche Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu deren Benachteiligung führen.

6. Analyse und Umsetzung des Frauenförderplanes 2011 – 2017

6.1 Stellenausschreibungen

In den Jahren 2011 bis 2017 wurden insgesamt 70 Stellen (einschließlich Ausbildungsplätze) über Ausschreibungsverfahren besetzt.

13 Stellen wurden intern ausgeschrieben und drei Stellenbesetzungen erfolgten über eine Reserveliste.

Insgesamt kamen auf die 70 Stellen, 1316 Bewerbungen, davon 670 (**50,91 %**) von Frauen.

Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 229 Personen, davon 137 Frauen eingeladen. Es wurden 39 Frauen (**55,71 %**) eingestellt.

6.2 Ausbildung

Im Erhebungszeitraum wurden für den Verwaltungsbereich insgesamt acht Ausbildungsplätze ausgeschrieben.

Fünf Stellen wurden mit Frauen und drei mit Männern besetzt.

6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten wurde im Erhebungszeitraum stets eine einvernehmliche Lösung gefunden.

Durch Beurlaubung und Arbeitszeitgestaltung wurde den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf erleichtert.

Den Wünschen der Beschäftigten konnte bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung entsprochen werden. Besonders erwähnenswert ist die Tatsache, dass im Erhebungszeitraum insgesamt sieben Männer ihre Elternzeit (durch Partnermonate) in Anspruch genommen haben.

7. Prognose und Zielvorgaben für die Zeit von 2018 – 2020

Es wird an dem Ziel festzuhalten sein, bei den Führungspositionen den Frauenanteil zu erhöhen.

In den Berufsgruppen, in denen Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, sollten zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig diesen Kräften vorbehalten sein. Ziel wird hier sein, die Nachwuchskräfte weiterhin zu fördern, bzw. durch Projekte an höherwertige Tätigkeiten heranzuführen.

Zur Erreichung dieser Ziele sind die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, insbesondere bei Neueinstellungen, Stellenbesetzungen und Einstellungen von Nachwuchskräften zu beachten.

Die Inhalte der Ziele haben sich nicht verändert, deshalb wird auch für die nächsten drei Jahre auf eine Neuformulierung verzichtet.

Es ist festzustellen, dass eine Vielzahl von durchgeführten Maßnahmen und Projekten, insbesondere die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch im vergangenen Berichtszeitraum zu positiven Entwicklungen der Frauenförderung beigetragen haben. Hierzu zählen insbesondere: Personalentwicklung (z. B. der Besuch des Verwaltungslehrganges II), Ausbau der fachspezifischen und der persönlichkeitsbildenden Fortbildung, formalisierte Mitarbeitergespräche, sowie die vielen unterschiedlichen Teilzeitmodelle.

Die Gemeinde Senden fördert und unterstützt insbesondere Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

8. Schlussbestimmungen

8.1 Controlling / Berichterstattung

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird der Gleichstellungsplan kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben.

Das Ergebnis wird mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet und geprüft, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzung zu ergreifen sind.

8.2 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die in diesem Gleichstellungsplan getroffenen Regelungen gelten unter dem Vorbehalt, dass gesetzliche und/oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Der Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2018 in Kraft und endet am 31.12.2020.

Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.

Statistik zum 01.11.2017 - Gesamtbeschäftigtenzahlen differenziert nach Vergleichsgruppen

(ohne geringfügig Beschäftigte und ohne SGB II geförderte Stellen; ohne Buftis;
ohne Beurlaubte in Elternzeit und Sonderurlaub)

Aufgabenbereich	Laufbahngruppe/ Funktion	Beamte/-innen		TVöD		Insgesamt		Insgesamt	
		weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.
nichttechnischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2./ h.D. (A 13-16; E 13-15)	0	2	0	0	0	2	0%	100%
	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	6	6	7	15	13	21	38%	62%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9)	3	0	25	11	28	11	72%	28%
	LG 1, 1./ e.D. (A 5; E 1-5)	0	0	5	0	5	0	100%	0%
technischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2./ h.D. (A 13-16; E 13-15)	0	0	0	1	0	1	0%	100%
	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	0	0	3	5	3	5	38%	63%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9)	0	0	0	0	0	0	0%	0%
sozialer Dienst	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	0	0	1	1	1	1	50%	50%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9)	0	0	1	2	1	2	33%	67%
	LG 1, 1./ e.D. (A 5; E 1-5)	0	0	0	1	0	1	0%	100%
Nachwuchskräfte	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	0	0	1	0	1	0	0%	0%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9)	0	0	2	1	2	1	67%	33%
Verwaltung insgesamt		9	8	45	37	54	45	55%	45%
Tageseinrichtung "An der Drachewiese"	Leitung	0	0	1	0	1	0	100%	0%
	Fachkraft	0	0	14	0	14	0	100%	0%
	Ergänzungskräfte	0	0	3	0	3	0	100%	0%
	Küchenkraft	0	0	1	0	1	0	100%	0%
	Praktikum	0	0	1	0	1	0	100%	0%
Schulen	Sekretär/innen	0	0	7	0	7	0	100%	0%
	Essensausgabe	0	0	8	0	8	0	100%	0%
	Hausmeister/in	0	0	0	8	0	8	0%	100%
Sporthallen	Hausmeister/in	0	0	0	2	0	2	0%	100%
Bauhof	Leitung	0	0	0	1	0	1	0%	100%
	Beschäftigte	0	0	0	18	0	18	0%	100%
externer Bereich insgesamt		0	0	35	29	35	29	55%	45%
Gesamtzahl		9	8	80	66	89	74	55%	45%

Stichtag: 01.11.2017

Statistik zum 01.11.2017 - Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeitbeschäftigung

(ohne ATZ-Beschäftigte in der Freistellungsphase;
ohne geringfügig Beschäftigte und ohne SGB II geförderte Stellen; ohne Buftis;
ohne Beurlaubte in Elternzeit und Sonderurlaub)

Aufgabenbereich	Laufbahngruppe/ Funktion	Gesamtzahl			Vollzeitbeschäftigung		Teilzeitbeschäftigung		Teilzeit ab 50 %		Teilzeit unter 50 %		Teilzeit- zur Vollzeit	
		Beschäftigte	weibl.	männl.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
nichttechnischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2. (h.D.)	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0		
	LG 2, 1. (g.D.)	34	13	21	7	21	6	0	4	0	2	0	46,15%	
	LG 1, 2. (m.D.)	39	28	11	10	10	18	1	16	1	2	0	64,29%	9,09%
	LG 1, 1. (e.D.)	5	5	0	0	0	5	0	4	0	1	0	100,00%	
technischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2. (h.D.)	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0		
	LG 2, 1. (g.D.)	8	3	5	0	4	3	1	3	1	0	0	100,00%	20,00%
	LG 1, 2. (m.D.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
sozialer Dienst	LG 2, 1. (g.D.)	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0		
	LG 1, 2. (m.D.)	3	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0		
	LG 1, 1. (e.D.)	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0		
Nachwuchskräfte	LG 2, 1. (g.D.)	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
	LG 1, 2. (m.D.)	3	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0		
Verwaltung insgesamt		99	54	45	22	43	32	2	27	2	5	0	59,26%	4,44%
Tageseinrichtung "An der Drachenwiese"	Leitung	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
	Fachkraft	14	14	0	3	0	11	0	10	0	1	0	78,57%	
	Ergänzungskraft	3	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	100,00%	
	Küchenkraft	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	100,00%	
	Praktikum	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
Schulen	Sekretär/innen	7	7	0	0	0	7	0	3	0	4	0	100,00%	
	Essensausgabe	8	8	0	0	0	8	0	7	0	1	0	100,00%	
	Hausmeister/in	8	0	8	0	7	0	1	0	1	0	0		12,50%
Sporthallen	Hausmeister/in	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0			
Bauhof	Leitung	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0		
	Beschäftigte	18	0	18	0	17	0	1	0	0	0	1		5,56%
externer Bereich insgesamt		64	35	29	5	27	30	2	23	1	7	1	85,71%	6,90%
Gesamtzahl		163	89	74	27	70	62	4	50	3	12	1	69,66%	5,41%

Bearbeitungsstand: 29.09.2017

Stichtag: 01.11.2017