

Gemeinde Lehre



Gleichstellungsplan 2024 - 2027

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	3
2. Bestandsaufnahme	5
3. Analyse des IST-Zustands	5
3.1. Beamte	5
3.2. Beschäftigte	6
3.3. Kindertagesstätten und Schulen	7
3.4. Auszubildende	8
3.5. Gesamtbetrachtung der einzelnen Bereiche	9
3.6. Teilzeit und Beurlaubungen	10
3.7. Personaleinstellungen	13
3.8. Fortbildungen	14
4. Fluktuationsabschätzung	15
5. Schlussfolgerung nach Auswertung der Bestandsaufnahme und Fluktuationsabschätzung	16
6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanzen	18
6.1. Maßnahmenkatalog	19
7. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	22
7.1. Maßnahmenkatalog	23
8. Zielvorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien	25
9. Schlussbestimmungen	25
10. In-Kraft-Treten	26

Anlage Auswertung

1. Vorbemerkungen

Zum 1. Januar 2011 trat das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz (NGG) in Kraft und löste damit das seit 1994 geltende Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz ab. Das Ziel des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen Gesetzes ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um dieses Ziel zu erreichen ist gemäß § 15 NGG von jeder Dienststelle mit mehr als 50 Bediensteten – und somit auch von der Gemeinde Lehre - erstmalig für die Jahre 2012 – 2014 sowie im Anschluss daran jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren, ein verbindlicher Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Aufstellung des Gleichstellungsplanes ist in den §§ 15 ff NGG geregelt.

Durch die Umbenennung des Gesetzes ergibt sich bereits das Ziel des Plans: Die Gleichstellung zwischen Mann und Frau soll gefördert werden. Somit unterscheidet sich der Gleichstellungsplan in einem wesentlichen Punkt von seinem Vorgänger, welcher sich lediglich auf die Frauenförderung fokussierte. Das NGG verpflichtet weiterhin auch die Beschäftigten der Dienststelle selbst, an der Verwirklichung des Gesetzes mitzuwirken. Hierbei sind insbesondere die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion angesprochen.

Durch die Schaffung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist es weiterhin möglich, dem demografischen Wandel und einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Immer mehr Personen werden, insbesondere durch die steigende Lebenserwartung, pflegebedürftig. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit soll dementsprechend nicht nur jungen Eltern, sondern auch pflegenden Verwandten helfen, ihre Erwerbstätigkeit nicht einschränken zu müssen. Durch gezielte Maßnahmen wird so auch die Attraktivität der Gemeinde Lehre als Arbeitgeberin für potenzielle Mitarbeitende gesteigert.

Die Gemeinde Lehre legt mit diesem von Gleichstellungsbeauftragten und Personalamt sowie mit Unterstützung des Bürgermeisters gemeinsam erarbeiteten Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2027 nun erneut einen dreijährigen Plan vor. Der Personalrat wurde entsprechend und umfangend beteiligt. Die festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen sind fortwährend bei Einstellungen, bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei einem möglichen Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen zu beachten und einzuhalten.

Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. In ihm ist festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden soll. Mit der regelmäßigen statistischen Bestandsaufnahme und Fortschreibung der Beschäftigtenstruktur gibt es eine Basis für die Feststellung einer ggf. bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen. Nach Ablauf des festgelegten Zeitraums, also mit Ablauf des 26.09.2027, hat die Gemeinde Lehre zu ermitteln, inwieweit die gesetzten Ziele erreicht, Unterrepräsentanzen tatsächlich verringert wurden und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden konnte und dies im nachfolgenden Gleichstellungsplan mitzuteilen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Gemeinde Lehre gilt für die Jahre 2024 bis 2027 und löst den vorangegangenen zweiten Gleichstellungsplan der Gemeinde Lehre ab, nach dem sich bis dato gerichtet wurde. Der Stichtag der Datenerhebung ist laut Arbeitshilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplans nach den §§ 15 und 16 NGG der 30.06. des Jahres oder ggf. des Vorjahres, falls Zahlen zum Datum der Erstellung noch nicht vorliegen. Die Bestandsaufnahme und Datenerhebung ist für diesen Plan zum 30.06.2024 erfolgt.

2. Bestandsaufnahme

Die Auswertung durch das Personalamt (Stand 30.06.2024) ist diesem Gleichstellungsplan als einzige Anlage beigefügt und umfasst 18 Seiten.

3. Analyse des IST-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Durch die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur soll untersucht werden, in welchen Bereichen Frauen oder Männer innerhalb der Gemeinde Lehre unterrepräsentiert sind. Weitergehend dient die Analyse im ersten Schritt der Ursachenermittlung. Hierbei werden Auffälligkeiten der geschlechterspezifischen Verteilung genauer beleuchtet und Auffälligkeiten definiert. Die Betrachtung erfolgt jeweils in einzelnen Bereichen. Diese Bereiche sind gemäß § 3 Abs. 4 NGG die jeweiligen Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppen. Eine Unterrepräsentanz ist gemäß § 3 Abs. 3 S. 1 NGG gegeben, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 % liegt. Eine Repräsentanz ist hingegen gegeben, wenn der jeweilige Anteil des Geschlechts in einem Bereich zwischen 45 % und 55 % liegt. Die Berechnung erfolgt aufgrund der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit, sodass Teilzeitbeschäftigungen entsprechend ihrer Vollzeitäquivalenten einfließen. Auszubildende sind gemäß § 17 NGG gesondert zu betrachten.

3.1. Beamte

Im Bereich der Beamten gibt es einen besetzten Dienstposten des höheren Dienstes. Hierbei handelt es sich um den von den Menschen der Gemeinde Lehre gewählten Bürgermeister. Da es in diesem Bereich nur die eine Stelle gibt, ist eine Unterrepräsentanz, in diesem Fall des weiblichen Geschlechtes, unveränderbar gegeben.

Im Bereich des gehobenen Dienstes gibt es einen weiteren besetzten Dienstposten. Hierbei handelt es sich ebenfalls um eine männliche Person. Der Beamte hat die Leitung eines Fachbereiches inne. Weibliche Beamtinnen, die einen Fachbereich leiten, gibt es demnach nicht. In diesem Bereich ist somit eine vollkommene Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts gegeben.

3.2. Beschäftigte

Im Bereich der Verwaltung, in dem die Beschäftigten im Rathausgebäude und im Bauhof in der Ortschaft Lehre zusammengefasst sind, ergeben sich in fast allen Entgeltgruppen Unterrepräsentanzen eines Geschlechts. In sieben Fällen sind Frauen unterrepräsentiert. Dies betrifft die Entgeltgruppen 13, 9b, 9c, 07, 04, 03 und 02. Lediglich in zwei der vertretenen dreizehn Entgeltgruppen ist derzeit eine Repräsentanz im Sinne des NGG vorhanden. Diese Repräsentanzen finden sich in den Entgeltgruppen 9a und 05. In vier Entgeltgruppen ist das männliche Geschlecht unterrepräsentiert. Dies betrifft die Entgeltgruppen 11, 10, 08 und 06. Insgesamt sind in der Verwaltung 74 Personen (ohne Azubis) beschäftigt. Hiervon sind 42 Personen weiblich und 32 Personen männlich. Die prozentuale Verteilung von rund 43 % männlichen und rund 57 % weiblichen Beschäftigten ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan und der zugehörigen Auswertung aus dem Jahr 2020 nahezu gleich geblieben.

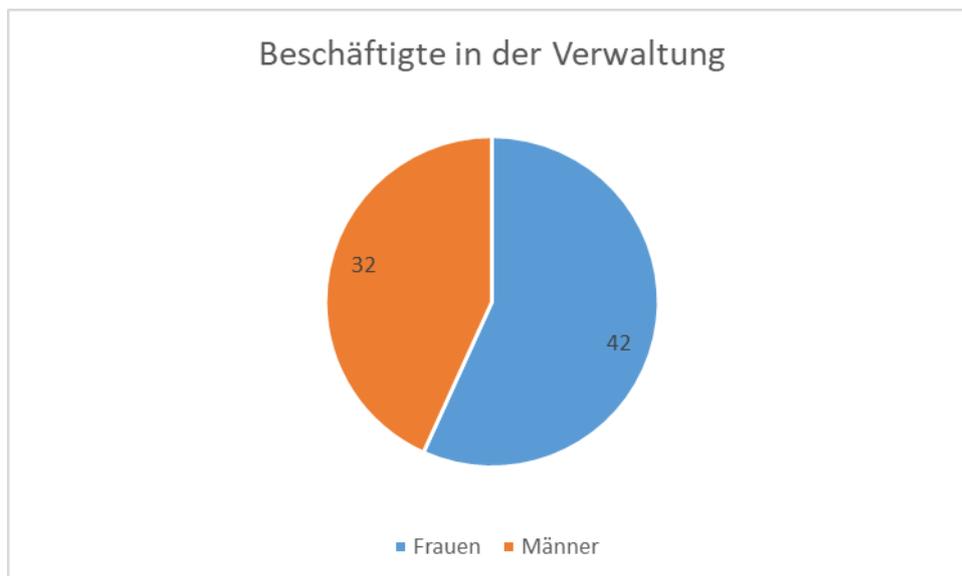
In der Verwaltungsstruktur der Gemeinde Lehre besteht die Verwaltungsleitung aus einer Person. Zwei Führungskräfte haben die Befugnis, den Bürgermeister im Allgemeinen zu vertreten. Eine von ihnen ist die Verwaltungsleitung und die andere die Leitung eines Fachbereichs. Die Verwaltungsleitung ist mit einem männlichen Mitarbeiter besetzt und dieser ist in der Entgeltgruppe 13 eingruppiert. Eine weibliche Führungskraft in dieser Entgeltgruppe gab es in der Gemeinde Lehre bislang noch nicht. Die Verwaltungsleitung zu teilen, ist allerdings ab dem 01.07.2024 mit einer weiblichen Beschäftigten vorgesehen, sodass die Verwaltungsleitung dann aus zwei Personen bestehen würde. Details zur Eingruppierung liegen dazu derzeit noch nicht vor.

Im Bereich der nächsten Stufe, den insgesamt fünf Fachbereichsleitungen, sind vier tarifbeschäftigt. Davon sind drei Personen weiblich und eine männlich. Somit ist hier eine Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts gegeben. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass es sich bei einer fünften Fachbereichsleitung um einen männlichen Beamten handelt. Siehe hierzu 3.1. Dass die Führungspositionen der Gemeinde Lehre mit weiblicher Überrepräsentanz besetzt sind, ist im Vergleich zum Bundesschnitt (28,9 %) ¹, demnach nur jede dritte Frau eine Führungsposition innehat, besonders hervorzuheben. Die drei Frauen befinden sich im Gegensatz zu den Männern allerdings alle in Teilzeitanstellung und sind insgesamt mit 98 Arbeitsstunden/Woche angestellt. Die beiden Männer kommen mit ihren

¹ https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html

Vollzeitstellen auf insgesamt 79 Arbeitsstunden/ Woche. Dies ist eine prozentuale Verteilung von rund 55 % zu rund 45 % der geleisteten Wochenstunden zwischen Frauen und Männern. Gemäß NGG (siehe 3.) wären diese Werte bereits als Parität zu werten und nicht als Über- und Unterrepräsentanz, wenn man die Rechtsnorm auf die Wochenarbeitszeit beziehen würde. Die Frauen besetzen also tatsächlich drei von fünf Fachbereichsleitungstellen, arbeiten aber nur 10 % mehr Wochenstunden als ihre männlichen Kollegen.

In den geringeren Beschäftigungsgruppen von 02 bis 07 ist größtenteils eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Hierunter fällt auch der gemeindliche Bauhof. Nur in der Gruppe 06 ist das männliche Geschlecht mit rund 20 % unterrepräsentiert. Die Entgeltgruppe 07 ist mit einer männlichen Person besetzt, sodass hier keine Parität herbeigeführt werden kann.



3.3. Kindertagesstätten und Schulen

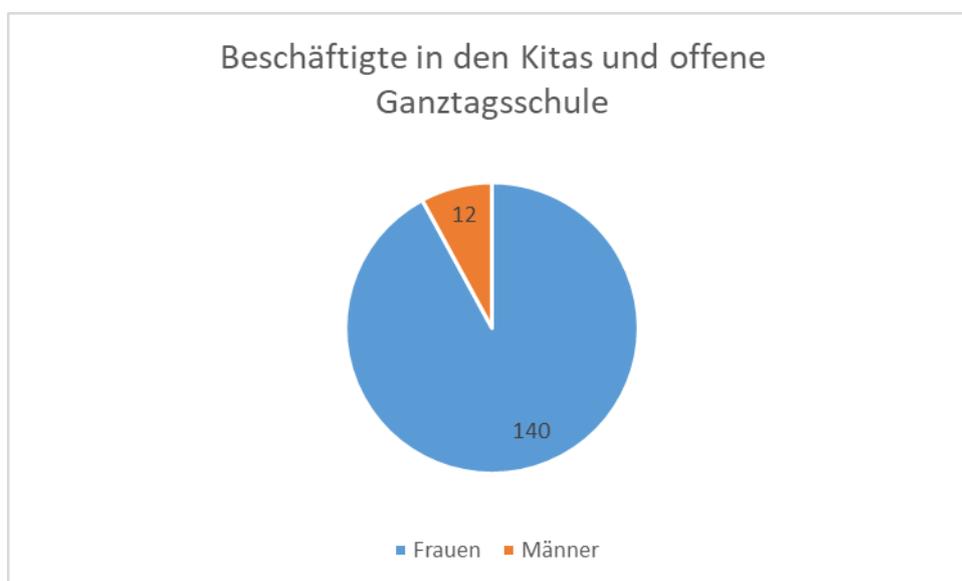
Im Bereich der Kindertagesstätten und der Ganztagschule, also den sozialen Berufen, ist eine deutliche Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts zu verzeichnen. Insgesamt umfasst dieser Bereich 152 Beschäftigte, welche sich in 33 weibliche und fünf männliche Vollzeitbeschäftigte, sowie in 96 weibliche und sieben männliche Teilzeitkräfte unterteilt. Elf Mitarbeiterinnen befinden sich derzeit in Beurlaubung. In allen zehn vertretenen Entgeltgruppen der sozialen Berufe gibt es keine Parität. In neun Entgeltgruppen, S02, S03, S04, S08a, S08b, S09, S13, S15, und S16 sind Männer mit sehr niedriger prozentualer

Verteilung unterrepräsentiert. Zwei dieser Entgeltgruppen sind ausschließlich mit einer Stelle besetzt, die weiblich ist. In diesen zwei Fällen kann die Parität auch nicht herbeigeführt werden.

Bei der Gruppe S17 ist das weibliche Geschlecht als einzige Entgeltgruppen der „sozialen Berufe“ unterrepräsentiert. Da auch diese Gruppe mit nur einer Stelle besetzt ist, ist es hier nicht möglich eine Ausgewogenheit zu schaffen.

Die elf weiblichen Beschäftigten, die sich in einer Beurlaubung befinden, sind in den Entgeltgruppen S02, S03, S08a, S09 und S13 vertreten. Männliche Beschäftigte in Beurlaubung gibt es zum Stichtag nicht.

Die Problematik der weiblichen Dominanz in sozialen und somit häufig geringer bezahlten Berufen ist ein gut bekanntes Problem. Der bundesweite Durchschnitt des Frauenanteils dieser Berufe liegt laut dem Statistischen Bundesamt bei über 80 %². und weicht auch in der Gemeinde Lehre mit rund 90 % nicht positiv vom Bundesdurchschnitt ab und eine deutliche Veränderung im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (91,5 %) ist hier nicht gegeben.



3.4. Auszubildende

Auszubildende sind gemäß § 17 NGG gesondert zu betrachten. In der Gemeinde Lehre sind zum Stichtag zwei Auszubildende in der Verwaltung eingestellt. Hier besteht eine

² <https://de.statista.com/infografik/29862/berufe-in-deutschland-nach-geschlechteranteil/>

Repräsentanz nach NGG, da es sich um eine weibliche sowie eine männliche Person handelt. Es lohnt sich, die Einstellungen von Auszubildenden der letzten Jahre zu beleuchten: Es wurden in den vergangenen sieben Jahren immer abwechselnd eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender eingestellt. Hier wurde also stets auf Ausgewogenheit der beiden Geschlechter unter den Auszubildenden in der Verwaltung geachtet.

In den Schulen und Kitas gibt es in der Gemeinde Lehre keine Auszubildenden im eigentlichen Sinne, sondern diese befinden sich in einem Arbeitsverhältnis mit nebenberuflicher Weiterbildung. Dies betrifft zum Stichtag vier Personen, davon sind drei weiblich und eine männlich.

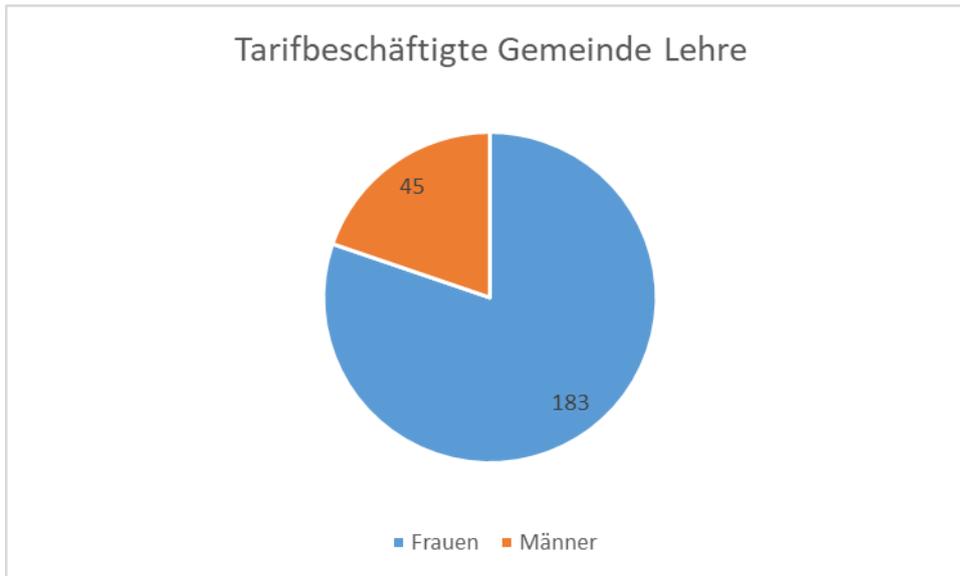
3.5. Gesamtbetrachtung der einzelnen Bereiche

Insgesamt ist bei den Beamten des höheren Dienstes eine hundertprozentige Unterrepräsentation des weiblichen Geschlechts vorhanden. Da der Bürgermeister von den Menschen in der Gemeinde Lehre gewählt wird, ergibt sich hier kein Einfluss auf die Besetzung durch die Gemeinde Lehre. Diese Gruppe wird dementsprechend außer Betracht gelassen.

Bei den Beamten im gehobenen Dienst ist eine weitere hundertprozentige Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts gegeben. Da hier nur eine Stelle vorhanden ist, wäre eine Parität nur umsetzbar, wenn eine weitere Stelle geschaffen werden würde. Dies ist allerdings nicht vorgesehen.

In der Gemeinde Lehre sind insgesamt 228 Tarifbeschäftigte angestellt, welche sich aus 183 Frauen und 45 Männern zusammensetzt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten macht somit im absoluten Vergleich lediglich 19,7 % der Beschäftigten aus (Jahr 2020: 19,5 %). Hier liegt die Gemeinde Lehre deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von rund 53 %³ erwerbstätiger Männer im Jahr 2023 im Vergleich zu den Frauen. Die Diskrepanz der Gemeinde Lehre und dem Bundesdurchschnitt ist u.a. darauf zurückzuführen, dass die Gemeinde Trägerin von acht gemeindeeigenen Kindertagesstätten und zwei Grundschulen mit einer Außenstelle ist. Wie bereits beschrieben, ist bundesweit der Frauenanteil im sozialen Bereich, speziell in der Betreuung von Kindern, deutlich höher als der von Männern.

³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>



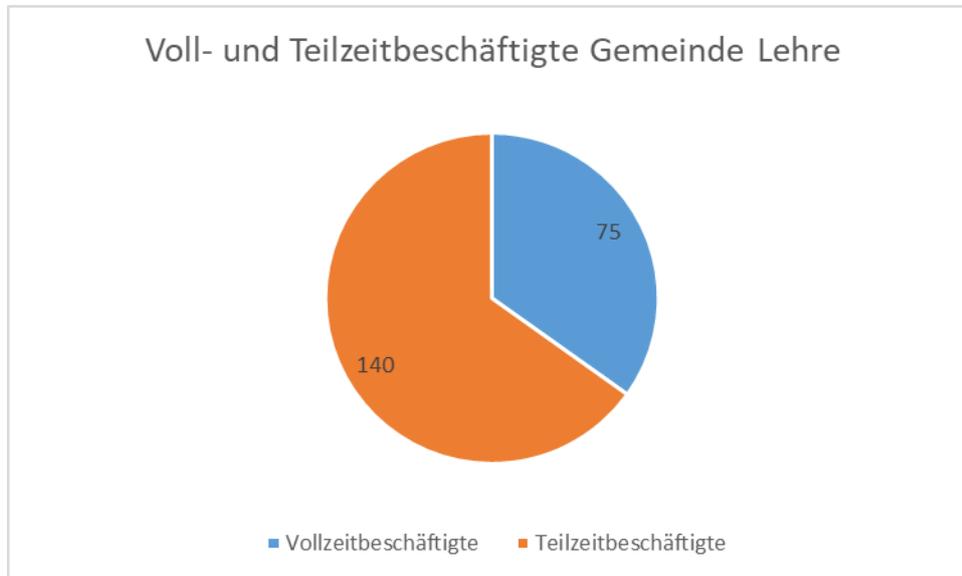
Im Bereich der Verwaltung und des Bauhofes sind die Frauen in sieben von 13 Entgeltgruppen das unterrepräsentierte Geschlecht. In zwei Entgeltgruppen herrscht Parität. Hier besteht entsprechender Handlungsbedarf, um die Unterrepräsentanzen der Frauen abzubauen. Weiter sind in der Gemeinde Lehre von 183 tarifbeschäftigten Frauen nur 42 in einer Vollzeitbeschäftigung angestellt. In Teilzeit sind 129 Frauen angestellt. Bei den Männern befinden sich von 45 Tarifbeschäftigten im Vergleich dazu nur elf in einer Teilzeitbeschäftigung. Es ist also davon auszugehen, dass Frauen, überwiegend die Kinder- und Familienbetreuung neben der dienstlichen Tätigkeit übernehmen.

Die starke Ausprägung der weiblichen Beschäftigten mit rund 90 % im sozialen Bereich der Kitas und Grundschulen ist als Signal für eine verstärkte Maßnahmendurchführung anzusehen. Hier muss durch gezielte Einzelmaßnahmen die Sicht der potenziellen männlichen Beschäftigten verändert werden, damit mehr Männer für diese Berufssparten begeistert werden können. Gleichwohl muss weiter Aufklärungsarbeit geleistet werden, damit Frauen sich von den „klassischen Frauenbildern“ und dazu passenden Berufsgruppen lösen.

Die zwei höchsten Besoldungsgruppen sind momentan ausschließlich von Männern besetzt (A10 und E13). Dies sollte bei Personalwechseln oder Umstrukturierungen beachtet werden.

Weiter beschäftigt die Gemeinde Lehre 20 Minijobbende (nicht tarifbeschäftigt). Davon 13 Frauen und 7 Männer. Hier sollte bei Personalveränderungen ebenfalls darauf geachtet werden, Parität zu erreichen.

3.6. Teilzeit und Beurlaubungen



Stichtag für die Ermittlung der Vollzeit-, Teilzeit- und beurlaubten Kräfte war ebenfalls der 30.06.2024. Insgesamt arbeiten 140 Beschäftigte beider Geschlechter, also rund 61 %, in Teilzeit. Der bundesweite Durchschnitt bei Angestellten lag hier im Jahr 2023 bei rund 31%⁴. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten der Gemeinde Lehre ist sicherlich noch immer mit dem im Jahr 2001 eingeführten Rechtsanspruch von Arbeitnehmenden auf Teilzeitarbeit zurückzuführen. Das am 01.01.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz verfolgt das Ziel, die Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von Teilzeitarbeitenden zu verhindern. Weiter sind besonders Frauen bestrebt, neben dem Beruf noch die Kinderbetreuung zu tragen. In der Gemeinde Lehre sind von 228 Beschäftigten 183 Personen weiblich und machen mit 129 Teilzeitbeschäftigten rund 57 % der Beschäftigten aus. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen dem entgegenstehend nur elf Männer, sie machen also keine 5 % der Teilzeitbeschäftigten aus. Bei den Frauen liegt die Gemeinde Lehre über dem Bundesdurchschnitt 2023, nach dem jede zweite Frau also 50 % einer Teilzeitbeschäftigung nachging. Bei den Männern liegt die Gemeinde Lehre deutlich unter dem Bundesschnitt von 13 %⁵ Teilzeitbeschäftigung. In den vorangegangenen Gleichstellungsplänen lag der Wert der Männer bei 4 % (2017) sowie 7 % (2020) und ist damit wieder abgefallen. In der Gemeinde Lehre arbeiten 44 tarifbeschäftigte Männer in Voll- und Teilzeit. Von diesen männlichen Beschäftigten arbeiten (wie oben genannt) elf ausschließlich in Teilzeit. Dies ergibt einen Prozentsatz von 25 % Teilzeitanteil bei den Männern. Im Vergleich dazu, arbeiten 171

⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html

⁵ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html

tarifbeschäftigte Frauen in Voll- und Teilzeit. Von diesen weiblichen Beschäftigten arbeiten 129 Frauen (wie oben genannt) in Teilzeit. Dies ergibt einen Prozentsatz von 75 % Teilzeitanteil. Es ist also deutlich zu sehen, dass Frauen in der Gemeinde Lehre überwiegend in Teilzeit arbeiten, auch im Vergleich zu den Männern.



Im Moment befindet sich eine Beschäftigte aus privaten Gründen im Sonderurlaub. Zwölf weitere Beschäftigte befinden sich in Elternzeit. Diese unterteilen sich in elf Frauen und einen Mann. Der Mann nimmt die Elternzeit in Form von einem Monat in Anspruch. Insgesamt fällt auf, dass in der Gemeinde Lehre größtenteils die Frauen aus dem Beruf gehen, um die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Dies zeigt sich ebenso vergleichsweise in der Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes, demnach im Jahr 2022 73,9 % der

berufstätigen Elterngeldempfangende weiblich waren und die Zahl bei Männern nur bei 26,1 % liegt ⁶. Hierbei bleibt positiv zu erwähnen, dass der Bundesanteil der männlichen Beziehenden seit 2016 kontinuierlich steigt. Dies sollte sich wünschenswerter Weise auch in der Entwicklung der Gemeinde Lehre in den kommenden Jahren zeigen. Es sollte weiterhin verstärkt Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gelenkt werden, um eine Berufstätigkeit von Elternteilen, die Vollzeit arbeiten möchten, gewährleisten zu können und die Elternzeit auch für Männer attraktiver zu halten.

3.7. Personaleinstellungen

Grundlage für die Datenerhebung im Bereich der Einstellungen war der Zeitraum vom 01.06.2023 bis zum 31.05.2024. In diesem Zeitraum wurden insgesamt 41 Beschäftigte eingestellt. Hiervon sind vier in ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis und fünf in den Bundesfreiwilligendienst eingestellt worden. Insgesamt wurden 28 Frauen und 13 Männer eingestellt. Bei den geringfügig Beschäftigten unterteilt es sich in drei Frauen und einen Mann. Bei den Bundesfreiwilligendienstleistenden wurden zwei Frauen und drei Männer eingestellt.

In der Entgeltgruppe 9a sowie der Entgeltgruppe 5 wurde durch Neueinstellungen die Unterrepräsentanz abgebaut und eine Ausgewogenheit erzielt. Weiterhin wurden in der Entgeltgruppe 03 drei männliche Bewerber eingestellt. Die Stellen der Verwaltung und des Bauhofs sind, bei Nichtbetrachtung der Auszubildenden, durch sieben Männer und vier Frauen besetzt worden. In der Entgeltgruppe 9a war das männliche Geschlecht zu diesem Zeitpunkt sogar das unterrepräsentierte. In der Entgeltgruppe 03 handelt es sich um eine Helfer-Stelle im Bauhof, für die es nur wenige Bewerberinnen gab. Die männlichen Bewerbenden wurden letztlich aufgrund ihrer Eignung ausgewählt. Dennoch gibt es dank der Neueinstellungen inzwischen auch eine weitere weibliche Verstärkung im Bereich des Bauhofs, so dass hier mittlerweile drei weibliche Beschäftigte tätig sind.

Im sozialen Bereich sind insgesamt 17 Stellen besetzt worden. Diese erstrecken sich auf die Entgeltgruppen S02, S03 und S08a. In der Entgeltgruppe S02 wurden fünf Frauen eingestellt, in der Entgeltgruppe S03 fünf weibliche und zwei männliche Bewerber und in der Entgeltgruppe S08a fünf Bewerberinnen.

⁶ <https://www.statistikportal.de/de/elterngeld>

Insgesamt sind im sozialen Bereich mehr Frauen, insgesamt 15 Bewerberinnen, ausgewählt worden. Dies entspricht 88,2 % der neubesetzten Stellen des sozialen Bereiches.

Insgesamt wurden bei der Gemeinde Lehre im oben genannten Zeitraum 13 Männer und 28 Frauen eingestellt. Dies macht einen männlichen Anteil von 31,7 % und einen weiblichen Anteil von 68,2 % aus. Bei Neubesetzungen der Stellen ist eine Repräsentanz beider Geschlechter angestrebt, konnte aber noch nicht voll umgesetzt werden.

Zu besetzende Stellen in Bereichen der Unterrepräsentanz, wurden stets mit dem Hinweis ausgeschrieben, dass die Gemeinde Lehre bestrebt ist, den Anteil Beschäftigter in diesem Bereich zu erhöhen und aus diesem Grunde das unterrepräsentierte Geschlecht mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich auffordert, sich zu bewerben. Ferner wurde die Gleichstellungsbeauftragte an allen internen und externen Personalauswahlverfahren beteiligt.

Allgemein gilt, dass bei der Neubesetzung von Stellen nicht ausschließlich auf das Merkmal des Geschlechtes der Bewerbenden geachtet werden kann. Erst wenn die Qualifikation beider Geschlechter gleich ist, kann eine Heranziehung des Geschlechtes als Hilfskriterium Verwendung finden. Die Bewerbenden haben weiterhin ein Recht auf ein ermessens- und beurteilungsfehlerfreies Auswahlverfahren. Die Bevorzugung eines Geschlechtes ohne die Beachtung der Hauptkriterien würde zu einer umgekehrten Diskriminierung führen. Um dies zu vermeiden, werden die Auswahlverfahren in erster Linie aufgrund der Qualifikation der Bewerbenden geführt. Die gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechtes in den Stellenausschreibungen erhöht allerdings die Bewerbendenanzahl, sodass eine gute Qualifikation der Bewerbenden des unterrepräsentierten Geschlechtes wahrscheinlicher wird. Auch kann die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 11 Abs. 2 NGG eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.

3.8. Fortbildungen

Zum Stichtag 30.06.2024 befinden sich drei Frauen und zwei Männer in einer längerfristigen Weiterbildung. Bei Ausbildungen wie den Angestelltenlehrgängen 1 und 2 soll eine Abfrage aller Beschäftigten durchgeführt werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Interessierten unabhängig von ihrem Geschlecht in die Auswahl einbezogen werden und die Auswahl ausgewogener und transparenter erfolgen kann. Dies ist allerdings nicht immer

umgesetzt worden. Fortbildungen werden in der Gemeinde Lehre nach Dringlichkeit und Bedarf (unter Berücksichtigung der geltenden Dienstvereinbarung über die berufsbegleitenden Fortbildungsplätze im Bereich der Kindertagesstätten der Gemeinde Lehre) genehmigt.

4. Fluktuationsabschätzung

Für eine Veränderung der Unterrepräsentanzen kann eine Neubesetzung von Planstellen sorgen. Für solche gezielten Neubesetzungen muss die Fluktuation und somit die Anzahl der Planstellen festgestellt werden, die innerhalb des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplans vermutlich frei werden. Durch eine gezielte Nachbesetzung entsprechend der herausgestellten Unterrepräsentanz kann eine Gleichstellung ggf. erreicht werden. Zumindest kann der Unterrepräsentanz hierdurch entgegengewirkt werden.

Die Ursachen, aus denen Beschäftigte die Gemeinde Lehre verlassen könnten, unterliegen verschiedensten Gründen. Einige davon können nicht vorausgesagt werden, dazu zählen Kündigungen, aber auch der Tod einer Person. Da diese Gründe nicht kalkuliert werden können und die Anzahl der Personen, auf die eine der genannten Beendigungsgründe zutrifft, aufgrund der geringen Mitarbeitendenzahl ohnehin sehr niedrig ausfällt, werden diese in der folgenden Analyse vernachlässigt.

Die Fluktuation, die sehr zuverlässig abgeschätzt werden kann, besteht aus den altersbedingten Abgängen. Insgesamt geht eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 06 im Jahr 2025 altersbedingt ausscheiden, diese Stelle konnte bereits jetzt entsprechend besetzt werden, um eine gute Übergabe gewährleisten und Resturlaubszeiten abdecken zu können.

In der Entgeltgruppe 05 wird es auf dem Bauhof einen altersbedingten Abgang eines Mitarbeiters im Jahr 2026 geben. Hier soll frühzeitig eine Nachfolge gefunden werden, um die Stelle zum Rentenbeginn bereits nachbesetzt zu haben. Da im Bauhof überwiegend Männer tätig sind, wäre hier eine Neubesetzung mit einer Mitarbeiterin wünschenswert.

Im sozialen Bereich wird es altersbedingte Abgänge von vier weiblichen Beschäftigten der Entgeltgruppe S02, acht Beschäftigten (sieben Frauen und ein Mann) der Entgeltgruppe S03 und eine Beschäftigte der Entgeltgruppe S08a geben. Zwei Beschäftigte der Entgeltgruppe S08b scheidet ebenfalls altersbedingt aus. Eine dieser Stellen ist die Stelle der Jugendpflege (derzeit eine Frau) konnte bereits zum 01.09.2024 durch einen Mann neu besetzt werden.

Somit kann hier eine gute Übergabe und Einarbeitung erfolgen. Die weitere Stelle in diesem Bereich erstreckt sich auf den Kitabereich. Hier konnte eine Nachbesetzung ebenfalls zum Beginn des neuen Kita- Jahres erfolgen.

Des Weiteren wird es im Bereich der Kita- Leitungen in den Jahren 2024, 2025 und 2026 zu Verrentungen kommen. Die Stelle im Bereich der Entgeltgruppe S15 (eine Frau) konnte bereits zum neuen Kita-Jahr durch eine Frau erfolgen. Im Jahr 2025 wird eine weitere Leitungsstelle im Bereich der Entgeltgruppe S17 durch altersbedingtes Ausscheiden eines Beschäftigten vakant. Hier ist bereits eine Ausschreibung erfolgt, um eine Besetzung und Einarbeitung gut gewährleisten zu können und eine erneute männliche Besetzung ist anzustreben.

Durch die Möglichkeit der Beschäftigten, bereits früher als bei der Erreichung der Regelarbeitszeit in den Ruhestand zu gehen oder diese Regelarbeitszeit zu verlängern, bleiben die angenommenen Abgänge aber weiterhin eine Schätzung, die nicht sicher prognostiziert werden kann. Hinzu kommt, dass auch hier eine reine Neubesetzung der Stellen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht nicht vorausgesagt werden kann, da innerhalb des Stellenbesetzungsverfahrens nur das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht Berücksichtigung finden kann, wenn die Bewerbenden eine gleiche Qualifikation aufweisen.

Alle weiteren in der Tabelle aufgeführten Abgänge beinhalten Zeitverträge, welche derzeit aufgrund von Beschäftigungsverboten, Mutterschutz oder Elternzeiten erfolgt sind. In den Kindertagesstätten soll zum Kita-Jahr 2027/2028 die Einführung der dritten Kraft in den Kita-Gruppen verpflichtend eingeführt werden. Hier ist das Ziel die Beschäftigten mit Zeitverträgen auf diese Stellen zu übernehmen und die Fachkräfte weiter an die Gemeinde Lehre zu binden.

5. Schlussfolgerung nach Auswertung der Bestandsaufnahme und Fluktuationsabschätzung

Innerhalb des Zeitraumes, in dem der Gleichstellungsplan Gültigkeit besitzt, werden einige Mitarbeitende altersbedingt ausscheiden (siehe hierzu 4.) Es ist abzusehen, dass eine vollständige Parität bis zum Ende der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplanes nicht erreicht werden kann. Somit verbleibt vorerst nur eine Minderung der Unterrepräsentanzen über die gesamte Verwaltung hinweg oberstes Ziel. Die Erreichung der Parität in den einzelnen Bereichen der Verwaltung der Gemeinde Lehre kann nicht als kurz- oder mittelfristiges Ziel erstrebt werden. Es handelt sich hierbei um einen langen Prozess, der in einzelnen Etappen

durch die Einhaltung der Gleichstellungspläne erzielt werden muss. Auf lange Sicht kann dieses Ziel durch eine schrittweise Verbesserung und Minderung von Unterrepräsentanzen aber erreicht werden, wenn gleichzeitig die gesellschaftliche Entwicklung entsprechend gefördert wird und voranschreitet.

Insbesondere in den geschlechertypischen Bereichen wie den sozialen Berufen stehen im Geltungszeitraum zwar Neueinstellungen an, allerdings muss für eine auf die Parität hinwirkende Neubesetzung auch eine entsprechende Bewerbungsanzahl des unterrepräsentierten Geschlechtes vorliegen. Dies ist ein großes, aber auch schwieriges Handlungsfeld, in dem eine Verbesserung derzeit nur langsam stattfindet, da hier die gesellschaftlichen Denkweisen und Strukturen eine große Rolle spielen und der Handlungsspielraum der Gemeinde Lehre dadurch fremdbestimmt wird. Mit Blick auf die Vergütung ist die Gemeinde Lehre an den Tarifvertrag gebunden, doch nach wie vor wird hier angestrebt, längerfristig eine bessere oder zumindest gerechtere Bezahlung im Blick zu behalten. Die damit verbundene Steigerung der Attraktivität des Berufs könnte den positiven Nebeneffekt haben, dass sich auch mehr männliche Erziehende in der Gemeinde Lehre bewerben.

Im Gesamtüberblick zeigt sich auch die Problematik, dass aufgrund der prozentualen Verteilung bei einer kleineren Anzahl von Beschäftigten, wie es in der Gemeinde Lehre der Fall ist, teilweise keine Parität erfolgen kann. Einige Gehaltsstufen sind nur mit einer Person besetzt. Hier kann somit keine Parität durch eine Neubesetzung erfolgen, da immer eine hundertprozentige Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorhanden sein wird. Eine zusätzliche Stelle einzuplanen, auch wenn diese nicht benötigt wird oder die jeweilige Stelle abzuschaffen, kann nicht im Sinne dieses Gesetzes liegen. Hier bestünde lediglich die Möglichkeit, durch Teilzeittätigkeiten die prozentualen Vorgaben zu erreichen. Jedoch ist zu bedenken, dass es zum einen gerade für Teilzeittätigkeiten schwierig ist, männliche Bewerbende zu finden, zum anderen allen Beschäftigten die Möglichkeit erhalten bleiben sollte, ihre Stunden aufzustocken, wenn die Situation dies wieder zulässt oder es sogar erfordert. Somit ist die generelle Erreichung einer Parität in jedem einzelnen Bereich bei einer kleinen Kommune eine nicht erreichbare Utopie. Insofern müssen die gesamten Konstrukte begutachtet werden. Die stark vertretenen Entgeltgruppen können entsprechend den Vorgaben des NGG behandelt und zu einer möglichen Parität geführt werden. Bei den minder vertretenen Entgeltgruppen hingegen kann eine personelle Entscheidung von der Unterrepräsentanz des einen Geschlechtes auch zur Unterrepräsentanz des anderen führen. Somit sind bei solchen Entscheidungen die Bereiche größer zu fassen. Hierbei bieten sich

Bereiche wie die sozialen Berufe und die Verwaltungsberufe an. Diese Tatsache stellt insbesondere für eine kleine Kommune wie die Gemeinde Lehre eine große Herausforderung dar.

Weiterhin muss Beachtung finden, dass Einstellungen und Beförderungen dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG unterliegen, wodurch eine Bevorzugung Bewerbenden eines unterrepräsentierten Geschlechtes nur erfolgen darf, wenn eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorliegt. Dies setzt voraus, dass die Zahl der Bewerbenden des unterrepräsentierten Geschlechtes ansteigt. Dies liegt, wie bereits beschrieben, leider nur bedingt in den Händen der Gemeinde Lehre. Kommunenübergreifendes Ziel sollte es deshalb sein, gerade die sogenannten „typischen Frauenberufe“ sowohl in ihrem gesellschaftlichen Status als auch in ihrer tariflich festgelegten Besoldung zu verbessern und so attraktiver für beide Geschlechter zu gestalten. Wie gesellschaftlich wichtig diese sind, sollte zuletzt die Corona-Krise verdeutlicht haben.

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanzen

Innerhalb der Zielvorgaben sollen konkrete Angaben gemacht werden, welche Ziele sich die Gemeinde Lehre zum Abbau der Unterrepräsentanzen setzt. Weiterhin sollen personelle, organisatorische und fortbildende Einzelmaßnahmen genannt werden, die der Erreichung des gesetzten Ziels dienen sollen.

Oberziele der langfristigen Planung:

1. ausgewogene Besetzung der obersten Besoldungsgruppen mit Männern und Frauen
2. deutliche Verstärkung der männlichen Belegschaft innerhalb der sozialen Berufe
3. Abbau von Unterrepräsentanzen innerhalb der Verwaltungsebene
4. Forcierung der Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen 1 und 2 von weiblichen Angestellten

Allein ausgehend von der Fluktuationsbetrachtung wird im Planungszeitraum kein Gleichgewicht in allen Entgeltgruppen erzielt werden können, dennoch werden folgende Zwischenziele als realistisch angesehen:

1. Reduzierung von Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen, in denen Ersatz- oder Neuausschreibungen erfolgen
2. Mitwirkung an der Veränderung des geschlechtsspezifischen Rollenbildes insbesondere in den sozialen Berufen

6.1. Maßnahmenkatalog

1. Empirische Datenerhebung der genehmigten Fortbildungen in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter und der Themenwahl, beispielsweise bei Führungsseminaren
2. Besetzung frei werdender Stellen durch Bewerbende des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts
 - o Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten vor interner Ausschreibung von Stellen
 - o interne Prüfung, ob sich Mitarbeitende des unterrepräsentierten Geschlechts mit einer freigewordenen Stelle weiterentwickeln könnten
 - o gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts bei Stellenausschreibungen
 - o gezieltes Marketing zur Ermunterung des unterrepräsentierten Geschlechtes zur Bewerbung z.B. an Berufsfachschulen und den Abschlussjahrgängen von allgemeinbildenden Schulen

- o Ausgewogenheit beider Geschlechter bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen muss anvisiert werden
- o die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat (§ 11 Abs. 2 NGG)
- o bei Bewerbungen Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechtes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- o bei hausinternen Ausschreibungen von Führungspositionen sollen Frauen mit entsprechender Qualifikation in einem individuellen Personalentwicklungsgespräch zur Bewerbung ermutigt und die Gleichstellungsbeauftragte sollte hier mit einbezogen werden
- o bei Stellenbesetzungsverfahren sollen die Auswahlkommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen
- o gezielt versuchen, männliche Bundesfreiwilligendienstleistende in den Kitas für den Beruf des Sozialassistenten/Erziehers zu gewinnen, zusätzlich können hier Gründe für die Entscheidung zur Ausbildung weiterer möglicher Maßnahmen protokolliert werden

3. Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts

- o rechtzeitige Vorbereitung geeigneter Personen des unterrepräsentierten Geschlechts auf freiwerdende Stellen mithilfe spezieller Förderung
- o Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Vergabe der Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen 1 und 2 sowie Fort- und Weiterbildungen im Kitabereich
- o Einführung von jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen (ZuB) oder Mitarbeitendengesprächen mit der abschließenden Abfrage der gewünschten

beruflichen Entwicklung, insbesondere die Entwicklung des eigenen Arbeitsplatzes

- o Aussprechen von Empfehlungen zu gezielten Seminaren auf Grundlage des Zielvereinbarungs- oder Mitarbeitendengesprächs
- o Mitarbeitende des unterrepräsentierten Geschlechts sollen in gezielter Ansprache auch abseits freierwerdender Stellen zur Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen motiviert werden, um sie langfristig auf höherqualifizierte Aufgaben vorzubereiten
- o bei Führungskräftefortbildungen ist auf mindestens paritätische Besetzung der Seminare zu achten. Weiblichen Führungsnachwuchskräften ist verstärkt eine Teilnahme zu ermöglichen
- o geschlechterspezifisches Angebot für Anerkennungsjahre schaffen
- o Überprüfung ggf. vorhandener mittelbarer Benachteiligungen innerhalb von Vorschriften, Kriterien und Verfahrensweisen, beispielsweise Dienstanweisungen, innerhalb der Gemeinde Lehre
- o stärkere Einbindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen bei der Führung von Projekten; die für die Entscheidung ausschlaggebenden Gründe sind aktenkundig zu machen und dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen
- o Vermeidung, Überprüfung und Beseitigung mittelbarer Benachteiligungen innerhalb von Vorschriften, Kriterien und Verfahrensweisen, beispielsweise Dienstanweisungen, innerhalb der Gemeinde Lehre

4. Förderung von „Führen in Teilzeit“

- o offene Stellen wie auch Leitungsfunktionen sind stets in Teilzeitform auszu-schreiben, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Diese Be-lange sind ausreichend zu begründen

- o offene Kommunikation im Hause über Möglichkeiten für Beschäftigte, die bereits eine Teilzeitstelle innehaben, Motivation qualifizierter Kolleginnen und Kollegen zur Bewerbung auf Führungspositionen

7. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Innerhalb der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind durch das NGG keine Indikatoren der Messbarkeit des Erfolgs genannt. Vielmehr wird der Auftrag an die Kommunen gegeben, diese Indikatoren selbst festzulegen, um den individuellen Erfolg der Maßnahmen überprüfen zu können. Diese Ziele wurden vom Personalamt und der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet:

1. Oberziele der langfristigen Planung

- o Rahmenbedingungen schaffen, die eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessern. Für die Beschäftigten soll die Möglichkeit der Aufstockung der Arbeitszeit möglich sein, ohne Einschränkungen innerhalb der familiären Arbeit zu erleiden. Dies hat für die Beschäftigten einen monetären und ausfüllenden Charakter, da der Beruf in der Gesellschaft eine wichtige Rolle spielt. Aber auch für die Gemeinde Lehre können so Personalverwaltungs- und Sachkosten eingespart werden, die somit für andere Fördermaßnahmen zur Verfügung stehen würden. Hier wurde bereits zum Ende des ersten Gleichstellungsplans mit der Ermöglichung der mobilen Arbeit ein Anfang gemacht und in der Zwischenzeit wurde ein Großteil der Mitarbeitenden aus der Verwaltung mit Laptops ausgestattet, um die mobile Arbeit bestmöglich zu gewährleisten.
- o Verbesserung der Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte

Als ein Zwischenziel ist eine Steigerung der Zufriedenheit der Beschäftigten im Bereich der Vereinbarung von Erwerbs- und Familienarbeit vorgesehen. Hier soll Anfang des Jahres 2026

eine Umfrage der Beschäftigten zu diesem Thema erfolgen, aus der dann weitere Maßnahmen abgeleitet werden können.

7.1. Maßnahmenkatalog

1. Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarung von Erwerbs- und Familienarbeit
 - o Hinterfragung bestehender Maßnahmen und Lieferung neuer Ansätze zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch eine freiwillige Umfrage bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde Lehre im Jahr 2026
 - o zu Beratungen werden grundsätzlich Beschäftigte hinzugezogen, die aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen zur Lösung der Probleme beitragen können
 - o fortwährende Prüfung der Umsetzbarkeit sowie Ermöglichung von mobiler Arbeit in allen Bereichen der Geschlechter
 - o Information der Mitarbeitenden durch die Personalabteilung über ihre durch den Gesetzgeber geschaffenen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung, Verrentung und Beurlaubung und die sich daraus ergebenden tarifvertraglichen und versorgungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung
2. beurlaubte Beschäftigte stärker an den Betrieb binden
 - o Schaffung eines Informationsweges (E-Mails, Briefe), um beurlaubte Beschäftigte über Veränderungen, Neuigkeiten und Stellenausschreibungen informieren zu können. Diese Informationen sollen durchgängig von einem privaten Computer abrufbar sein. Sinnvoll ist hier der Aufbau eines Verteilers mit privaten E-Mail-Adressen (unter Berücksichtigung des geltenden Datenschutzes)

- o während ihres Sonderurlaubes oder ihrer Elternzeit werden den beurlaubten Mitarbeitenden vorrangig rechtlich zulässige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretung) angeboten. Dadurch wird einerseits der Kontakt zum Betrieb aufrechterhalten und andererseits der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert

3. Wiedereinstiege erleichtern

- o Beschäftigte, die beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, sollen spätestens drei Monate vor ihrer Rückkehr in den aktiven Dienst in einem persönlichen Gespräch über Wiedereinstiegsmöglichkeiten beraten werden. Ferner sollen in diesem Gespräch ein eventueller Qualifizierungsbedarf und ggf. bestehende Fort- und Weiterbildungswünsche der Mitarbeitenden ermittelt werden
- o in den Fällen, in denen beurlaubte Beschäftigte an Qualifikationsveranstaltungen teilnehmen, werden die erforderlichen Kosten für die Betreuung der Kinder unter zwölf Jahren von der Gemeinde Lehre auf Antrag übernommen

4. Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen

- o Information der interessierten Mitarbeitenden über die Möglichkeiten und Grenzen der Kinderbetreuung
- o kurzfristige Wechsel während der Dienstzeit in die mobile Arbeit ermöglichen
- o Prüfung eines Angebotes zur Ferienbetreuung auch für Beschäftigte außerhalb der Gemeinde, speziell in den Sommerferien
- o Prüfung der Einrichtung eines „Eltern-Kind-Arbeitszimmers“

5. Flexible Ausgestaltung von Arbeitszeit und -ort

- o Möglichkeiten schaffen, damit speziell junge Eltern und pflegende Angehörige während der Elternzeit Stunden aufstocken oder bei Ausfall der Betreuung flexibel agieren können
- o Öffnung der Gleitzeitregelung im Rathaus für junge Eltern oder pflegende Angehörige nach Absprache mit Fachbereichs- und Verwaltungsleitung und Berücksichtigung bei Dienstplänen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen
- o bei akutem Bedarf kurzfristige Lösungen hinsichtlich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub o.ä. zum Beispiel im Rahmen eines Konzeptes für Lebensarbeitszeitkonten
- o Job-Sharing, also die Besetzung einer Stelle mit zwei Personen, dem sogenannten Tandem, sollte explizit angeboten und gefördert werden, um erforderliche Arbeitszeiten im Team besser und flexibler abdecken zu können

8. Zielvorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien

- o Anvisierung einer paritätischen Besetzung von Auswahl- und Planungsgruppen
- o Politische Parteien fördern und ermuntern, eine paritätische Besetzung von Wahllisten, Fachausschüssen etc. anzustreben
- o Beteiligung der Politik am Zukunftstag, um Interesse bei jungen Menschen zu schaffen und Mädchen für die Politik zu begeistern

9. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan gilt für drei Jahre. Noch während der Laufzeit werden die hier festgelegten Ziele von der Verwaltungsleitung auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Internetseite der Gemeinde Lehre veröffentlicht und per Mail an alle Mitarbeitenden der Gemeinde Lehre verteilt und bekannt gemacht. Der

Gleichstellungsplan wird der Politik im Gemeinderat in Form einer Drucksache zur Kenntnisnahme präsentiert. Weiter wird der Gleichstellungsplan in der Information der Gemeinde Lehre ausgelegt.

10. In-Kraft-Treten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Kenntnisnahme des Gemeinderats vom 26.09.2024 und Veröffentlichung auf der Internetseite sowie Verteilung an alle Mitarbeitenden der Gemeinde Lehre am darauffolgenden Tag sofort in Kraft.

Lehre, 05.09.2024



Der Bürgermeister

Andreas Busch