

DF



Gleichstellungsplan
2021 - 2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
1. Gleichstellungsbeauftragte	3
2. Zweck u. Geltungsbereich	4
3. Stellenausschreibungen	4
4. Auswahlverfahren	5
5. Stellenbesetzungen / Beförderungen / Höhergruppierungen	6
6. Ausbildung	7
7. Mischarbeitsplätze	7
8. Personalentwicklung / Fortbildung	8
9. Vereinbarkeit mit Familie und Beruf.....	9
9.1 Teilzeitarbeit	9
9.2 Reduzierung der Arbeitszeit.....	9
9.3 Aufstocken der Arbeitszeit.....	10
9.4 Beurlaubung und Berufsrückkehr	10
10. Arbeitszeitregelung.....	11
11. Sprache.....	11
12. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	11
13. Inkrafttreten / Bekanntmachung.....	12
14. Bestandsanalyse und Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2021-2025.....	13

Anlagen

Tabellen

- Personalbestand: Gesamt
- Personalbestand: Beamte
- Personalbestand: Tariflich Beschäftigte

Gleichstellungsplan

gem. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999

für den Zeitraum

2021 bis 2025

Präambel

Die Stadtverwaltung Brakel ist sich ihrer besonderen Verantwortung als Kommunalverwaltung im Hinblick auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bewusst. Sie setzt sich deshalb mit dem Gleichstellungsplan (GLP) nachhaltig sowohl gegenüber ihren Beschäftigten, wie auch in ihrer Aufgabenerfüllung für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe aller Geschlechter ein.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist, dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

1. Gleichstellungsbeauftragte

Carla Drewes
Am Markt 12, Rathaus, Zimmer 17
33034 Brakel

Telefon: 05272 360-1103 Fax: 05272 360-441103

e-mail: gleichstellung@brakel.de

Ulrike Nolte
Am Markt 12, Rathaus, Zimmer 24
33034 Brakel

Telefon: 05272 360-1102 Fax: 05272 360-441102

e-mail: gleichstellung@brakel.de

2. Zweck und Geltungsbereich

Im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen hat der Gleichstellungsplan zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte

Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Brakel umzusetzen und zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, das Grundgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welche die Forderungen der Europäischen Richtlinie umsetzen, zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 des Nordrhein-Westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 9.11.1999 aufgestellt. Er gilt für die Zeit vom **01.07.2021** bis **30.06.2025**.

Nach Ablauf dieses Gleichstellungsplans erstellt die Personalabteilung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht zur Überprüfung der hier festgelegten Maßnahmen. Auf dieser Grundlage wird der sich anschließende Gleichstellungsplan nahtlos fortgeschrieben (§ 5 (1) S.1 LGG). Die mit Ablauf des bisherigen Gleichstellungsplans vorgelegte Fortschreibung erlangt Gültigkeit mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Brakel.

3. Stellenausschreibungen

- 1) Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Ausschreibungen bzgl. der Mitwirkungspflicht rechtzeitig und umfassend zu informieren. Abweichende Vorgehensweisen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen (§ 8 (1) LGG)
- 2) Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten von unter 20% wird auch extern ausgeschrieben, umso mehr potentielle Bewerberinnen zu erreichen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 (2) LGG).

- 3) Alle Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 8 (6) LGG).
- 4) Für Bereiche, Berufe und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden interne und externe Stellenausschreibungen so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.
- 5) Der Ausschreibungstext lautet deshalb wie folgt:
Die Stadt Brakel beabsichtigt, die Gleichstellung von Mann und Frau im Beruf zu realisieren. Aus diesem Grund sollten sich insbesondere Frauen von dieser Stellenausschreibung angesprochen fühlen.
- 6) Alle Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- 7) In Ausschreibungen sollen neben fachspezifischen Qualifikationen auch darüberhinausgehende Qualifikationen wie z.B. soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit etc.) im Rahmen des Anforderungsprofils deutlich gemacht werden.
- 8) Im Ausschreibungstext kann ferner der Hinweis enthalten sein, dass die zuletzt genannte Qualifikation auch durch mehrjährige Familienarbeit oder sonstiges soziales Engagement erworben sein könnte.

4. Auswahlverfahren

- 1) An dem verwaltungsinternen Auswahlverfahren werden die betroffene Organisationseinheit, das Sachgebiet Personal, der Personalrat, die Gleichstellungsstelle sowie die Behördenleitung beteiligt.
- 2) Sind Frauen nach Maßgabe von 5.1 unterrepräsentiert, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (§ 9 (1) LGG).
- 3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig. (§ 9 (3) LGG).

- 4) Zeiten der Kindererziehung dürfen im Rahmen der Rechtsvorschriften nicht zum Nachteil der Bewerberinnen/Bewerber gewertet werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.
- 5) Bei abweichender Auffassung im Auswahlverfahren ist eine Einigung mit dem Auswahlgremium herbeizuführen. Wird keine Einigung erreicht, soll unter Beteiligung des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin ein einvernehmliches Ergebnis erarbeitet werden. Wird keine Einigung erreicht, entscheidet der/die Bürgermeister/in.

5. Stellenbesetzungen / Beförderungen / Höhengruppierungen

- 1) Grundlagen des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur (siehe Anlage).
- 2) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhengruppierungen um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen (§ 6 (3) LGG).
- 3) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellung, Beförderung und Höhengruppierung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder zukünftigen Einstellung, Beförderung und Höhengruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung der Dienststelle notwendig (§ 5 (9) LGG).
- 4) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung von höherwertiger Tätigkeit wird § 7 (1) LGG angewendet. Dies gilt entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist und für die Zulassung zum Aufstieg.
- 5) In Bereichen, in denen Frauen bezogen auf die Gehälterstruktur gegenüber den männlichen Beschäftigten benachteiligt sind, sind sie durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen und gezielte Einzelmaßnahmen wie z.B. Übertragung besonderer Aufgabenstellungen, Übernahme von Vertretungen, Leitung von Besprechungen zu qualifizieren und zu motivieren, sich verstärkt um höherwertige Funktionen zu bewerben und diese wahrzunehmen.

- 6) Bei Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und ggfls. später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleichwertiger Ausgangsqualifikation solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielquote in den entsprechenden Bereichen erreicht ist.
- 7) Vorangegangene Teilzeitarbeit darf bei Einstellungen, Beförderungen und bei der Besetzung höherwertiger Stellen kein Negativkriterium sein.
- 8) Beförderungen während des Mutterschutzes und auch während des Erziehungsurlaubs sind nicht ausgeschlossen.
- 9) Das Sachgebiet Personal trägt dafür Sorge, dass die notwendigen Bezugsgrößen für die Anwendung der Ziff. 5.1 zur Verfügung stehen.

6. Ausbildung

- 1) Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Stadt Brakel.
- 2) Die Stadt Brakel ist bestrebt, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen. Im Übrigen gilt Ziff. 5.4 des Gleichstellungsplans.
- 3) Um den Frauenanteil in der Gruppe der Beamtinnen/Beamten des gehobenen Dienstes nach und nach zu erhöhen, ist die Stadt Brakel bemüht, bei der nächsten Einstellung eine Anwärtlerin für den gehobenen Verwaltungsdienst bei gleicher Qualifikation einzustellen.

7. Mischarbeitsplätze

Überwiegend mit Frauen besetzte Arbeitsplätze, die sich durch ihre monofunktionalen Arbeitsinhalte als überdurchschnittlich belastend erweisen und keine oder nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten zulassen, werden, wenn möglich und von den Beschäftigten gewünscht, so mit anderen Tätigkeiten angereichert (z. B. sachbearbeitender Art, Sekretariatsaufgaben), dass sie eine qualitative Aufwertung erfahren. Leistungszulagen bzw. Höhergruppierung sind zu ermöglichen, sofern der Verwaltungslehrgang erfolgreich abgeschlossen wurde.

8. Personalentwicklung / Fortbildung

- 1) Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung ist darauf zu achten, dass sowohl die Ziele der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch das Verbot der unmittelbaren sowie mittelbaren Diskriminierung beachtet werden. Alle Maßnahmen sind auch auf den Abbau struktureller Benachteiligungen auszurichten.
- 2) Alle Beschäftigten (einschließlich der beurlaubten) sind vom Sachgebiet Personalwesen rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu unterrichten.
- 3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten.
- 4) Es sind Fortbildungsangebote mit den Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzurichten. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren wird auch für alle Führungskräfte angestrebt.
- 5) Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass auch Seminare speziell für Frauen angeboten werden können. Dazu gehören:
- 6) Fortbildungsveranstaltungen für beurlaubte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, um die berufliche Wiedereingliederung nach Beendigung der Beurlaubung zu unterstützen,
- 7) Seminare mit allgemein frauenrelevanten Inhalten oder Lernformen (computerunterstützte Arbeitsplätze, Rhetorik, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz),
- 8) Seminare für Beschäftigte in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation.

9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Brakel setzt sich seit langem gegenüber ihrem Beschäftigten für die Gleichberechtigung aller Geschlechter ein und trägt zum Abbau struk-

tureller Benachteiligungen von Frauen bei. Sie erleichtert ihren Beschäftigten – Frauen und Männern – mit betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Damit sollen verbesserte Voraussetzungen geschaffen werden für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung, den Abbau der Mehrfachbelastung der berufstätigen Frauen und damit für die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Beruf.

9.1 Teilzeitarbeit

- 1) Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Bei zwingenden dienstlichen Gründen kann hiervon abgewichen werden.
- 2) Teilzeitarbeitsverträge werden grundsätzlich sozialversicherungspflichtig abgeschlossen. Die Stadt Brakel lässt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zu.
- 3) Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Wechsels von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle werden Interessierte vom Sachgebiet Personalwesen und/oder Personalrat/ Gleichstellungsstelle über arbeits-, versorgungs-, beamten- und rentenrechtliche Folgen unterrichtet (§ 13 (5) LGG).
- 4) Individuellen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten (im Besonderen Alleinerziehenden) ist hinsichtlich der konkreten Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nach Möglichkeit zu entsprechen.
- 5) Teilzeitbeschäftigte werden vorrangig berücksichtigt, wenn sie sich um eine Vollzeitstelle bewerben.

9.2 Reduzierung der Arbeitszeit

- 1) Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen wird entsprochen, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe dagegensprechen. Ablehnungen von Anträgen sind im Einzelfall schriftlich zu begründen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen (§ 13 (3) LGG).
- 2) Um insbesondere Alleinerziehenden eine eigenständige finanzielle Lebensgrundlage zu ermöglichen, soll der Umfang der Teilzeitarbeit flexibel gestaltet werden.

- 3) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 13 (6) LGG).
- 4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (§ 13 (4) LGG)

9.3 Aufstocken der Arbeitszeit

Dem Antrag auf eine vorzeitige Erhöhung oder Umwandlung von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

9.4 Beurlaubung und Berufsrückkehr

- 1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen (§ 14 (1) LGG)
- 2) Das Sachgebiet Personal informiert auf Wunsch Mitarbeiterinnen über die geltenden Mutterschutzfristen und -vorschriften. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird auf Wunsch über die gesetzliche Regelung der Elternzeit informiert. Ziff. 8.1.3 gilt entsprechend.
- 3) Männern und Frauen, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit geboten, ihre Qualifikation zu erhalten und/oder zu verbessern. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zieht keine Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohnansprüche bzw. Freizeitausgleich nach sich. Beschäftigte der Stadt Brakel, die eine Beurlaubung zum Zwecke der Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme unterbrechen, sind gesetzlich unfallversichert.
- 4) Bei Beurlaubung aus familiären Gründen und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 (4) LGG).
- 5) Eine Vertretungstätigkeit oder stundenweise Erwerbstätigkeit ist zuerst Beschäftigten in der Elternzeit/Beurlaubung anzubieten, um ihnen die Chance der Verbindung zum Beruf zu geben und einer Veralterung der Qualifikation vorzubeugen.

- 6) Während der Elternzeit ist auf Wunsch eine Weiterbeschäftigung bis zur gesetzlich erlaubten Stundenzahl zu ermöglichen.
- 7) Beschäftigten, die Elternzeit bis zum Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes in Anspruch nehmen, wird auf Wunsch die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz ermöglicht bzw. angestrebt.
- 8) Mutterschutzzeiten, Elternzeiten und Zeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen sich nicht nachteilig bei einer Einstellung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auswirken. In diesen Zeiten feststellbar soziale Fähigkeiten werden bei einer Beurteilung positiv bewertet.

10. Arbeitszeitregelungen

Die Arbeitszeit wird für alle Beschäftigten, die betreuungsbedürftige Angehörige haben – insbesondere für Alleinerziehende – so flexibel wie möglich umgesetzt.

Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, erhalten Mütter und Väter auf Antrag die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Bediensteten mit minderjährigen Kindern möglichst vorrangig berücksichtigt.

11. Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (§ 4 LGG).

12. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächst

höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden.

Die Stadt Brakel wird gegen Beschäftigte vorgehen, die andere Verwaltungsangehörige sexuell belästigen. Für verbeamtete Verwaltungsangehörige wird dieses dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften der Disziplinarordnung geahndet, für Tariflich Beschäftigte sind arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung) anzuwenden.

13. Inkrafttreten/Bekanntmachung/Controlling

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 01.07.2021 in Kraft.

Rechtzeitig vor Ablauf dieses Gleichstellungsplanes erarbeitet die Personalabteilung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen sowie die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.

Der Gleichstellungsplan sowie der Bericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen wird per Umlauf allen Beschäftigten bekannt gemacht.

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben des Planes eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 (3) LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können. Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden (Experimentierklausel). In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen (§6a (1) LGG).

Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

14. Bestandsanalyse und Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2021 bis 2025

Auf der Grundlage der anliegenden Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur ist folgendes festzustellen:

Gesamtbetrachtung:

Von den insgesamt 177 Bediensteten sind 94 Frauen (53,1 %). Während im gehobenen Dienst eine paritätische Besetzung (37,5 % Frauen) noch nicht erreicht ist, ist im mittleren Dienst mit einem Frauenanteil von 55,8 % eine paritätische Besetzung erreicht. Betrachtet man den einfachen Dienst isoliert ist der Frauenanteil mit 77,8 % überdurchschnittlich hoch.

Beamtinnen:

Von den insgesamt 18 Beamtinnen und Beamten sind 5 Frauen (27,8 %). Insbesondere im Bereich der Beamtinnen, höherer und gehobener Dienst ist derzeit nur eine Frau beschäftigt. Im mittleren Dienst ist eine paritätische Besetzung fast erreicht.

Tariflich Beschäftigte:

Von den insgesamt 159 tariflich Beschäftigten sind 89 Frauen (56 %), wovon 55 Frauen im Schul- und Erziehungsdienst (Schule, Jugendfreizeitstätte, Kindertagesstätten).

Während in den Entgeltgruppen S11b bis 12 (gehobenen Dienst) eine paritätische Besetzung (41,7 % Frauen) fast erreicht ist, wird in den Entgeltgruppen S3 – 9a (mittlerer Dienst) ein Frauenanteil von 55,6 % erreicht.

Im einfachen Dienst sowie im Schul- und Erziehungsbereich ist der Frauenanteil mit 77,8 % (einfacher Dienst) bzw. 84,7 % (Schul- und Erziehungsbereich) isoliert betrachtet jedoch überdurchschnittlich hoch.

Auszubildende:

Im Bereich der tariflich Beschäftigten wird zurzeit eine Frau als Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten sowie eine Auszubildende als Erzieherin ausgebildet.

Unter der Voraussetzung, dass sich unter Beachtung der gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen die Möglichkeiten ergeben, soll wie folgt verfahren werden:

1) Mittlerer Dienst, Beamtinnen

Für die im mittleren Dienst beschäftigten Frauen könnten durch zusätzliche Qualifizierung oder Zuweisung höherwertiger Aufgaben in Einzelfällen wie im letzten Berichtszeitraum praktiziert Beförderungen ausgesprochen werden.

2) Gehobener Dienst, Beamtinnen

Im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Personalplanung werden bei den nächsten Einstellungen bei entsprechend vorliegenden Bewerbungen und gleicher Qualifizierung Frauen eingestellt.

3) Gehobener Dienst, Angestellte

Im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Personalplanung wird bei der nächsten Stellenbesetzung bei entsprechend vorliegenden Bewerbungen und gleicher Qualifizierung eine Frau eingestellt. Durch Fortbildungsmaßnahmen (z. Bsp. A II) besteht für einige Frauen die Möglichkeit der Höhergruppierung.

Durch die erfolgreiche Teilnahme einer Angestellten am Verwaltungslehrgang II sind die Voraussetzungen für die Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst gegeben.

Eine Besetzung von Führungspositionen mit einer Frau bei voraussehbaren kommenden Abgängen in den nächsten Jahren ist angestrebt.

Bei Stellenausschreibungen im handwerklich technischen Bereich (Bauhof, Wasser- u. Abwasserwerk) ist der Anteil der Bewerbungen von Frauen sehr gering. Eine Erhöhung des Frauenanteils kann auch hier zukünftig nur erfolgen, wenn Frauen an handwerklich technischen Berufen Interesse durch Bewerbungen zeigen. Bei den bisherigen Bewerbungen ist feststellbar, dass die Qualifikation der wenigen weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern geringer ist.

Brakel, den 01.07.2021

Hermann Temme
Bürgermeister