

Gleichstellungsplan der Stadt Sassenberg

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines	2
1.1	Rechtliche Grundlagen	2
1.2	Geltungsbereich	3
1.3	Ziele und Grundsätze	3
1.4	Gleichstellungsverpflichtung	3
1.5	Sprache	4
2.	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
2.1	Gesamtübersicht der Beschäftigten	5
2.2	Aufteilung nach Status der Beschäftigten	6
2.3	Verteilung der Entgeltgruppen / Besoldungsgruppen	6
2.4	Analyse Vollzeit / Teilzeit	7
2.5	Analyse der Beamtinnen / Beamten	9
2.6	Analyse der tariflich Beschäftigten / Beamtinnen und Beamten mit höherwertigen Tätigkeiten und / oder Leitungsfunktion	9
2.7	Fluktuation	10
3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	10
3.1	Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen	10
3.1.1	Stellenausschreibungen	11
3.1.2	Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	12
3.1.3	Ausbildung	12
3.1.4	Personalentwicklung	12
4.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege	14
4.1	Elternzeit und Beurlaubung	14
4.2	Teilzeitarbeit / Flexible Arbeitszeiten	14
4.3	Telearbeit / Homeoffice	14
4.4	Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	15
4.5	Pflege	15
5.	Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing	16
6.	Gesundheit am Arbeitsplatz	17
7.	Prognose und Zielvorgaben für die Zeit von 2024 - 2029	18
8.	Schlussbestimmungen	19
8.1	Controlling / Berichterstattung	19
8.2	Inkrafttreten und Bekanntmachung	19

1. Allgemeines

1.1 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, für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren 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 Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle. Der Gleichstellungsplan ist nach Ablauf fortzuschreiben. Gemäß § 5 Abs. 5 LGG sind die Gleichstellungspläne in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist entsprechend § 5 Abs. 7 LGG nach spätestens 2 Jahren zu überprüfen.

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.

Wesentliches Ziel der vorgenannten Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans ist, 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 Beschäftigtendaten, 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.

Der Gleichstellungsplan unterstützt die Stadt Sassenberg in ihrer ständigen Zielsetzung, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. In diesem Zusammenhang ist er ein wichtiges Instrument für gelebte Chancengleichheit im Rahmen der Personalakquise und der Personalbindung.

Gleichstellung ist nicht allein Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Es liegt 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 das gelingen!

1.2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Sassenberg, sowohl im Rathaus als auch in den weiteren städtischen Einrichtungen. Zu den Beschäftigten zählen alle tariflich Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende und Nachwuchskräfte.

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

1.3 Ziele und Grundsätze

Ziel des Gleichstellungsplans der Stadt Sassenberg 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 damit insbesondere auch familiengerechte Arbeitszeiten.

1.4 Gleichstellungsverpflichtung

Die Frauenförderung, die Gleichstellung von Frau und Mann und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Aufgaben, die von der gesamten Stadt Sassenberg mit all ihren Einrichtungen und in diesem Zusammenhang von der gesamten Belegschaft und insbesondere den Führungskräften getragen und verkörpert 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 aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- 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 Führungskräfte, also Amtsleitungen und Einrichtungsleitungen, tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Gleichstellungsplan der Stadt Sassenberg formulierten Ziele unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen beachtet und realisiert werden.

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

1.5 Sprache

Die Stadt Sassenberg ist bemüht, soweit möglich und den Lesefluss nicht beeinträchtigend eine geschlechter- bzw. gendergerechte Verwaltungssprache einzusetzen. Diese bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Dienstanweisungen und 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, gendergerechte 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 zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, muss zunächst der Ist-Zustand festgestellt werden. Alle in diesem Zusammenhang genannten Zahlen beziehen sich auf den Stichtag 01.10.2023

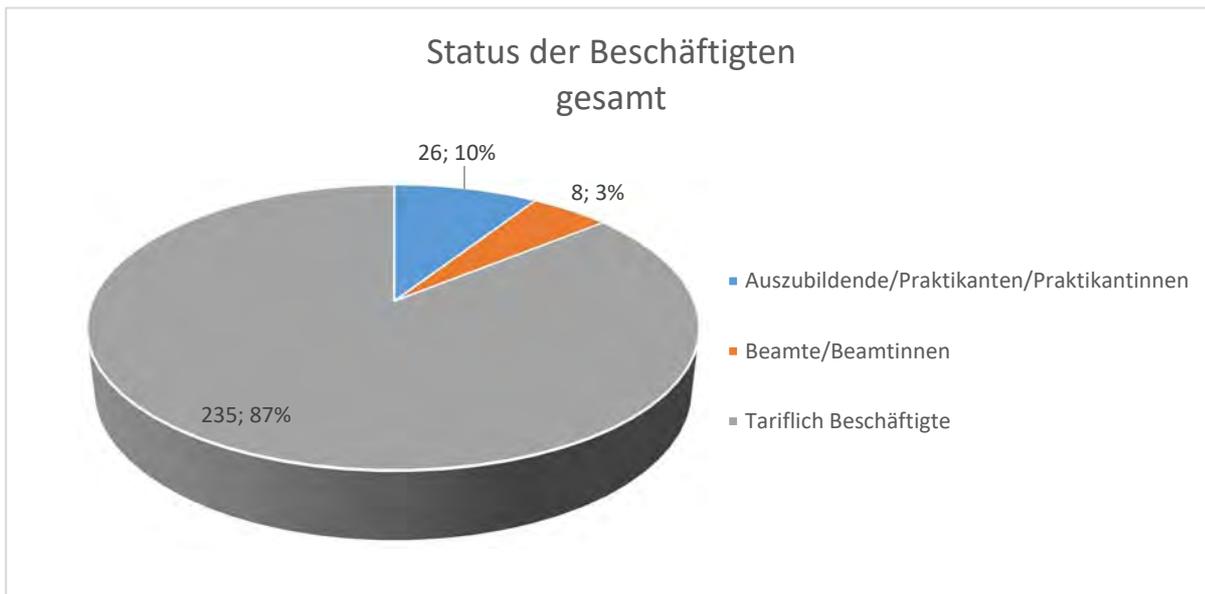
Frauen sind nach dem Landesgleichstellungsgesetz unterrepräsentiert, wenn in einer Bezahlungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, der Frauenanteil also weniger als 50 v. H. beträgt.

Insgesamt waren zum Stichtag 269 Personen bei der Stadt Sassenberg beschäftigt, davon 188 Frauen und 81 Männer.



Obwohl aus dieser Grafik ein sehr hoher Anteil weiblicher Beschäftigter abzulesen ist, was grundsätzlich bedeuten könnte, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind, muss der Zielerreichungsgrad der Gleichstellung deutlich differenzierter betrachtet werden. Dies wird in den nachfolgenden Ausführungen dargestellt.

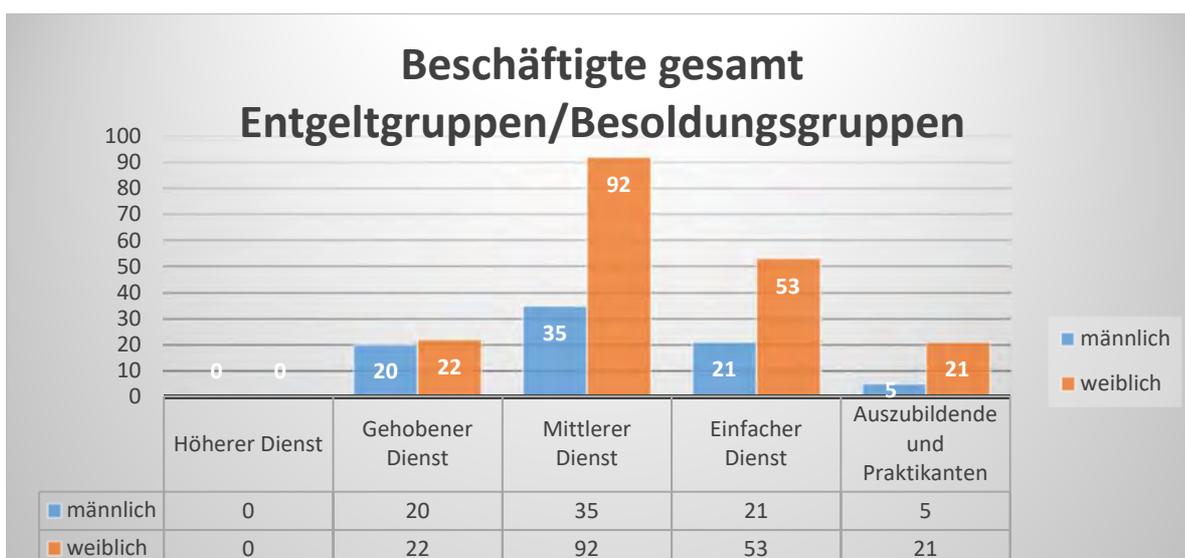
2.2 Aufteilung nach Status der Beschäftigten



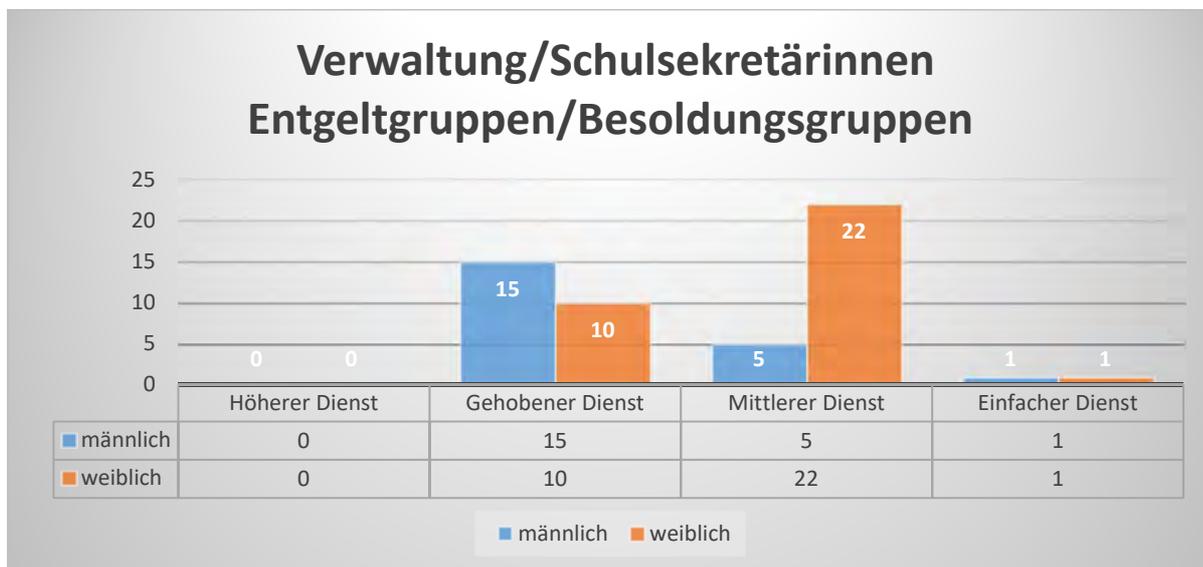
Der Bereich, zu welchem die tariflich Beschäftigten nach dem TVöD zählen, umfasst den größten Anteil der Beschäftigten. Insgesamt sind hier 235 der 269 aktiven Beschäftigten angesiedelt. Die Zahl der Beamtinnen und Beamten beläuft sich auf 8 bzw. 3 %, wobei lediglich eine Beamtin dazu zählt.

2.3 Verteilung der Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen

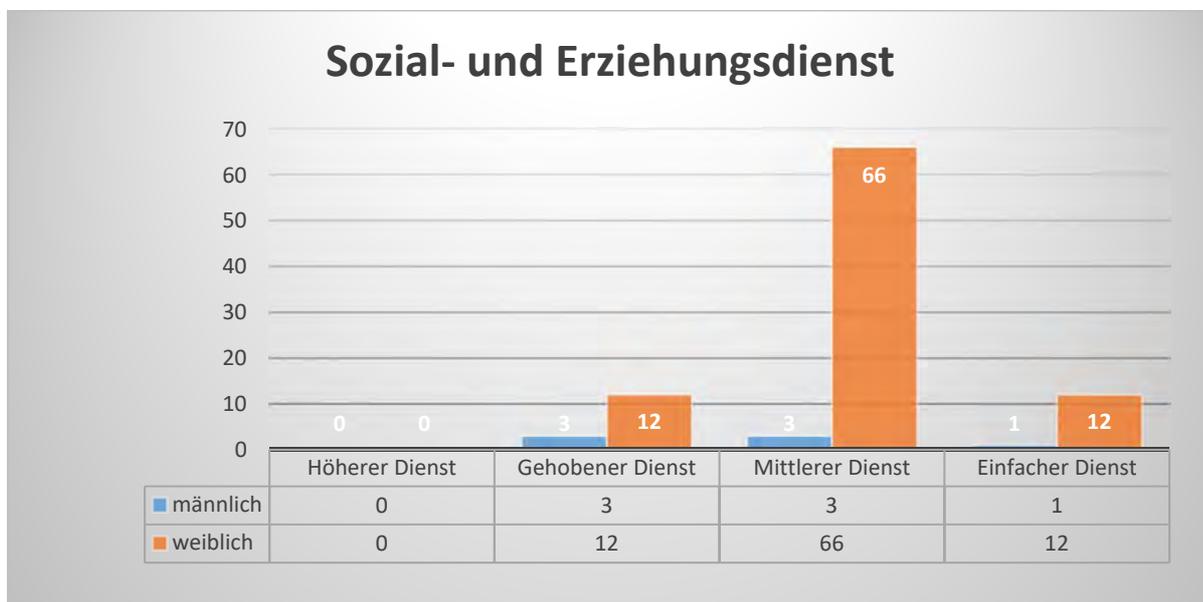
Bei einer Gesamtbetrachtung der Eingruppierung bzw. Besoldung aller Beschäftigten ist im Bereich des gehobenen Dienstes keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Sowohl im mittleren Dienst als auch im einfachen Dienst überwiegt die Zahl der weiblichen Beschäftigten sehr deutlich, insbesondere durch die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Reinigungskräfte.



In der inneren Verwaltung sind Frauen im gehobenen Dienst moderat unterrepräsentiert. Demgegenüber überwiegt im mittleren Dienst die Zahl der weiblichen Beschäftigten sehr deutlich, dies auch durch die Zahl der hier berücksichtigten Schulsekretärinnen.



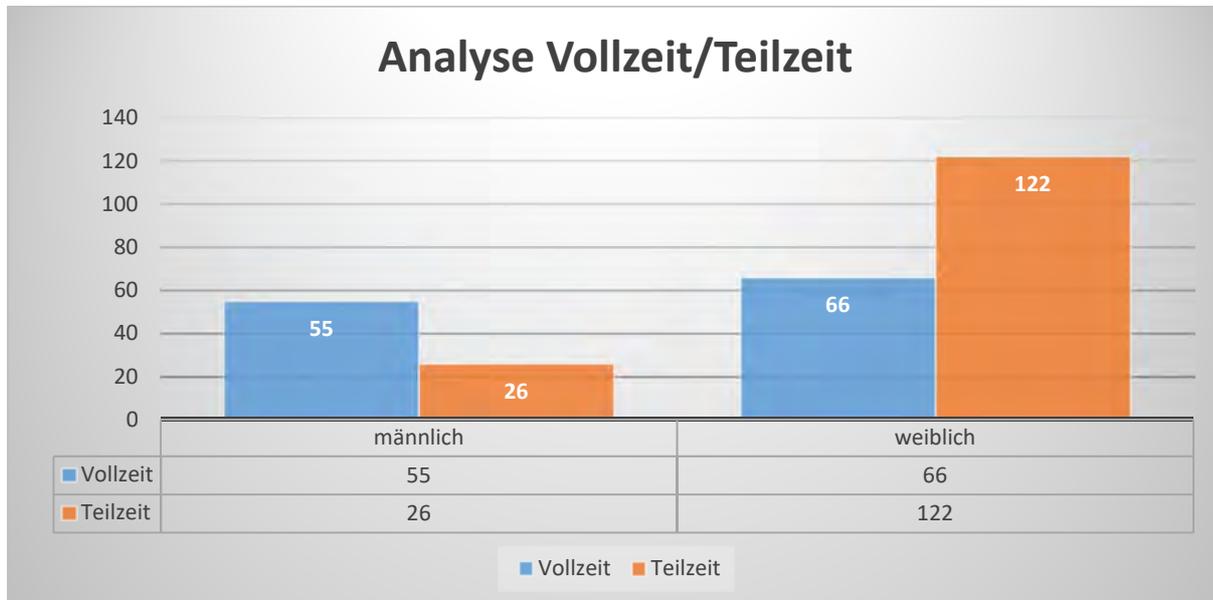
Ein differenzierteres Bild zeigt sich im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst. Insgesamt sind hier nur in geringem Umfang (rd. 7%) männliche Beschäftigte gegeben. Zum gehobenen Dienst wird auf die Leitungsfunktionen (siehe hierzu 2.6) verwiesen. Besonders im mittleren Dienst wird der Überhang weiblicher Beschäftigter sehr deutlich.



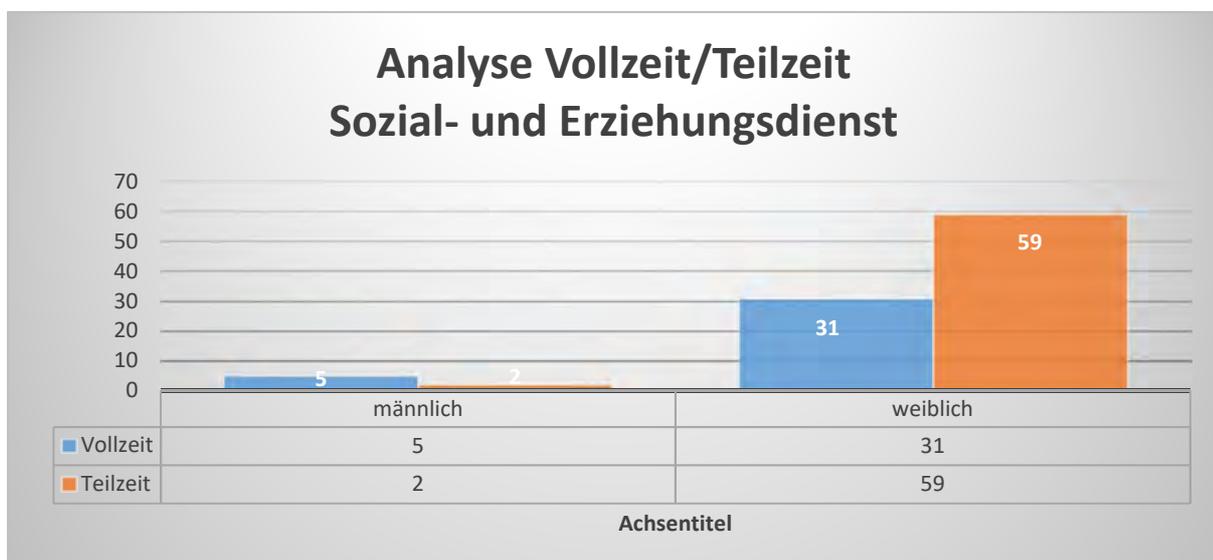
2.4 Analyse Vollzeit / Teilzeit

Hinsichtlich der Beschäftigten überwiegt insgesamt mit 148 von 269 Beschäftigten bzw. rd. 55 % geringfügig der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Bei den weiblichen Beschäftigten ist mit 122 von 188 Beschäftigten bzw. rd. 65 % nach wie vor ein hoher Anteil teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt hingegen nur bei 26 von 81 Beschäftigten bzw. rd. 32 %.

Teilzeitbeschäftigung gilt als ein gut geeignetes Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird daher überwiegend von Frauen und Männern mit Kindern genutzt, wobei der Anteil diesbezüglich bei Frauen deutlich höher ist als bei Männern. Ausschlaggebend sind hier allerdings nicht nur ggfs. bestehende familiäre Betreuungssituationen, sondern auch die Tatsache, dass sich im Bereich Kindertagesstätten und OGS Stundenanteile aus den Betreuungsbedarfen der Eltern ergeben.



Im Sozial- und Erziehungsdienst überwiegt ebenfalls die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit gegenüber denen in Vollzeitbeschäftigung. Insgesamt sind hier 61 von 97 Beschäftigten bzw. rd. 63 % teilzeitbeschäftigt. Es zeigt sich also eine geringfügig höhere Quote der Teilzeitbeschäftigten gegenüber der ermittelten Quote für alle städtischen Einrichtungen bzw. Beschäftigten. Bei den weiblichen Beschäftigten ist mit 59 von 90 Beschäftigten bzw. rd. 66 % der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahezu auf dem gleichen Niveau wie in der Gesamtbetrachtung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt hingegen bei 2 von 7 Beschäftigten bzw. rd. 29 %.



2.5 Analyse der Beamtinnen und Beamten

Die Beamtinnen und Beamten machen bei der Stadt Sassenberg den kleinsten Teil der Bediensteten aus. Insgesamt umfasst diese Gruppe 8 Bedienstete. Hierunter fällt lediglich 1 Frau. Dies entspricht einem Anteil von 13 %.

Eine Verteilung auf Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar:

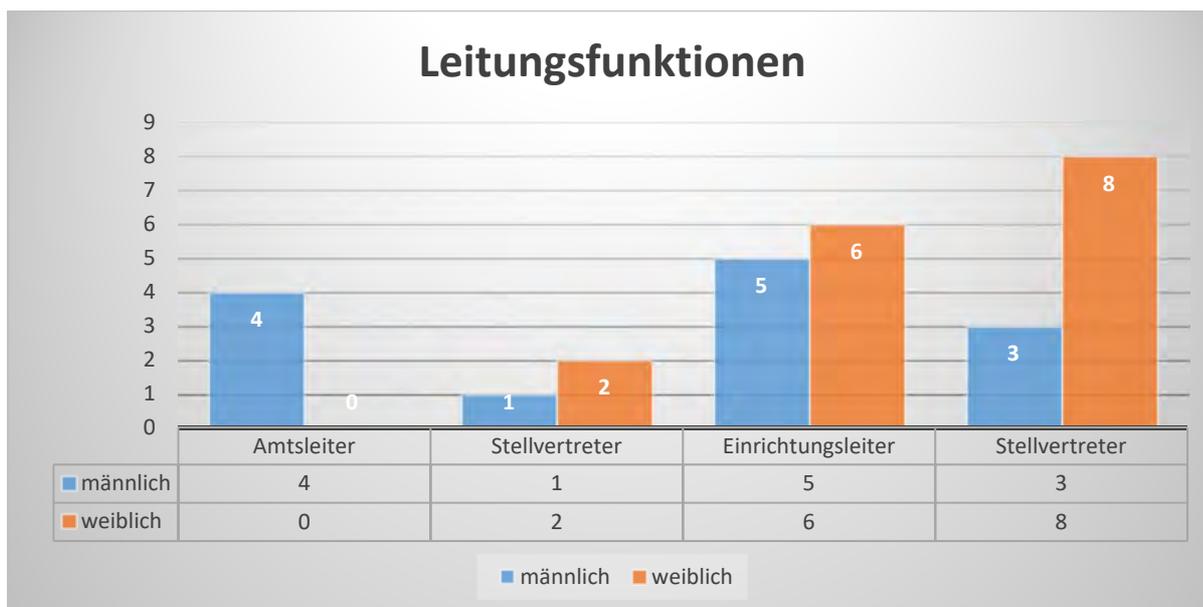
Alte Bezeichnung	Neue Bezeichnung
Einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt
Mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt
Gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt
Höherer Dienst	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt

	Erstes Einstiegsamt		Zweites Einstiegsamt	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Laufbahngruppe 1	0	0	1	1
Laufbahngruppe 2	6	0	0	0

2.6 Analyse der tariflich Beschäftigten / Beamtinnen und Beamten mit höherwertigen Tätigkeiten und / oder Leitungsfunktion

Bei der Betrachtung aller tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten ist festzustellen, dass unter Ausblendung des Status und der Besetzung von Funktionsstellen eine Unterrepräsentanz von Frauen nicht gegeben ist. Reduziert man diese Betrachtung auf die Kernverwaltung stellt sich ein anderes Bild dar. Die vier Stellen der Amtsleitung sind von Männern besetzt. Von den vier Stellvertretungen werden zum Stichtag zwei Stellen von Frauen übernommen. Eine Stellvertretung war zum Stichtag nicht besetzt. Bei den sonstigen Einrichtungen (Kindertagesstätten, Jugendbegegnungsstätten, Bauhof, Kläranlagen) ergibt sich ein relativ ausgeglichenes Bild.

	männlich	weiblich	Summe
Amtsleiter	4	0	4
Stellvertreter	1	2	3
Einrichtungsleiter	5	6	11
Stellvertreter	3	8	11



2.7 Fluktuation

Im Sinne der Personalentwicklung ist ein wesentlicher Faktor die Betrachtung und Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes scheidet voraussichtlich 7 Beschäftigte wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze bzw. des Pensionsalters oder aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung aus. Die Verteilung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamt	2	5	7

3. Maßnahmen zur Zielerreichung

3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

3.1.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich nach vorheriger Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten je nach Einzelfall intern oder extern auszuschreiben und den aktiven Beschäftigten sowie darüber hinaus allen in Frage kommenden beurlaubten oder in Elternzeit stehenden Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. 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 Familienzeiten oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein können.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen in allen Einrichtungen der Stadt Sassenberg zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

3.1.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren

Alle Funktionen und Tätigkeiten bei der Stadt Sassenberg 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 fachliche Leistung sind gleiche Maßstäbe anzulegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich 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.

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. Sofern dies im jeweiligen Berufsbild möglich ist, ermöglicht die Stadt Sassenberg als Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden ggfs. gewünschte Ausbildung in Teilzeit.

In Arbeitsbereichen, in denen bisher nur Männer beschäftigt sind oder in Bereichen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, ergreift die Stadt Sassenberg Maßnahmen, um weibliche bzw. männliche Bewerber 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 Stadt Sassenberg beteiligt sich daher jedes Jahr am Girls‘ und Boys‘ Day sowie an Berufsorientierungstagen, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten, die einzelnen Berufe zu bewerben. Darüber hinaus stellt die Stadt Sassenberg im Rahmen der Kapazitäten Plätze für Schülerbetriebspraktika und die Ausbildung zur Verfügung. Es erfolgt außerdem eine Beteiligung am jährlichen Bewerbungscamp der Sekundarschule.

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 gleichermaßen für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern – auch denen, 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 bzw. Angehörigen – auch bei Teilzeit oder Beurlaubung – teilnehmen können.

Führungskräften und angehenden Führungskräften sind u. a. Seminare zu folgenden Themenstellungen anzubieten:

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

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist allen Führungskräften und angehenden Führungskräften zu ermöglichen.

Die Stadt Sassenberg übernimmt für Ihre Beschäftigten Kosten im Zusammenhang mit den Verwaltungslehrgängen I und II sowie mit der Qualifikation Fachwirt für Kita-Management. Die Beschäftigten verpflichten sich in diesem Zusammenhang, für einen Zeitraum von mindestens 5 Jahren nach erfolgreichem Abschluss des jeweiligen Lehrgangs im Dienst der Stadt Sassenberg zu bleiben bzw. bei einem vorzeitigen Stellenwechsel die Kosten (ggfs. anteilig) zu erstatten. Die Übernahme der Kosten wird als zusätzliches Instrument der Personalbindung verstanden.

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 sowie der Qualifikation Fachwirt für Kita-Management ist grundsätzlich auch während der Elternzeit bzw. Beurlaubung möglich; in diesen Fällen wird kein Entgelt oder Freizeitausgleich gewährt.

4. Maßnahmen zur 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.

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 männlichen Beschäftigten auf Beurlaubungen bzw. Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit unterliegen den gleichen Entscheidungskriterien wie die von weiblichen Beschäftigten.

Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden einmal jährlich zu einer Informationsveranstaltung zu aktuellen Entwicklungen in der Verwaltung bzw. den sonstigen Einrichtungen ins Rathaus eingeladen. An der Veranstaltung nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls teil.

4.2 Teilzeitarbeit / Flexible Arbeitszeiten

Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich jede Stelle teilbar ist. Dies ist auch für Leitungsfunktionen zu prüfen. 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. Es 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 über die Möglichkeiten zur Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung informiert.

Bei der Terminierung und Organisation von Dienstbesprechungen und sonstigen dienstlichen Terminen ist auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten, erziehenden oder pflegenden Beschäftigten besonders zu achten.

4.3 Tele-Arbeit / Homeoffice

Die Wahrnehmung von Tele-Arbeit bzw. Homeoffice ist zu forcieren und das Angebot für eine flexiblere Arbeitsgestaltung im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten auszuweiten. Gerade Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Personen sowie Beschäftigte, die in

größerer Entfernung zum Arbeitsplatz wohnen, profitieren von dieser Maßnahme. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern und damit eine erhöhte Personalbindung zu erreichen, ist den Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, in Tele-Arbeit bzw. im Homeoffice zu arbeiten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Hierzu sind ausreichend Kapazitäten an EDV-Hardware vorzuhalten.

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 vom Bürgermeister, dem Personalamt und der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt.

4.5 Pflege

Die Pflege / Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wird auch für die Beschäftigten der Stadt Sassenberg 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.

5. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, zum Teil auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen. Gewalt beginnt im Kleinen – und oft mit Worten: Mit Beschimpfungen, Beleidigung, Erniedrigung oder Ausgrenzung. Worte können ebenso verletzend sein wie körperliche Gewalt. Diskriminierung kann nicht nur durch Ungleichbehandlung zustande kommen, sondern auch durch die Gleichbehandlung trotz unterschiedlicher Voraussetzungen.

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

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

Mobbing beschreibt das gezielte Ausgrenzen, Schikanieren, Demütigen oder Verletzen eines Menschen durch Einzelpersonen oder eine Gruppe und ist inzwischen in Deutschland ein weitverbreitetes Problem. Viele Menschen werden im Laufe ihres Lebens zum Opfer von Mobbing, andere mobben selbst oder stehen zumindest stumm und / oder tatenlos daneben. Die häufigste Form von Mobbing findet in der Regel in direkter sozialer Interaktion statt. Opfer von Mobbing leiden oft noch jahrelang unter den Erniedrigungen und haben auch ein erhöhtes Risiko, an psychischen oder psychosomatischen Leiden oder Depressionen zu erkranken. In Folge erhöhen sich häufig auch die Fehltage durch Krankmeldungen und die Leistung kann sich verringern.

Ein hoher Krankenstand kann daher ein Indiz für Mobbing sein. Deshalb ist jeder Fall einer Häufung von Krankheitstagen sensibel auf mögliche Einflussfaktoren am Arbeitsplatz zu überprüfen.

Mobbing und Diskriminierung haben viele Erscheinungsformen. Folgende Kategorien von Handlungen lassen sich exemplarisch anführen:

- Angriffe auf die sozialen Beziehungen und auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen (Betroffene werden ständig unterbrochen, angeschrien oder laut beschimpft, mit Betroffenen wird nicht mehr gesprochen, sie bekommen keine Antworten und werden ignoriert, Betroffene werden ohne sachlichen Grund in einen abgelegenen Raum versetzt)
- Angriffe auf das soziale Ansehen (hinter dem Rücken der Betroffenen wird schlecht über sie gesprochen, Gerüchte werden verbreitet, jemand wird lächerlich gemacht, man macht sich über das Privatleben lustig oder man mokiert sich über Behinderungen, Nationalität oder sexuelle Orientierung)
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (Zuweisung von sinnlosen Aufgaben, bewusstes Vorenthalten notwendiger Informationen)
- Angriffe auf die Gesundheit (Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, Androhung körperlicher Gewalt)

- Angriffe auf die sexuelle Selbstbestimmung (Anzügliche Bemerkungen, sexuelle Handgreiflichkeiten, sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote)

Mobbing liegt im Regelfall nicht vor:

- bei einmaligen Konflikten oder kurzfristigen Konfliktsituationen,
- bei Auseinandersetzungen über Schlechtleistungen, dienstlichem Fehlverhalten und Fragen der Leistungsfähigkeit,
- bei einzelnen Konflikten, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten.

Wichtigste Aufgabenstellung zur Vermeidung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ist hierbei, klare Handlungsweisen und Regelungen in einer Dienstvereinbarung festzulegen.

Betroffene oder Beschäftigte, die einen Vorfall oder einen Verdachtsfall sexueller Belästigung oder von Mobbing melden wollen, wenden sich direkt an die vom Bürgermeister bestimmte interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Ggfs. sind externe Fachstellen und Institutionen zu beteiligen.

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

Die gemeldeten Fälle dürfen nicht zu Nachteilen für die meldenden Personen führen.

6. Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheitsmanagement setzt sich aus den Bausteinen Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen. Es ist Zukunftsaufgabe, diese ebenso komplexen wie wichtigen Themen bei der Stadt Sassenberg in allen Einrichtungen zu implementieren. Darüber hinaus liegt eine beeinflussende Größe in der Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten.

Der klassische Arbeitsschutz wurde in den letzten Jahren sukzessive aufgebaut und gewinnt daher in allen Bereichen zunehmend an Bedeutung.

Durch die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) können Erkenntnisse gewonnen werden, auf deren Grundlage die weitere, zielgerichtete und geschlechtergerechte Planung des städtischen Gesundheitsmanagements entwickelt wird.

Schwieriger ist es, der durch Sorge um das Wohlbefinden pflegebedürftiger Familienangehöriger oder durch Zeitnot bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehenden physischen und psychisch-mental Belastung entgegenzuwirken. In den Blick sind auch die Arbeitsbereiche zu nehmen, die im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmungen mit extremen Belastungssituationen konfrontiert werden. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind komplexer und schwerer zu identifizieren. Der Inhalt der Arbeit, die Arbeitsumstände, Ressourcen, die Arbeitsorganisation, die Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit und nicht

zuletzt das Betriebsklima sind dabei zu berücksichtigen. Ein großer Teil der psychisch belastenden Arbeitsbedingungen ist gestaltbar. Eine gute Unternehmenskultur und Führung, wertschätzende Teamarbeit, Transparenz und Mitbestimmung fördern die psychische Gesundheit bei der Arbeit.

Hausinterne Fortbildungen können Themen von Gesundheitsfürsorge und -vorsorge, über Kommunikationsstrategien bis zur Achtsamkeit aufgreifen. In der Stadt Sassenberg sollen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz vermieden werden. Wer sich geachtet und respektiert fühlt, arbeitet mit Engagement. Die Verwaltung steht hierbei in besonderer Verantwortung, ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz vorzuleben und damit echte Chancengleichheit erlebbar zu machen und somit als Vorbild zu dienen. Diskriminierung stört den betrieblichen Frieden und beeinträchtigt die Arbeitsatmosphäre. Verstöße gegen die Menschenwürde und die Verletzung von Persönlichkeitsrechten dürfen nicht toleriert werden. Alle Beschäftigten sollten verinnerlichen, welche Folgen Diskriminierung nicht nur für den Betroffenen, sondern auch für das Betriebsklima haben kann. Ein gutes Arbeitsumfeld ist ein wichtiger Faktor für Personalakquise und Personalbindung.

7. Prognose und Zielvorgaben für die Zeit von 2024 - 2029

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 zu den zuletzt im Frauenförderplan (vor Inkrafttreten des LGG nicht verändert, deshalb wird auch für die nächsten fünf Jahre auf eine Neuformulierung verzichtet.

Es ist festzustellen, dass eine Vielzahl von durchgeführten Maßnahmen und Projekten, insbesondere die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 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.

8. Schlussbestimmungen

7.1 Controlling / Berichterstattung

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird der Gleichstellungsplan kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplan ist entsprechend § 5 Abs. 7 LGG nach spätestens 2 Jahren zu überprüfen.

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

7.2 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 01.04.2024 in Kraft und endet am 31.03.2029. Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.

Sassenberg,

Josef Uphoff
Bürgermeister

Manuela Stumpe
Gleichstellungsbeauftragte