GEMEINDE NÖRVENICH

Gleichstellungsplan 2022-2027

Vorwort

Bereits im Grundgesetz ist die Gleichstellung von Männern und Frauen normiert.
Der erste Gleichstellungsplan der Gemeinde Nörvenich ist ein Instrument, mit dem der verfassungsrechtliche Auftrag insbesondere im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt werden soll.

Mit Änderung des neuen Landesgleichstellungsgesetzes von 23.01.2018 hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben (vgl. §5 Abs. 1 LGG). In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaften zu beschließen (vgl. §5 Abs. 4 LGG).

Seit dem 01.01.2019 gibt es im Personenstandsrecht offiziell das dritte Geschlecht „divers“. Im LGG ist ausdrücklich nur die Rede von Mann und Frau, deshalb wird sich in diesem Gleichstellungsplan auch nur auf die zwei Geschlechter bezogen. Die Gemeinde Nörvenich wird generell die Gleichberechtigung aller Geschlechter wahren und fördern.

Für die Erbringung des umfangreichen Dienstleistungsangebots auf kommunaler Ebene spielen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen eine entscheidende Rolle.

Damit die Gemeinde Nörvenich langfristig ihre Ziele erreichen kann, müssen Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen gleiche berufliche Chancen erhalten. Das bedeutet, die grundsätzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsalltag zu erfüllen und ihre Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Dabei spielen familienfreundliche Regelungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie eine immer größere Rolle.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem die Führungskräfte, haben an der Umsetzung von in diesem Gleichstellungsplan genannten Zielvorstellungen mitzuwirken.

Dr. Timo Czech
Bürgermeister

Theresa Schmidt
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtliche Grundlagen S.4

2. Geltungsbereich S.4

3. Allgemeines S.4
3.1 Ziele und Gleichstellungsverpflichtung S.4
3.2 Gendergerechte Sprache S.4

4. Bestandsaufnahme und Beschäftigungsstruktur S.5
4.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten S.5
4.2 Analyse Verteilung auf Tätigkeitsbereiche S.5
4.3 Analyse Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung S.6
4.4 Analyse Beamtinnen/ Beamte S.6
4.5 Analyse tariflich Beschäftigte S.6
4.6 Analyse Beschäftigte mit Funktionsstellen S.7
4.7 Analyse Altersstruktur S.7
4.8 Prognose der Beschäftigungsstruktur S.8

5. Zielvorgaben für den Zeitraum 2022 bis 2027 ..... S.9

6. Maßnahmen zur Frauenförderung S.9
6.1 Stellenbesetzungsverfahren/ Höhergruppierungen/ Beförderungen S.9
6.2 Fort- und Weiterbildung S.10
6.3 Ausbildung S.11

7. Vereinbarung von Familie, Beruf und Pflege S.11
7.1 Teilzeit und flexible Arbeitszeiten S.11
7.2 Mobile Arbeit S.11
7.3 Elternzeit und Beurlaubung S.12

8. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz S.12

9. Schlussbestimmungen S.13
9.1 Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans S.13
9.2 Inkrafttreten S.13

1. Rechtliche Grundlagen

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen ist ein zentrales Anliegen des öffentlichen Dienstes. Gerade wenn es um Gleichstellung geht, kommt der öffentlichen Verwaltung eine besondere Vorbildfunktion gegenüber anderen Arbeitgebern zu. Um dieser besonderen Verantwortung gerecht zu werden, wurde 1999 das Landesgleichstellungsgesetz erlassen, das 2016 durch ein neues Landesgleichstellungsgesetz abgelöst wurde. Die Neufassung war notwendig, da die Praxis gezeigt hat, dass die Gleichstellung durch die Instrumente des bisherigen Gesetzes zwar vorangekommen, aber noch nicht erreicht ist. Handlungsbedarf zeigt sich insbesondere in der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen, Gremien und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowohl in der Landes- als auch in der Kommunalverwaltung. Auch wird die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Die Mehrheit der Menschen wünscht sich heute ein partnerschaftliches Miteinander in Beruf und Familie. Ziel ist es daher, mit guten Rahmenbedingungen Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen für Frauen und Männer gleichermaßen zu ermöglichen.

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan für die Gemeindeverwaltung Nörvenich gilt nach Inkrafttreten für die Dauer von 5 Jahren.

3. Allgemeines

3.1 Ziele und Gleichstellungsverpflichtung

Das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen findet seine Grundlage im Verfassungsauftrag des Grundgesetzes und gilt für alle Dienststellen der Gemeinde Nörvenich. Strukturen sind so zu schaffen, dass Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Frauen und Männer gleichermaßen verbessert. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen gehen in alle Entscheidungsprozesse ein. Das Gleichstellen von Frau und Mann ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Abteilungen der Gemeinde Nörvenich wahrgenommen und umgesetzt wird. Alle Beschäftigten, insbesondere solche Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen, sind verpflichtet, die konkreten Anwendungen und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes umzusetzen und auf den Abbau ggfs. bestehender Benachteiligungen hinzuwirken.

3.2 Gendergerechte Sprache

Es ist wichtig, durch Handeln und Ausdruck nach außen hin jederzeit deutlich zu machen, dass die Gemeinde Nörvenich für Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit steht. Entsprechend §4 LGG ist daher in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und

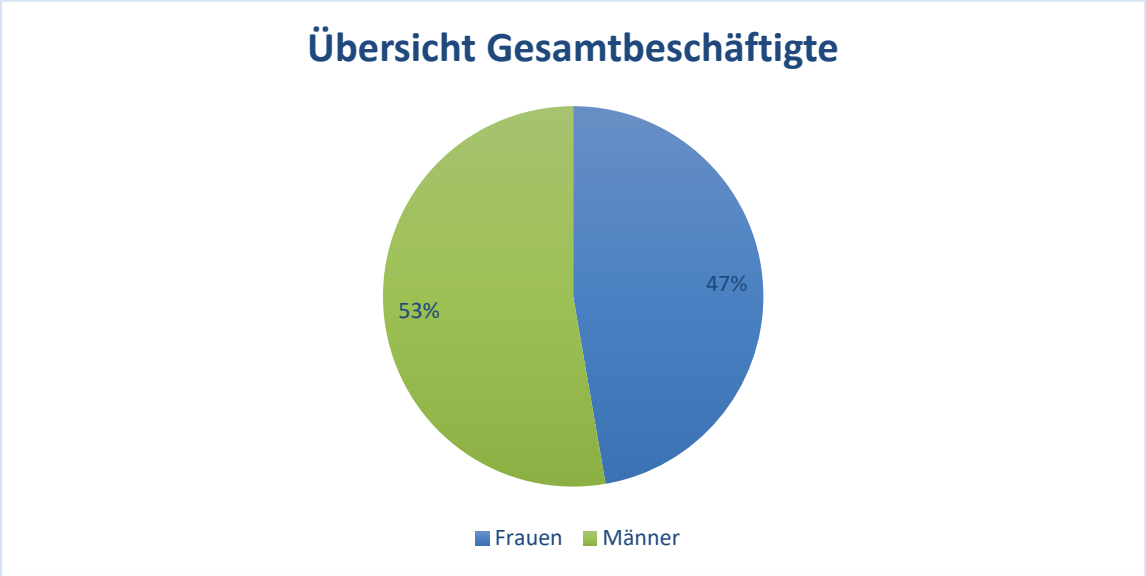
Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

4. Bestandsaufnahme und Beschäftigungsstruktur

4.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten

Um die Beschäftigungsstruktur analysieren zu können, wurde zunächst der Ist-Zustand festgestellt. Zum Stichtag 01.01.2022 waren bei der Gemeinde Nörvenich insgesamt 55 Personen beschäftigt, davon 26 Frauen und 29 Männer. Es ergibt sich somit ein Anteil von 47% Frauen und 53% Männern in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten.

Anzumerken ist, dass nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW die kommunalen Wahlbeamtinnen/ Wahlbeamten keine Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind. Ebenso wurden die geringfügig Beschäftigten sowie Auszubildende nicht mit in die Analyse aufgenommen.



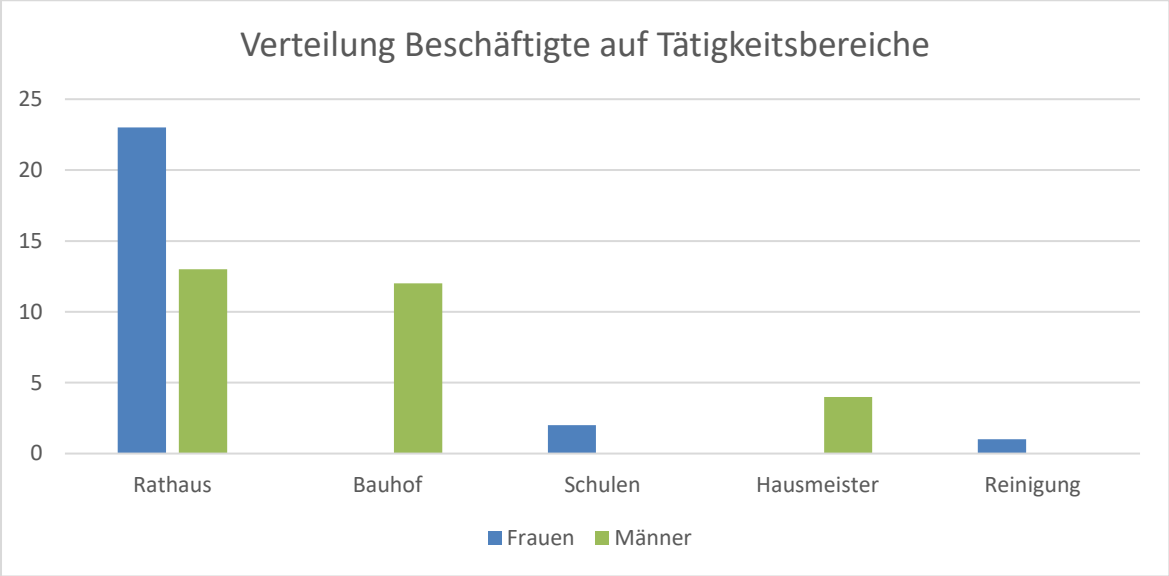
4.2 Analyse Verteilung auf Tätigkeitsbereiche

Die Analyse zeigt ein deutlich anderes Bild, wenn die einzelnen Tätigkeitsbereiche separat betrachtet werden. Diese Betrachtungsweise verdeutlicht, dass es immer noch Berufsfelder gibt, welche weit überwiegend nur Bewerber eines Geschlechts anziehen.

Die am 01.01.2022 bei der Gemeindeverwaltung Nörvenich beschäftigten 55 Dienstkräfte verteilen sich wie folgt auf die Tätigkeitsbereiche:

Tätigkeitsbereich	**Frauen**	**Männer**
Rathaus	23	13
Bauhof	0	12
Schulen	2	0
Hausmeister	0	4
Reinigung	1	0
Gesamt	**26**	**29**

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bauhof und bei den Hausmeistern beträgt 0%. In den Schulen und bei der Reinigung ist hingegen ein Anteil von 100% zu verzeichnen.



4.3 Analyse Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 01.01.2022 waren von den Teilzeitbeschäftigten 100% Frauen. Dies liegt insbesondere daran, dass Frauen nach wie vor den größten Teil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten und bei Gründung einer Familie in Elternzeit oder familienbedingte Beurlaubung gehen.

4.4 Analyse Beamtinnen/ Beamte

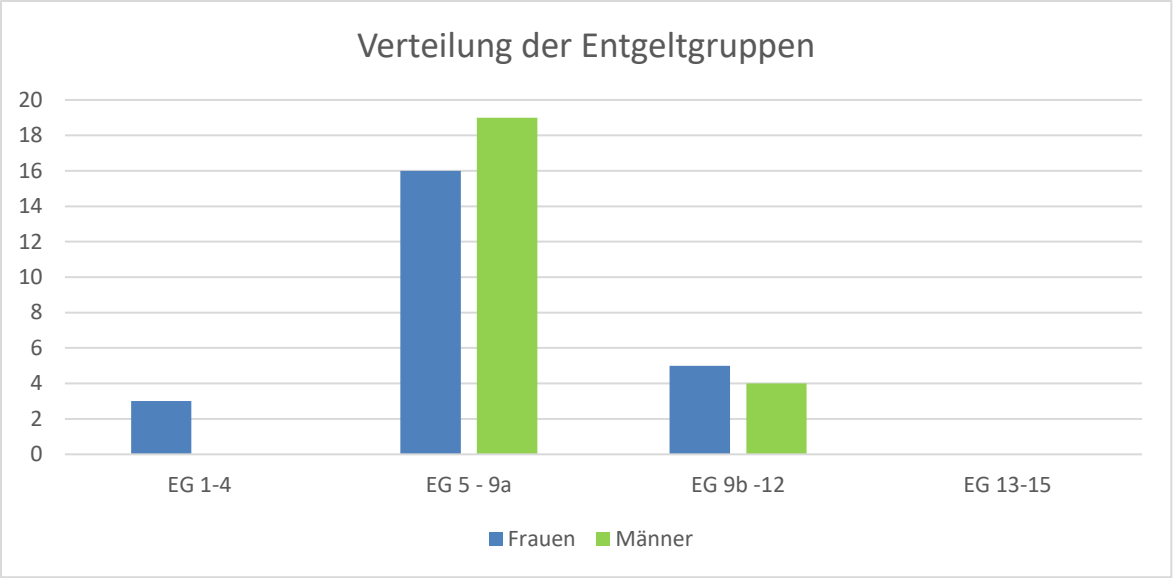
Bei der Gemeindeverwaltung Nörvenich sind insgesamt 8 Beamte beschäftigt.
Dabei handelt es sich um 2 Beamtinnen und 6 Beamte. Der Frauenanteil liegt somit bei 25%. 1 Beamtin ist im mittleren Dienst und 1 Beamtin im gehobenen Dienst beschäftigt. 2 Beamte sind im mittleren Dienst und 4 Beamte im gehobenen Dienst beschäftigt.

4.5 Analyse tariflich Beschäftigte

Bei der Gemeinde Nörvenich sind insgesamt 47 tariflich Beschäftigte tätig. Sie bilden damit die größte Gruppe der Beschäftigten.

Anzahl der tariflich Beschäftigten in den einzelnen Entgeltgruppen:

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
EG 1 - 4	3	0
EG 5 - 9a	16	19
EG 9b – 12	5	4
EG 13 – 15	0	0



Mit Blick auf die o. a. Grafik wird bei der Analyse der Vergütungsstruktur deutlich, dass im mittleren und gehobenen Dienst ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern besteht. In den Segmenten einfacher Dienst ist erkennbar, dass dort Frauen den größeren Anteil innehaben.

4.6 Analyse Beschäftigte mit Funktionsstellen

Wie nachfolgend dargestellt, bestehen bei der Gemeindeverwaltung Nörvenich zum Stichtag 01.01.2022 insgesamt 8 Funktionsstellen mit besonderen Aufgabenbereichen:

	Frauen	**Männer**
Abteilungsleitung	0	4
Gleichstellungsbeauftragte	1	0
Datenschutzbeauftragter	0	1
Leitung Bauhof	0	1
Vorsitz Personalrat	0	1
Gesamt	1	7

Insgesamt ist bei den Funktionsstellen eine 12/ 88 % Besetzung erreicht. In der gesamten Leitungsebene (Abteilungs- und Bauhofleitung) ist festzustellen, dass diese Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 0% stark unterrepräsentiert sind.

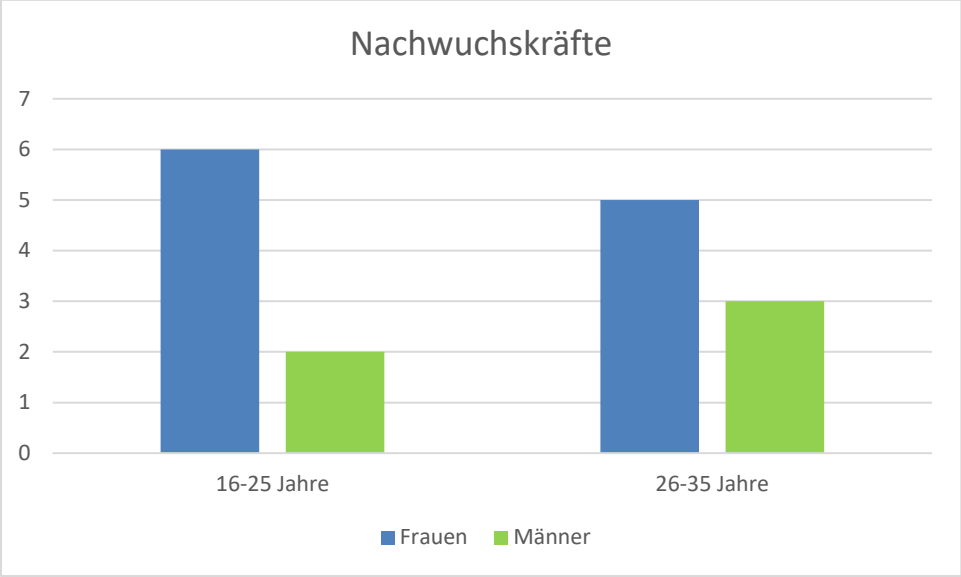
4.7 Analyse Altersstruktur

Für die Personalentwicklung ist es von besonderer Bedeutung die Altersstruktur der Beschäftigten zu analysieren. Vor allem Nachwuchskräfte und ausscheidende Beschäftigte sind hierbei von besonderer Bedeutung.

Bei der Betrachtung der Nachwuchskräfte werden somit auch die Auszubildenden berücksichtigt.

Nachwuchskräfte in der Gemeinde Nörvenich

Altersgruppe	Frauen	Männer
16 – 25 Jahre	6	2
26 – 35 Jahre	5	3



Das Schaubild zeigt, dass bei den Nachwuchskräften der Frauenanteil deutlich größer ist.

Aufgrund des Erreichens in der Regelaltersgrenze werden in den kommenden 5 Jahren 2 weibliche und 4 männliche Beschäftigte ausscheiden. Das sind 11 % der Gesamtbeschäftigten.

4.8 Prognose der Beschäftigungsstruktur

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen, die durch altersbedingtes Ausscheiden (d.h. auch der mögliche Renteneintritt mit 63 Jahren) und sonstige bekannte Gründe im Zeitraum 2022 bis 2027 zugrunde gelegt werden.

Die Situation der Gemeinde Nörvenich stellt sich so dar, dass bis 2027 altersbedingt einige Stellen in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen (handwerklich-technischer Bereich) frei werden. Auch wenn die Gemeinde Nörvenich bereits seit Jahrzehnten verstärkt Teilzeitbeschäftigungen mit den unterschiedlichsten Arbeitszeiten anbietet, kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass weitere Veränderungen und Entwicklungen erforderlich sind. Nach wie vor sind Frauen vor allem in den oberen Entgeltgruppen, in der Führungsebene und im Bereich des Bauhofes unterrepräsentiert.

Die im Laufe der Jahrzehnte gewachsenen Strukturen lassen sich jedoch nicht von heute auf morgen verändern. Daher kann das Ziel einer Parität weiterhin nur in kleinen Schritten erreicht werden.

Es muss die Intention aller Personalverantwortlichen sein, Mitarbeiterinnen, die entsprechende Eignungen und fachliche Leistungen vorweisen können, zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sowie Führungsverantwortung innerhalb der Verwaltung zu motivieren.

Insbesondere im Hinblick auf die altersbedingte Fluktuation muss das oberste Ziel der Personalpolitik sein, Strategien zu entwickeln und Maßnahmen zu treffen, dem Ungleichgewicht der Altersstruktur entgegenzuwirken. Hierzu gehört, eine Betriebsbindung bei den Jüngeren zu erzeugen und die Arbeitsfähigkeit Älterer bis zur Rente zu erhalten.

5. Zielvorgaben für den Zeitraum 2022 bis 2027

- Das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft wird in der Gemeindeverwaltung Nörvenich verwirklicht. Frauen und Männer werden wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert.
- Es findet regemäßig eine Überprüfung der Personalstruktur statt. Ziel der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist es, einerseits die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und andererseits auch zur Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten beizutragen.
- In den handwerklich-technischen Arbeitsbereichen, in denen vorranging Männer beschäftigt sind, unterstützt die Gemeinde Nörvenich Frauen, sich in diesen Berufen zu etablieren.
- Bei Neu- und Umstrukturierungen von Bereichen/ Stellen sollen auch Teilzeitstellen mit qualifizierten Aufgaben angereichert werden.
- Im Hinblick auf mögliche Umstrukturierungen und freiwerdende Führungspositionen wird weiterhin darauf geachtet, verstärkt Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten. Dies kann zum Beispiel durch gezielte Fortbildungsangebote erfolgen.
- Mitarbeiterinnen sollten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II (modular) ermöglicht werden. Nach erfolgreichem Abschluss dieser Ausbildung sollte möglichst anschließend ein Einsatz im Bereich des gehobenen Dienstes erfolgen.

6. Maßnahmen zur Frauenförderung

6.1 Stellenbesetzungsverfahren/ Höhergruppierungen/ Beförderungen

Im Allgemeinen werden die zu besetzenden Stellen bei der Gemeinde Nörvenich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat sowohl in- als auch extern ausgeschrieben.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich am stellenspezifischen Anforderungsprofil zu orientieren und ist geschlechtsneutral zu formulieren. In Bereichen und in Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden.

Alle Stellen sind nach §8 Abs. 6 LGG zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingend dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren bei Einstellungen, Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen rechtzeitig zu beteiligen und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sie kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Sofern sie nicht teilnehmen kann, wird das Ergebnis der Personalauswahl mit ihr vor Abschluss des Verfahrens erörtert.
Die Auswahlkriterien sowie die im Auswahlverfahren gestellten Fragen werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität geprüft.

Sofern in der ausgeschriebenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe 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 gesetzliche Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Höhergruppierungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

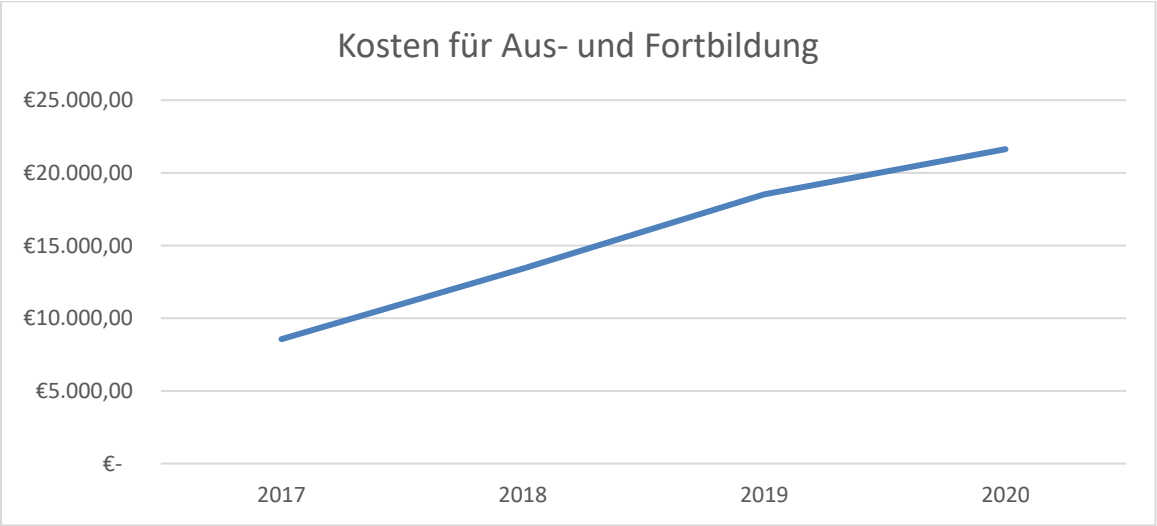
Für die Einstellung und Ausbildung von Frauen in handwerklich-technischen Bereichen sind die entsprechenden sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

6.2 Fort- und Weiterbildung

Qualifikation und ständige fachliche Weiterbildung sind Voraussetzung für verantwortungsvolle Tätigkeiten und liegen im Interesse von Beschäftigten und der Gemeinde Nörvenich. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Sie ist Teil der Personalentwicklung.

Frauen sind daher verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen. Das schließt auch die weiblichen Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit bzw. im Sonderurlaub ein.

Nur gut aus- und fortgebildete Bedienstete können qualitativ hochwertige Arbeit abliefern. Die Gemeinde Nörvenich ist, wie die folgende Aufstellung der angefallenen Seminarkosten deutlich zeigt, erfolgreich darin, das Fachwissen der Bediensteten zu steigern. Eine Aufstellung getrennt nach Frauen und Männern ist nicht vorhanden.



1 Kollegin und 2 Kollegen haben den Angestelltenlehrgang II erfolgreich abgeschlossen, 3 Kolleginnen und 0 Kollegen werden diesen in den nächsten 3 Jahren beenden.

1 Kollegin und 4 Kollegen haben an einem aus mehreren Modulen bestehenden Führungskräfteseminar teilgenommen.

Die Gemeinde Nörvenich informiert ihre Beschäftigten frühzeitig und umfassend über Fortbildungsangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten. Voll- und Teilzeitkräfte können an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit und die durch eine Teilnahme entstehenden Ausgaben werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erstattet.

6.3 Ausbildung

Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird grundsätzlich verstärkt auf die Neugewinnung von Nachwuchskräften Wert gelegt. Zurzeit bildet die Gemeinde Nörvenich 1 weibliche und 1 männlichen Auszubildenden aus. Außerdem durchlaufen aktuell 1 Studentin sowie 2 Studenten ihre Ausbildung zum/ zur Gemeindeinspektor*in.

Neben der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen werden jährlich immer wieder Praktikumsplätze vergeben um Schülerinnen und Schülern einen ersten Einblick in die Berufswelt des öffentlichen Dienstes zu geben.

7. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

7.1 Teilzeit und flexible Arbeitszeiten

Derzeit sind bei der Gemeinde Nörvenich 22 % des gesamten Personalbestandes aus persönlichen, familiären oder arbeitsplatzbedingten Gründen teilzeitbeschäftigt. Soweit zwingende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf allen Stellen eine Teilzeitbeschäftigung möglich. In diversen, individuell angepassten Arbeitszeitmodellen bringt die Gemeindeverwaltung soweit wie möglich die Interessenlagen der Beschäftigten und des Arbeitgebers in Einklang. Dieses wird auch für die Zukunft weiter angestrebt.

7.2 Mobile Arbeit

Das mobile Arbeiten ist eine Arbeitsform, die die Erfüllung von Arbeitsaufgaben auch außerhalb des Betriebes ermöglicht. So kann dazu beigetragen werden, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Ort im privaten und betrieblichen Interesse im Rahmen bestimmter Regelungen zu ermöglichen. Mit Dienstvereinbarung vom 16.11.2020 hat die Gemeinde Nörvenich die Möglichkeit für mobiles Arbeiten geschaffen. Die Anzahl der Tage des mobilen Arbeitens ist in der Regel auf zwei Tage pro Woche beschränkt. Im Einzelfall ist eine abweichende Vereinbarung möglich.

7.3 Elternzeit und Beurlaubung

Die Personalbedarfsplanung zieht die Möglichkeit der Elternzeit, der Beurlaubung von Männern und Frauen aus familiären Gründen, die Reduzierung der Arbeitszeit sowie die Rückkehr von einer Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle ein.
Zum Stichtag 01.01.2022 nimmt keiner der Beschäftigten Elternzeit in Anspruch.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten wird – sofern die dienstlichen Belange dies zulassen – erleichtert. Bei der Gestaltung von Diensteinsätzen und Urlaubsplänen werden die Belange von Erziehenden berücksichtigt.

Alle Beschäftigten werden durch die Personalverantwortlichen über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen finanziellen und beruflichen Konsequenzen auf Nachfrage informiert.

Elterngeld unschädliche Tätigkeiten können aufgenommen werden. Liegt eine entsprechende Absichtserklärung vor, sollte bei planbaren Zeiträumen eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden. Einen Rechtsanspruch gibt es allerdings nicht.

Für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit oder der Beurlaubung gilt die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern sowie Vätern bei Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung des übrigen Personals führen.

8. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Gemeinde Nörvenich lehnt jede Form von sexueller Belästigung und/ oder Mobbing am Arbeitsplatz ab. Alle Beschäftigten sollen vor sexueller Belästigung und/ oder Mobbing geschützt werden. Ein respektvoller Umgang bildet die Basis für ein konstruktives Miteinander und gutes Betriebsklima.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben sexueller Belästigung entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen und Hinweisen nachzugehen.

Als sexuelle Belästigung gelten beispielsweise

- Unerwünschter Körperkontakt und Übergriffe
- Anstößige Bemerkungen oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Das Zeigen sexistischer, pornografischer und geschlechterdiskriminierender Darstellungen in den Diensträumen

Mobbing ist gezielt über einen längeren Zeitraum gesteuertes systematisches Vorgehen mit dem Ziel der Ausgrenzung mit der Folge der Schädigung von sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit. Einmalige Konflikte und sachliche Auseinandersetzungen über Fehl- bzw. Minderleistungen und anderes dienstliches Fehlverhalten fallen nicht unter den Begriff Mobbing.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an/am

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthaltung wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Aussehen, Kleidung, Privatleben, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Ausdrucksweise von Beschäftigten
- hohem Krankenstand
- indifferentem Führungsstil

Betroffenen oder Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung und/ oder von Mobbing bekannt machen wollen, können sich direkt an Vorgesetzte, an das Personalamt, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/ des Dienstvorgesetzten und dürfen dadurch keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.

9. Schlussbestimmungen

9.1 Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

Spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans ist die Zielsetzung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, so dass gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Ergänzungen von Maßnahmen so rechtzeitig erfolgen können, dass noch Änderungen während der verbleibenden Laufzeit möglich sind. Für diese Evaluierung genügt eine summarische Prüfung. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Ergebnis Stellung und ist bei der Festlegung ergänzender Maßnahmen zu beteiligen.

9.2 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Gemeinde Nörvenich am 11.02.2022 für die Dauer von 5 Jahren in Kraft.

Anlage 1

Geschlechterspezifische Aufteilung der Beschäftigten der Gemeinde Nörvenich nach Entgelt-/ Besoldungsgruppen zum Stichtag 01.01.2022:

Entgeltgruppe	Besoldungs-gruppe	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1		0	0%	0	0%	0
2		1	100%	0	0%	1
3		2	100%	0	0%	2
4		0	0%	0	0%	0
Summe einfacher Dienst		**3**	**100%**	**0**	**0%**	**3**
5	A5	2	25%	6	75%	8
6	A6	6	38%	10	62%	16
7	A7	0	0%	0	0%	0
8	A8	3	75%	1	25%	4
9a	A9	7	64%	4	36%	11
Summe mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1,2 Einstiegsamt)		**18**	**46%**	**21**	**54%**	**39**
9b	A9	3	100%	0	0%	3
9c	A9	0	0%	0	0%	0
10	A10	1	33%	2	66%	3
11	A11	1	25%	3	75%	4
12	A12	0	0%	1	100%	1
13	A13	0	0%	2	100%	2
Summe gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2,1 Einstiegsamt)		**5**	**38%**	**8**	**62%**	**13**
Gesamt		**26**	**47%**	**29**	**53%**	**55**

Anlage 2

Geschlechterspezifische Übersicht der Beschäftigten der Gemeinde Nörvenich, die in den nächsten 5 Jahren wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ausscheiden sowie diejenigen, die bereits mit 63 Lebensjahren ausscheiden könnten zum Stichtag 01.01.2022:

Entgeltgruppe	Besoldungs-gruppe	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1		0	0%	0	0%	0
2		1	100%	0	0%	1
3		0	0%	0	0%	0
4		0	0%	0	0%	0
Summe einfacher Dienst		**1**	**100%**	**0**	**0%**	**1**
5	A5	0	0%	1	100%	1
6	A6	0	0%	1	100%	1
7	A7	0	0%	0	0%	0
8	A8	0	0%	0	0%	0
9a	A9	0	0%	0	0%	0
Summe mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1,2 Einstiegsamt)		**0**	**0%**	**2**	**100%**	**2**
9b	A9	0	0%	0	0%	0
9c	A9	0	0%	0	0%	0
10	A10	0	0%	1	100%	1
11	A11	1	100%	0	0%	1
12	A12	0	0%	0	0%	0
13	A13	0	0%	1	100%	1
Summe gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2,1 Einstiegsamt)		**1**	**33%**	**2**	**66%**	**3**
Gesamt		**2**	**33%**	**4**	**66%**	**6**