



Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Bünde

für die Jahre 2021 bis 2026

Inhalt

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. Vorbemerkungen | Seite 3 |
| 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Vergleich mit den Daten des 5. GLP und Prognose | Seite 4 -8 |
| 2.1. Grundlagen der Bestandsaufnahme | Seite 4 |
| 2.2. Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen (Amtsleitungen) | Seite 4 |
| 2.3. Nichttechnischer Dienst | Seite 5 |
| 2.4. Sozial- und Erziehungsdienst | Seite 6 |
| 2.5. Technischer Dienst | Seite 6 |
| 2.6. Feuerwehrtechnischer Dienst und Rettungsdienst | Seite 6-7 |
| 2.7. Ermittlung des Frauenanteils bei den Auszubildenden | Seite 7 |
| 2.8. Teilzeit allgemein und Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten | Seite 7-8 |
| 2.9. Beurlaubte Beschäftigte | Seite 8 |
| 2.10. Bürofreie Arbeit | Seite 8 |
| 2.11. Erreichen der Altersgrenze/ Eintritt in den Ruhestand | Seite 8 |
| 3. Zielvorgaben der Stadt Bünde | Seite 9 |
| 4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben | Seite 9-12 |
| 4.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils | Seite 9-12 |
| 4.1.1. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten | Seite 9 |
| 4.1.2. Stellenausschreibung und Auswahlverfahren | Seite 10 |
| 4.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Seite 10-11 |
| 4.2.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit | Seite 10-11 |
| 4.2.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg | Seite 11 |
| 4.2.3. Beratung und Unterstützung/ Mobbing und sexuelle Belästigung | Seite 11-12 |
| 4.3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern | Seite 12 |
| 5. Controlling | Seite 13 |
| 6. Schlussbestimmung | Seite 13 |

1. Vorbemerkungen

Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetzes

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.

Damit der Verfassungsauftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht wird, legt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) grundlegende Ziele und Maßnahmen fest (§ 6 Abs.1):

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Grundlage für die Maßnahmen sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen über eine mögliche Entwicklung der Personalstruktur.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes (GLP) besteht gemäß §17 Absatz 1 Satz 2 Nr.4 in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Der vollständige Gesetzestext „Landesgleichstellungsgesetz NRW“, Stand 01.08.2021 kann im Internet unter LGG NRW aufgerufen werden.

Die Beschäftigtenanalyse zeigt insbesondere in den Leitungsfunktionen, im feuerwehrtechnischen Dienst und Rettungsdienst und im nichttechnischen Dienst in der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A13/EG12 des gehobenen Dienstes eine Unterrepräsentanz von Frauen. Im Sozial-und Erziehungsdienst sind Männer in allen Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen deutlich unterrepräsentiert. In den Bereichen mit Unterrepräsentanz zu einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter zu kommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter zu erreichen, sind Aufgaben für die nächsten Jahre.

Für die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion gehört die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Planes selbstverständlich zu den Grundlagen ihrer Arbeit.

Dieser sechste Gleichstellungsplan der Stadt Bünde gilt für den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2026.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Vergleich mit den Daten des 5. GLP und Prognose

2.1. Grundlagen der Bestandsaufnahme

Eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ist die Grundlage des Gleichstellungsplanes (§ 6 Abs.2 LGG NRW).

Grundlage für diesen sechsten Gleichstellungsplan der Stadt Bünde ist die **Datenanalyse der am 30.06.2021** beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beschäftigte insgesamt

| | gesamt | männlich | weiblich | Anteil Frauen |
|------------------------|------------|------------|------------|---------------|
| Beamtinnen u. Beamte | 77 | 39 | 38 | 49% |
| Tariflich Beschäftigte | 267 | 105 | 162 | 61% |
| Summe | 344 | 144 | 200 | 58% |

In der Datenanalyse wurden die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Personen, die Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart haben und sich in der aktiven Phase der Altersteilzeit befanden mit einbezogen. Wahlbeamt*innen wurden nicht erfasst.

Aufgrund der stetig zunehmenden Aufgabenbereiche im öffentlichen Dienst waren am 30.06.2021 26 Personen mehr beschäftigt als am 31.03.2018.

Um Zielvorgaben formulieren zu können, sind zunächst die Bereiche zu ermitteln, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Beschäftigten wurden hierzu folgenden Gruppen zugeordnet:

- Nichttechnischer Dienst: Kernverwaltung, Schulsekretärinnen, Stadtbücherei, Museum, Musikschule, Mensa
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Technischer Dienst
- Feuerwehrtechnischer Dienst und Rettungsdienst

Innerhalb dieser vier Gruppen erfolgte eine Differenzierung hinsichtlich der Besoldungs- und Entgeltgruppen. Zwischen den Beschäftigungsgruppen Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte wurde **nicht differenziert**, da die Tätigkeiten in der Stadtverwaltung Bünde von beiden Berufsgruppen wahrgenommen werden.

2.2. Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen (Amtsleitungen)

| | gesamt | m | w | Anteil Frauen |
|------------------------|-----------|----------|----------|---------------|
| Beamtinnen u. Beamte | 8 | 7 | 1 | 13% |
| Tariflich Beschäftigte | 3 | 2 | 1 | 33% |
| Gesamt | 11 | 9 | 2 | 18% |

In Leitungsfunktionen sind Frauen mit nur 18 % deutlich unterrepräsentiert. Hier sind verstärkt Maßnahmen gemäß Gliederungspunkt 4. GLP, Seite 9-12 anzuwenden. Im Vergleich mit den Daten des 5.GLP ist eine Erhöhung des Frauenanteils um 3 % erfolgt; ein noch höherer Anteil ist anzustreben. Die Stadt Bünde ermöglicht Teilzeit in Leitungsfunktionen.

2.3. Nichttechnischer Dienst: Kernverwaltung, Schulsekretärinnen, Stadtbücherei, Museum, Musikschule, Mensa Stichtag 30.06.2021

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | gesamt | männlich | weiblich | Anteil Frauen |
|-------------------------------------|------------|-----------|------------|---------------|
| A1/ EG 1 | 1 | | 1 | 100% |
| A2/EG 2 | 1 | | 1 | 100% |
| A3/EG 3 | 2 | 1 | 1 | 50% |
| A4/EG 4 | 3 | 3 | | 0% |
| einfacher Dienst LG 1, 1.E | 7 | 4 | 3 | 43% |
| A6/EG 5 | 7 | 4 | 3 | 43% |
| A7/EG 6 | 28 | 5 | 23 | 82% |
| A7/EG 7 | 19 | 2 | 17 | 89% |
| A8/EG 8 | 35 | 11 | 24 | 69% |
| A9 mD/EG 9a | 24 | 8 | 16 | 67% |
| Azubi | 6 | 2 | 4 | 67% |
| mittlerer Dienst - LG 1, 2.E | 119 | 32 | 87 | 73% |
| A9/EG 9a | 1 | | 1 | 100% |
| A 9/EG 9b | 32 | 11 | 21 | 89% |
| A10/EG 9c | 6 | 1 | 5 | 83% |
| A11/EG 10 | 24 | 5 | 19 | 79% |
| A12/EG 11 | 11 | 5 | 6 | 54% |
| A13 gD/EG12 | 12 | 9 | 3 | 25% |
| Anwärter LG2 1.E | 5 | | 5 | 100% |
| gehobener Dienst LG 2, 1.E | 91 | 31 | 60 | 66% |
| A13/EG13 | 1 | 1 | | 0% |
| A14/EG14 | 3 | 1 | 2 | 67% |
| höherer Dienst - LG 2, 2.E | 4 | 2 | 2 | 50% |
| Gesamt | 221 | 69 | 152 | 69% |

Im nichttechnischen Dienst beträgt der Frauenanteil insgesamt 69%, wobei sowohl in der Stadtbücherei, als auch im schulsekretärischen Aufgabenfeld zu 100% Frauen beschäftigt sind. In der Kernverwaltung beträgt der Anteil der beschäftigten Frauen 69% und im Museum 50%.

2.3.1. Höherer Dienst im nichttechnischen Dienst

Im Höheren Dienst beträgt der Anteil der Frauen 50%. Ziele müssen daher nicht formuliert werden.

2.3.2. Gehobener Dienst im nichttechnischen Dienst

Im Gehobenen nichttechnischen Dienst arbeiten in der Gruppe A13/EG12 9 Männer und drei Frauen. Am Stichtag im Jahre 2018 war in A13/EG12 keine Frau beschäftigt.

2.3.2 Mittlerer und Einfacher nichttechnischer Dienst

Der Frauenanteil im Mittleren Dienst beträgt 74% und im Einfachen Dienst arbeiten 4 Männer und drei Frauen. Es müssen keine Ziele formuliert werden.

2.4. Sozial- und Erziehungsdienst

Stichtag: 30.06.2021

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | gesamt | männlich | weiblich | Anteil Frauen |
|---------------------------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| S11b | 17 | 3 | 14 | 82% |
| S12 | 1 | 1 | 0 | 0% |
| A10/S14 | 9 | 0 | 9 | 100% |
| S17 | 2 | 1 | 1 | 50% |
| gehobener Dienst /gesamt | 29 | 5 | 24 | 83% |

Die Entgeltgruppe S17 ist mit einem Mann und einer Frau besetzt, die Entgeltgruppe S 12 mit einem Mann. In der Entgeltgruppe S11b beträgt der Anteil der Frauen 82%, in A10/S14 100%. Hier ist es erwünscht, dass Männer eingestellt werden.

2.5. Technischer Dienst

Stichtag 30.06.2021

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | gesamt | m | w | Anteil Frauen |
|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|---------------|
| A7/EG 7 | 2 | 1 | 1 | 50% |
| mittlerer Dienst - LG 1, 2.E | 2 | 1 | 1 | 50% |
| A9/EG 9b | 3 | 2 | 1 | 33% |
| A10/9c | 2 | 1 | 1 | 50% |
| A11/EG 10 | 3 | 1 | 2 | 67% |
| A12/EG 11 | 8 | 4 | 4 | 50% |
| A13 gD/EG 12 | 2 | 2 | | 0% |
| EG 13 | 1 | 1 | | 0% |
| Anwärter LG2 2.E | 0 | | | |
| gehobener Dienst LG 2,1.E | 19 | 11 | 8 | 42% |
| Gesamt | 21 | 12 | 9 | 43% |

2.5.1. Gehobener technischer Dienst

Im Gehobenen technischen Dienst beträgt der Frauenanteil 42% und damit 2% mehr als am 31.03.2018. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A13gD/EG 12 und EG 13 sind keine Frauen beschäftigt. Wenn im Planungszeitraum eine Stelle vakant wird, wird auf Frauenförderung geachtet.

2.5.2. Mittlerer technischer Dienst

Im mittleren technischen Dienst sind eine Frau und ein Mann beschäftigt.

2.6. Feuerwehrtechnischer Dienst und Rettungsdienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist traditionell mit Männern besetzt; sowohl im gehobenen wie im Mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil wie am 31.03.2018 0%.

Im Rettungsdienst sind im Mittleren Dienst 15 Frauen angestellt. Der Frauenanteil ist damit hier um 3% gestiegen und es bewerben sich zunehmend Frauen. Die Stelle im Gehobenen Dienst des Rettungsdienstes ist mit einem Mann besetzt.

Feuerwehrtechnischer Dienst**Stichtag 30.06.2021**

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | gesamt | männlich | weiblich | Anteil Frauen |
|---------------------------|-----------|-----------|----------|---------------|
| Anwärter | 2 | 2 | | 0% |
| A7/EG 7 | 2 | 2 | | 0% |
| A8/EG 8 | 9 | 9 | | 0% |
| A9 mD/EG 9a | 6 | 6 | | 0% |
| mittlerer Dienst | 19 | 19 | 0 | 0% |
| A10/EG 9c | 1 | 1 | | 0% |
| A10/EG 9c | 1 | 1 | | 0% |
| gehobener Dienst | 2 | 2 | 0 | 0% |
| Gesamt | 21 | 21 | 0 | 0% |

Rettungsdienst**Stichtag 30.06.2021**

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | gesamt | männlich | weiblich | Anteil Frauen |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| A4/EG 4 | 12 | 10 | 2 | 17% |
| A7/EG 6 | 5 | 3 | 2 | 40% |
| N | 26 | 19 | 7 | 27% |
| KPF | 8 | 4 | 4 | 50% |
| mittlerer Dienst | 51 | 36 | 15 | 29% |
| A11/EG 10 | 1 | 1 | | 0% |
| gehobener Dienst | 1 | 1 | 0 | 0% |
| Gesamt | 52 | 37 | 15 | 29% |

Es wird weiterhin angestrebt, qualifizierte Bewerberinnen einzustellen und damit den prozentualen Frauenanteil zu erhöhen.

2.7. Ermittlung des Frauenanteils bei den Auszubildenden

Zum Stichtag, dem 30.06.2021 waren 21 Auszubildende bei der Stadt Bünde beschäftigt, 13 Frauen und 8 Männer. Damit ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden von 55% in Jahre 2018 auf 62% gestiegen und der Trend der Vorjahre, dass sich insbesondere junge Frauen bewerben, hält an.

2.8. Teilzeit allgemein und Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten

Teilzeit wird meist gewählt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

| | gesamt | männlich | weiblich | Anteil Frauen |
|------------------------|------------|-----------|------------|---------------|
| Beamtinnen u. Beamte | 25 | 4 | 21 | 84% |
| Tariflich Beschäftigte | 118 | 20 | 98 | 83% |
| Gesamt | 143 | 24 | 119 | 83% |

Wie die folgenden Tabellen zeigen, sind es bei der Stadt Bünde **119** und damit **83%** Frauen, die in Teilzeit arbeiten. 2018 waren es 115 Frauen und 21 Männer (Frauenanteil 85%).

Teilzeitanteil der Frauen in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen bei der Stadt Bünde
Stichtag 30.06.2021

| | Beschäftigte insgesamt | Teilzeit Frauen | davon mind. 1/2 Stelle | weniger als 1/2 Stelle |
|-------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Nichttechnischer Dienst | 164 | 59 | 54 | 5 |
| Technischer Dienst | 21 | 7 | 7 | 0 |
| Schulsekretärinnen | 14 | 14 | 10 | 4 |
| Stadtbücherei | 7 | 4 | 4 | 0 |
| Sozialer Dienst | 29 | 15 | 13 | 2 |
| Mensa | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Feuerwehr | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Rettungsdienst | 52 | 3 | 3 | 0 |
| Museum | 8 | 3 | 3 | 0 |
| Musikschule | 27 | 13 | 4 | 9 |
| | | | | |
| Gesamt | 344 | 119 | 98 | 21 |

Von den 119 in Teilzeit arbeitenden Frauen haben 98 eine halbe Stelle und 21 weniger als eine halbe Stelle.

Eine Teilzeitbeschäftigung führt zu einem geringeren Verdienst und auch der Renten- und Pensionsanspruch ist vermindert.

2.9. Beurlaubte Beschäftigte aus familiären Gründen

24 Frauen und 9 Männer machten vom 01.06.2018 bis 30.06.2021 von der Möglichkeit der Beurlaubung aus familiären Gründen (z.B. Elternzeit, Pflege) Gebrauch (10 Frauen und 5 Männer im Zeitraum von 2018 bis 2021). Im Gliederungspunkt 4.2.2., Seite 11 ist Weiteres zur Beurlaubung aufgeführt.

2.10. Bürofreie Arbeit

Die Stadt Bünde ermöglicht den Beschäftigten „Bürofreie Arbeit“. Auf Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genehmigt werden, Arbeiten zuhause zu erledigen. Einzelheiten hierzu sind im Intranet der Stadt Bünde abzufragen.

Zudem bestand im Großraumbüro Stadtkasse seit Beginn der Corona-Pandemie die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten und seit Anfang 2021 gemäß der Corona-Arb-SchV für alle Beschäftigten, soweit der Aufgabenbereich dies zulässt.

2.11. Erreichen der Altersgrenze/ Eintritt in den Ruhestand

Seit Februar 2009 liegt die Regelaltersgrenze für Personen, die nach Dezember 1963 geboren sind, bei 67 Jahren. Für Personen, die zwischen 1948 und 1964 geboren sind, erfolgt eine stufenweise Erhöhung des Rentenalters.

Bei der Stadt Bünde erreichen bis zum 30.06.2026 17 Frauen und 12 Männer die Altersgrenze. Ob und wann weitere Personen vorzeitig in Rente gehen, ist aufgrund individueller Planung nicht vorhersehbar. Um dennoch eine möglichst strukturierte Nachfolgeplanung zu erreichen, führt das Personalamt ab dem 61. Lebensjahr Gespräche zum gewünschten und möglichen Renten- und Pensionseintritt durch.

3. Zielvorgaben der Stadt Bünde

Für die kommenden 5 Jahre legt die Stadt Bünde auf der Grundlage der in Gliederungspunkt 2. GLP, Seite 4-8 aufgeführten Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur folgende Ziele fest:

- Erhöhung des Frauenanteils in Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Leitungspositionen und im feuerwehrtechnischen Dienst
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Zum Erreichen der Ziele setzt die Stadt Bünde die nachfolgenden Maßnahmen fest:

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

4.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

4.1.1. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Entgelt- und Besoldungsgruppen in den Ämtern, in denen der Frauenanteil geringer als der Männeranteil ist, sind Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Stellenbesetzungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin/ eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Nach diesem Grundsatz ist so lange zu handeln, bis in allen Führungsfunktionen und den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen gleich viele Frauen und Männer arbeiten (§ 7 LGG NRW).

Diese gesetzliche Regelung ist die Kernbestimmung im Bereich der internen Gleichstellungsarbeit und daher besonders zu berücksichtigen!

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann werden unterstützt von der Gleichstellungsstelle, dem Personalamt, der Personalentwicklung im Haupt- und Rechtsamt und vom Personalrat.

- a) Von den Grundsätzen darf auch nicht abgewichen werden, wenn die geeignete Person mit reduzierter Arbeitskraft zur Verfügung steht (§ 13 Abs. 4 LGG NRW).
- b) Aufgabe der Führungskräfte ist es, Frauen in ihrem beruflichen Werdegang zu unterstützen, z.B. in Feedback-Gesprächen, deren Inhalt auch die berufliche Förderung und Zukunftspläne sind, wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen.
- c) Frauen sollen bei der Übertragung von Aufgaben bei gleicher Eignung so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- d) Frauen, die erstmalig eine Aufgabe mit ausgeprägter Führungsverantwortung übernehmen, haben die Möglichkeit der Teilnahme an einem Führungskräftezirkel.
- e) Frauen, die Führungsverantwortung haben, können durch die Beteiligung an Mentoring- Programmen unterstützt werden.

4.1.2. Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

Im LGG NRW werden Vorgaben für die Bereiche Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien gemacht. Grundsätzlich sind alle zu besetzenden Stellen ämterübergreifend intern und/oder extern auszuschreiben, sofern nicht besondere Gesichtspunkte entsprechend dem Leitfaden „Personalauswahl der Stadtverwaltung Bünde“ ein Abweichen rechtfertigen.

- a) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit folgenden Zusätzen zu versehen:
Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.
- b) Wenn möglich richtet sich die Stellenausschreibung in gleicher Weise an Teil- und Vollzeitkräfte.
- c) Bei der Besetzung von Stellen, bei der eine Unterrepräsentanz vorliegt, sollte ein möglichst weiter Bewerbungskreis einbezogen werden entsprechend den Regeln des Leitfadens „Personalauswahl der Stadtverwaltung Bünde“. Bei Stellenbesetzungen im technischen Bereich und bei der Feuerwehr kann an den Hochschulen im Vorfeld geworben werden und gezielt Praktika in der Stadtverwaltung angeboten werden, die die Heranführung von Mädchen und Jungen an untypische Frauen- und Männerberufe fördern.
- d) Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Kenntnisse über gesetzliche Grundlagen der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung erwartet.
- e) Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen informiert werden, soweit möglich auch Beurlaubte und Personen in der Elternzeit.
- f) Frauen sollen ermutigt werden, sich auf Stellen zu bewerben, die eine Beförderung ermöglichen.

4.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Bünde bemüht sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine zukunftsfähige Personalpolitik und hat 2017 mit der Zertifizierung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA-AUDIT) und der Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Herford“ zwei Auszeichnungen erhalten. Der Prozess für eine Re-Zertifizierung des INQA-AUDITs für weitere Jahre wurde im August 2020 angestoßen und im Jahre 2021 auch eine wiederholte Bewerbung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Herford“.

4.2.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

- a) Die Stadt Bünde ermöglicht allen Beschäftigten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, wobei nach Absprache individuelle Bedürfnisse und dienstliche Belange berücksichtigt werden.
- b) Bürofreie Arbeit ist für alle Beschäftigte möglich. Einzelheiten sind im Intranet abzufragen.

- c) Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen möglich. Ausnahmen benötigen eine nachvollziehbare Begründung. Im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit begrüßt die Stadt Bünde, wenn auch Männer von der Möglichkeit der Arbeitsreduktion und Beurlaubung aus familiären Gründen Gebrauch machen.
- d) Beschäftigte, die eine Arbeitszeitverkürzung beantragen, werden vom Personalamt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit hingewiesen, insbesondere auf die Minderung der Altersbezüge.
- e) Das dienstliche Besprechungsmanagement ist so zu organisieren, dass die Teilzeitkräfte teilnehmen können. Falls dies nicht möglich ist, sind sie gleichberechtigt in den Informationsfluss mit einzubinden.
- f) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen bei der Stadt Bünde möglichst nicht eingegangen werden.

4.2.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg

- a) Allen Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen stattgegeben. Hieraus dürfen den Beschäftigten keinerlei persönliche Nachteile entstehen.
- b) Allen beurlaubten Beschäftigten steht die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen offen. Das Personalamt und die Personalentwicklung im Haupt- und Rechtsamt informieren sie über interne Fortbildungsmaßnahmen, um den Anschluss an das geforderte Qualitätsniveau zu gewährleisten und den Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Entstehende Fahrtkosten werden nach den für Dienstreisen üblichen Abrechnungsgrundsätzen erstattet. Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme an den internen Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden vom Arbeitgeber erstattet.
- c) Bereits bei der Antragsstellung auf Beurlaubung/Teilzeit bietet das Personalamt individuelle Beratungsgespräche an, u.a. zu Themen wie gezielte Rückkehrberatung, Gestaltung der Elternzeit/Pflegezeit, Auswirkungen auf die Altersversorgung.

4.2.3. Beratung und Unterstützung/ Mobbing und Sexuelle Belästigung

Beim Spagat zwischen Familie und Beruf können Situationen auftreten, bei denen die Beschäftigten der Stadt Bünde Unterstützung und Hilfe benötigen. Die Stadt Bünde beteiligt sich aus diesem Grunde an der Servicestelle „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (VFB), die qualifizierte Angebote vermittelt mit Hilfestellungen für eine uneingeschränkten Ausübung des Berufes.

Außerdem wurden im Rahmen der Zertifizierung des INQA-Audit-Verfahrens Unterstützungs- und Beratungsangebote für Beschäftigte in besonderen Lebenslagen und Notsituationen aufgelistet, die über das Intranet aufgerufen werden können.

- a) Die Personalverantwortlichen der Stadt Bünde sind entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung und Mobbing nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Entscheidend dafür, was als sexuelle Belästigung oder Mobbing gelten muss, ist das subjektive Empfinden der betroffenen Person.

- b) Die von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder Mobbing bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, das Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden.

4.3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

- a) Im dienstlichen Schriftverkehr, in Vordrucken, Satzungen, Vorlagen etc. ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten (§ 4 LGG NRW).
- b) In der Stadtverwaltung Bünde soll bei der Erstellung von Statistiken, Erhebungen und Analysen, z.B. als Grundlage für Personal-, Infrastruktur-, Angebots- und/oder Finanzentscheidungen eine geschlechtergerechte Differenzierung erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die Erfassung von Datenmaterial informiert und hat beratende Funktion hinsichtlich der Analyse unter den Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit.
- c) Die Stadt Bünde macht ihre Mitarbeiterinnen gezielt auf zentrale und dezentrale Fortbildungen zeitnah aufmerksam, auch Teilzeitkräfte, Beurlaubte und Frauen, die sich in der Elternzeit befinden.
- d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Verwaltungsausbildung wird bei Bedarf aufgrund eines Auswahlverfahrens die Teilnahme an Verwaltungslehrgang I angeboten. Während der Teilnahme werden sie vom Personalamt und ihren Vorgesetzten unterstützt.
- e) Jährlich bietet die Gleichstellungsbeauftragte ein Seminar speziell für Frauen an, z.B. zu den Themen Karriereplanung, Wiedereinstieg in den Beruf, Rhetorik, Selbstbehauptung, Altersbezüge. Die Teilnahme an diesen Seminaren gilt auch für teilzeitbeschäftigte Frauen als Arbeitszeit.
- f) Der Erfüllung des Verfassungsauftrags des Art. 3, Abs. 2 GG ist besonders Aufgabe der Führungskräfte. Um Vorgesetzte für die Gleichstellungsthematik intensiv zu sensibilisieren, soll für diesen Personenkreis ein entsprechendes Seminar einmal im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes durchgeführt werden.
- g) Bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen, Ausschüssen, Gremien u.a. soll darauf geachtet werden, dass deren Besetzung geschlechterparitätisch erfolgt, soweit dies möglich ist.

5. Controlling

- a) Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Bünde ist jährlich vom Personalamt fortzuschreiben und mit den Zielen des GLP abzugleichen.
- b) Der Erfolg der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes wird jährlich überprüft. Die Ergebnisse teilen Vertreterinnen/Vertreter des Personalamtes in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Verwaltungsvorstand der Stadt Bünde mit.

6. Schlussbestimmung

Der 6. Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 a Abs. 4 LGG vom Rat der Stadt Bünde beschlossen.

Er tritt rückwirkend nach der Verabschiedung durch den Rat zum 30.06.2021 in Kraft, seine Laufzeit beträgt 5 Jahre.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten bekannt gemacht. Er wird auf der Internetseite und im Intranet veröffentlicht.

Jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter ist auf die Veröffentlichungsstellen hinzuweisen.