



Gleichstellungsplan

der Gemeinde Havixbeck

2024 - 2029

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Jahren haben sich Ansprüche und Erwartungen an Familien- und Erwerbsleben sowohl von Frauen als auch von Männern verändert. Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflegesituationen sind heute keine spezifischen Frauenforderungen mehr. Um dieser veränderten Situation Rechnung zu tragen, wurde mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes der bisherige Frauenförderplan ersetzt durch den Gleichstellungsplan.

Der Gleichstellungsplan ist eine wichtige Grundlage bezogen auf die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen und Funktionen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege sowie zum Abbau von eventuell vorhandenen Diskriminierungen.

Auch angesichts des demographischen Wandels und des zu erwartenden Fachkräftemangels gilt es qualifiziertes Personal zu binden und zu gewinnen.

Der Gleichstellungsplan dient als Instrument zur bedarfsgerechten Entwicklung von zukunftsweisenden Maßnahmen im Sinne einer modernen und familienfreundlichen Verwaltung für Frauen und Männer und zeigt daher insbesondere die Bereiche auf, die in den nächsten Jahren zu bearbeiten sind.

Im Bereich der Gleichstellung ist die Gemeinde Havixbeck bereits auf einem guten Weg: Der Großteil der Beschäftigten ist weiblich und auch in den Führungspositionen überwiegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem der männlichen Beschäftigten.

Gleichwohl ist und bleibt die Gleichstellungsarbeit ein selbstverständlicher und wesentlicher Bestandteil in unserer Verwaltung, der weiterhin aktiv vorangetrieben werden muss.

Jörn Möltgen
Bürgermeister

Sarah Seidel
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

1. Rechtliche Grundlage, Zielsetzung, Geltungsbereich	4
2. Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	5
2.1 Bestandsaufnahme nach Geschlecht.....	5
2.2 Altersstruktur der Gesamtverwaltung und der Führungskräfte	8
2.3 Prognose	10
3. Ziele und Bedarf für den Zeitraum 2024 bis 2029	11
3.1 Handlungsfeld „Mobiles Arbeiten“	11
3.2 Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“	11
3.3 Handlungsfeld „Anteil Frauen in Führungspositionen halten“.....	12
4. Maßnahmenkatalog zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	13
4.1 Allgemeine Maßnahmen.....	13
4.2 Schwerpunktmaßnahmen für den Geltungszeitraum.....	14
4.2.1 Maßnahmen im Handlungsfeld „Mobiles Arbeiten“	14
4.2.2 Maßnahmen im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.....	15
4.2.3 Maßnahmen im Handlungsfeld „Anteil Frauen in Führungspositionen halten“	16
5. Fazit und Ausblick.....	17

1. Rechtliche Grundlage, Zielsetzung, Geltungsbereich

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 GG. Der Gleichstellungsplan ist gem. § 5 LGG NRW zu erstellen für jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten für einen Zeitraum von 3 bis 5 Jahren. Nach Ablauf ist er entsprechend fortzuschreiben.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind gem. § 6 LGG NRW Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer. Er soll dazu beitragen, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Er stellt die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten sicher. Dies fördert wiederum Motivation und Engagement der Mitarbeitenden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie den Führungskräften obliegen als besondere Verpflichtung die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Gemeindeverwaltung Havixbeck. Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch die Gemeinde Havixbeck muss die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung verankert werden. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass die Ziele dieses Gleichstellungsplans mit einfließen.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte und hat keine Rechtskraft nach außen.

Der Gleichstellungsplan ist gem. § 5 Abs. 4 LGG dem Rat vorzulegen. Er tritt nach Beschlussfassung des Gemeinderates in Kraft und ist gültig von 2024 bis 2029.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans durch die Dienststelle zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele

nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG). Der Bericht ist dem Rat vorzulegen.

Nach Ablauf dieses Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Gemeinderat vorzulegen.

Im Anhang des Jahresabschlusses der Kämmerei ist Auskunft zu geben, ob ein gültiger Gleichstellungsplan vorhanden ist.

Die in diesem Gleichstellungsplan getroffenen Regelungen gelten unter dem Vorbehalt, dass gesetzliche und tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates am 10.10.2024 zum 11.10.2024 in Kraft und ist gültig bis zum 10.10.2029.

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1 Bestandsaufnahme nach Geschlecht

Aktuell sind zum Stichtag 01.05.2024 insgesamt 112 Personen bei der Gemeindeverwaltung inklusive sämtlicher Außenstellen beschäftigt, davon 74 Frauen und 38 Männer. Hinzu kommen noch 19 Aushilfskräfte.

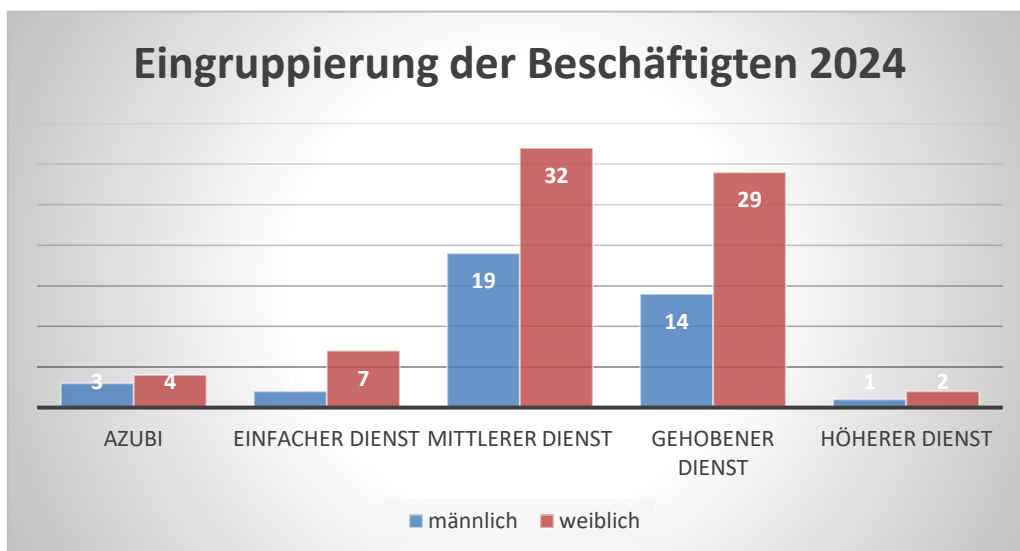
Die Gesamtzahl der Beschäftigten ergibt sich aus aktiven Beschäftigten, Auszubildenden sowie den sich in Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung während der Altersteilzeit befindenden Beschäftigten. Nicht mit einbegriffen sind Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

Es zeigt sich insgesamt ein Überhang an weiblichen Beschäftigten.

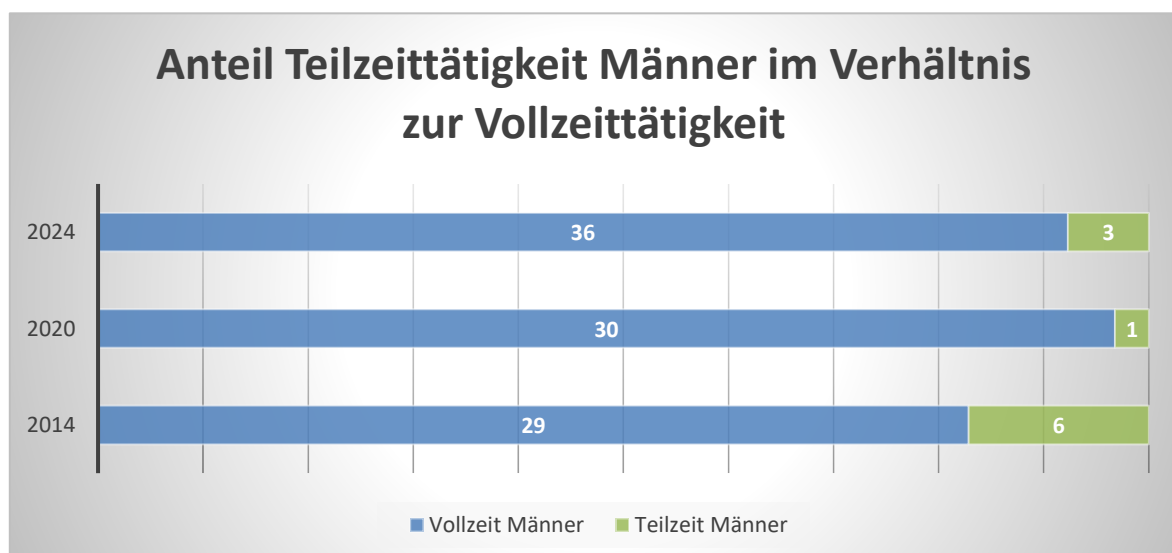
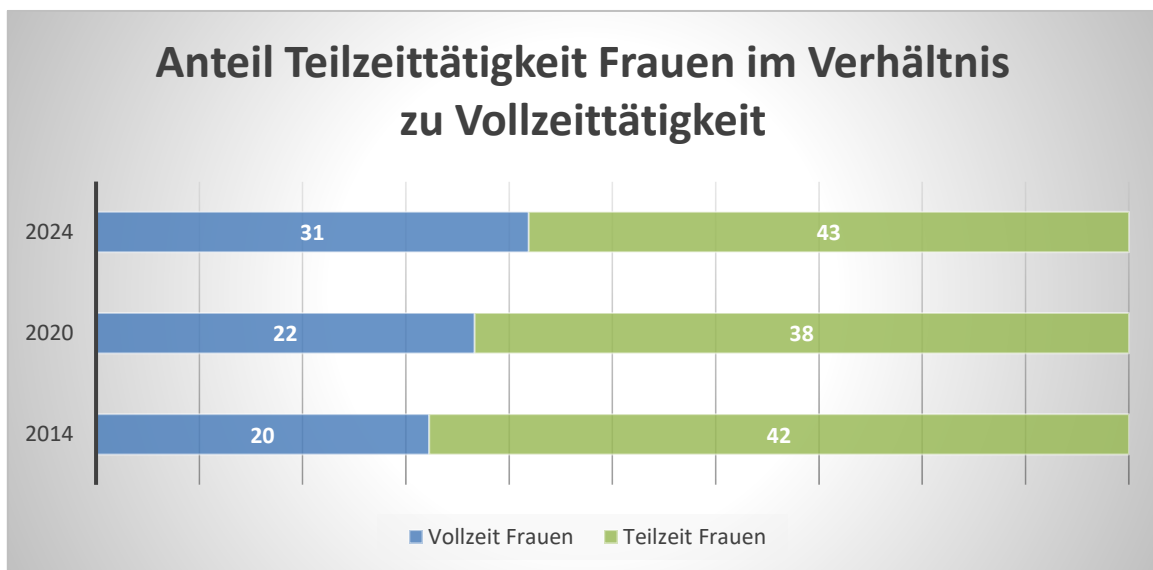
Es stellt sich die Frage, inwieweit in der Gemeindeverwaltung Havixbeck auch Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Eine Auswertung auf Ebene der Fachbereichs- und Sachgebietsleitungen ergibt aktuell einen Überhang zugunsten der weiblichen Beschäftigten, wie nachfolgende Übersicht verdeutlicht:



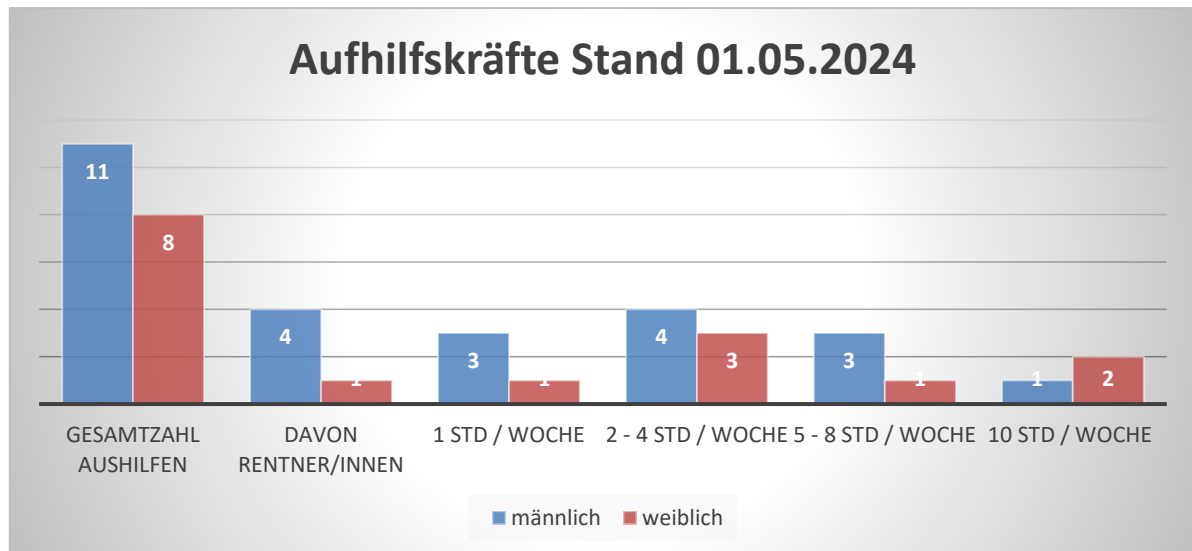
Der Blick auf sämtliche Beschäftigte der Gemeindeverwaltung, unterteilt nach den jeweiligen Eingruppierungen, zeigt, dass insgesamt die Anzahl der weiblichen Beschäftigten auch im gehobenen und höheren Dienst überwiegt. Gleiches gilt auch für den einfachen und mittleren Dienst; hier eine logische Folge der hohen Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Relation zu den männlichen Beschäftigten.



Mag der Anteil der weiblichen Beschäftigten auch um einiges größer sein ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen in Relation gesehen ebenfalls erheblich größer. Es arbeiten also im Verhältnis zur Gesamtzahl der männlichen / weiblichen Beschäftigten prozentual gesehen wesentlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Dies verdeutlichen die nachfolgenden Grafiken.



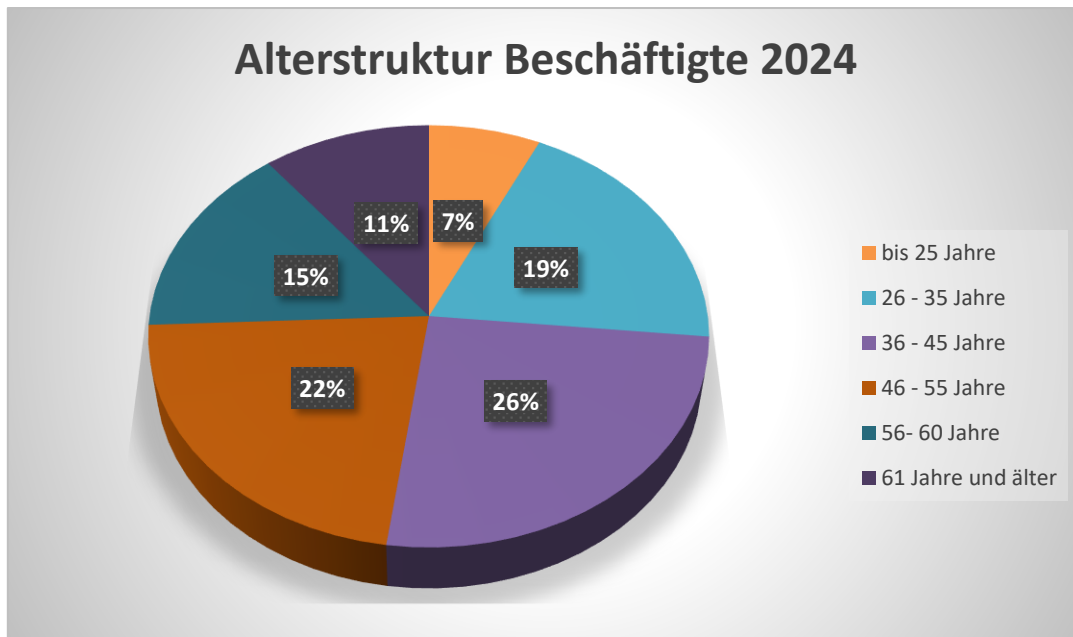
Zusätzlich sind als Aushilfskräfte am Stichtag insgesamt 19 Personen beschäftigt, 8 Frauen und 11 Männer, 5 Personen haben davon bereits das Rentenalter erreicht.



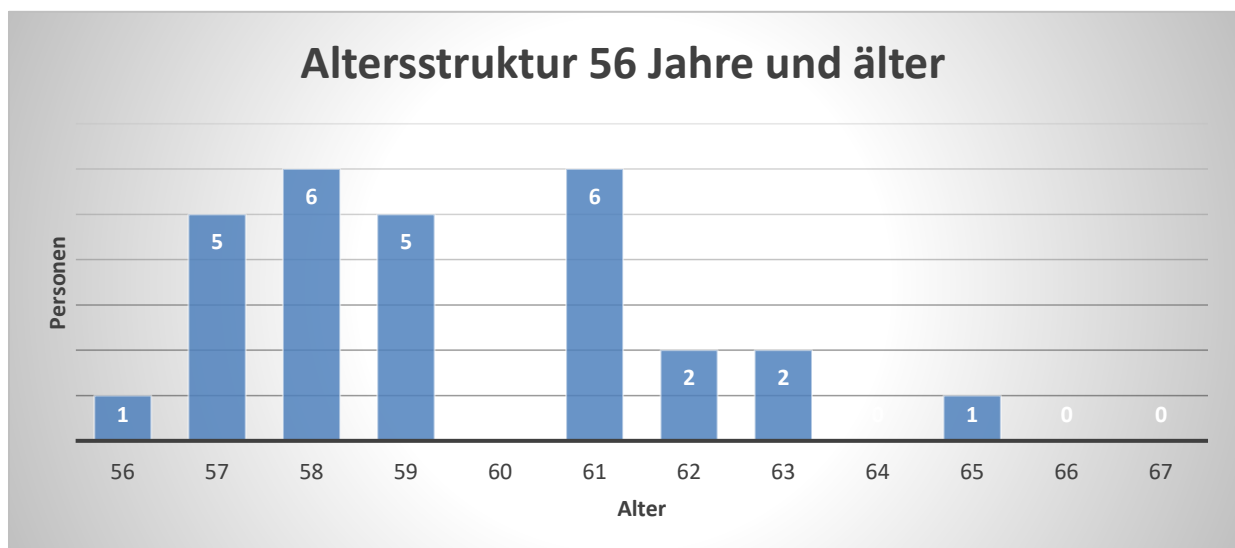
Da diese Personen teilweise nur kurzzeitig beschäftigt werden (z. B. Saisonkräfte für das Freibad), die Stundenzahl überwiegend sehr gering ist und es sich insgesamt bei allen um eine Nebenbeschäftigung (z. B. Rentnerinnen und Rentner) handelt sind diese Personen hier aufgeführt, bleiben aber in den weiteren Grafiken unberücksichtigt um das Bild nicht zu verfälschen.

2.2 Altersstruktur der Gesamtverwaltung und der Führungskräfte

Der Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten der Gemeindeverwaltung Havixbeck insgesamt zeigt für das Jahr 2024, dass sich die Gemeindeverwaltung leicht „verjüngt“ hat. Lag im Jahr 2020 das Durchschnittsalter noch bei 48 Jahren so liegt es im Jahr 2024 bei durchschnittlich 44 Jahren.



Eine besondere Berücksichtigung muss die Altersgruppe der Beschäftigten, die 56 Jahre und älter sind, erfahren. Hier ergibt sich folgende Darstellung:



Die Auswertung veranschaulicht, dass in den nächsten 10 Jahren mehr als 30 % der Beschäftigten aus dem aktiven Dienst ausscheiden werden. Von den insgesamt 28 Beschäftigten im Alter von 56 bis 67 Jahren sind 17 weiblich; 3 davon bekleiden Führungspositionen (Fach- bzw. Sachgebietsleitungen). Eine in diesem Zeitraum ausscheidende Führungskraft ist männlich.

2.3 Prognose

Unter Berücksichtigung dieser demografischen Entwicklung kommt der Wissenssicherung und dem Wissensmanagement bereits jetzt eine große Bedeutung zu. Es gilt, Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierung und Personalbindung weiter voranzutreiben, um den Personalbedarf für die Zukunft sicherstellen zu können.

§ 6 Abs. 2 LGG fordert eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans.

Für eine realistische Prognose können hier nur durch altersbedingtes Ausscheiden freiwerdende Stellen sowie die derzeitige Ausbildungssituation berücksichtigt werden. Andere Einflussfaktoren wie Kündigung, Tod, etc. können wegen Unabwägbarkeit nicht berücksichtigt werden.

Im Bereich der Leitungspositionen – also auf Fachbereichs- und Sachgebietsleitungsebene – werden in den nächsten Jahren 3 Stellen, die bislang von weiblichen Beschäftigten bekleidet wurden, neu zu besetzen sein werden. Hier gilt es, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu im Blick zu behalten.

Im Bereich der Ausbildung sind zur Zeit 3 männliche Auszubildende (einer im Kindergarten, einer im Bauhof, einer in den Bädern) sowie 4 weibliche Auszubildende (zwei in der Verwaltung, zwei im Kindergarten) beschäftigt.

Zusätzlich absolvieren derzeit als sogenannte „Quereinsteiger“ zwei weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter neben ihrer beruflichen Tätigkeit den Verwaltungslehrgang I.

Aufbauend auf den Angestelltenlehrgang I absolviert aktuell ein männlicher Beschäftigter noch bis Anfang 2025 den Angestelltenlehrgang II. Als weitere „Quereinsteigerin“ besucht eine Beschäftigte derzeit noch bis 2026 den Verwaltungslehrgang II.

3. Ziele und Bedarf für den Zeitraum 2024 bis 2029

3.1 Handlungsfeld „Mobile Arbeit“

Mit den Herausforderungen, die die Pandemie mit sich gebracht hat, wurde gleichermaßen die Bedeutsamkeit des flexiblen Arbeitens deutlich. So wurden Möglichkeiten geschaffen, von zu Hause oder einem anderen Arbeitsplatz arbeiten zu können. Mobiles Arbeiten bedeutet und ermöglicht den Beschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität und oftmals auch Zeitersparnis, wenn beispielsweise Fahrtzeiten entfallen.

Gleichwohl muss im Rahmen der Ermöglichung der Mobilen Arbeit jederzeit der Dienstbetrieb aufrecht erhalten bleiben und es dürfen keine sonstigen Gründe dem mobilen Arbeiten entgegenstehen.

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass auch bei der Aufgabenerledigung in Form der mobilen Arbeit für die Beschäftigten die Regeln des Arbeitsschutzes gelten und eingehalten werden. Dies betrifft auch die Fragen der Erreichbarkeit oder der Einbindung in den laufenden Dienstbetrieb während der mobilen Arbeit.

Ziele in diesem Handlungsfeld sind:

- Erstellung einer Dienstvereinbarung, die die rechtlichen Rahmenbedingungen (insbesondere Arbeits- und Datenschutz) sowie die technische Ausstattung beinhaltet
- Ermöglichung von Mobiler Arbeit nach Absprache mit der jeweiligen Fachbereichsleitung

3.2 Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Der zu erwartende Fachkräftemangel bedeutet für die Gemeindeverwaltung als Arbeitgeberin eine Neuausrichtung in der Personalpolitik. Viele gut qualifizierte Frauen und Männer möchten neben dem beruflichen Vorankommen auch die Zeit mit der Familie nutzen. Hier gibt es für beide Geschlechter die Möglichkeit, Elternzeiten in Anspruch zu nehmen und / oder die Arbeitszeit (befristet) zu reduzieren; vorrangig wird diese Möglichkeit jedoch von den weiblichen Beschäftigten genutzt.

Weiterhin soll den Beschäftigten im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine flexiblere Handhabung im Umgang mit den Kernarbeitszeiten ermöglicht werden.

Ziele in diesem Handlungsfeld werden wie folgt festgelegt:

- Vermehrt Männer über die Möglichkeiten der Elternzeit und Teilzeittätigkeit informieren
- Ausweitung der Rahmenarbeitszeit und entsprechende Anpassung der Dienstvereinbarung

3.3 Handlungsfeld „Anteil Frauen in Führungspositionen halten“

Aktuell ist in der Gemeindeverwaltung der Anteil von Frauen in Führungspositionen minimal höher (6 männliche Beschäftigte zu 7 weiblichen). Als Führungskräfte werden die Fach- und Sachgebietsleitungen sowie die Leiter/-innen der Außenstellen Bauhof, Museum und Bäder in der Statistik berücksichtigt. Insgesamt sind 4 Beschäftigte in Führungspositionen 58 Jahre und älter; 3 davon sind weibliche Beschäftigte.

Damit der Anteil von Frauen in Führungspositionen auch weiterhin gehalten werden kann, müssen hier entsprechende Maßnahme getroffen werden, um bei Nachbesetzung der freiwerdenden Stellen auch genügend qualifizierte Bewerberinnen zur Auswahl zu haben. Es ist daher im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes zu prüfen, inwieweit z. B. durch rechtzeitige Aus- und Weiterbildung diese Positionen durch eigenes (weibliches) Personal besetzt werden können. Auch sollten die Möglichkeiten der Vereinbarung von Familie und beruflicher Karriere für Frauen verbessert werden, um mehr geeignete und qualifizierte Bewerberinnen zu akquirieren.

Ziele in diesem Handlungsfeld lauten daher:

- Prüfung der Einführung von Arbeitsmodellen wie „Führen in Teilzeit“
- Langfristige Planung und Aufbau eigener Führungskräfte aus dem bereits vorhandenen Personalstamm

4. Maßnahmenkatalog zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Gemeinde Havixbeck unterstützt ihre Beschäftigten grundsätzlich dabei, berufliche Perspektiven zu entwickeln und umzusetzen. Bei der weiteren Planung im Bereich Organisations- und Personalentwicklung wird darauf geachtet, dass die Ziele der Gleichstellung, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege berücksichtigt werden.

4.1 Allgemeine Maßnahmen

Das LGG enthält ausführliche Bestimmungen, die den Rahmen von Stellenausschreibungen, Personalauswahl- und Stellenbesetzungsverfahren sowie Aus- und Fortbildungen vorgeben. Auch zu beachten sind die Vorgaben aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), die beamtenrechtlichen Vorschriften sowie die des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Es gibt bereits eine große Anzahl von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich aus diesen Vorschriften, insbesondere dem LGG, ergeben und die bereits seit geraumer Zeit von der Gemeinde Havixbeck erfolgreich durchgeführt und deshalb auch weitergeführt werden.

Als allgemeine Maßnahmen sind insbesondere zu nennen die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes, die Berücksichtigung eigener Nachwuchskräfte bei der Besetzung von Leitungspositionen, zeitnahe Angebote für Qualifizierung und Weiterbildung nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung sowie die Berücksichtigung der genderneutralen Sprache in sämtlichen Bereichen der Gemeindeverwaltung.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird gem. den gesetzlichen Vorschriften an sämtlichen Verfahren beteiligt und darüber hinaus bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend informiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung die Fachbereichs- und Sachgebietsleitungen über den Inhalt des Gleichstellungsplanes und steht bei Rückfragen zur Verfügung. Die Mitarbeitenden mit Leitungsfunktion werden auf die besondere Bedeutung und die Umsetzung der im Gleichstellungsplan definierten Inhalte aufgeklärt.

Diskriminierung kann sich auch in der Sprache widerspiegeln.

Zur Vermeidung etwaiger Diskriminierungen und für die sprachliche Gleichberechtigung, wird bei der Gemeindeverwaltung Havixbeck auf eine genderneutrale Sprache geachtet.

Alle Mitarbeitenden werden aufgefordert in der dienstlichen Kommunikation nach innen und außen auf eine entsprechende genderneutrale Kommunikation zu achten. Bestehende Schriftstücke wie beispielweise Dienstvereinbaren, Dienstanweisungen, Satzungen etc. behalten weiterhin ihre Gültigkeit, werden bei Änderungen jeweils auch entsprechend hinsichtlich der genderneutralen Sprache abgeändert.

4.2 Schwerpunktmaßnahmen für den Geltungszeitraum

Zu den bereits bestehenden allgemeinen Maßnahmen werden ergänzende Schwerpunktmaßnahmen implementiert, um eine stetige Weiterentwicklung und Modernisierung der Gemeinde Havixbeck in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen.

4.2.1 Maßnahmen im Handlungsfeld „Mobiles Arbeiten“

Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Zeit und Ort der Arbeitserledigung ist der wesentliche Faktor für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufspflichten und steigert zugleich die Attraktivität als Arbeitgeberin für Frauen und Männer.

Zunächst muss klar sein, was genau unter Mobilarbeit verstanden und wie sie praktiziert wird.

Unter Mobilarbeit ist die durch Zurverfügungstellung von mobilen Endgeräten eingeräumte Möglichkeit zu verstehen, die Arbeitsleistung an Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen (heimisches Arbeitszimmer, Wohnung von zu betreuenden Angehörigen, Hotel, Reisen im Zug, etc.). Der Arbeitnehmende muss nicht notwendig von zuhause arbeiten. Er muss lediglich seine Erreichbarkeit sicherstellen.

Die Anforderungen bei der Mobilarbeit sind flexibler als z. B. bei der Telearbeit.

Dies ermöglicht den Beschäftigten, je nach persönlicher Bedarfslage ihre Arbeitsleistung auch an anderer Stelle zu erbringen und somit flexibler z. B. bei Terminen für zu betreuende oder zu pflegende Angehörige, reagieren zu können.

Maßnahmen in diesem Handlungsfeld:

- Ausbau der Mobilarbeit: Es ist zu prüfen, welche weiteren Arbeitsplätze sich für mobiles Arbeiten eignen und wie eine zeitnahe Umsetzung (technische und tatsächliche Möglichkeiten) erfolgen kann.
- Abbau der noch vorhandenen technischen Probleme und Anschaffung der noch notwendigen Ausstattung für die Beschäftigten
- Erstellung von Regelungen, die die rechtlichen Rahmenbedingungen (insbesondere Arbeits- und Datenschutz) sowie die technische Ausstattung beinhalten

4.2.2 Maßnahmen im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Elternzeit – und auch Teilzeit in der Elternzeit – kann von Müttern und Vätern gleichermaßen in Anspruch genommen werden. Zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen wird es seitens der Gemeindeverwaltung Havixbeck gerne gesehen, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung wahrnehmen.

Um anstehende (familiäre) Termine etc. mit dem beruflichen Alltag besser in Einklang bringen zu können und den Beschäftigten eine größere Flexibilität hinsichtlich der Erbringung der Arbeitsleistung zu ermöglichen, soll zudem die Rahmenarbeitszeit erweitert werden.

Maßnahmen:

- Anpassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit“ aufgrund der Ausweitung der Rahmenarbeitszeit
- Beratungsangebot für (werdende) Mütter und insbesondere für Väter zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit zur Entlastung der weiblichen Beschäftigten
- Frühzeitige Angebote sollen seitens der Arbeitgeberin unterbreitet werden: Teilzeittätigkeit während der Elternzeit, Unterbrechung der Elternzeit (Verschiebung der Zeiträume)

4.2.3 Maßnahmen im Handlungsfeld „Anteil Frauen in Führungspositionen halten“

In den nächsten Jahren werden altersbedingt einige weibliche Führungskräfte aus dem Dienst ausscheiden. Die Gemeinde Havixbeck will den Anteil der Frauen in Führungspositionen halten und weiter steigern. Daher gilt es genau zu analysieren wie eine Nachbesetzung mit geeigneten weiblichen Bewerberinnen erfolgen kann. Es gibt beispielsweise den Ansatz aus dem vorhandenen Personalbestand entsprechend geeignete Beschäftigte langfristig auf eine Führungsposition vorzubereiten, z. B. durch entsprechende Fortbildungen und Weiterqualifizierungen, etc.

Die Führungskräfte sollen insbesondere die Frauen in ihren Bestrebungen, zukünftig Führungskraft zu werden und zu sein, aktiv unterstützen.

In Deutschland wird Führung häufig mit nahezu uneingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit und Präsenz assoziiert, was die Mitarbeitenden – derzeit überwiegend Frauen vor Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt. Führungspositionen mit Familie zu verbinden ist häufig sehr herausfordernd.

Wenn Beschäftigte und insbesondere Frauen in Führungspositionen gebracht werden sollen, ist es deshalb zugleich unumgänglich das Thema "Führen in Teilzeit" zu fokussieren. Denn Teilzeit bietet die Chance, das Potenzial der Mitarbeiterinnen voll auszuschöpfen und lebensphasenbezogene Arbeitszeitgestaltung anzubieten: Es entsteht eine Win-win Situation sowohl für alle Führungskräfte, die reduziert arbeiten wollen, als auch für die Organisation.

Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt nach einschlägigen Erfahrungen größerer Kommunen ein enormes Potenzial, um mehr Frauen in Führung zu bringen.

Maßnahmen:

- Berücksichtigung potentieller Kandidatinnen bei der Nachbesetzung freiwerdender Führungspositionen
- „Führen in Teilzeit“ einführen und aktiv bewerben, um qualifizierten Frauen bessere Möglichkeiten zu bieten, Beruf / Karriere und Familie in Einklang zu bringen

5. Fazit und Ausblick

Das Thema Gleichstellung ist in der Gemeinde Havixbeck bereits gelebte Realität. In der Gemeindeverwaltung wurden in der Vergangenheit zahlreiche Führungs- und Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Unter Berücksichtigung der Altersstruktur der Gesamtverwaltung und der Führungs- / Leitungsebene bleibt hier die Aufgabe, das vorhandene Wissen zu sichern und auch zukünftig eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sicherzustellen.

Die angebotenen Möglichkeiten zur Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung werden – bisher vermehrt von den weiblichen Beschäftigten – gut angenommen. Es sollte im Blick behalten werden, dass auch die Bedarfe der männlichen Beschäftigten in Bezug auf Familienverantwortung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden und Berücksichtigung finden, auch wenn sich erfahrungsgemäß derzeit Frauen eher aufgrund von familiären und pflegerischen Tätigkeiten für eine längere Berufspause oder eine Teilzeittätigkeit entscheiden. Denn gerade mit familienfreundlichen Strukturen und Angeboten kann die Gemeindeverwaltung im Wettkampf um qualifiziertes Personal punkten und den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen. Hierzu gehört auch, das bisherige Schema zu überdenken und neue Wege zu gehen, die vielleicht bislang nicht im Fokus der Personalorganisation standen.

Ein wichtiger Baustein für die flexiblere Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Ausbau der Mobilarbeit. Es gilt, dieses Angebot auch im Rahmen der Personalgewinnung und –haltung argumentativ anzuführen und das Thema vielschichtig anzugehen. Um ein effektives und für alle Beteiligten zufriedenstellendes „mobiles Arbeiten“ zu gewährleisten, ist zu klären, welche (technischen) Voraussetzungen noch zu erfüllen sind, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen seitens der Arbeitgeberin lauten (ausstehende Dienstvereinbarung) und welche Arbeitsplätze sich zusätzlich zu den bisherigen für die Arbeit von zu Hause aus eignen.

Hier ist z. B. auch eine Befragung der Beschäftigten denkbar. Die Einbindung der Beschäftigten in (neue) Prozesse und die Berücksichtigung der Bedürfnisse erhöhen den Grad der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und tragen zur Motivations- und Leistungssteigerung bei. Auch müssen die geplanten Maßnahmen und damit verbundenen Veränderungen in diesem Plan von sämtlichen Beschäftigten mitgetragen werden, damit die gesteckten Ziele auch erreicht werden können.

Denn nur gemeinsam werden wir die zukünftigen Herausforderungen meistern und die Chancengleichheit aller Beschäftigten weiter gestalten und fördern können.