

Gleichstellungsplan der Gemeinde Rellingen

für den Zeitraum
2023-2027



1. Einleitung

Das „Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein“ (Gleichstellungsgesetz – nachfolgend mit GStG abgekürzt) vom 13. Dezember 1994 zielt auf

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
2. die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren,
3. die gerechte Beteiligung von Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien

ab (§ 1 GStG). In § 11 des Gesetzes ist die Erstellung eines „Frauenförderplans“ vorgeschrieben. Ziel ist es, die durch das Gleichstellungsgesetz geregelten Maßnahmen zur Förderung von Frauen durch den Plan festzuschreiben, zu ergänzen und zu evaluieren.

Die Gemeinde Rellingen kam dem Gesetz im Jahr 1996 nach, in dem eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und ein Frauenförderplan veröffentlicht wurden. Zu dem Zeitpunkt waren Frauen als Beschäftigte der Gemeinde insgesamt unterrepräsentiert.¹ 1998 wurde über die Umsetzung und die Veränderung in der Beschäftigtenstruktur berichtet. Seitdem ist keine Analyse der Beschäftigtenstruktur im Sinne des Frauenförderplans erfolgt.

Lebensverhältnisse und sozialstaatliche Maßnahmen, die auf eine reale Gleichstellung der Geschlechter abzielen, haben sich seitdem weiterentwickelt. Die Frauenerwerbsarbeit hat sich erhöht, trotzdem ist in heterosexuellen Partnerschaften mit Kindern das „Zuverdienermodell“ noch dominant. Hier arbeitet der Mann in Vollzeit oder vollzeitnah, während die Frau in Teilzeit arbeitet und die unbezahlte Sorgearbeit für die Familie übernimmt. Während Frauen ohne zu versorgende Angehörige heutzutage ähnliche Karrierechancen haben wie Männer, erleiden vor allem Mütter nach der Geburt immer noch einen „Karriereknick“. Frauen in Führungspositionen verzichten daher zunehmend auf eine eigene Familie.

Studien zeigen, dass Männer ihre Erwerbsarbeit gerne reduzieren möchten und ihnen ihre Rolle als Väter immer wichtiger wird. Für sie wird die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben immer relevanter.² Zeitgemäße Gleichstellungspolitik soll daher Männern ermöglichen, vermehrt Sorgearbeit zu übernehmen, sowie weiterhin Frauen im Erwerbsleben fördern und ihre strukturelle Benachteiligung reduzieren.

Es folgt eine Analyse der Beschäftigtenstruktur, die durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgenommen wurde und auf Daten aus September 2022 basiert. Auf Grundlage dieser Analyse werden zunächst größere Ziele identifiziert sowie in einem weiteren Schritt bestehende und geplante Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter entwickelt und in einem Katalog dargelegt. Ziele und Maßnahmen werden mit der Dienststellenleitung, dem Personalamt und dem Personalrat abgestimmt.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, die durch das GStG festgelegt sind, bleiben vom Gleichstellungsplan unberührt. Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans kommt die Dienststelle ihrem gesetzlichen Auftrag zur aktiven Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Artikel 3

¹ Der Frauenanteil lag bei 46,15 %, wobei der Wert unter Berücksichtigung des Arbeitszeitvolumens auf 41,14 % sinkt. Der Anteil der Frauen an Vollzeitarbeitsstellen lag bei 31,95 %.

²² Technische Universität Braunschweig/Fachhochschule Kiel: Abschlussbericht. VAPRO. You don't need to be Superheroes. Einblicke in die vielfältigen Lebenslagen von Vätern. 10.01.2023.

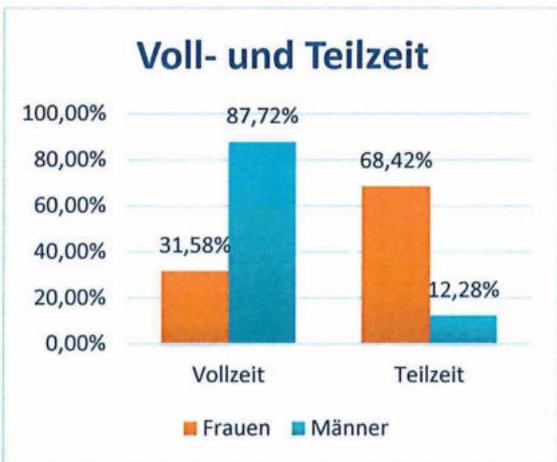
Absatz 2 des Grundgesetzes) und der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes für Schleswig-Holstein nach. Ferner werden die Maßnahmen des Gleichstellungsplans auch als Möglichkeit betrachtet, die Arbeitsplatzzufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen und die Attraktivität als Arbeitgeberin nach außen hin sichtbar zu machen.

Seit 2017 gibt es in Deutschland auch die Geschlechtsoption „divers“. Bisher gibt es keine gesetzliche Regelung dazu, ob und wie das dritte Geschlecht in Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt werden soll. Da momentan keine beschäftigte Person der Gemeinde den Geschlechtseintrag „divers“ führt, wird dieser in der Analyse der Beschäftigtenstruktur nicht berücksichtigt.

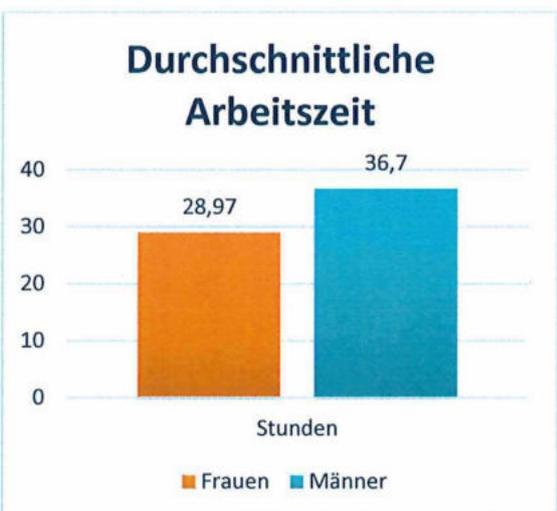
2. Analyse der Beschäftigtenstruktur Gemeinde Rellingen



Zum Zeitpunkt der Erhebung waren in der Gemeinde Rellingen 76 Frauen und 57 Männer beschäftigt, so dass 57% der Mitarbeiterinnen weiblich sind. In absoluten Zahlen liegt ein Frauenüberschuss vor.



Berücksichtigt man allerdings die Stundenanzahl der Stellen, ergibt sich ein anderes Bild. Männer bekleiden zu rund 88 Prozent Vollzeitstellen, wohingegen Frauen nur zu etwa 31 Prozent in Vollzeit arbeiten.



Für die Stundenverteilung bedeutet dies, dass die weiblichen Mitarbeiterinnen in Rellingen durchschnittlich pro Kopf 28,97 Stunden für die Gemeinde arbeiten und die männlichen 36,7 Stunden. Weniger als ein Viertel der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, arbeiten vollzeitnah mit 30-38 Stunden (21 Prozent). Knapp über zwei Viertel bekleiden die Stellen im mittleren Stundenbereich von 20-29 Stunden (55 Prozent). Das letzte Viertel arbeitet 19,5 Stunden und weniger.

Gleichheit in den Entgeltgruppen

Welches Geschlecht in den jeweiligen Entgeltgruppen unterrepräsentiert ist, kann durch die **Tabelle in Anhang 1** eingesehen werden. Ausschlaggebend ist hier der Wert „Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in %“ (Spalte Q und R), der das Arbeitszeitvolumen auf den jeweiligen Entgeltgruppen ausweist. Über einige Entgeltgruppen kann in Bezug auf eine Geschlechtergleichheit keine Aussage getätigt werden, da diese zu wenig Stellen bereithalten (EG7, EG9c, EG12, EG13).

In einigen Entgeltgruppen ist mit einem Frauenanteil zwischen 40 und 60 Prozent eine annähernde Gleichheit schon erreicht (EG3, EG6, EG9a, EG10). Beispielhaft können einige Entgeltgruppen genannt werden, in denen das Geschlechterverhältnis sehr unausgewogen ist: In EG1 zeigt sich ein Frauenanteil von 100 Prozent. Die sechs Stellen werden von Mensamitarbeiterinnen besetzt. In EG11 zeigt sich ein Männerüberhang, da nur eine der vier Stellen zum Zeitpunkt der Erhebung mit Frauen besetzt war. Berücksichtigt man auch die Entgeltgruppen des Sozial und Erziehungstarifs, zeigt sich zum Beispiel ein deutlicher Frauenüberschuss in EGS12, in die vier Schulsozialpädagoginnen und nur ein Schulsozialpädagoge eingruppiert sind.

Geschlecht und Führungspositionen



Bei den fünf Fachbereichsleitungen ergibt sich ein leichter Frauenüberhang mit 3 Frauen und 2 Männern. Alle Fachbereichsleitungen arbeiten in Vollzeit. Bei den darunter angesiedelten Stellen der Team- und Sachgebietsleitungen ergibt sich allerdings ein deutlicher Männerüberhang von 6 Männern zu 3 Frauen. Hier fällt auch auf, dass die einzigen beiden Teilzeitstellen der Team- und Sachgebietsleitungen von Frauen besetzt sind.

Elternzeit

In den Jahren 2018 bis 2022 haben insgesamt 13 Beschäftigte Elternzeit genommen, davon waren neun weiblich und vier männlich. Die Dauer der Elternzeit lag bei den Frauen zwischen einem und drei Jahren, bei den Männern lediglich nur bei zwei Monaten. Drei der vier Männer haben während der Elternzeit auch noch in Teilzeit gearbeitet. Es ist allerdings ein Anstieg bei der väterlichen Elternzeit zu beobachten, da vor 2018 fast ausnahmslos Frauen Elternzeit genommen haben.

Geschlechterstereotype Berufsgruppen

Es zeigt sich, dass es in der Gemeinde einige geschlechterhomogene Teams gibt, die gängigen geschlechterstereotypen Vorstellungen entsprechen. So finden sich zum Beispiel auf dem Bauhof, beim Wasserwerk, bei den Hausmeistern, der IT oder den Feuerwehrgewerkschaften nur Männer. Dies sind Bereiche, die körperliche Arbeit und/oder ein technisches Wissen verlangen. In der Bücherei, der Mensa oder den Schulsekretariaten finden sich nur weibliche Mitarbeiterinnen. Diese sind Bereiche, in denen der Kontakt zu Kindern und Jugendlichen häufig ist und/oder soziale Kompetenzen relevant sind. Diese Teams entsprechen somit geschlechterstereotypen Vorstellungen.

3. Ziele des Gleichstellungsplans

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur der Gemeinde hat gezeigt, dass es eine gute Beteiligung von Frauen auch in höheren Entgeltgruppen gibt. Auch sind sie als Fachbereichsleitungen und somit in Führungspositionen vertreten. Gleichzeitig ist die Arbeitszeit von Frauen durchschnittlich geringer als die der Männer. Die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit ist deutlich geringer als die der Mütter. In Bezug auf die Arbeitszeit und die Elternzeit liegt die Gemeinde damit im gesellschaftlichen Trend und stellt insofern keine Ausnahme dar.³

Basierend auf dieser Analyse kann festgehalten werden, dass die Maßnahmen des Gleichstellungsplans auf folgende Ziele hinwirken:

1. Weiterhin Frauen unter den Beschäftigten der Gemeinde als besondere Zielgruppe wahrzunehmen, sie gemäß den Vorgaben des GstG in besonderem Maße zu fördern und ihre Beteiligung an Führungspositionen und (höheren) Entgeltgruppen zu halten.
2. Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für alle stetig zu verbessern und insbesondere Männer als (neue) Zielgruppe für dieses Thema anzusprechen.
3. Geschlechterstereotype aufzuweichen, Vielfalt zu fördern und somit die Möglichkeiten für Beschäftigte und potentielle Bewerber*innen zu erhöhen.
4. Beschäftigte vor sexueller Belästigung und Diskriminierung zu schützen.

Ergänzend zu Ziel Nummer 1 ist hinzuzufügen, dass die Maßnahmen des GstG und des Gleichstellungsplans nur insofern Anwendung finden können, als dass es der Stellenplan und die Bewerber*innenlage zulässt. Durch eine gestiegene Fluktuation und den Fachkräftemangel fällt es zunehmend schwerer, Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen. Es gilt - wie auch im GstG festgeschrieben - der Grundsatz der Bestenauswahl.

Die Gemeinde Rellingen hat in den vergangenen Jahren bereits einige Maßnahmen ergriffen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgearbeit für die Mitarbeitenden erheblich verbessert haben. Dazu zählen zum einen die Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, demnach bis zu 40% der wöchentlichen Arbeitszeit im Home Office geleistet werden kann. Damit verbunden ist die kürzlich erfolgte Einführung der „E-Akte“, die eine ortsunabhängige Bearbeitung ermöglicht. Diese bestehenden und auch neue Maßnahmen sind im Maßnahmenkatalog in **Anhang 2** festgeschrieben, der ab sofort gültig ist.

Rellingen, den 07.07.2023


Marc Trampe
Bürgermeister


Nina Timmermann
Gleichstellungsbeauftragte

Der Personalrat hat dem Gleichstellungsplan am 29.06.2023 zugestimmt.

Der Hauptausschuss hat den Gleichstellungsplan am 06.07.2023 zur Kenntnis genommen.

³ Die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen lag 2021 bei rund 30 Stunden und bei Männern bei rund 38 Stunden. Ebenso nehmen Väter in Deutschland im Durchschnitt 2 Monate Elternzeit.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach und Ermittlung der Zielvorgabe

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 40 %)		
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Männer ges BV*	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag xx.xx.xxxx festgestellter anteiliger v.H.-Satz
EG 1		6	3,54	0	0	6	0	0				3,54	0	100%	0%	100%	Männer		
EG 3		4	2,36	0	1	2	1	1				1,13	1,23	50%	50%	48%			
EG 5		16	14,04	0	12	4	0	0				2,04	12	25%	75%	15%	Frauen		
EG 6		29	23,42	1	14	14	0	0				9,42	14	52%	48%	40%			
EG 7		1	0,46	0	0	1	0	0				0,46	0	100%	0%	100%	Männer		
EG 8		18	13,18	3	3	10	2	2				9,18	4	72%	28%	70%	Männer		
EG 9a		17	15,23	5	5	5	2	2				9,08	6,15	59%	41%	60%			
EG 9b		6	5,41	2	2	2	0	0				3,41	2	67%	33%	63%	Männer		
EG 9c		2	1,72	1	0	1	0	0				1,72	0	100%	0%	100%	Männer		
EG 10		4	3,5	1	2	1	0	0				1,5	2	50%	50%	43%			
EG 11		4	4	1	3	0	0	0				1	3	25%	75%	25%	Frauen		
EG 12		1	1	0	1	0	0	0				0	1	0%	100%	0%	Frauen		
EG 13		1	1	0	1	0	0	0				0	1	0%	100%	0%	Frauen		
EG S 8a		1	1	1	0	0	0	0				1	0	100%	0%	100%	Männer		
EG S 8b		1	1	0	1	0	0	0				0	1	0%	100%	0%	Frauen		
EG S 11b		1	1	0	1	0	0	0				0	1	0%	100%	0%	Frauen		
EG S 12		5	3,53	0	0	4	1	1				2,63	0,9	80%	20%	75%	Männer		
EG S 15		1	0,51	0	0	1	0	0				0,51	0	100%	0%	100%	Männer		
A 9		2	2	2	0	0	0	0				2	0	100%	0%	100%	Männer		
A 11		1	0,57	0	0	1	0	0				0,57	0	100%	0%	100%	Männer		
A 12		2	2	2	0	0	0	0				2	0	100%	0%	100%	Männer		
A 13		1	1	1	0	0	0	0				1	0	100%	0%	100%	Männer		
BG A 14		1	1	0	1	0	0	0				0	1	0%	100%	0%	Frauen		
BG A 16		1	1	0	1	0	0	0				0	1	0%	100%	0%	Frauen		
Gesamt		126	103,47	20	48	52	0	6	0	0	0	52,19	51,28						

** Auswertung ohne Azubis, FSJler, duale Studenten und geringf. Beschäftigte ohne Besoldungsgruppe= 7 MA

Anhang 2: Gleichstellungsplan der Gemeinde Reilingen 2023- Maßnahmenkatalog

Nummer	Name der Maßnahme	Details	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Kosten
Maßnahmen zu Zielkomplex 1 – Frauenförderung						
01	Vorrangige Vergabe bei Ausbildungsplätzen, Beamtenverhältnissen, Arbeitsplätzen und Beförderungen an Frauen	Ausbildungsplätze ¹ , Beamtenverhältnisse, Arbeitsverhältnisse und Beförderungen werden vorrangig mit Frauen begründet, wenn diese in entsprechender Laufbahn oder Lohngruppe unterrepräsentiert sind (§3, §4 GStG) ²	Gerechte Beteiligung an allen Entgeltgruppen, Frauen in Führungspositionen fördern	Personalabteilung, bei Beförderungen Vorgesetzte und Dienststellenleitung	laufend	
02	Modulschulung „Führungskompetenzen für Frauen“	Die Gemeinde nimmt jährlich an der Modulschulung teil und qualifiziert somit bis zu zwei Mitarbeiterinnen mit Perspektive auf eine Führungsposition	Frauen in Führungspositionen fördern	GB in Absprache mit Dienststellenleitung und Personalleitendem Beamten	jährlich	700 Euro pro Person
03	Dokumentation des Geschlechterverhältnisses im Auswahlprozess	Im Auswahlprozess wird das Geschlechterverhältnis der eingegangenen Bewerbungen, der eingeladenen Teilnehmer*innen und des Auswahlgremiums festgehalten (§7 GStG)	Gerechte Beteiligung an allen Entgeltgruppen, Frauen in Führungspositionen fördern	Personalabteilung	laufend	

¹ Die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten/ zum Verwaltungsfachangestellten wird laut Auskunft der VAB aktuell zu zwei Drittel von Frauen absolviert.

² Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

Anhang 2: Gleichstellungsplan der Gemeinde Rellingen 2023- Maßnahmenkatalog

Nummer	Name der Maßnahme	Details	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Kosten
Maßnahmen zu Zielkomplex 2 – Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit						
04	Berücksichtigung von Sorgetätigkeiten im Auswahlprozess	Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen werden in die Beurteilung mit einbezogen, soweit sie für die Aufgabe von Bedeutung ist (§8 GStG)	Erwerbsarbeit von Sorgeleistenden fördern, Sorgearbeit aufwerten	Personalabteilung	laufend	
05	Teilbarkeit von Vollzeitstellen prüfen	Vollzeitstellen werden bei Ausschreibung grundsätzlich auf Teilbarkeit geprüft, wenn keine zwingenden dienstliche Belange gegen die Teilbarkeit sprechen werden diese durch den Zusatz „Teilzeitbeschäftigung möglich“ gekennzeichnet. (§12 GStG)	Erwerbsarbeit von Sorgeleistenden fördern, Sorgearbeit aufwerten	Personalabteilung in Absprache mit jeweiliger Führungskraft	laufend	
06	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Die Gemeinde ermöglicht eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die aktuell gültige Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“, die bei Bedarf angepasst und weiterentwickelt wird.	Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit	Dienststellenleitung und Personalabteilung	laufend, bei Bedarf Anpassung	
07	Flexibilisierung des Arbeitsortes	Die Gemeinde ermöglicht ihren Mitarbeitenden ortunabhängiges Arbeiten gemäß der	Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit	Dienststellenleitung und Personalabteilung	laufend, bei Bedarf Anpassung	

Anhang 2: Gleichstellungsplan der Gemeinde Reilingen 2023- Maßnahmenkatalog

Nummer	Name der Maßnahme	Details	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Kosten
08	Flexibilisierung des Arbeitsortes	Dienstvereinbarung „Home Office“, die bei Bedarf angepasst und weiterentwickelt wird. Sofern der Dienstbetrieb es zulässt, sollen dienstliche Abläufe so organisiert werden, dass ortsunabhängiges Arbeiten möglich ist.	Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit	Führungskräfte	laufend	
09	Flexibilisierung des Arbeitsortes durch Ausbau der digitalen Infrastruktur	Die digitale Infrastruktur (Software/Hardware) wird kontinuierlich ausgebaut, sodass Mitarbeitende ortsunabhängig arbeiten können.	Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit durch Abbau der Präsenzkultur	IT-Abteilung	laufend	
10	Informationen zu Beruf und Familie bereitstellen	Im Intranet der Gemeinde wird eine eigene Rubrik zum Thema „Beruf und Familie“ eröffnet, die alle arbeitsrechtlichen Informationen für Mitarbeitende bündelt sowie Ansprechpersonen benennt.	Mitarbeitende werden über ihre Möglichkeiten und Rechte informiert, Sorgearbeit wird sichtbar gemacht und aufgewertet	Personalabteilung in Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten	3. Quartal 2023, Anpassungen laufend	
11	Väter direkt ansprechen	Es wird ein „Vaterbrief“ erarbeitet, der Männer schon vor der Geburt des Kindes über Möglichkeiten zur Elternzeit/zum Elterngeld informiert.	Väter direkt ansprechen, Elternzeit für Väter normalisieren	Personalabteilung in Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten, Verteilung durch Vorgesetzte	3. Quartal 2023, Anpassungen laufend	

Anhang 2: Gleichstellungsplan der Gemeinde Reilingen 2023- Maßnahmenkatalog

Nummer	Name der Maßnahme	Details	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Kosten
Maßnahmen zu Zielkomplex 3 – Geschlechterstereotype und Vielfalt						
12	Beteiligung am Girls- und Boys-Day	Die Gemeinde duldet die Mitnahme der Kinder der eigenen Mitarbeitenden an den eigenen Arbeitsplatz, sofern sie diese selbstständig betreuen und der Dienstbetrieb es zulässt.	Geschlechterstereotype aufbrechen und diverse Vorbilder schaffen		jährlich	
13	Veranstaltungsprogramm am Girls- und Boys-Day	Die Gemeinde prüft die Möglichkeit, am Girls- und Boys-Day ein eigenes Veranstaltungsprogramm anzubieten.	Geschlechterstereotype aufbrechen und diverse Vorbilder schaffen	Bürgermeister, Öffentlichkeitsarbeit, Wirtschaftsförderung und Gleichstellungsbeauftragte	3. Quartal 2023	
14	Geschlechterneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen	Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechterneutral formuliert (§7 GStG).	Geschlechterstereotype aufbrechen und die Vielfalt der Bewerbungen erhöhen	Personalabteilung	laufend	
15	Vielfaltsbekenntnis im Arbeitgeberprofil	Das Arbeitgeberprofil auf der Homepage der Gemeinde wird durch den Zusatz ergänzt: „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität,	Geschlechterstereotype aufbrechen und die Vielfalt der Bewerbungen erhöhen	Personalabteilung	laufend	

Anhang 2: Gleichstellungsplan der Gemeinde Rellingen 2023- Maßnahmenkatalog

Nummer	Name der Maßnahme	Details	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Kosten
16	Geschlechtergerechte Sprache in interner und öffentlicher Kommunikation der Gemeinde	ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität“ Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte regen zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache an.	Geschlechtergerechte Ansprache ermöglichen und Geschlechterstereotype aufbrechen	Dienststellenleitung, Gleichstellungsbeauftragte	Bereits durchgeführt. Bei Bedarf Wiederholung.	
17	Geregeltes Vorgehen bei sexueller Belästigung	Die Gemeinde regelt das Verfahren bei sexueller Belästigung durch die Dienstvereinbarung „Fairness am Arbeitsplatz“	Sexuelle Belästigung unterbinden, Betroffene unterstützen	Personalamt, Gleichstellungsbeauftragte	Bereits durchgeführt. Bei Bedarf Anpassung.	