

W

GEMEINDE WEYHE

Gleichstellungsplan

für die Jahre

2021 – 2023



Vorwort:

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nach Artikel 3 der Niedersächsischen Verfassung eine ständige Aufgabe des Landes, Landkreise und der Gemeinden.

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Weyhe auf der Grundlage des am 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) dient als Instrument, dieser ständigen Aufgabe gerecht zu werden.

Entsprechend unserem Leitsatz „Gleichstellung ist auch Führungsaufgabe“ tragen neben der Gleichstellungsbeauftragten die Führungskräfte zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung und somit zur Umsetzung dieses Gleichstellungsplanes bei.

Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordere ich auf, an dieser Aufgabe mitzuwirken. Mitwirkung bedeutet, durch das eigene Verhalten beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Verwaltung verstärkt und gelebt werden.

Frank Seidel

Titelbild: „Gleichstellungswaage“

[Quelle: Europäische Kommission verstärkt Engagement für Gleichstellung von Mann und Frau vom 05. März 2010 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=726&furtherNews=yes>)]

IMPRESSUM:

Herausgegeben von:

Gemeinde Weyhe

Auskunft erteilen:

Fachbereich 1
Personalservice
Marieke Rosenwirth
Rathausplatz 1
28844 Weyhe
Telefon: 04203 71-254
E-Mail: rosenwirth@weyhe.de

Gleichstellungsbeauftragte
Christina Scheele
Rathausplatz 1
28844 Weyhe
Telefon: 04203 71-221
E-Mail: scheele@weyhe.de

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen und Rahmenbedingungen	Seite 4
2. Gleichstellung in Zeiten des Fachkräftemangels	Seite 5
3. Beschäftigtenstruktur	
3.1. Gesamt	
3.1.1. Beschäftigungsgruppen nach Geschlechtern	Seite 6
3.2. Beschäftigungsstruktur nach Bereichen	
3.2.1. Beamte nach Besoldungsgruppen	Seite 7
3.2.2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen	Seite 8
3.2.3. Beschäftigte im Pflegebereich	Seite 9
3.2.4. Beschäftigte im Sozial-/Erziehungsdienst	Seite 10
3.3. Übersicht Führungskräfte	Seite 11
3.4. Übersicht Nachwuchskräfteförderung	Seite 12
4. Fluktuationsanalyse	
4.1. Altersstrukturanalyse	Seite 13
4.2. Abschätzung nach Bereichen	
4.2.1. Beamte nach Besoldungsgruppen	Seite 13
4.2.2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen	Seite 14
4.2.3. Beschäftigte im Pflegebereich	Seite 14
4.2.4. Beschäftigte im Sozial-/Erziehungsdienst	Seite 14
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	
5.1. Personelle und organisatorische Ziele und Maßnahmen	Seite 14
5.2. Aus- und fortbildende Ziele und Maßnahmen	Seite 15
6. Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
6.1. Arbeitszeit und Teilzeit	Seite 17
6.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg	Seite 18
7. Schlussbestimmungen	Seite 19

1. Grundlagen und Rahmenbedingungen

Am 1. Januar 2011 ist die aktuelle Fassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) in Kraft getreten. Das Gesetz verfolgt das Ziel

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten ist verpflichtet, jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Der Gleichstellungsplan dient als zentrales Instrument für eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtete Personalplanung, Personal- und Organisationsentwicklung.

Der Gleichstellungsplan basiert auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation.

Beschäftigte im Sinne des § 3 Abs. 1 NGG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie Auszubildende.

Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer (angestrebte) Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich, der gemäß § 3 Abs. 4 NGG eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist, unter 45 % liegt. Die Dienststelle ist verpflichtet, festzulegen, bis zu welchem Grad die Unterrepräsentanz während der Geltungsdauer des Plans abgebaut werden soll. Die Dienststelle kann eine ihren Verhältnissen gemäße Quote festlegen.

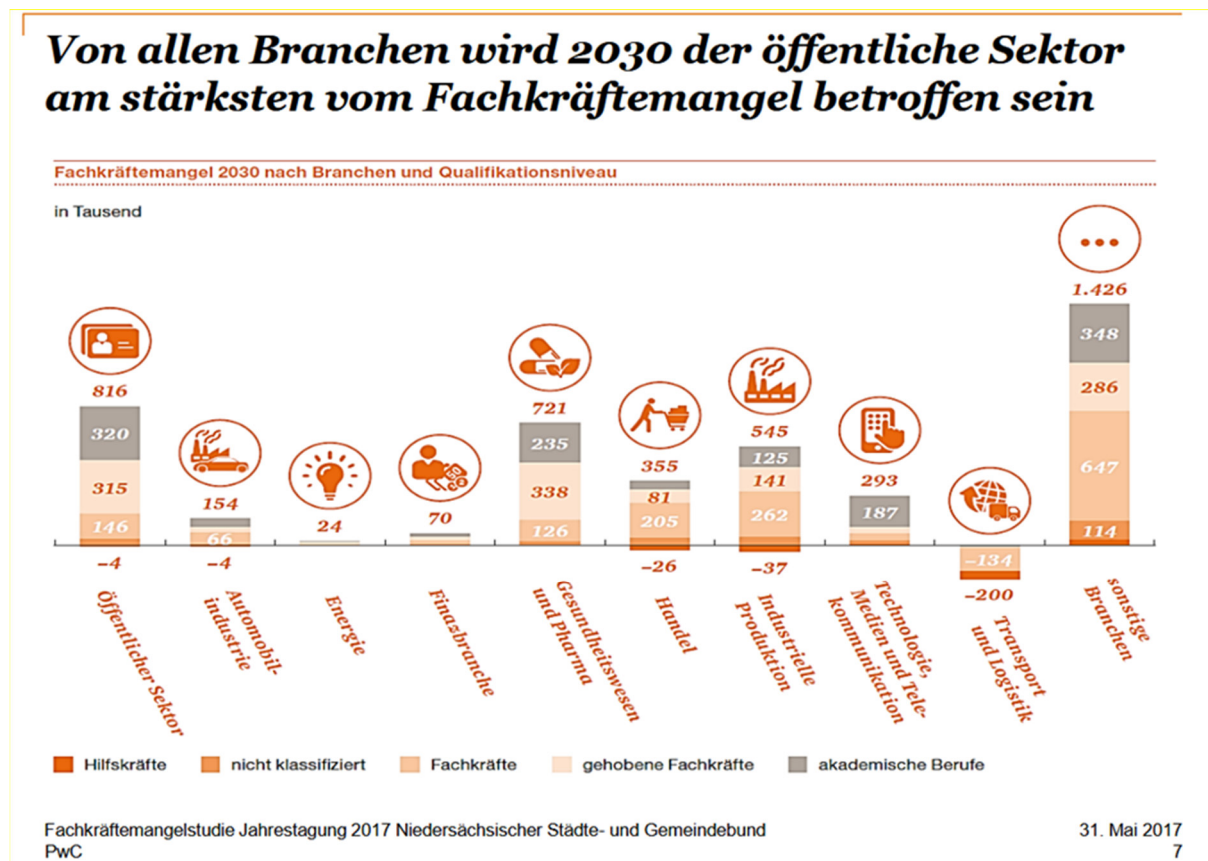
Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind konkret zu benennen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.

Nach § 16 Abs. 1 NGG müssen die im Gleichstellungsplan festgelegten (angestrebten) Zielvorgaben und Maßnahmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen beachtet werden.

2. Gleichstellung in Zeiten des Fachkräftemangels

Die Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst“ prognostiziert, dass im Jahr 2030 über 800.000 Fachkräfte im öffentlichen Dienst fehlen werden. Damit ist der öffentliche Dienst der Sektor der vom Fachkräftemangel am stärksten betroffen ist. Dies zeigt auch folgende Übersicht:



Der Fachkräftemangel spiegelte sich bereits in den letzten Jahren auch immer mehr in den Bewerber*innenzahlen auf die Stellenausschreibungen der Gemeinde wider. Insbesondere Stellen im Pflegebereich und im Sozial- und Erziehungsdienst sind schon längerfristig davon betroffen und können oft gar nicht bzw. nicht zeitnah nachbesetzt werden.

Seit einigen Jahren haben die Stellenausschreibungen aber bereits gezeigt, dass sich der Fachkräftemangel mittlerweile ebenso auf den Bereich Verwaltung ausgeweitet hat und es in allen Bereichen der Gemeindeverwaltung immer schwieriger wird, qualifiziertes Personal einzustellen.

Laut einer Studie des KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) sind vor allem geschlechtstypische Berufe häufiger von Engpässen betroffen als geschlechtsuntypische. Ein Grund hierfür sei, dass der Pool potenzieller Fachkräfte größer ist, wenn die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden.

Besondere Bedeutung kommt vor diesem Hintergrund dem Bereich des Nachwuchses und der kritischen Reflektion von geschlechtstypischem Berufswahlverhalten zu.

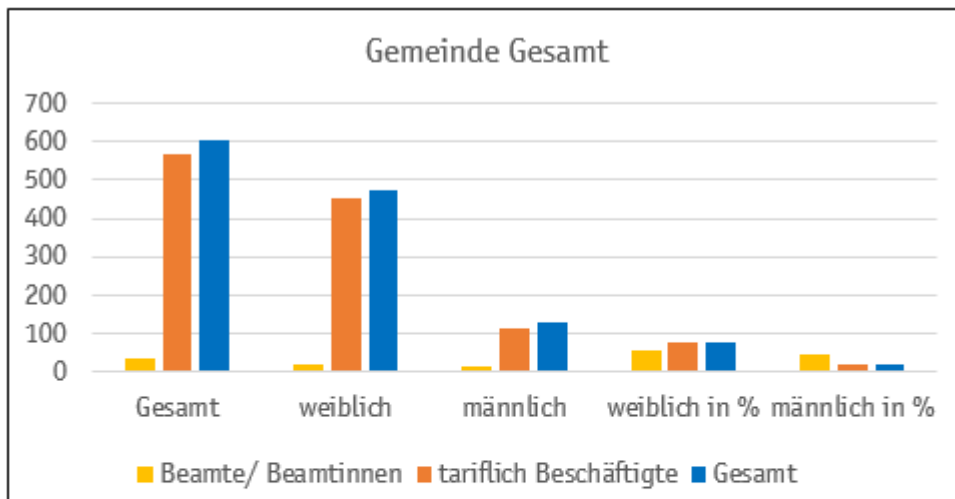
Die Dienststelle ist daher bei laufenden Ausschreibungen weiterhin bemüht, die Zahl des jeweiligen unterrepräsentierten Geschlechts zu steigern und berücksichtigt bei Ausschreibungen in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, den Zusatz „Die Gemeinde Weyhe ist bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter zu realisieren und hat besonders Interesse an der Bewerbung von Männern oder Frauen (je nach Unterrepräsentanz) oder Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen“.

3. Beschäftigtenstruktur

3.1. Gesamt

3.1.1. Beschäftigungsgruppen nach Geschlechtern

Stichtag: 30.06.2020



	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
Beamte	34	19	15	55,88	44,12
tariflich Beschäftigte	570	455	115	79,82	20,18
Gesamt	604	474	130	78,48	21,52

Insbesondere der Ausbau im Sozial- und Erziehungsdienst (Kindertagesstätten, Ganztagsgrundschulen) hat zu einem starken Anstieg der Beschäftigten geführt. Positiv hervorzuheben ist, dass sich im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan aus den Jahren 2015 bis 2017 der Anteil der männlichen Beschäftigten von 19,23 % auf 21,52 % steigern konnte.

3.2. Beschäftigungsstruktur nach Bereichen

3.2.1. Beamte nach Besoldungsgruppen

Stichtag: 30.06.2020

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle																				
Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:																				
BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte				davon Teilzeitkräfte				Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer					
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P			Q
B9 - B11	1																			
B8	2																			
B7	3																			
B6	4																			
B5	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	a)	
B4	6																			
B3	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	b)	
B2	8																			
B1	9																			
A 16 / A 16+, A16 *Z*	10																			
A15	11	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	c)	
A14	12	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00				50,00
A 13 Einstiegsamt	13	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	c)
A13 / A 13+, A13 *Z*	14	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	c)	
A12	15	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00				c)
A11	16	4	2	2	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00				c)
A10	17	8	3	3	2	1,08	0	0	0	0	4,08	3,00	62,50	37,50	57,63	42,37	Männer	42,37	c)	
A9 Einstiegsamt	18	3	2	0	0	0	0	0	1	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	c)	
A 9, A 9 *Z*	19	3	1	2	0	0	0	0,00	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	c)	
A 8	20																			
A 7	21																			
A 6	22	3	1	1	1	0,63	0	0	0	0	1,63	1,00	66,67	33,33	61,98	38,02	Männer	38,02	c)	
A 5	23																			
A 4	24																			
A 3	25																			
A 2	26																			
Gesamt		33	13	15	3	1,71	0	0	2	0	14,71	15,00	54,55	45,45	49,51	50,49				

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bemerkungen:

- a) Bei dieser Planstelle handelt es sich um die Stelle der/des von den Bürgerinnen und Bürgern der Gemeinde gemäß § 80 NKomVG zu wählenden Hauptverwaltungsbeamtin oder Hauptverwaltungsbeamten.
- b) Es wird auf die Festlegung einer zu erreichenden Quote verzichtet, da Frauen bei der Gesamtbetrachtung der Führungskräfte insgesamt unterrepräsentiert sind und zudem nur eine Stelle zur Verfügung steht.
- c) Es wird auf die Festlegung einer zu erreichenden Quote verzichtet, da im Geltungszeitraum keine freiwerdenden Stellen abzusehen sind.

3.2.2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Stichtag: 30.06.2020

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle																						
Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:																		Stichtag: 30.06.2020				
EntgeltGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte				davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R			
15	1																					
14	2																					
13	3	3	0	2	1	0,72	0	0,00	0	0	0,72	2,00	33,33	66,67	26,47	73,53	Frauen	26,47	a)			
12	4	3	0	2	1	0,87	0	0,00	0	0	0,87	2,00	33,33	66,67	30,31	69,69	Frauen	30,31	a)			
11	5	11	2	5	2	0,92	1	0,87	1	0	2,92	5,87	45,45	54,55	33,22	66,78	Frauen	33,22	a)			
10	6	9	3	5	1	0,77	0	0,00	0	0	3,77	5,00	44,44	55,56	42,99	57,01	Frauen	42,99	a)			
9c	7	2	1	0	0	0,00	0	0,00	1	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)			
9b	8	5	1	3	1	0,69	0	0,00	0	0	1,69	3,00	40,00	60,00	36,03	63,97	Frauen	36,03	a)			
9a	9	24	8	6	9	4,73	1	0,50	0	0	12,73	6,50	70,83	29,17	66,20	33,80	Männer	33,80	50,00			
8	10	9	3	2	2	1,14	0	0,00	2	0	4,14	2,00	77,78	22,22	67,43	32,57	Männer	32,57	a)			
7	11	6	0	0	6	4,44	0	0,00	0	0	4,44	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)			
6	12	22	8	3	8	4,56	1	0,16	1	1	12,56	3,16	77,27	22,73	79,90	20,10	Männer	23,48	a)			
5	13	68	11	32	20	12,39	3	1,68	2	0	23,39	33,68	48,53	51,47	40,98	59,02	Frauen	42,51	50,00			
4	14	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	50,00			
3	15	7	0	0	2	0,79	5	0,85	0	0	0,79	0,85	28,57	71,43	48,17	51,83	Frauen	48,17	a)			
2a	16	2	0	0	2	1,64	0	0,00	0	0	1,64	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)			
2	17	35	0	0	32	27,27	3	2,70	0	0	27,27	2,70	91,43	8,57	90,99	9,01	Männer	9,01	15,00			
1	18	96	0	6	84	46,05	6	8,33	0	0	46,05	14,33	87,50	12,50	76,27	23,73	Männer	23,73	35,00			
Gesamt		303	37	67	171	106,98	20	15,09	7	1	143,98	82,09	70,96	29,04	63,69	36,31						

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bemerkung:

a) Es wird auf die Festlegung einer zu erreichenden Quote verzichtet, da im Geltungszeitraum keine freiwerdenden Stellen abzusehen sind.

3.2.3. Beschäftigte im Pflegebereich

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat in der Studie „Berufe im Spiegel der Statistik“ ermittelt, dass der Frauenanteil im Berufsfeld „Pflege- und Gesundheitsberufe ohne Approbation“ im Jahr 2017 bundesweit bei 85,9 % und in Niedersachsen sogar bei 87,3 % lag.

In der Sozialstation und Freiwilligen Seniorenarbeit der Gemeinde Weyhe liegt der Frauenanteil bei 100 %.

Ferner zeigen die Anzahl von Bewerbungen auf Stellenausschreibungen im Pflegedienst sowie die nachfolgende Statistik der Bundesagentur für Arbeit, dass auch in Niedersachsen/Bremen ein Fachkräftengpass in Gesundheits- und Pflegeberufen besteht:

Fachkräftengpassanalyse vom Dezember 2019



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁸ Die Engpassanalyse wird im Internet veröffentlicht <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>

¹⁹ https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Stichtag: 30.06.2020

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle															Stichtag: 30.06.2020					
Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:																				
EntgeltGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum			
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen			Männer		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
	P16	1																		
	P15	2																		
	P14	3																		
	P13	4																		
	P12	5																		
	P11	6	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)
	P10	7	1	0	0	1	0,64	0	0,00	0	0	0,64	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)
	P9	8																		
	P8	9	2	0	0	2	1,01	0	0,00	0	0	1,01	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)
	P7	10	3	0	0	3	1,92	0	0,00	0	0	1,92	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)
	P6	11	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)
	P5	12	7	1	0	6	3,31	0	0,00	0	0	4,31	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)
	Gesamt		15	3	0	12	6,88	0	0	0	0	9,88	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00			

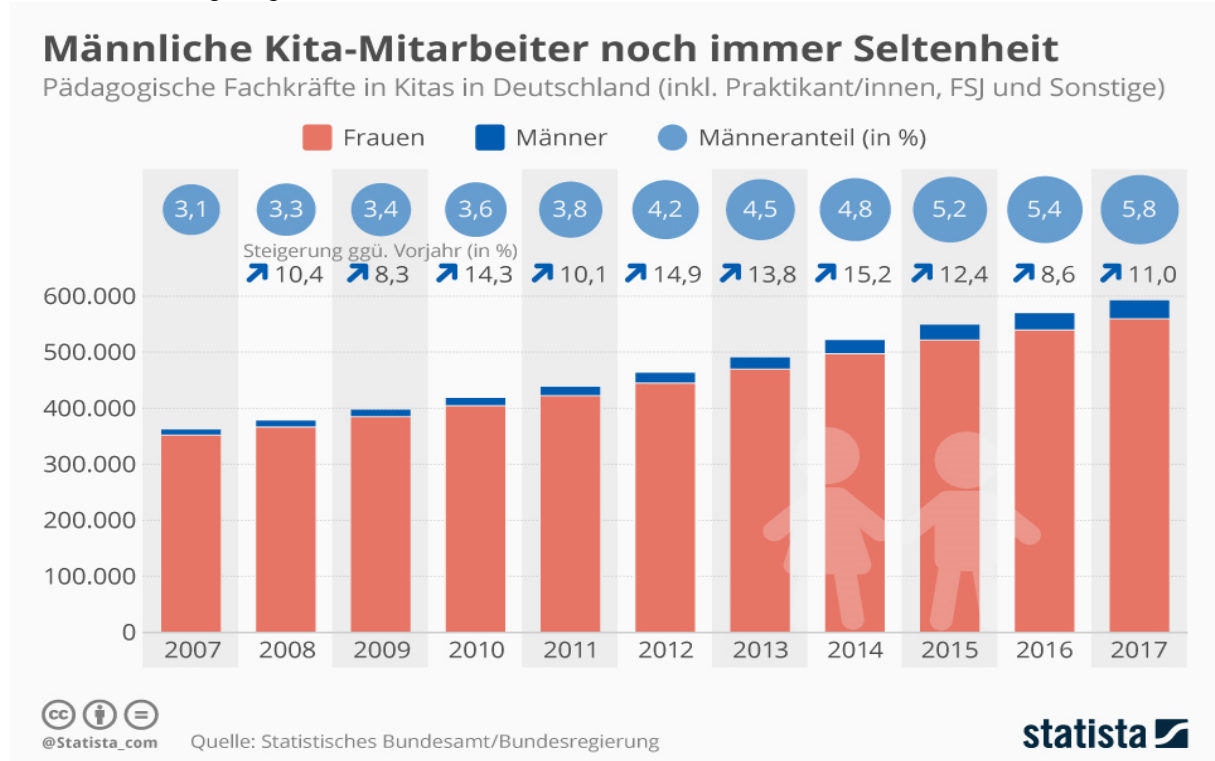
* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bemerkung (Zielvorgabe des GSP abhängig von Fluktuationsanalyse 3.2.3, Seite 12):

a) Es wird auf die Festlegung einer zu erreichenden Quote verzichtet, da die Berufe in der Kranken- und Altenpflege vornehmlich von Frauen ausgeübt werden und aufgrund des Fachkräftemangels Stellen bereits unbesetzt sind.

3.2.4. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat in der Studie „Berufe im Spiegel der Statistik“ ermittelt, dass der Frauenanteil im Berufsfeld „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ im Jahr 2017 in Niedersachsen bei 84,3 % und bundesweit bei 83,8 % lag. Wie dem folgenden Diagramm des Statistischen Bundesamtes zu entnehmen ist, ist der Anteil der männlichen Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst seit 2007 leicht angestiegen, insgesamt aber immer noch sehr gering.



Eine gegründete Arbeitsgruppe „Männer in Kitas“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Attraktivität für männliche pädagogische Fachkräfte in Weyher Kitas weiter zu steigern und nach außen zu transportieren. Konkret geplante Maßnahmen konnten coronabedingt noch nicht umgesetzt werden.

Stichtag: 30.06.2020

EntgeltGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte				davon Teilzeitkräfte				Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
Nr.		Frauen	Männer	Frauen	antelliges BV*	Männer	antelliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	Zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	Zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R			
S 18	1																			
S 17	2	2	0	0	1	0,41	1	0,90	0	0	0,41	0,90	50,00	50,00	31,30	68,70	Frauen	31,30		
S 16	3	5	1	0	4	3,23	0	0,00	0	0	4,23	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)	
S 15	4	9	0	1	7	5,37	1	0,90	0	0	5,37	1,90	77,78	22,22	73,87	26,13	Männer	26,13	a)	
S 14	5																			
S 13	6	4	0	0	3	2,58	1	0,92	0	0	2,58	0,92	75,00	25,00	73,71	26,29	Männer	26,29	a)	
S 12	7	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)	
S 11 b	8	9	0	1	6	4,16	2	1,76	0	0	4,16	2,76	66,67	33,33	60,12	39,88	Männer	39,88	a)	
S 10	9																			
S 9	10	2	0	0	2	1,94	0	0,00	0	0	1,94	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	a)	
S 8 b	11	6	0	0	5	4,46	1	0,90	0	0	4,46	0,90	83,33	16,67	83,21	16,79	Männer	16,79	a)	
S 8 a	11	150	48	3	81	60,70	4	3,60	14	0	108,70	6,60	95,33	4,67	94,28	5,72	Männer	5,68	a)	
S 7	12																			
S 4	15	3	2	1	0	0,00	0	0,00	0	0	2,00	1,00	66,67	33,33	0,00	0,00	Männer	0,00	a)	
S 3	16	28	15	4	9	7,18	0	0,00	0	0	22,18	4,00	85,71	14,29	84,72	15,28	Männer	15,28	a)	
S 2	17	22	2	0	18	5,83	2	1,03	0	0	7,83	1,03	90,91	9,09	88,37	11,63	Männer	11,63	a)	
S 1	18																			
Gesamt		241	69	10	136	95,86	12	10,01	14	0	164,86	20,01	90,87	9,13	89,18	10,82				

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bemerkung:

a) Aufgrund des Fachkräftemangels wird auf die Festlegung einer zu erreichenden Quote verzichtet.

3.3. Übersicht Führungskräfte

Bundesweit beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen 29 %. Dabei ergeben sich Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. So stellt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung 2019 fest, dass im öffentlichen Sektor zwar umfassendere Regeln gelten hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter. Gleichwohl sind Frauen hier – gemessen an ihrem Gesamtanteil unter den Mitarbeitenden – nicht häufiger in Führungspositionen vertreten als in der Privatwirtschaft, auf der zweiten Führungsebene sogar seltener.

	Frauenanteil		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	Anteil am Personal insg.
Öffentlicher Dienst	36 %	43 %	60 %
Privatwirtschaft	26 %	40 %	44 %

Quelle: <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2319.aspx>

Vor dem Hintergrund eines Gesamtfrauenanteils von 78,47% ergibt sich für die Weyher Verwaltung folgendes Bild:

Führungskräfte	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
Verwaltungsvorstand¹	2	1	1	50,00	50,00
Leitung einer Organisationseinheit (Fachbereiche, SOZ, BBH; ohne PR, GB)²	8	3	5	37,50	62,50
Gesamt	10	4	6	40,00	60,00

Bemerkungen:

¹ Der Verwaltungsvorstand setzt sich zusammen aus Planstellen von Wahlbeamten und Wahlbeamtinnen. Auf die Besetzung dieser Stellen hat die Verwaltung keinen Einfluss.

² Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte als eigenständige Organisationseinheiten sind in der o.g. Zahl nicht erfasst worden.

Führungskräfte	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
stellv. Leitung einer Organisationseinheit (Fachbereiche, SOZ, BBH; ohne PR, GB)¹	7	4	3	57,14	42,86
Teamkoordination	11	6	5	54,55	45,45
Gesamt	18	10	8	55,56	44,44

Bemerkungen:

¹ Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte als eigenständige Organisationseinheiten sind in der o.g. Zahl nicht erfasst worden.

3.4. Übersicht Nachwuchskräfteförderung

Nach § 3 Abs. 1 NGG gehören Auszubildende zu den Beschäftigten i. S. d. NGG. Weil Auszubildende keine Bezüge aus einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe gemäß § 3 Abs. 4 NGG beziehen, sondern eine Ausbildungsvergütung erhalten, trifft die Unterscheidung nach Bereichen für sie nicht zu. Deshalb zählt gemäß § 17 NGG die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle:

Ausbildungsberuf	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
Gemeindeinspektor/in-Anwärter/in	1	1	0	100,00	0,00
Verwaltungsfachangestellte/r	8	5	3	62,50	37,50
Fachinformatiker	1	0	1	0,00	100,00
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	1	1	0	100,00	0,00
Gärtner/in Landschaftsbau	1	0	1	0,00	100,00
Gesamt	12	7	5	58,33	41,67

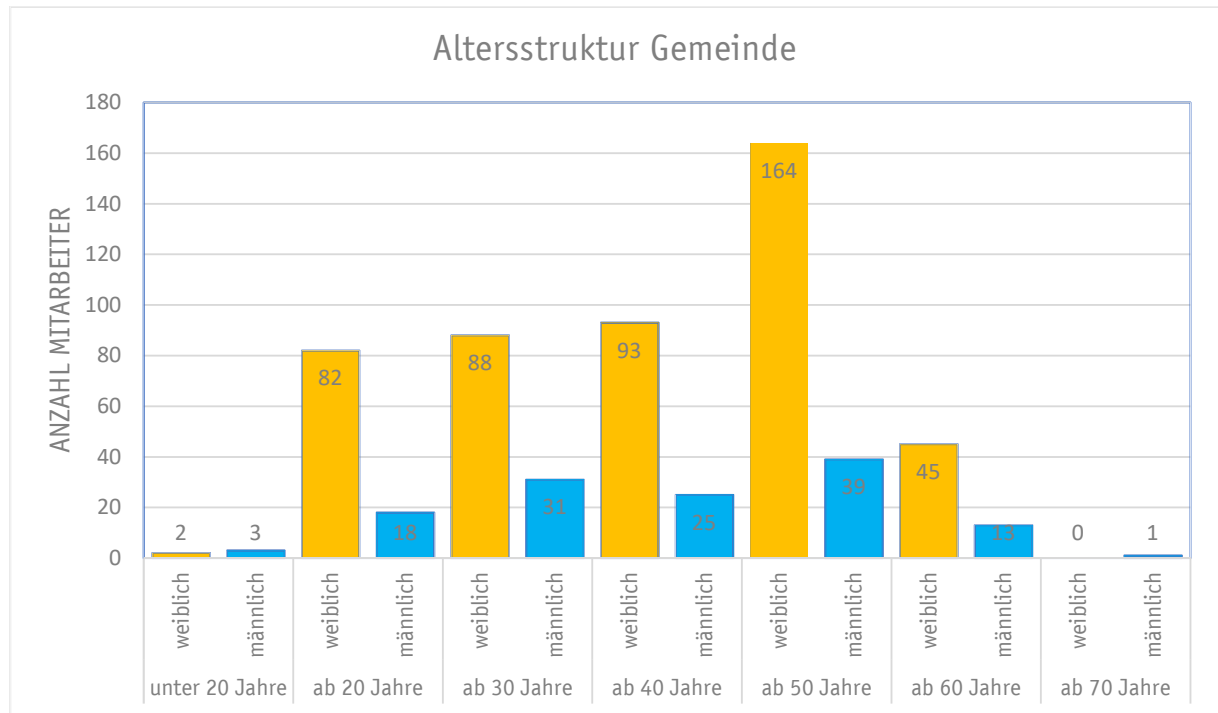
Ausbilder	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
Anwärter/in + Verwaltungsfachangestellte/r	6	4	2	66,67	33,33
Fachinformatiker	1	0	1	0,00	100,00
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	1	0	1	0,00	100,00
Gärtner/in Landschaftsbau	1	0	1	0,00	100,00
Gesamt	9	4	5	44,44	55,56

4. Fluktuationsanalyse

Die Fluktuationsanalyse basiert ausschließlich auf einer Auflistung der Renten- und pensionsnahen Jahrgänge. Weitere Prognosen werden nicht getroffen, da dies aufgrund des Fachkräftemangels und die damit einhergehende Entwicklung nicht zweckgemäß ist.

4.1. Altersstrukturanalyse

Stichtag: 30.06.2020



4.2. Abschätzung nach Bereichen

4.2.1. Beamte nach Besoldungsgruppen

Stichtag: 30.06.2020

Absehung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:

BesGr.	Nr.	unter-repräsentiertes Geschlecht laut Bestandsaufnahme	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz (Stellenbesetzung freier und finanziert Stellen(-anteile) in absehbarer Zeit)			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen								
				1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023			
				Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B9 - B11	1																				
B8	2																				
B7	3																				
B6	4																				
B5	5	F	1	0	0	0															
B4	6																				
B3	7	M	1	0	1	0															
B2	8																				
B1	9																				
A 16 / A 16+ A16 "Z"	10																				
A15	11	F	2	0	0	0															
A14	12		2	1	0	0															
A 13																					
Einstiegsamt	13	M	1	0	0	0															
A13/A 13+, A13 "Z"	14	F	3	0	0	0															
A12	15		2	0	0	0															
A11	16		4	0	0	0															
A10	17	M	8	0	0	0															
A9																					
Einstiegsamt	18	M	3	0	0	0															
A 9, A 9 "Z"	19	F	3	0	0	0															
A8	20																				
A7	21																				
A6	22	M	3	0	0	0															
A5	23																				
A4	24																				
A3	25																				
A2	26																				

4.2.2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Stichtag: 30.06.2020

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung																					
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:																					
EntgeltGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht laut Bestandsaufnahme	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz (Stellenbesetzung freier und finanzierter Stellen(-anteile) in absehbarer Zeit)			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)											
				1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
				Stichtag 30.06.2020																	
15	1																				
14	2																				
13	3	F	3	0	0	0															
12	4	F	3	0	0	0															
11	5	F	11	0	0	0															
10	6	F	9	0	0	0															
9 c	7	M	2	0	0	0															
9 b	8	F	5	0	0	0															
9 a	9	M	24	0	0	2															
8	10	M	9	0	0	0															
7	11	M	6	0	0	0															
6	12	M	22	0	0	0															
5	13	F	68	1	0	1															
4	14	F	1	0	0	1															
3	15	F	7	0	0	0															
2 a	16	M	2	0	0	0															
2	17	M	35	0	0	2															
1	18	M	96	0	2	6															

4.2.3. Beschäftigte im Pflegebereich

Als Folge des Fachkräftemangels können in der Sozialstation seit mehreren Monaten offene Stellen nicht besetzt werden. Auf eine Fluktuationsabschätzung bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts mit dem Ziel der Förderung der Gleichstellung wird in Anbetracht des Fachkräftemangels verzichtet.

4.2.4. Beschäftigte im Sozial-/Erziehungsdienst

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind Männer stark unterrepräsentiert, ihr Anteil liegt bei **9,13 %**.

Auf eine Fluktuationsabschätzung bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts mit dem Ziel der Förderung der Gleichstellung wird in Anbetracht der o.g. Bewerberlage verzichtet.

Dennoch ist die Dienststelle weiterhin bemüht, durch die Aufnahme des Zusatzes „Die Gemeinde Weyhe ist bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter zu realisieren und hat besonders Interesse an der Bewerbung von Männern oder von Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen“ die Zahl der Bewerbungen und der Einstellungen von Männern bei gleicher Eignung und Befähigung zu steigern.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

5.1. Personelle und organisatorische Ziele und Maßnahmen

a) Stellenbesetzung:

Ziele:

Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten Mitarbeiter*innen bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die gleichen Chancen auf berufliche Veränderung.

Die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts und von Menschen, die sich keinem Geschlecht angehörig fühlen, soll gesteigert werden.

Seit 2018 werden zudem alle Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert. Dies erfolgt durch die Hinzunahme des Gender-Sternchens (Beispiel: Erzieher*innen). Abweichungen (z. B. Stelle der Gleichstellungsbeauftragte) von der gesetzlichen Pflicht hat die zuständige Organisationseinheit bei Vorlage des Entwurfes des Ausschreibungstextes schriftlich unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung zum AGG zu begründen.

Des Weiteren sollten weiterhin folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

Maßnahmen:

- Bei Ausschreibungen in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird der Zusatz „Die Gemeinde Weyhe ist bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter zu realisieren und hat besonders Interesse an der Bewerbung von *Männern oder Frauen (je nach Unterrepräsentanz)* oder Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen“ aufgenommen.
- Alle Vollzeitstellen sind mit dem Zusatz „Die Stelle ist teilzeitgeeignet“ auszuschreiben und zu besetzen, solange dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Nichteignung eines Arbeitsplatzes und die entgegenstehenden dringenden dienstlichen Gründe sind von der zuständigen Organisationseinheit mit dem Ausschreibungsentwurf (einschließlich Anforderungsprofil) schriftlich den zu beteiligenden Stellen (Personalservice, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) mitzuteilen.
- Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- oder Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikation für die zu übertragenen Aufgaben laut Anforderungsprofil von Bedeutung sind.
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung darf zur Zielerreichung eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt werden, sofern nicht bei der Person des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das Ziel gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 NGG zurücktreten muss.

5.2. Aus- und fortbildende Ziele und Maßnahmen

a) Ausbildung und Praktika:

Ziele:

Frauen und Männer haben die gleichen Zugangschancen zu allen Ausbildungsberufen.

Der Anstieg des Frauenanteiles in männlich geprägten und der Männeranteil in weiblich geprägten Berufen soll gefördert werden. Die Nachwuchskräfteförderung ist ein Instrument zum Abbau von Unterrepräsentanz und soll dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Maßnahmen:

- Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.
- Die Einstellungstests sind geschlechtergerecht zu gestalten.
- Die Funktion der Ausbilder*innen ist bezogen auf die Gesamtzahl paritätisch zu besetzen.

- Plätze für Betriebspraktika werden im handwerklichen und technischen bzw. frauenuntypischen Bereich bevorzugt an Schülerinnen und in sozialen und männeruntypischen Berufen bevorzugt an Schüler vergeben.
- Die Dienststelle organisiert jährlich den „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ im Sinne des bundesweiten Aktionsprogrammes.

b) Fort- und Weiterbildung

Ziele:

Frauen und Männer haben die gleichen Chancen zur Fort- und Weiterbildung.

Maßnahmen:

- Der Personalservice gibt den Beschäftigten jährlich die aktuellen Fortbildungsprogramme der regelmäßig in Anspruch genommenen Anbieter (z. B. NSI; KBW; KGSt) bekannt. Ferner hat die zuständige Organisationseinheit sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über allgemeine Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Hause informiert werden.
- Interne Fortbildungsmaßnahmen sollen möglichst so gestaltet werden, dass die Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern unter 12 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 14 SGB XI teilnehmen können.
- Bei Führungskräftenachwuchsmaßnahmen sind Frauen oder Männer von den Vorgesetzten gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltung zu erreichen.

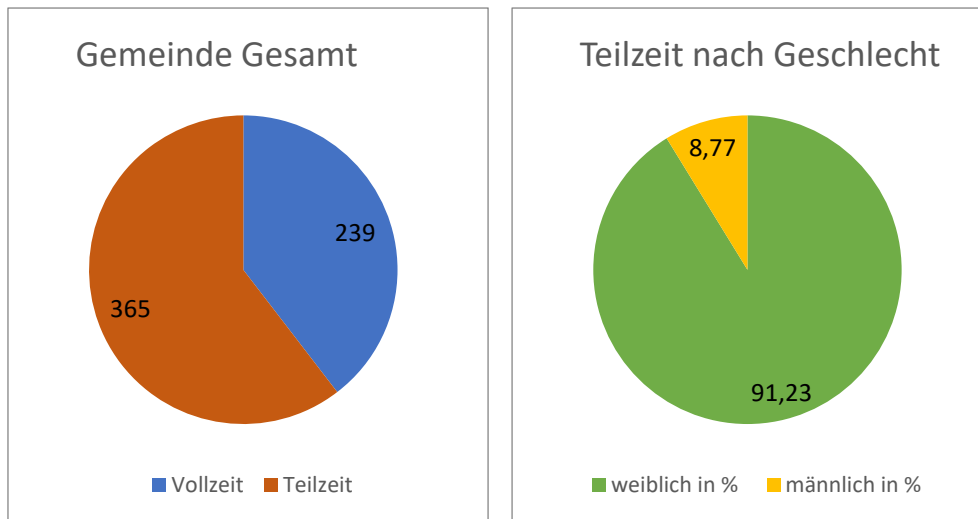
6. Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die demographische Entwicklung mit einem sinkenden Angebot an Fachkräften stellt auch die Personalgewinnung und -verwaltung der Gemeinde Weyhe vor eine Herausforderung. Eine familienorientierte Personalpolitik soll als Wettbewerbs- und Standortfaktor dazu beitragen, um neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen, Fachkräfte zu binden und die Mitarbeiter*innen zu motivieren.

Hier ist jedoch festzuhalten, dass die Gemeinde Weyhe aufgrund der flexiblen Arbeitszeitregelung und durch die Einführung der alternierenden Telearbeit im Jahr 2018 hinsichtlich des Zieles Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits gut aufgestellt ist.

6.1. Arbeitszeit und Teilzeit

In der Gemeinde Weyhe stehen 365 von 604 Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei **91,23 %**.



Unstrittig sind die Vorteile von Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dennoch soll an dieser Stelle auch auf die Nachteile einer Teilzeitarbeit hingewiesen werden:

- Für den Arbeitgeber bedeutet Teilzeitbeschäftigung einen größeren Aufwand bei der Personalbewirtschaftung;
- In Zeiten des Fachkräftemangels hat der Arbeitgeber Probleme, die Arbeitsstunden der teilweise (hoch-)qualifizierten Teilzeitkräfte zu ersetzen;
- Für die Arbeitnehmer*innen kann eine langjährige Teilzeitarbeit neben einem geringeren Erwerbseinkommen auch eine geringere Rente (Altersarmut) zur Konsequenz haben.

Ziele:

Ziel ist eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Führungs-, Team- und Einrichtungsalltag berücksichtigt und nach Möglichkeit unterstützt.

Maßnahmen:

- Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sollen die Belange von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt werden.
- Besprechungen sollen zeitlich so angesetzt werden, dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern unter 12 Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 14 SGB XI daran teilnehmen können. Dabei sind jedoch die Interessen der Bürger*innen zur Erreichbarkeit zu beachten.
- Im jährlichen Mitarbeiterjahresgespräch wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 12 Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen i.S.d. § 14 SGB XI aufgegriffen und es werden auf Wunsch des/der Beschäftigten weitere Unterstützungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeitet.
- Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern unter 12 Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen i.S.d. § 14 SGB XI ist auf Verlangen eine Arbeitszeit zu ermöglichen, die ihnen eine

Abstimmung erleichtert, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung des Verlangens ist von der zuständigen Organisationseinheit schriftlich gegenüber den zu beteiligenden Stellen (Personalservice, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) zu begründen.

- Eine Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen soll nicht auf Dauer, sondern möglichst befristet bis zu 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung abgeschlossen werden, um die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz bzw. eine vollzeitnahe Beschäftigung zu erleichtern und die o.g. Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung zu minimieren.
- Vor dem Angebot von Teilzeitmodellen ist eine Entscheidung der zuständigen Organisationseinheit über den Arbeitsplatz und die Arbeitszeit erforderlich. Dabei ist auf allen Ebenen eine umfangreiche Interessensabwägung vorzunehmen. Die Ablehnung einer Arbeitszeitreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung durch die zuständige Organisationseinheit, die die entgegenstehenden dringenden dienstlichen Belange nachvollziehbar darlegen muss. Sie ist den zu beteiligenden Stellen (Personalservice, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) zur Stellungnahme und Zustimmung vorzulegen.
- Der Personalservice weist Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, durch die Erarbeitung von Merkblättern, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen, hin.
- Teilzeitbeschäftigten sind von den Personalverantwortlichen die gleichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

6.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg

Ziele:

Beurlaubte sollen stärker an die Gemeinde Weyhe gebunden werden.

Während der Beurlaubung gilt es, in Kontakt zu bleiben, die Qualifikation zu erhalten und den beruflichen Wiedereinstieg gemeinsam vorzubereiten.

Die Gemeinde Weyhe fördert eine positive Haltung zur Inanspruchnahme von Elternzeit.

Maßnahmen:

- Beurlaubten sollen zum Zwecke des Wiedereinstiegs Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen angeboten werden.
- Die Dienststelle informiert Beurlaubte mit entsprechender Qualifikation über Stellenausschreibungen.
- Eine Zugangsmöglichkeit zur Nutzung des Intranets sollte geschaffen werden, um alle Beurlaubten zeitnah mit Informationen versorgen zu können.
- Der Personalservice hinterfragt bei Beurlaubten den Rückkehrtermin spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf der Beurlaubung und informiert die zuständige Organisationseinheit.
- Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ist Beurlaubten, die dem Personalservice oder der zuständigen Organisationseinheit gegenüber ihre baldige Rückkehr erklärt haben, zu ermöglichen. Die Teilnahme an Fortbildungen wird durch Mehrstundenausgleich im Rahmen des aktiven Beschäftigungsverhältnisses gutgeschrieben.

- Weitere unterstützende Maßnahmen zum Wiedereinstieg (z. B. Hospitation vor dem Wiedereinstieg) sollte die zuständige Organisationseinheit anbieten. Eine Hospitation wird durch Mehrstundenausgleich im Rahmen des aktiven Beschäftigungsverhältnisses gutgeschrieben.
- Bei Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen ist grundsätzlich durch eine Ersatzkraft eine Vertretung zu gewährleisten, um eine positive Haltung zur Inanspruchnahme von Elternzeit in der Gemeinde Weyhe zu fördern. Die Abwesenheit wegen Elternzeit und Beurlaubung darf nicht zu einer Mehrbelastung der Kollegenschaft führen. Der Verzicht auf die Wiederbesetzung der vorübergehend freien Stelle bedarf der schriftlichen Begründung durch die zuständige Organisationseinheit und ist den zu beteiligenden Stellen (Personalservice, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) zur Stellungnahme vorzulegen.

7. Schlussbestimmungen

7.1.1 Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei dem Justizariat (Rathaus, Raum 206, Frau Dr. Diekmann - Durchwahl 217 & Herr Imhof - Durchwahl 215) zu beschweren, wenn Sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (z. B. Geschlecht) benachteiligt fühlen.

7.1.2 Sexuelle Belästigung und Mobbing

Sind Beschäftigte von sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen (z. B. durch Kollegen, Kunden u. w.) sollen sie sich direkt an den Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, den Personalservice oder an die o. g. Kollegen aus dem Justizariat wenden. Die betroffenen Beschäftigten haben nicht mit persönlichen oder beruflichen Nachteilen zu rechnen, Maßnahmen richten sich ausschließlich an die auslösenden Personen.

7.2 Umsetzung

Entsprechend dem Leitsatz 4 der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit in der Gemeinde Weyhe ist „Gleichstellung auch Führungsaufgabe“. Bei der Ausübung ihrer Ressourcenkompetenz entsprechend der verwaltungsinternen Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse sind die Führungskräfte gehalten, bei allen Personalplanungen und -entscheidungen den Gleichstellungsplan einzubeziehen.

7.3 Controlling

Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ermittelt der Personalservice inwieweit Unterrepräsentanz (in Vohundertensätzen) im Rahmen des Fachkräftemangels soweit wie möglich verringert und ob die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist.

7.4 Berichtswesen

Der Gleichstellungsplan ist als Umlauf bekanntzugeben und im Intranet unter Wissensmanagement zu veröffentlichen. Den beurlaubten Beschäftigten wird der Gleichstellungsplan auf Nachfrage zugesandt. Der Personalservice berichtet im Rahmen der Bekanntgabe der Fortschreibung über die Umsetzung des Gleichstellungsplans innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf dessen Geltungsdauer. Darüberhinausgehende Berichte zu anderen Terminen sieht das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz nicht vor.

7.5 Fortschreibung

Dieser Gleichstellungsplan soll vor Ablauf der Geltungsdauer fortgeschrieben und dem Rat zur Verabschiedung vorgelegt werden.

7.6 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die gesamte Gemeindeverwaltung mit ihren Organisationseinheiten bis zum 31. Dezember 2023. Er tritt mit Beschluss des Rates in Kraft. Die hierin getroffenen Regelungen gelten fort, bis eine Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für den sich anschließenden Zeitraum durch den Rat verabschiedet worden ist.