

Gleichstellungsplan

2022 - 2026



der Stadt Preußisch Oldendorf

Bürgermeister

FB Allgemeine Verwaltung/Personal

Personalrat

Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	1
2. Einleitung	2
2.1 Rechtliche Grundlagen	2
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und –entwicklung	3
2.3 Verfahrensweise	4
3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur	6
4. Analyse der Beschäftigtenstruktur	12
5. Prognose	13
5.1 Prognose neu zu besetzender Stellen nach Laufbahngruppen	13
6. Ziele und Maßnahmen	15
6.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	15
6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17
6.3 Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter	19
7. Inkrafttreten und Veröffentlichung	20

1. Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Stadt Preußisch Oldendorf möchte die Potentiale aller Mitarbeitenden erkennen, fördern und nutzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher für unsere Verwaltung ein wesentliches Ziel, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Die Beschäftigten profitieren dabei gleichermaßen von einer Arbeitsstruktur, die auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lässt.

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat am 30.11.2016 mit dem Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beschlossen. Darin erfolgte u. a. die Umbenennung vom „Frauenförderplan“ zum „Gleichstellungsplan“. Der Gleichstellungsplan dient als elementare Maßnahme der Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligung von Frauen.

Wir setzen uns intensiv dafür ein, dass die Ziele dieses Plans umgesetzt werden und rücken das Thema Geschlechtergerechtigkeit in unserer Verwaltung in den Fokus: Eine geschlechtergerechte Verwaltung trägt dazu bei, dass der Auftrag des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in unserer Stadt zum Wohle aller Menschen umgesetzt wird.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Preußisch Oldendorf gilt für die Stadtverwaltung mit allen Dienststellen und Einrichtungen für die Dauer von vier Jahren.



Marko Steiner
Bürgermeister



Marlies Bormann
Leiterin Allgemeine Verwaltung



Gerold Voß
Personalratsvorsitzender



Andrea Kneller
Gleichstellungsbeauftragte

2. Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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

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

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

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

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

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

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

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

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

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

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und –entwicklung

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

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

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

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

2.3 Verfahrenshinweise

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

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

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

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).

Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG).

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein förmlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).

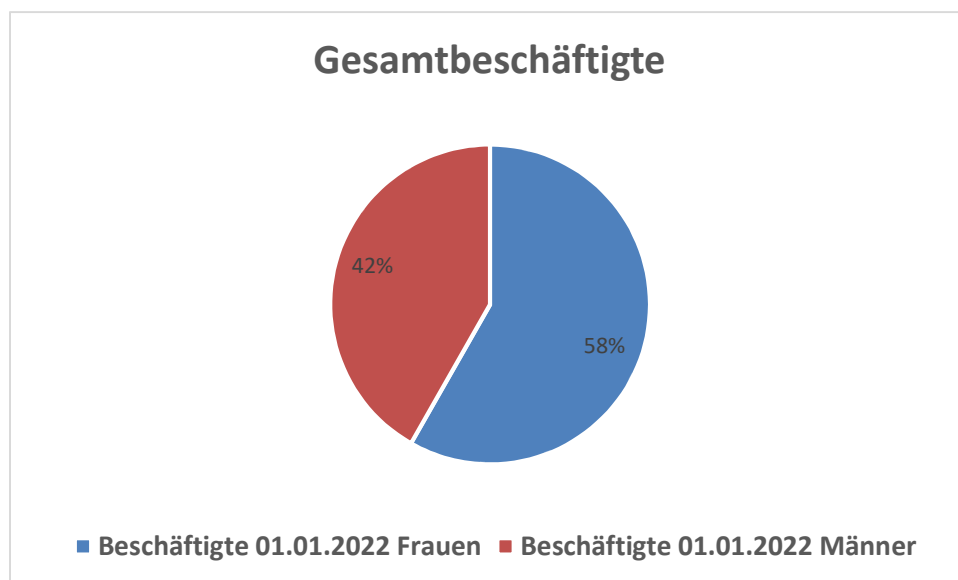
3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

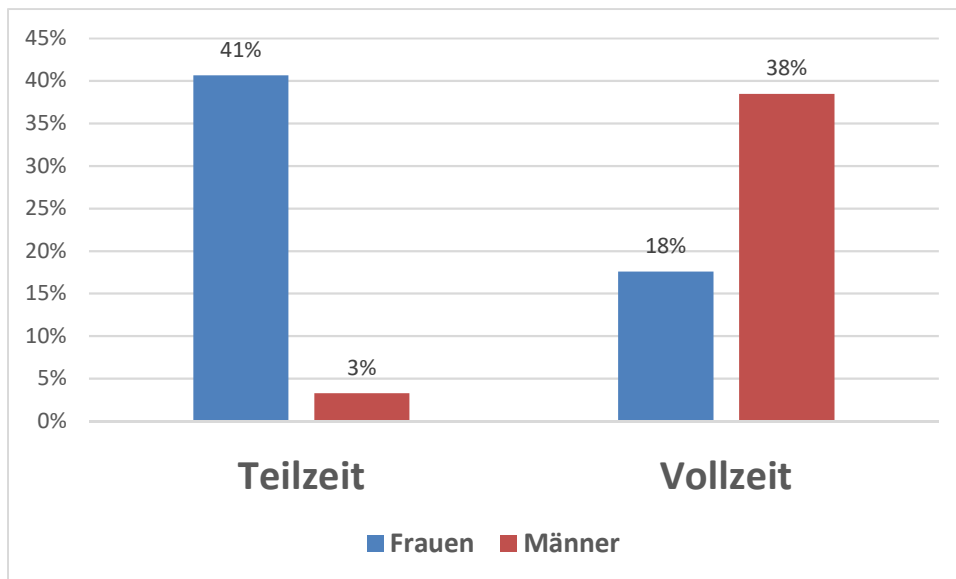
Beschäftigte im Sinne des LGG sind Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte und Auszubildende. Von dieser Begriffsdefinition ausgenommen sind kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

Grundlage für die Erhebung ist die Auswertung der Personaldaten zum Stichtag 01.01.2022.

Am 01.01.2022 waren bei der Stadt Preußisch Oldendorf insgesamt 91 Mitarbeitende (ohne Auszubildende, Personen in Elternzeit, Personen mit Erwerbsunfähigkeitsrente oder Langzeiterkrankte, mindestens 2 Jahre) beschäftigt, davon 53 Frauen und 38 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 58 Prozent.

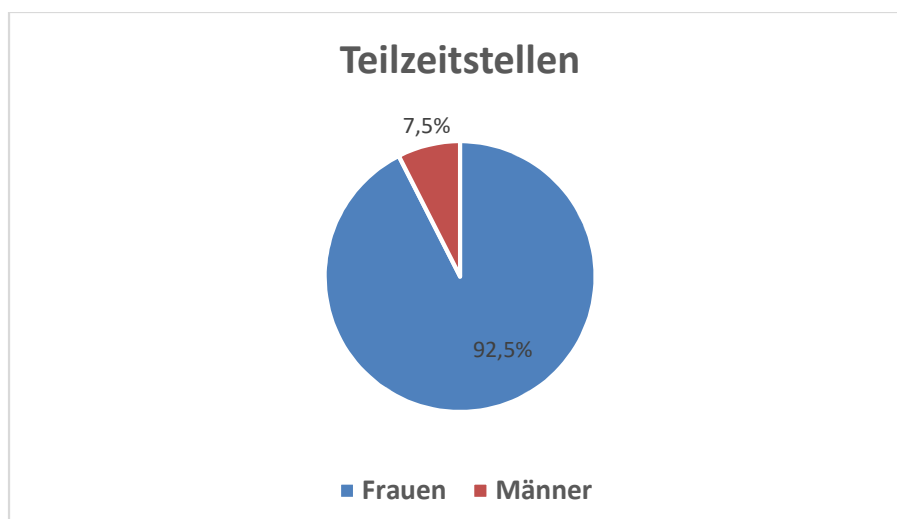


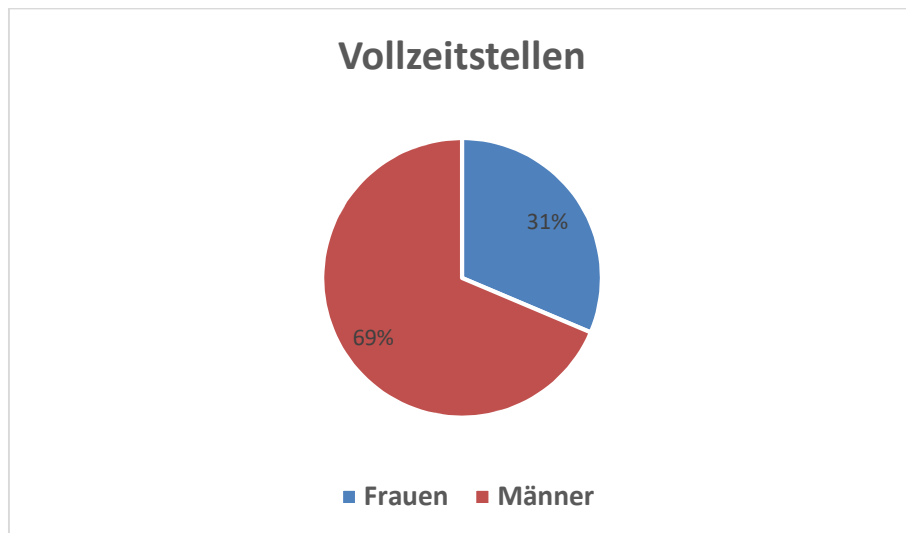
Von den 91 Gesamtbeschäftigten waren in 37 Frauen und 3 Männer in Teilzeit beschäftigt.



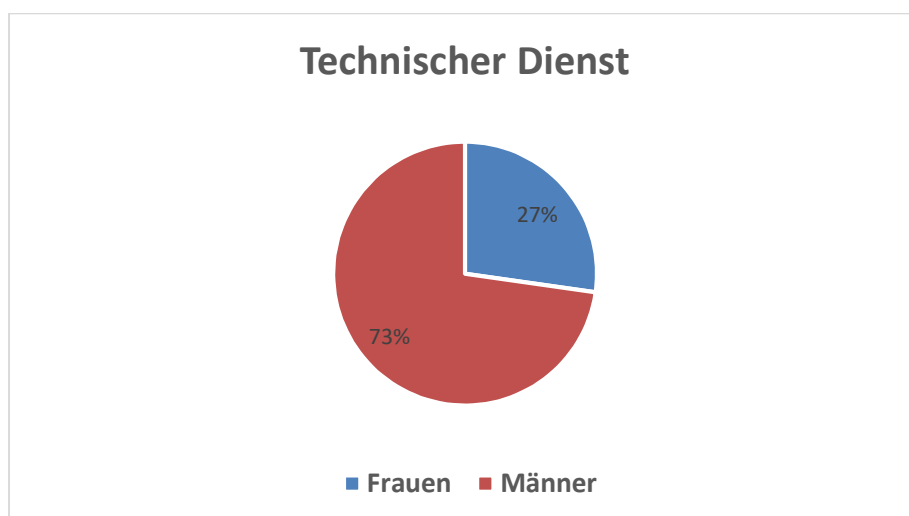
In Teilzeit beschäftigt waren also insgesamt 40 Personen: 37 Frauen und 3 Männer. Demnach sind 92,5 Prozent der Teilzeitstellen mit Frauen besetzt und 7,5 Prozent der Teilzeitstellen mit Männern.

Insgesamt sind 44 Prozent der Mitarbeitenden, gemessen an der gesamten Beschäftigtenzahl, in Teilzeit tätig.

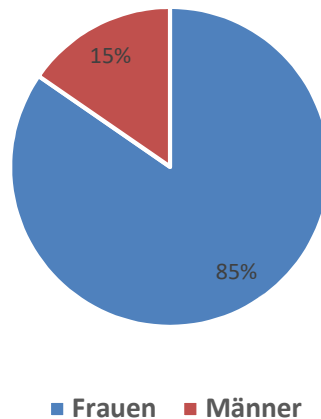




Von den Beschäftigten befanden sich 44 Mitarbeitende im Technischen Dienst. Der Technische Dienst umfasst Techniker*innen, Ingenieur*innen, Hausmeister*innen, Mitarbeiter*innen Bauhof und Stadtwerke, Reinigungspersonal und EDV-Mitarbeitende. Die 44 Mitarbeitenden im Technischen Dienst teilen sich auf in 12 Frauen und 32 Männer. Das bedeutet einen Frauenanteil von 27 Prozent. In Teilzeit arbeiten hiervon 13 Personen, davon 11 Frauen und 2 Männer. Der Teilzeitanteil der Frauen beträgt somit 85 Prozent.

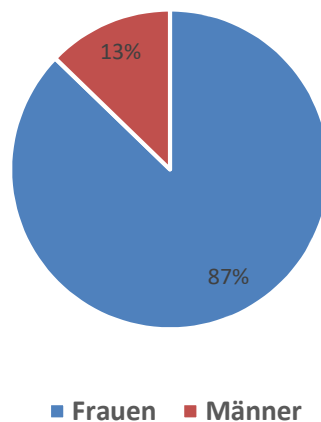


Teilzeit Technischer Dienst



Im Verwaltungsbereich waren 47 Personen beschäftigt, 6 Männer und 41 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil bei den Männern von 13 Prozent und bei den Frauen von 87 Prozent. Von den 47 Mitarbeitenden sind 27 Personen Teilzeit beschäftigt: 4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind männlich, 96 Prozent weiblich.

Verwaltungsbereich





Im Bereich der Tariflich Beschäftigten (Verwaltungsbereich und Technischer Dienst) wurden insgesamt 84 Personen beschäftigt: 36 Männer und 48 Frauen. Der Anteil der Männer beträgt somit 43 Prozent und der Frauenanteil 57 Prozent.

Der Entgeltgruppe 2 bis 9a TVöD VKA sind 61 Personen zuzuordnen. In diesen Entgeltgruppen befinden sich 73% der Tariflich Beschäftigten: 27 Männer und 34 Frauen, d.h. 44 Prozent der Beschäftigten sind Männer und 56 Prozent Frauen.

Davon sind 28 Personen in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 46 Prozent. Diese Teilzeitbeschäftigten setzen sich aus 2 Männern und 26 Frauen zusammen. Prozentual gesehen arbeiten in diesen Entgeltgruppen 7 Prozent Männer und 93 Prozent Frauen in Teilzeit.

In der Entgeltgruppe 9b bis 11 TVöD VKA inkl. S11b TVöD SuE werden 23 Personen beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 27 Prozent. Neun Männer und 14 Frauen sind in diesen Entgeltgruppen vertreten. Somit sind 39 Prozent Männer und 61 Prozent Frauen diesen Entgeltgruppen zuzuordnen.

Alle neun Personen die davon in Teilzeit arbeiten sind Frauen.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten werden sieben Personen beschäftigt: Fünf Frauen und zwei Männer. Der Anteil der Frauen beträgt somit 71 Prozent und der der Männer 29 Prozent. Davon arbeiten zwei Personen in Teilzeit, also 29 Prozent der Beamtinnen und Beamten. Diese beiden Teilzeitbeschäftigten setzen sich zusammen aus einer Frau und einem Mann. Somit sind 50 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen Frauen und 50 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Beamten Männer.

Im gehobenen/ höheren Dienst sind fünf Personen beschäftigt. 71 Prozent der Beamtinnen und Beamten sind also im gehobenen Dienst beschäftigt, davon vier Frauen und ein Mann. Demnach arbeiten in dieser Gruppe 80 Prozent Frauen und 20 Prozent Männer.

Zwei Personen des gehobenen Dienstes arbeiten in Teilzeit, also 40 Prozent der Mitarbeitenden. Die beiden Teilzeitbeschäftigten setzen sich zusammen aus einer Frau und einem Mann. Somit sind 50 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen Frauen im gehobenen Dienst Frauen und 50 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Beamten im gehobenen Dienst Männer.

Im mittlern Dienst sind zwei Personen beschäftigt. 29 Prozent der Beamtinnen und Beamten sind also im mittleren Dienst beschäftigt, davon eine Frau und ein Mann. Somit arbeiten in dieser Gruppe 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. Beide Personen arbeiten Vollzeit.

4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

In der Gesamtbetrachtung überwiegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Stadt Preußisch Oldendorf. In der Analyse jedoch fällt die deutlich höhere Zahl der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen sowie die Unterrepräsentanz von Frauen im Technischen Dienst auf.

Es sind vor allem Frauen, die bislang mehrheitlich die unbezahlte Arbeit zuhause leisten und die Verantwortung für Kinder und Pflegebedürftige tragen. Sie stecken beruflich zurück, reduzieren und unterbrechen ihre Berufstätigkeit und nehmen darüber weniger Einkommen und Absicherung in Kauf. Gleichzeitig bleibt ein Teil ihres beruflichen Potentials ungenutzt.

Bezüglich der Unterrepräsentanz von Frauen im Technischen Bereich ist zu sagen, dass es in diesen Berufsfeldern deutlich weniger Bewerbungen von Frauen gibt.

Laut Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, ist das Handwerk in weiten Bereichen unverändert männlich besetzt. Die Zahlen zeigen, dass die Berufswahl häufig noch geschlechtsspezifisch erfolgt und von Vorurteilen wie beispielsweise „Männer sind handwerklich begabter“ beeinflusst wird.

Die Berufsfelder beim Bauhof, den Stadtwerken oder beim Hausmeisterpool gelten immer noch als „männertypische“ Berufe.

5. Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 6).

5.1 Prognose neu zu besetzender Stellen nach Laufbahngruppen

In den kommenden 5 Jahren erreichen insgesamt 4 Personen die gesetzliche Regelaltersgrenze, deren Stellen wieder zu besetzen sind.

Davon befinden sich 3 Stellen im Bereich der Entgeltgruppen 2 bis 9a TVöD VKA und eine Stelle aus dem Bereich der Entgeltgruppe 9b bis 12 TVöD VKA. Alle Stellen sind aktuell mit Frauen besetzt.

Die Stellen werden ggf. durch Rückkehrerinnen aus Elternzeit oder durch Stellenausschreibung besetzt.

Einzelne Mitarbeiter*innen können auch zu einem früheren Zeitpunkt in Rente gehen, wenn sie beispielsweise Rente für langjährig Versicherte beanspruchen können. Aktuell liegt keine Mitteilung vor, dass eine Rente frühzeitig beansprucht wird (Stand 31.03.2022).

Darüber hinaus kann es zu weiteren Fluktuationen kommen, beispielsweise durch Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber/ einer anderen Arbeitgeberin oder durch die Inanspruchnahme frühzeitiger Verrentung/ Pensionierung.

Insgesamt wird auch bei diesen Stellenbesetzungen entsprechend verfahren.

6. Ziele und Maßnahmen

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW sieht als Ziele für den Gleichstellungsplan vor, Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern.

Auf der Grundlage der zuvor erfolgten Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Prognose, werden folgende Ziele und Maßnahmen festgelegt.

6.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen



Ziel: Erhöhung des Frauenanteils im Technischen Dienst.

Maßnahmen:

- Aufbrechen des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens, indem Mädchen auf der Berufsausbildungsmesse in Espelkamp gezielt auf die Stellen im technischen Bereich in der Verwaltung hingewiesen werden. (Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Minden-Lübbecke sind dort mit einem Infostand vertreten.)
- Um den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen, wird der Girls` Day (Bundesweiter Berufsorientierungstag für Mädchen ab der 5. Klasse) u.a. auf dem Bauhof angeboten.
- Im Rahmen von drei Berufsfelderkundungstagen (BFE) sammeln alle Schüler*innen der 8. Klasse erste praktische Erfahrungen in Unternehmen. Schüler*innen, die diese BFE- Tage, in der Stadtverwaltung absolvieren, wird das gesamte Berufsspektrum der Stadt Preußisch Oldendorf präsentiert.

- Im Rahmen ihrer Ausbildung werden die Verwaltungsfachangestellten auch in den technischen Bereichen wie beispielsweise EDV, Tiefbau, Stadtplanung und Gebäudemanagement eingesetzt.
- Geplant ist die Ausbildung im Bereich Grünpflege. Dieser Ausbildungsplatz soll dann gezielt, mit der Möglichkeit eines Praktikums auf dem Bauhof, für Mädchen beworben werden (Berufsausbildungsmesse, Sekundarschule).
- Durch die Stellenausschreibungstexte wird versucht alle qualifizierten Personen anzusprechen. Im Weiteren arbeitet die Stadt stetig daran, als Arbeitgeberin attraktiv zu sein, durch beispielsweise flexible Arbeitszeiten, vielseitige Teilzeitmodelle und das Angebot teilweiser mobilen Arbeit. Diese Angebote sollen insbesondere Betroffenen ermöglichen, Familie und Beruf gut organisiert zu bekommen.

Ziel: Erhöhung der Stundenkontingente teilzeitarbeitender Mitarbeiter*innen.

Maßnahmen:

- Mitarbeiter*innen, die eine Teilzeitbeschäftigung, eine Beurlaubung oder Elternzeit beantragen, werden im Rahmen eines Informationsschreibens schriftlich durch die Personalverantwortlichen auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit/der Beurlaubung (insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen) hingewiesen.
- Vereinbarungen zur Arbeitszeitreduzierung können im tarifrechtlichen Rahmen auf Wunsch befristet geschlossen werden.
- Wenn Mitarbeitende aufgrund einer Notlage (Scheidung, Tod oder Arbeitslosigkeit der Partner*innen) die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig beenden wollen, prüft die Dienststelle wie bisher, alle haushaltsrechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten, ihnen eine Rückkehr in den Dienst vorzeitig zu ermöglichen.

- Besteht bei den Mitarbeitenden der Wunsch, die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, erfolgt wie bisher, bei vorhandener Stellenvakanz, eine der Qualifikation entsprechende Stellenzuweisung.
- Nach wie vor werden Mitarbeitende von der Personalabteilung ermuntert, entsprechend den individuellen Möglichkeiten und den vorhandenen Stundenkontingenten ihre Arbeitszeit aufzustocken, um ein existenzsicherndes Einkommen und existenzsichernde Alterseinkünfte zu ermöglichen.
- Bedienstete in der Familienphase werden bei Vertretungen o.ä. wie bisher, vorrangig angesprochen. Sie werden über für sie passende Stellenausschreibungen informiert.
- Der Kontakt zu den Beschäftigten wird während familienbedingter Beurlaubungen auf Wunsch aufrechterhalten. Zudem wird der Zugang zum städtischen Intranet ermöglicht.

6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel: Teilzeitarbeit als lebensphasenbezogenes Angebot für alle Beschäftigten.

Maßnahmen:

- Familienarbeit – insbesondere auch von Männern – wird nach wie vor akzeptiert und führt zu keiner Benachteiligung im weiteren beruflichen Werdegang. Mitarbeitende werden in ihren Bedürfnissen auf Teilzeitarbeit unabhängig vom Geschlecht unterstützt.
- Sämtliche Führungspositionen sind dahingehend zu prüfen, ob sie auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, sind die entgegenstehenden dienstlichen Belange vorab schriftlich zu begründen (§ 8 Abs. 6 LGG). Ausnahmen werden nur zugelassen, wenn schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die

auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

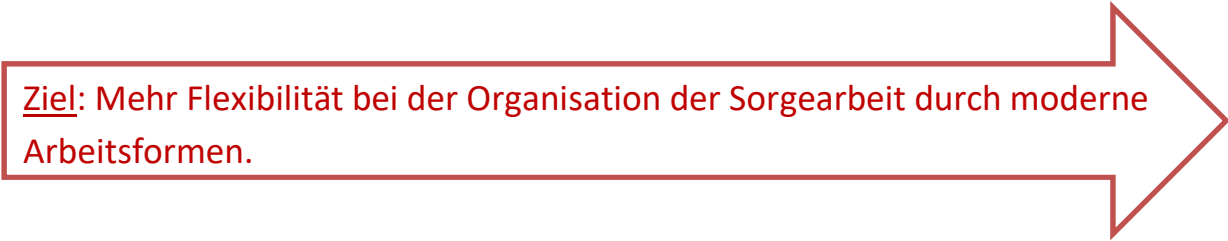
- Nach dem Berufsbildungsgesetz besteht die Möglichkeit, unter anderem aus familiären Gründen (zum Beispiel zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen) eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Teilzeitberufsausbildung bedeutet, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wird. Die Verkürzung der Arbeitszeit bezieht sich auf die praktische Ausbildung. Der Berufsschulunterricht und überbetriebliche, dienstbegleitenden Unterweisungen werden im normalen Umfang in Vollzeit absolviert. Ab dem kommenden Jahr 2023 sollen alle Ausbildungsberufe das Angebot der Teilzeitausbildung beinhalten.



Ziel: Unterstützung der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Maßnahme:

- Die Personalabteilung bietet u.a. Informationen zum Pflegezeitgesetz und informiert über zuständige Beratungseinrichtungen.
- Die Hemmschwelle der Kontaktaufnahme mit der Personalabteilung soll verringert werden.

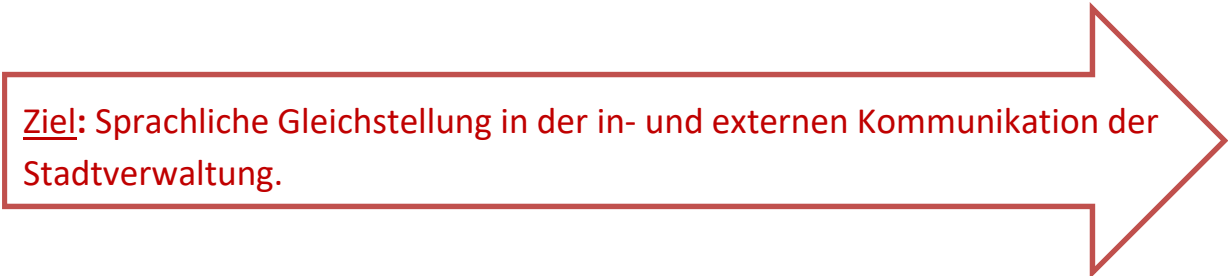


Ziel: Mehr Flexibilität bei der Organisation der Sorgearbeit durch moderne Arbeitsformen.

Maßnahme:

- Die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die am 02.05.2022 in Kraft getreten ist, ermöglicht Mitarbeitenden, die beispielsweise regelmäßig fünf Tage pro Woche arbeiten, einen Anspruch auf 46 Tage mobiles Arbeiten. Nach 12 Monaten soll eine gemeinsame Reflektion durch Bürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat erfolgen. Hierbei werden u.a. die Auswirkungen auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeitenden beleuchtet.

6.3 Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter



Ziel: Sprachliche Gleichstellung in der in- und externen Kommunikation der Stadtverwaltung.

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet – kein Geschlecht dominiert. Alle Geschlechter sind sprachlich gleichermaßen sichtbar und - im wahrsten Sinne des Wortes – der Rede wert: konkret benannt statt mitgemeint. So entsteht eine offene Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung.

Maßnahme:

- Um alle Geschlechter anzusprechen, verwendet die Stadt Preußisch Oldendorf geschlechtsneutrale Formulierungen (Beispiele: Beschäftigte, Ansprechperson) oder Geschlechtsabstraktionen (Beispiel: Teamleitung).

Ist eine neutrale Formulierung nicht möglich, ist der Gender-Stern zu verwenden. Der Gender* soll einheitlich in allen neuen Formularen und Satzungen benutzt werden (Beispiel: Bürger*innen). Der Gender* ist als Platzhalter auch für diejenigen gedacht, die sich nicht eindeutig einem biologischen oder sozialen Geschlecht zuordnen können oder wollen. Sollten bei der Umsetzung Probleme auftreten, kann die Gleichstellungsbeauftragte Formulierungsvorschläge geben.

7. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Preußisch Oldendorf in Kraft und wird danach im Intranet der Stadtverwaltung sowie im Internet unter www.preussischoldendorf.de veröffentlicht.