



Gleichstellungsplan der Gemeinde Adendorf

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	3
2. Geltungsbereich	3
3. Geltungsdauer	3
4. Aktuelle Strukturen.....	4
4.1 Beschäftigte der Gemeinde Adendorf.....	5
4.1.1 Gesamtbetrachtung.....	5
4.1.1.1 Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten	5
4.1.1.2 Gesamtbetrachtung Führungskräfte	5
4.1.2 Rathaus.....	6
4.1.2.1 Rathaus insgesamt.....	6
4.1.2.2 Führungskräfte	6
4.1.3 Kindertageseinrichtungen	7
4.1.3.1 Kitas + Jugendzentrum insgesamt	7
4.1.3.2 Kitas Führungskräfte.....	7
4.1.4 Bibliothek.....	8
4.1.4.1 Bibliothek insgesamt	8
4.1.4.2 Führungskraft Bibliothek.....	8
4.1.5 Grundschule	9
4.1.6 Technische Bereiche (Bauhof/Freibad/Eisstadion/Hausmeister)	10
4.1.6.1 Technische Bereiche insgesamt	10
4.1.6.2 Führungskräfte im technischen Bereich.....	10
4.1.7 Aushilfen.....	11
4.2 Ehrenamtlich Tätige in der Gemeinde Adendorf	11
4.2.1 Beauftragte der Gemeinde.....	11
4.2.2 Führungskräfte der Feuerwehr	11
4.2.3 Schiedspersonen	13

4.2.4 Gemeinderat.....	14
4.2.4.1 Struktur im Gemeinderat	14
4.2.4.2 Struktur auf den Wahlvorschlagslisten	14
4.3 Einwohnerstruktur	15
4.4 Feststellungen	15
4.4.1 Einwohnerstruktur	15
4.4.2 Beschäftigtenstruktur.....	15
4.4.2.1 Gesamtbetrachtung.....	15
4.4.2.2 Rathaus	15
4.4.2.3 Kindertageseinrichtungen	16
4.4.2.4 Bibliothek.....	16
4.4.2.5 Grundschule	16
4.4.2.6 Technische Bereiche.....	16
4.4.2.7 Zusammenfassung.....	16
4.4.3 Ehrenamtliche Tätige.....	16
4.4.3.1 Beauftragte.....	16
4.4.3.2 Führungskräfte der Feuerwehr	17
4.4.3.3 Schiedspersonen	17
4.4.3.4 Gemeinderat.....	17
4.4.3.5 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	17
4.5 Handlungsempfehlungen	18
4.5.1 Zur Zielerreichung: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen	18
4.5.1.1 Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	18
4.5.1.2 Stellenausschreibungen	18
4.5.1.3 Auswahlverfahren	18
4.5.1.4 Ausbildung.....	18
4.5.1.5 Fort-/ Weiterbildung & Qualifizierung	18
4.5.1.6 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	19
4.5.2 Zur Zielerreichung: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
4.5.2.1 Familiengerechte Arbeitszeiten	20
4.5.2.2 Elternzeit, Mutterschutz, Beurlaubung.....	20
4.5.2.3 Möglichkeiten der Teilzeitarbeit	20
4.5.2.4 Home-Office	20

1. Präambel

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Artikel 3 Abs. 2 festgeschrieben. In Niedersachsen ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) geregelt. Ziel des Gesetzes ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen, d. h. es sollte auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen hingewirkt werden.

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Adendorf dient dazu, diese festgeschriebenen Ziele für alle Beschäftigten der Gemeinde Adendorf zu beachten und umzusetzen.

Im Gleichstellungsplan wird die aktuelle Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten detailliert dargestellt. Darüber hinaus gibt der Gleichstellungsplan auch einen Überblick über die Struktur der für die Gemeinde ehrenamtlich Tätigen.

Er stellt keine ungerechtfertigte Bevorzugung von Frauen oder Männern dar, sondern ist ein Beitrag zum gleichberechtigten Miteinander der Geschlechter bei der Gemeinde Adendorf.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben – z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen – ohne berufliche Nachteile verrichten zu können. Im Einzelfall bedarf es einer sachgerechten Abwägung mit den dienstlichen Belangen. Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, um das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zur verwirklichen. Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Nds. Gleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.

2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Gemeindeverwaltung.

Beschäftigte im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind alle Personen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Gemeinde Adendorf befinden, unabhängig von Dauer und Umfang sowie Einsatzort. Als Stichtag für die Erhebung wurde der 05.04.2018 gewählt, es sei denn, im nachfolgenden Text wird auf einen anderen Stichtag hingewiesen.

3. Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan wird für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2021 erstellt. Nach Ablauf der Geltungsdauer wird der Gleichstellungsplan fortgeschrieben. Hierbei wird ermittelt, inwieweit

- die Unterrepräsentanz verringert und
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert worden ist.

Die Ergebnisse werden allen Beschäftigten innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer im fortgeschriebenen Gleichstellungsplan bekannt gegeben.

4. Aktuelle Strukturen

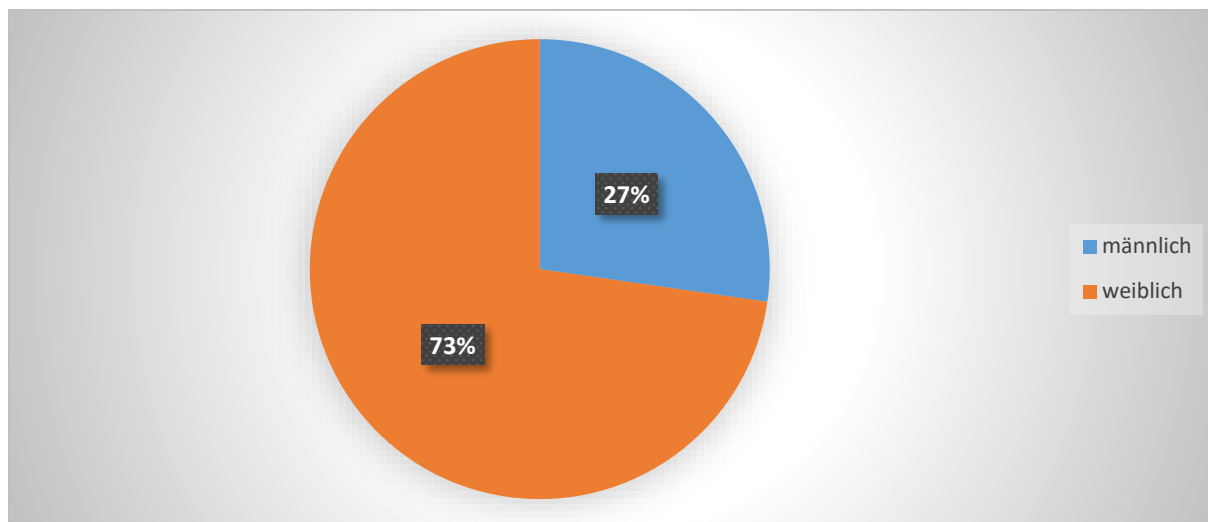
Der Gleichstellungsplan gibt in erster Linie einen Überblick über die Struktur der Beschäftigten der Gemeinde. Darüber hinaus ist es politischer Wille, dass der Plan zusätzlich Überblick über die Struktur in den Ehrenämtern gibt, insbesondere im Bereich der Feuerwehr, der Gemeinderatsmitglieder, der Schiedspersonen sowie der Beauftragten.

4.1 Beschäftigte der Gemeinde Adendorf

4.1.1 Gesamtbetrachtung

4.1.1.1 Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten

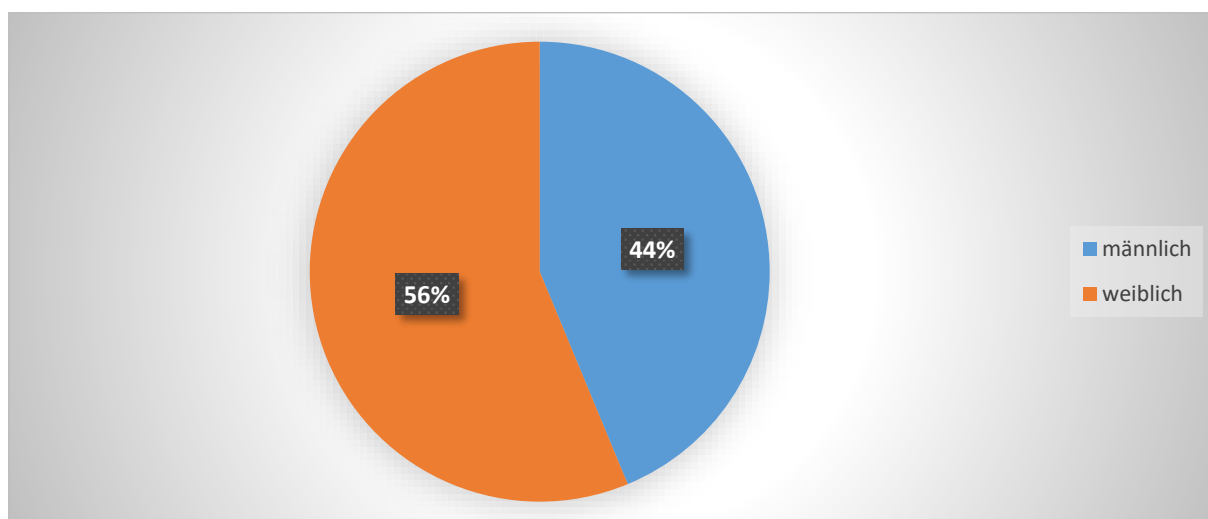
Die Gemeinde Adendorf beschäftigt zum Stichtag 05.04.2018 insgesamt 183 Beschäftigte. In dieser Zahl sind alle aktiven Beschäftigten des Rathauses, der Schulen, der Sporthalle, der Kitas, des Bauhofes, der Bibliothek sowie des Freibades und Eisstadions enthalten.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beschäftigte	51	27 %	136	73 %	187

4.1.1.2 Gesamtbetrachtung Führungskräfte¹

Die Gemeinde Adendorf hat insgesamt 16 Führungskräfte. Hierbei handelt es sich im Rathaus um den Bürgermeister sowie die Fachbereichsleiter, die jeweiligen Einrichtungsleitungen (Bauhof, Bibliothek, Freibad, Kitas) sowie die ständigen Vertretungen der Leitungen in den Kindertageseinrichtungen.



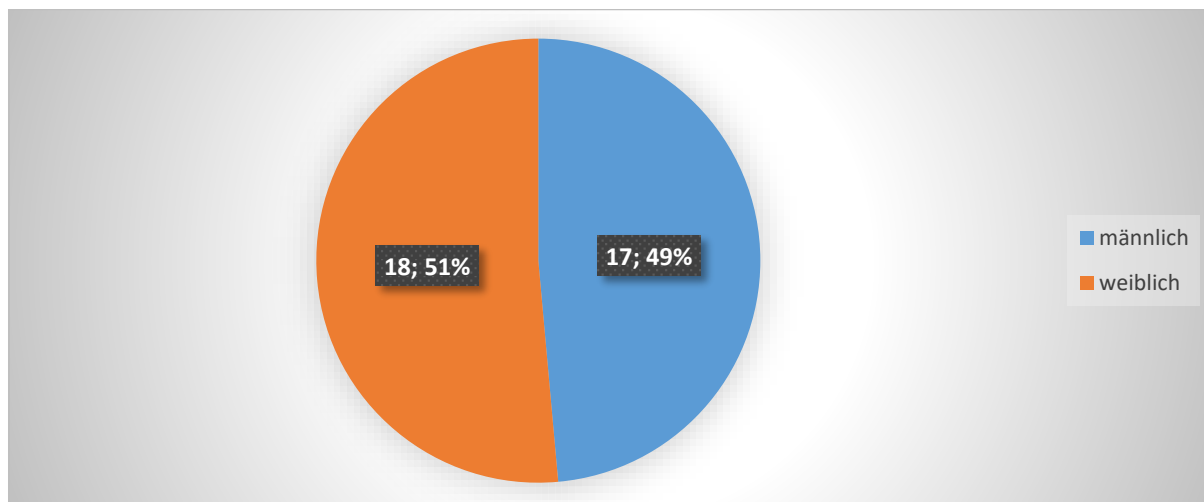
2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beschäftigte	7	44 %	9	56 %	16

¹ Als Führungskräfte werden alle Personen gewertet, welche Personalverantwortung tragen. Das sind insbesondere die Einrichtungsleitungen, Fachbereichsleitungen sowie die ständigen Vertretungen in den Kitas.

4.1.2 Rathaus

4.1.2.1 Rathaus insgesamt

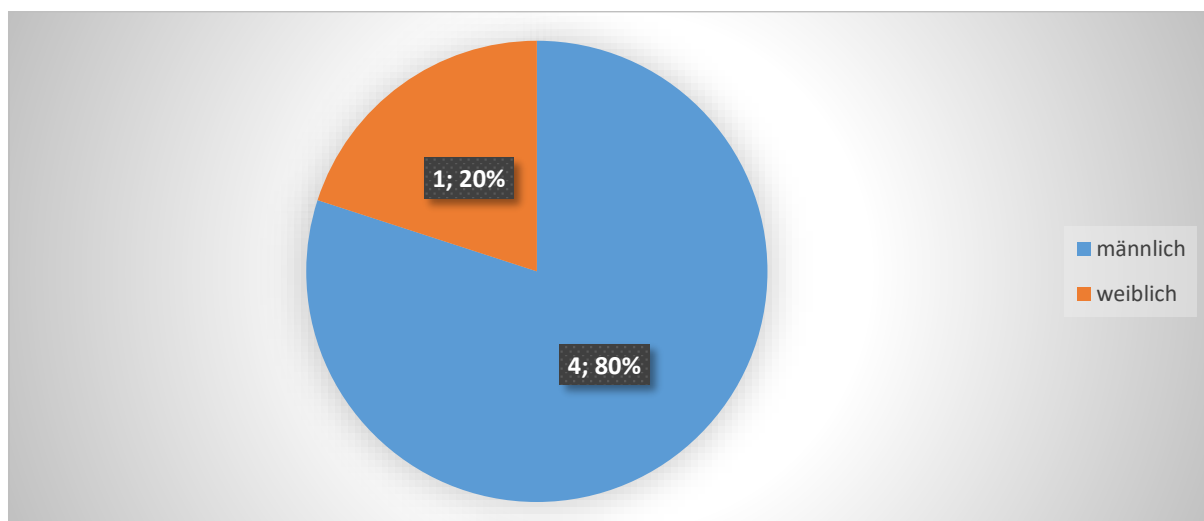
Im Rathaus sind derzeit 35 Personen beschäftigt.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Verwaltung	14	48,3 %	15	51,7 %	29
Hausmeisterdienst	1	100,0 %	0	0,0 %	1
Reinigung	0	0,0 %	2	100,0 %	2
Auszubildende	2	66,6 %	1	33,3 %	3
Summe:	17	48,6 %	18	51,4 %	35

4.1.2.2 Führungskräfte

Im Rathaus sind derzeit 5 Führungskräfte (Personen mit Personalverantwortung) beschäftigt. Der Bürgermeister (Wahlbeamter) und sein allgemeiner Vertreter, zeitgleich Kämmerer, (ebenfalls Wahlbeamter) sind männlich. Die Fachbereichsleitung im Ordnungsamt ist weiblich besetzt, die weiteren zwei Fachbereichsleitungen sind männlich besetzt.

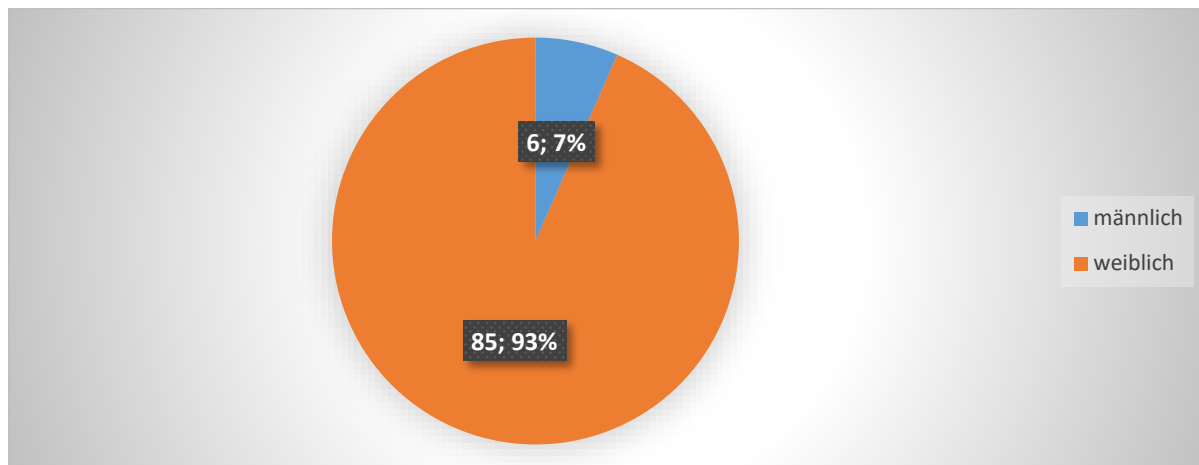


2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beschäftigte	4	80,0%	1	20,0 %	5

4.1.3 Kindertageseinrichtungen

4.1.3.1 Kitas + Jugendzentrum insgesamt

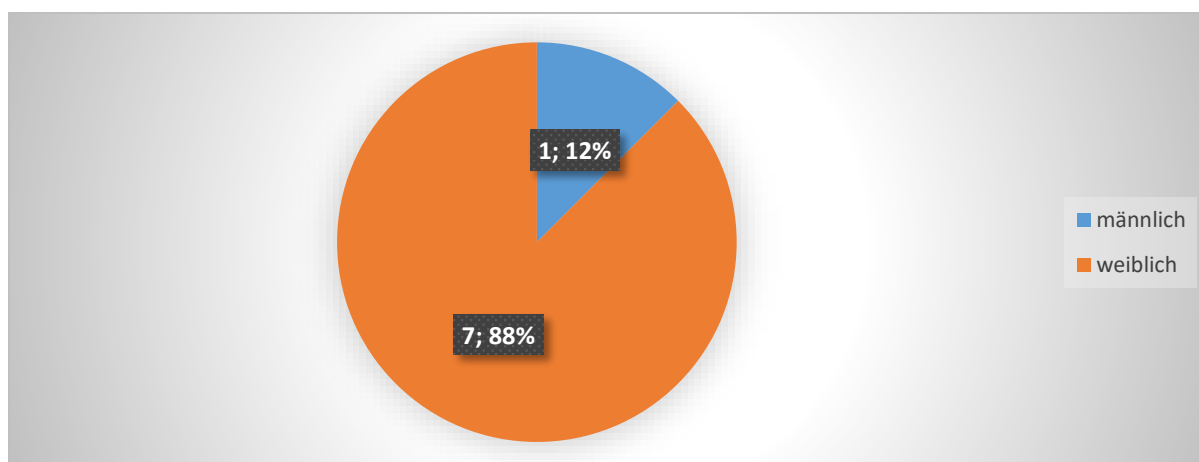
In den Kitas und dem Jugendzentrum sind 91 Personen beschäftigt. Auszubildende gibt es nicht, da es sich bei der Ausbildung zur/zum Erzieher/in um eine schulische Ausbildung handelt.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Adolph-Holm	4	16 %	20	84 %	24
Emmi-Senking	1	4 %	22	96 %	23
Kita bei der Feuerwehr	1	5 %	19	95 %	20
Krippe am Freibad	0	0 %	18	100 %	18
FSJler	0	0 %	4	100 %	4
Jugendzentrum	0	0 %	2	100 %	2
Summe	6	7 %	85	93 %	91

4.1.3.2 Kitas Führungskräfte

Die Gemeinde Adendorf verfügt über vier Kindertageseinrichtungen. Jede Einrichtung verfügt über eine Einrichtungsleitung sowie eine ständige Leitungsververtretung, sodass insgesamt acht Führungskräfte in den Kitas beschäftigt sind.

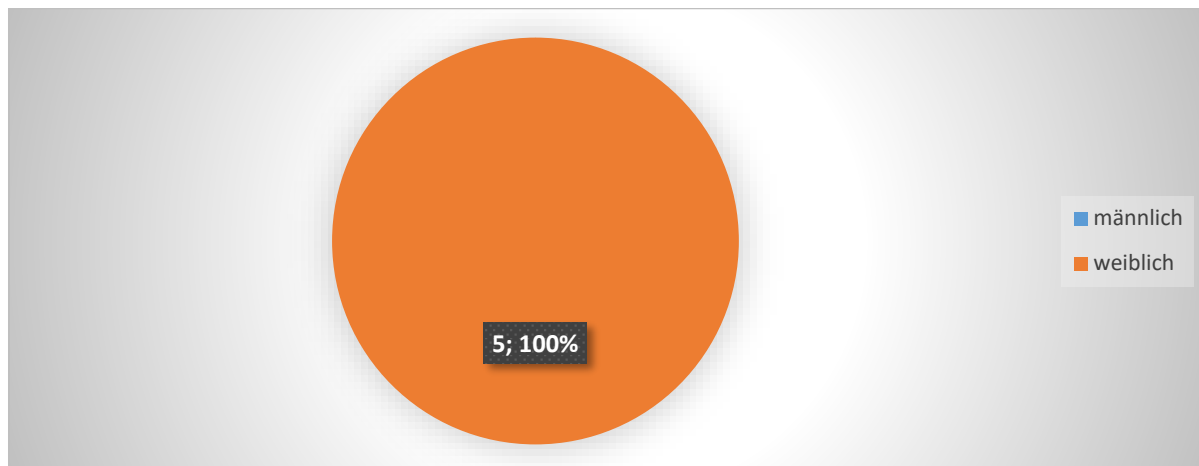


2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beschäftigte	1	12,0%	7	88,0 %	8

4.1.4 Bibliothek

4.1.4.1 Bibliothek insgesamt

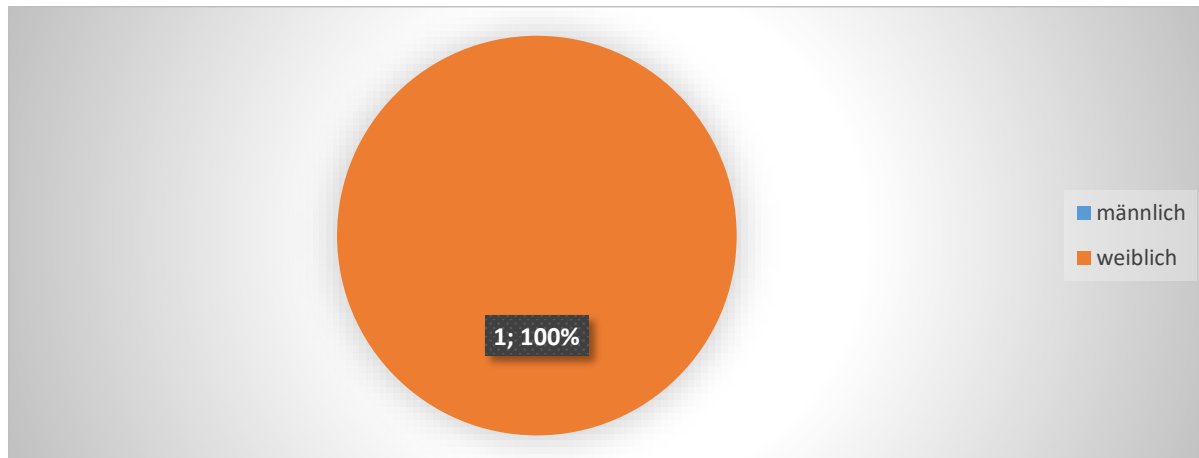
In der Bibliothek Adendorf arbeiten derzeit 4 Beschäftigte. Zusätzlich wird ein Jahrespraktikum angeboten.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Bibliothek	0	0 %	5	100 %	5

4.1.4.2 Führungskraft Bibliothek

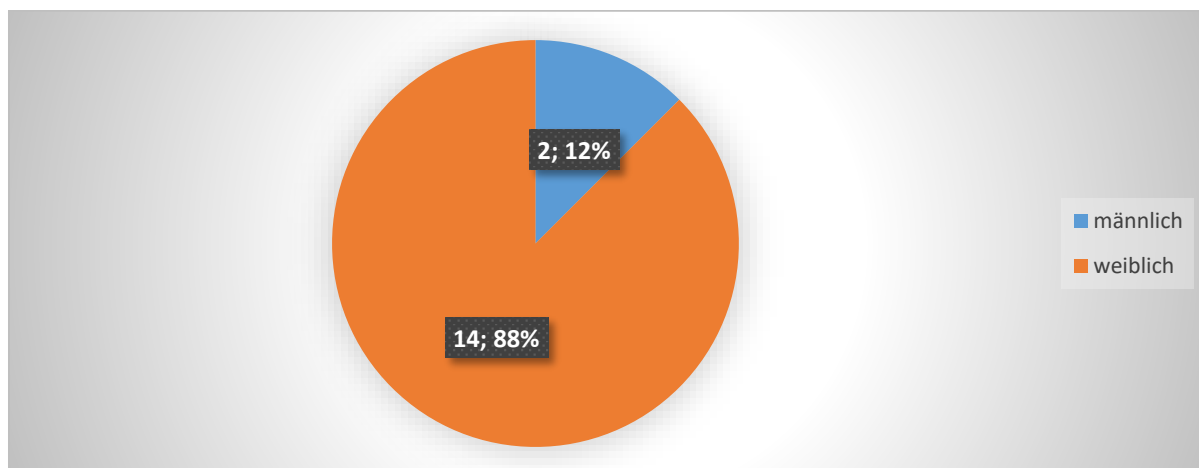
Die Bibliothek wird durch eine Leitung geführt. Es gibt eine Abwesenheitsvertretung.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beschäftigte	0	0 %	1	100 %	1

4.1.5 Grundschule

In der Grundschule arbeiten derzeit 16 Beschäftigte.



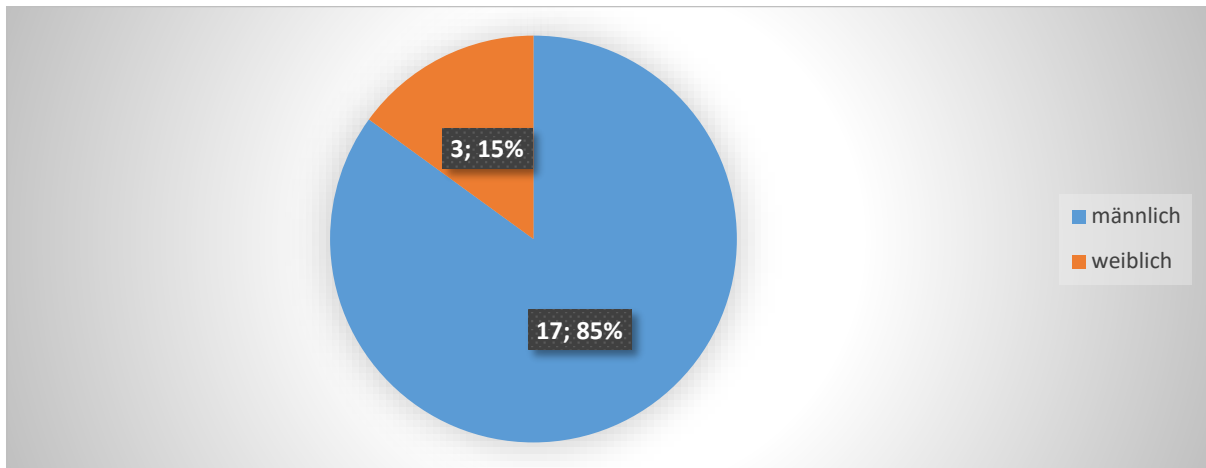
2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Sekretariat	0	0 %	1	100 %	1
Hausmeister	2	100 %	0	0 %	2
Mittagstisch	0	0 %	5	100 %	5
Reinigung	0	0 %	8	100 %	8
Summe	2	12 %	14	88 %	16

Eine gesonderte Leitung gibt es dort nicht.

4.1.6 Technische Bereiche (Bauhof/Freibad/Eisstadion/Hausmeister)

4.1.6.1 Technische Bereiche insgesamt

Unter dieser Position sind die Einrichtungen Bauhof, Freibad, Sporthalle und Eisstadion sowie die Hausmeister (Kita und Asyl) zusammengefasst. Aushilfen wurden bei der Betrachtung nicht berücksichtigt.

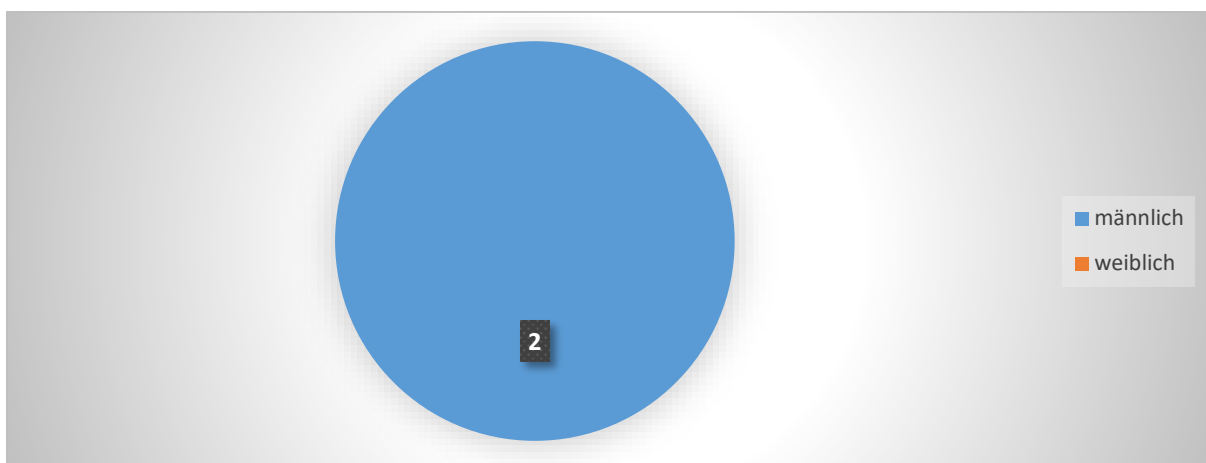


2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Bauhof	8	100 %	0	0 %	8
Freibad/Eisstadion	6	75 %	2	25 %	8
Sporthalle	1	50 %	1	50 %	2
Hausmeister	2	100 %	0	0 %	2
Summe:	17	85 %	3	15 %	20

In der Sporthalle wird die Reinigung durch eine weibliche Beschäftigte durchgeführt. Im Bereich des Freibades/Eisstadion sind die Kassenkräfte weiblich.

4.1.6.2 Führungskräfte im technischen Bereich

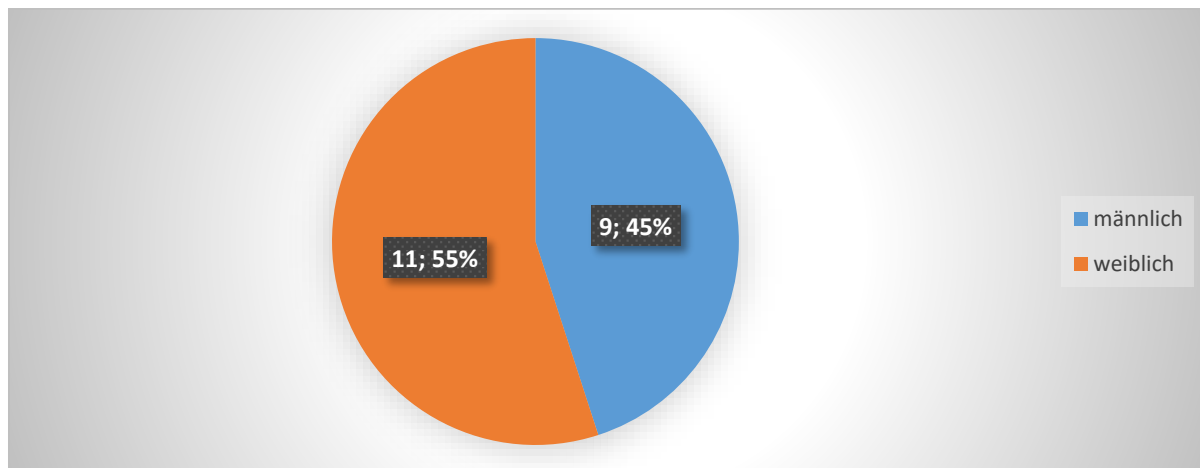
Auf dem Bauhof sowie im Freibad ist jeweils eine Leitung eingesetzt.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beschäftigte	2	100 %	0	0 %	2

4.1.7 Aushilfen

In unterschiedlichen Bereichen (insb. Reinigung, Küche, Wasseraufsicht Freibad, Schlittschuhverleih Eisstadion) greift die Gemeinde regelmäßig auf Aushilfskräfte zurück. Derzeit sind 20 Aushilfskräfte im Pool.

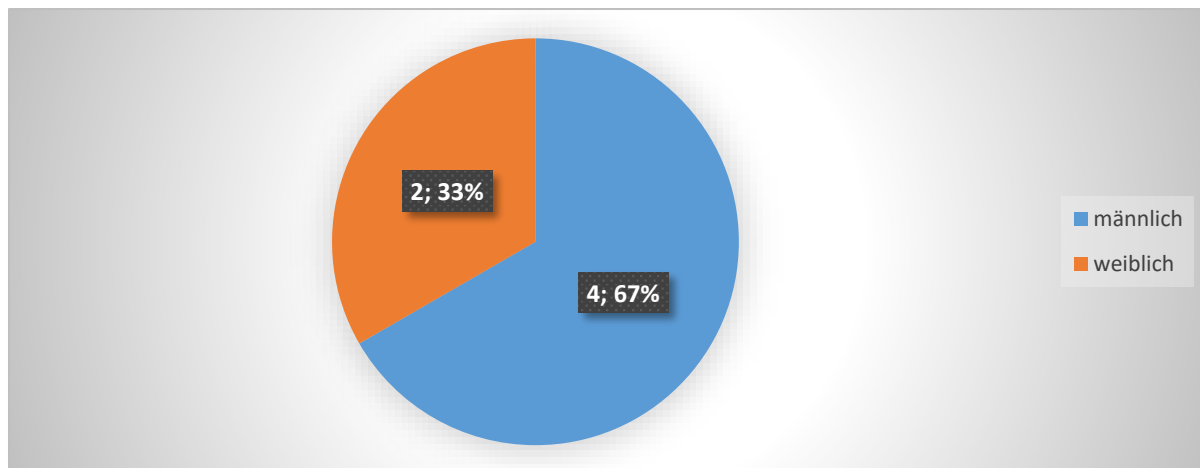


2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Aushilfen	9	45 %	11	11 %	20

4.2 Ehrenamtlich Tätige in der Gemeinde Adendorf

4.2.1 Beauftragte der Gemeinde

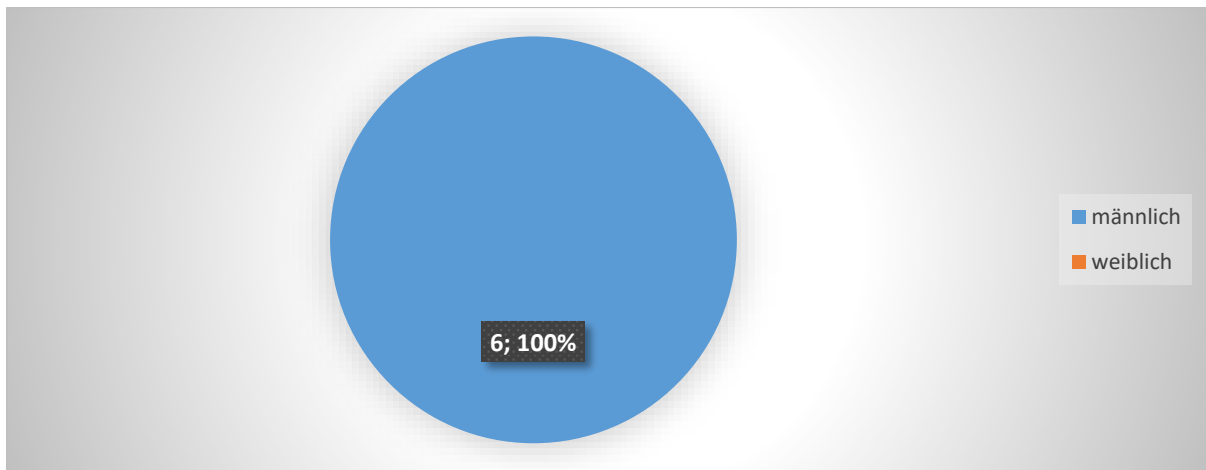
Die Gemeinde verfügt über folgende Beauftragte und ehrenamtlich Tätige: Gleichstellungsbeauftragte, Kulturbeauftragte, Seniorenbeauftragter, Behindertenbeauftragter, Umweltbeauftragter sowie einen Archivar.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Beauftragte und ehrenamtlich Tätige	4	67 %	2	33 %	6

4.2.2 Führungskräfte der Feuerwehr

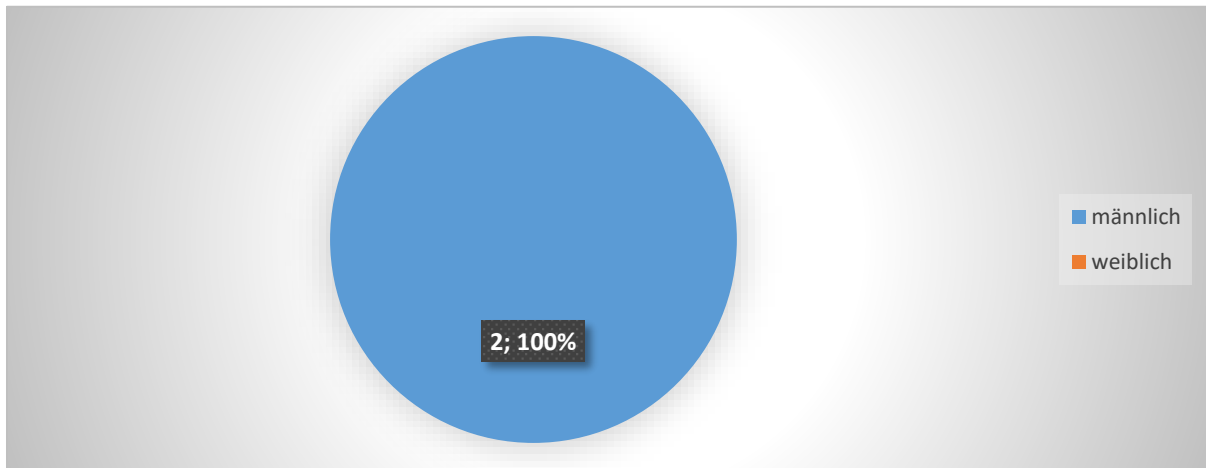
Zu den Führungskräften der Feuerwehr gelten die zwei Ortsbrandmeister, dessen Stellvertreter sowie der Gemeindebrandmeister und dessen Stellvertreter.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Ehrenbeamte	6	100 %	0	0 %	6

4.2.3 Schiedspersonen

Für den Schiedsgerichtsbezirk Adendorf gibt es zwei Schiedspersonen.

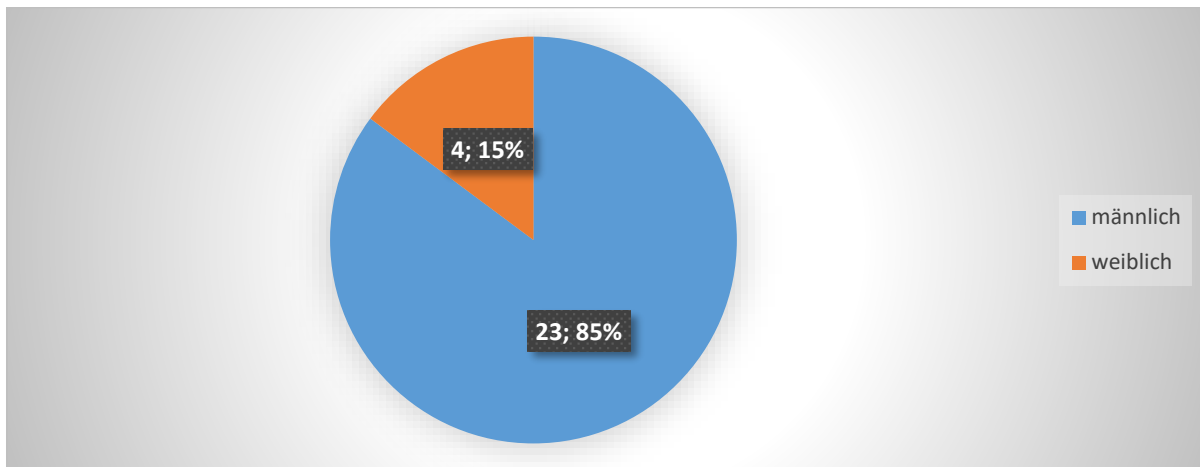


2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Schiedsperson	2	100 %	0	0 %	2

4.2.4 Gemeinderat

4.2.4.1 Struktur im Gemeinderat

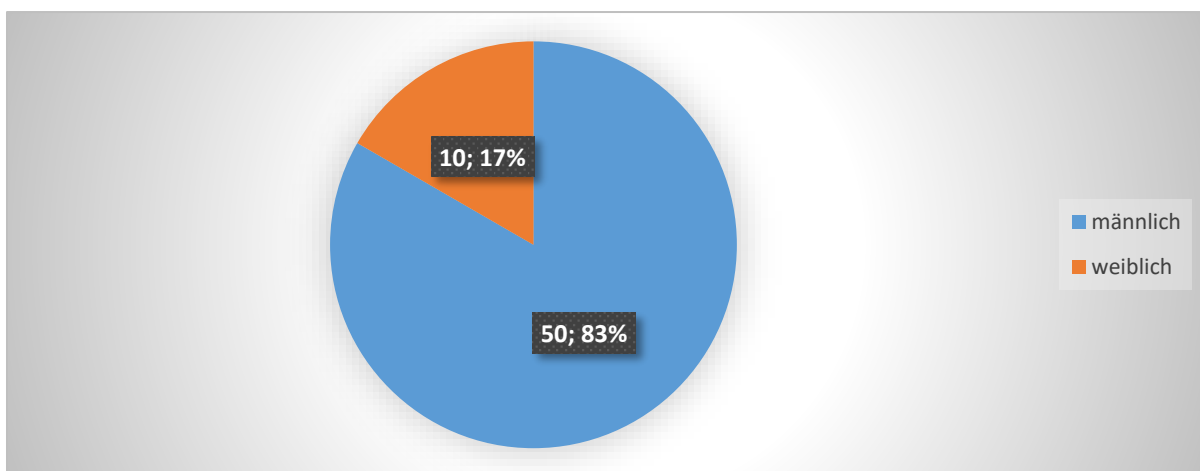
Der Rat der Gemeinde Adendorf besteht aus 27 Mitgliedern (Stand 15.10.2018).



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Ratsmitglieder	23	85 %	4	15 %	27

4.2.4.2 Struktur auf den Wahlvorschlagslisten

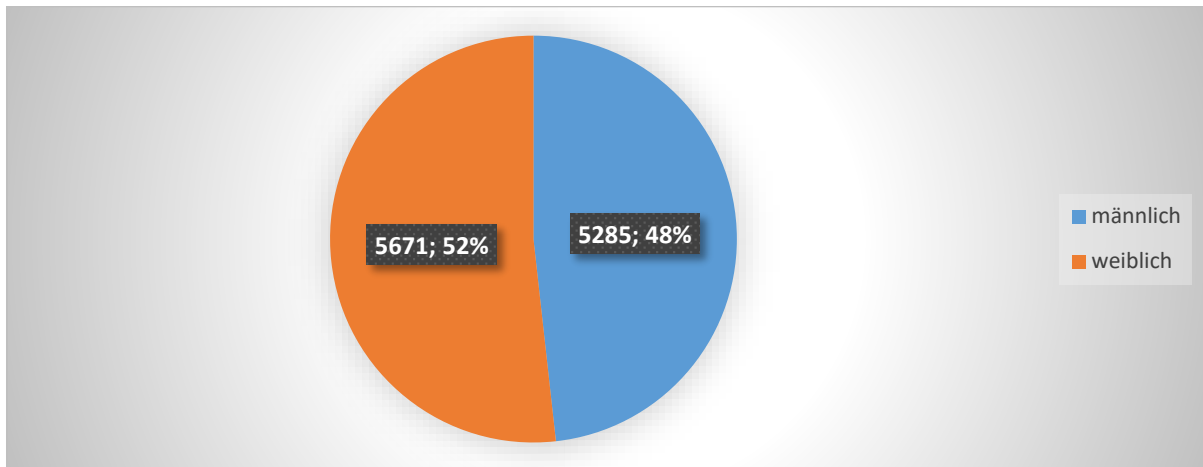
Bei der Wahl des Gemeinderates 2016 standen insgesamt 60 Personen zur Wahl.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Wahlvorschläge	50	83 %	10	17 %	27

4.3 Einwohnerstruktur

Die Gemeinde Adendorf hat mit Stand 05.04.2018 insgesamt 10.982 Einwohnerinnen und Einwohner.



2018	Männlich		Weiblich		Summe:
Einwohner/innen	5.285	48 %	5.671	52 %	10.982

4.4 Feststellungen

Anhand der Erhebung der aktuellen Strukturen wird im Folgenden festgestellt, in welchen Bereichen männliche bzw. weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind.

4.4.1 Einwohnerstruktur

Die Einwohnerinnen und Einwohner Adendorf sind zu 48 % männlich und zu 52 % weiblich.

4.4.2 Beschäftigtenstruktur

4.4.2.1 Gesamtbetrachtung

Der Blick auf alle Beschäftigten zeigt, dass rd. $\frac{3}{4}$ der Beschäftigten weiblich, $\frac{1}{4}$ männlich sind. Diese ganzheitliche Betrachtungsweise alleine lässt jedoch wenige Rückschlüsse auf eine Unterrepräsentation zu. Die Gesamtbetrachtung ist daher zusammen mit den Spaltenbetrachtungen der einzelnen Berufsgruppen zu betrachten.

Bei den Führungskräften ist das Verhältnis ausgeglichener. 44 % der Führungskräfte sind männlich, 56 % weiblich.

4.4.2.2 Rathaus

Der Anteil weiblicher und männlicher Verwaltungskräfte im Rathaus ist nahezu ausgeglichen. Auch bei den Auszubildenden für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten besteht eine Aufteilung männlicher und weiblicher Azubis.

Mit Blick auf die Führungskräfte ist eine Position weiblich, die übrigen vier Personen männlich besetzt. Hierbei ist zu beachten, dass es sich bei den Führungspositionen des Bürgermeisters sowie des allgemeinen Vertreters jeweils um Wahlbeamte handelt. Der Bürgermeister wird direkt von den

Einwohnerinnen und Einwohnern Adendorfs gewählt, der allgemeine Vertreter für acht Jahre vom Rat der Gemeinde.

Mit der Nachbesetzung der Fachbereichsleitung für den Fachbereich Ordnung und soziale Angelegenheiten (Fachbereich III) durch eine weibliche Führungskraft konnte eine Führungsposition aus dem eigenen Hause weiblich nachbesetzt werden.

4.4.2.3 Kindertageseinrichtungen

Das Personal in den Kindertageseinrichtungen ist überwiegend weiblich (93 %). Auch die Führungspositionen in den Kitas sind vorwiegend weiblich besetzt (88 %). Die Beschäftigungsstruktur beim pädagogischen Personal spiegelt sich daher in den Führungspositionen wieder.

4.4.2.4 Bibliothek

Die Stellen sind vollständig mit weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt. Auch die Leitung ist weiblich.

4.4.2.5 Grundschule

Mit 84 % ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten in der Grundschule dominierend.

4.4.2.6 Technische Bereiche

85 % der Beschäftigten in den technischen Bereichen sind männlich besetzt. Die Einrichtungsleitungen sind ebenfalls männlich besetzt.

4.4.2.7 Zusammenfassung

In den einzelnen Aufgabenbereichen variiert der prozentuale Anteil von weiblichen und männlichen Beschäftigten stark. So kann festgestellt werden, dass

- in den sozialen Einrichtungen deutlich mehr Frauen als Männer tätig sind und
- in den technischen Bereichen deutlich mehr Männer als Frauen tätig sind.

Diese Feststellungen lassen sich auch auf andere Kommunen und Arbeitgeber übertragen. Gerade im sozialen Bereich (Kitas, Schule) besteht jedoch Handlungsbedarf, um auch männliche Beschäftigte für die pädagogische Arbeit zu gewinnen.

Die Führungspositionen in der Gemeinde Adendorf werden in einem vergleichbaren Maße durch weibliche und männliche Beschäftigte wahrgenommen. Auch hier spiegelt sich die Beschäftigungsstruktur allgemein wieder. So gibt es beispielsweise im Bereich der Kitas überwiegend weibliche Führungskräfte, im technischen Bereich überwiegend männliche Führungskräfte.

4.4.3 Ehrenamtliche Tätige

4.4.3.1 Beauftragte

Die Beauftragten der Gemeinde sind zu 67 % mit männlichen, mit 33 % mit weiblichen Personen besetzt.

4.4.3.2 Führungskräfte der Feuerwehr

Die Ehrenbeamten der Feuerwehr sind aktuell männlich besetzt. Diese Struktur ist auch in anderen Kommunen so wiederzufinden. Erfreulich ist, dass mehr und mehr Frauen die aktive Einsatzabteilung unterstützen. Dieser Trend hat sich erst in den letzten Jahrzehnten ergeben.

Da gerade zur Besetzung von Führungspositionen in der Feuerwehr eine Vielzahl an Lehrgängen und Einsatzzeiten sowie Erfahrung erforderlich ist, ist dieses Ergebnis nicht ungewöhnlich. Erfreulich ist, dass im Gemeindegremium, also dem engeren Führungsgremium der Feuerwehr, auch zwei Frauen angehören.

Die kontinuierliche Ausbildungs- und Nachwuchsförderung in der Feuerwehr wird diesen Trend weiter fortsetzen.

4.4.3.3 Schiedspersonen

Beide Schiedspersonen sind männlich und üben ihre Tätigkeit bereits seit mehreren Jahren aus.

4.4.3.4 Gemeinderat

Unter den gewählten Gemeinderatsmitgliedern sind die weiblichen Ratsmitglieder mit 15 % unterrepräsentiert. Dieses Verhältnis stimmt in etwa mit dem prozentualen Anteil der weiblichen Personen, welche sich auf den Wahlvorschlagslisten für die letzte Kommunalwahl zur Wahl zur Verfügung gestellt haben, nahezu überein (17 %).

Hier kann durch eine gezielte Ansprache weiblicher Personen mit politischem Interesse die Anzahl der zur Wahl stehenden weiblichen Personen erhöht werden.

4.4.3.5 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Im Bereich des Ehrenamtes, egal in welcher Form, ist es in erster Linie wichtig, überhaupt Personen zu finden, die mit ihrem Engagement die Gemeinde durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit unterstützen.

Die Gemeinde kann darüber hinaus die Rahmenbedingungen schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt ermöglichen.

So sieht u. a. die Entschädigungssatzung der Gemeinde insbesondere vor, die Aufwendungen für die Kinder- und Erwachsenenbetreuung während der Wahrnehmung der Ratstätigkeit finanziell auszugleichen.

Weiter kann die Gemeinde bei Wechsel im Ehrenamt Bewerber/innen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in der Ausschreibung besonders ansprechen.

4.5 Handlungsempfehlungen

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen gelten für die Umsetzung der Ziele in der Strukturen der Beschäftigten der Gemeinde Adendorf. Empfehlungen im Bereich des Ehrenamtes sind unter 4.4.3.5 dargestellt.

4.5.1 Zur Zielerreichung: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen

Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Maßnahmen empfohlen umzusetzen bzw. weiter fortzuführen:

4.5.1.1 Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes

Mit der Aufstellung dieses Gleichstellungsplanes wird erstmals schriftlich dokumentiert, in welchen Bereichen eine Unausgewogenheit in Bezug auf das Geschlechterverhältnis besteht. Mit der Fortschreibung dieses Gleichstellungsplanes (alle 3 Jahre) wird auch die Entwicklung dokumentiert. Daraus lassen sich Erkenntnisse darüber ableiten, ob die getroffenen Maßnahmen zur Schaffung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses greifen.

4.5.1.2 Stellenausschreibungen

Bei der Nachbesetzung von Stellen ist darauf zu achten, dass die Bereiche, wo eine Geschlechtergruppe unterrepräsentiert ist, durch die Stellenanzeige gezielt angesprochen werden.

4.5.1.3 Auswahlverfahren

Es finden die für eine Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geltenden Vorschriften Anwendung.

Bei der Auswahl werden vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht nachteilig berücksichtigt.

4.5.1.4 Ausbildung

Die Gemeinde Adendorf bildet derzeit im Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten sowie im Beruf der/des Fachangestellten für Bäderbetriebe selbst aus. Ziel der Ausbildung im eigenen Hause ist die Gewinnung neuer qualifizierter Fachkräfte. Bei gleicher fachlicher Eignung ist die/der Bewerber/in auszuwählen, welche/r dem im jeweiligen Aufgabenfeld unterrepräsentierten Geschlecht angehört.

4.5.1.5 Fort-/ Weiterbildung & Qualifizierung

Bei der Nachwuchsförderung von Führungskräften ist darauf zu achten, dass weibliche und männliche Beschäftigte in gleichem Maße die Möglichkeit der Fortbildung und Qualifizierung erhalten. Die Teilnahme an Fortbildungen wird sowohl Teil- als auch Vollzeitkräften gleichermaßen ermöglicht.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Ausbildung, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

4.5.1.6 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Personalentscheidungen beteiligt und wirkt dabei darauf hin, dass bei den Beschäftigten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt.

4.5.2 Zur Zielerreichung: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Maßnahmen empfohlen, umzusetzen bzw. weiter fortzuführen:

4.5.2.1 Familiengerechte Arbeitszeiten

Die Gemeinde Adendorf bietet, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, eine flexible Arbeitszeitregelung an. Für die Beschäftigten im Rathaus besteht beispielsweise eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zur flexiblen Arbeitszeit. Weiter sind nach Abstimmung mit den Vorgesetzten Einzelvereinbarungen möglich.

In Bereichen, wo die Arbeitszeit aufgrund der zu erledigenden Arbeit nicht selbst bestimmt werden kann (z. B. Kinderbetreuung in der Kita), werden die persönlichen Belange berücksichtigt, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Werden z. B. Stellen zur Betreuung von Kindern im Vormittag nachbesetzt, so werden hierbei Beschäftigte mit zu betreuenden Kindern vorrangig berücksichtigt. Dies erleichtert es, den Beschäftigten dann die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit zu organisieren.

4.5.2.2 Elternzeit, Mutterschutz, Beurlaubung

Bei der Gemeinde Adendorf besteht ebenfalls die Möglichkeit, die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dieses Angebot wird weiblichen sowie männlichen Beschäftigten gleichermaßen ermöglicht. Gleiches gilt für den Mutterschutz oder die Beurlaubung.

Die Beschäftigten, die in Elternzeit, Mutterschutz oder beurlaubt sind, werden regelmäßig über freiwerdende Stellen informiert. Sie werden bei Betriebsveranstaltungen eingebunden. Ihnen werden Krankheits- und Urlaubsvertretungen angeboten.

4.5.2.3 Möglichkeiten der Teilzeitarbeit

Die Gemeindeverwaltung verfügt über eine Vielzahl von Arbeitsplätzen, wo eine Arbeit in Teilzeit möglich ist. Zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen kann die vertraglich festgelegte Arbeitszeit auf Antrag für die Dauer von bis zu fünf Jahren reduziert werden, sofern nicht dienstliche Belange dagegenstehen.

4.5.2.4 Home-Office

Die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen kann, sofern keine dienstlichen Gründe die Anwesenheit vor Ort erfordert, eine weitere Möglichkeit sein, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Derzeit werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes geprüft.