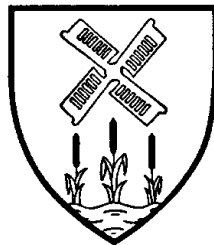


Frauenförderplan der Gemeinde Hille

(4. Fortschreibung)

2013 - 2016



„Sie kann alles, was ich kann, nur dass sie dabei auch noch hohe Absätze trägt!“

(Barack Obama über seine Frau Michelle)

A. Präambel	Seite 3
B. Fortschreibung und Berichterstattung	Seite 3
C. Zweck und Geltungsbereich	Seite 3
D. Maßnahmen	Seite 4
1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 4
1.1. Teilzeitbeschäftigung	
1.2. Elternzeit und Beurlaubung	
1.3. Erholungsurlaub	
1.4. Telearbeit	
2. Verbesserung der Berufszugangsmöglichkeiten	Seite 5
2.1. Stellenausschreibung	
2.2. Auswahlkriterien	
2.3. Stellenbesetzung	
3. Ausbildung	Seite 6
4. Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	Seite 6
4.1. Chancengleichheit als Kriterium in der Personalplanung	
4.2. Fort- und Weiterbildung	
4.3. Terminierung von Besprechungen	
5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Seite 7
6. Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz	Seite 7
7. Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	Seite 8
E. Bestandsaufnahme, Prognose und Zielvorgabe	Seite 8
F. In-Kraft-Treten	Seite 9

Anlagen

Übersichten zum Personalbestand

A. Präambel

Gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Gleichstellungsarbeit ist eine kommunale Aufgabe, die für die Kommunen des Landes Nordrhein-Westfalen durch die Gemeindeordnung (GO) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geregelt ist und deren Erfüllung unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu erfolgen hat. Die Aufstellung des Frauenförderplans ist in § 5 a LGG verpflichtend vorgesehen.

Die Gemeinde Hille ist sich ihrer Verantwortung im Hinblick auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bewusst und setzt sich mit dem nachfolgend abgedruckten fortgeschriebenen Frauenförderplan nachhaltig für die gleichberechtigte Teilhabe ihrer Beschäftigten am Erwerbs- und Familienleben ein. Die Frauenförderung ist ein fester Bestandteil der Personalentwicklung und der Personalentwicklungsplanung.

B. Fortschreibung und Berichterstattung

Die Gemeinde erstellt für den Zeitraum von jeweils drei Jahren einen Frauenförderplan. Nach Ablauf des festgesetzten Zeitraumes legt der Bürgermeister dem Rat einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes vor. Die Nichtumsetzung der Zielvorgaben nach Ablauf der Geltungsdauer ist zu begründen.

C. Zweck und Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Gemeindeverwaltung Hille und ~~mit~~ ihren Einrichtungen. Er begründet keine individuellen Rechtsansprüche. Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt. Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung und ihren Einrichtungen zu verwirklichen.

Der Frauenförderplan soll mit seinen Maßnahmen und Instrumenten dazu beitragen, dass

- Frauen in allen Berufen und Funktionsbereichen paritätisch vertreten sind,
- bestehende Nachteile von Frauen (bei Einstellungen, Beförderungen, beruflichen Wiedereinstiegen) abgebaut werden und
- Frauen und Männer die Möglichkeiten haben, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden.

Die Diskriminierung von Frauen und Männern ist zu vermeiden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine Regelung oder Maßnahme bei geschlechtsneutraler Ausgestaltung tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

D. Maßnahmen

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Gemeinde erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (vgl. § 71 Landesbeamtengesetz – LBG –, § 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – TVöD –, § 13 LGG). Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitsreduzierung erreicht werden. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

1.2 Elternzeit und Beurlaubung

Anträgen auf Beurlaubung von Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, ist zu entsprechen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Den Beschäftigten, die sich in der Elternzeit bzw. in einer Beurlaubung befinden, sind im Rahmen des bestehenden Angebotes Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Ebenso sind sie über Stellenausschreibungen sowie Veränderungen der Arbeitsstruktur durch Verwaltungsmodernisierung zu informieren.

Beurlaubten Kräften und Beschäftigten in der Elternzeit sind Urlaubs- und Krankenvertretungen vorrangig anzubieten.

1.3 Erholungsurlaub

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern im Rahmen von dienstlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt. So sollen Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien vorrangig Erholungsurlaub erhalten können.

1.4 Telearbeit

Die alternierende Telearbeit ermöglicht eine Aufgabenerledigung wechselseitig am dienstlichen und häuslichen Arbeitsplatz.

Bestimmte Zeitanteile (Stunden pro Woche) – max. bis zu 50% der wöchentlichen Arbeitszeit – können von zu Hause geleistet werden. Der Aufgabenbereich des jeweiligen Arbeitsplatzes muss für die Telearbeit geeignet sein. Dies ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen.

Auf diese Arbeitsform besteht demzufolge kein Anspruch. Sie ist ein freiwilliges Angebot, das auf Anfrage im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen Bürgermeister und Beschäftigtem festgelegt wird.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Gemeinde, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Elternzeit, der Beurlaubung (i. S. v. Ziffer 1.2) , der Teilzeitbeschäftigung und der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung vermehrt in Anspruch nehmen.

2. Verbesserung der Berufszugangsmöglichkeiten

2.1 Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden und sie sind so zu formulieren, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen ausgeschlossen sind.

In den Ausschreibungstexten wird folgender Zusatz aufgenommen:

„Diese Stelle ist gleichermaßen für Männer und Frauen geeignet.“

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen auch in Teilzeit auszuscheiden. Die Stellen sind grundsätzlich auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen.

2.2 Auswahlkriterien

In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind – bei entsprechender Qualifikation – diese zu mindestens 50 v. H. in die engere Wahl einzubeziehen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich.

2.3 Stellenbesetzung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ebenso verfahren.

Diese Kriterien zur Stellenbesetzung verlieren ihre Grundlage, wenn ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten in den verschiedenen Bereichen erreicht ist.

3. Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen (vgl. Artikel 33 Abs. 2 GG). Für die Auswahl und Einstellung von Auszubildenden gilt Ziffer 2 entsprechend. Weibliche und männliche Auszubildende sind bezüglich der Ausbildungsinhalte und im Umgang gleich zu behandeln.

4. Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

4.1 Chancengleichheit als Kriterium in der Personalplanung

Für die Auswahl von Leitungsfunktionen, Positionen der Stellvertretung, bei der Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Umsetzung höherwertiger Stellen sind gezielt Frauen anzusprechen.

Zur Erreichung eines höheren Frauenanteils in den Führungspositionen sind geeignete weibliche Beschäftigte zu motivieren an Lehrgängen teilzunehmen, die die Befähigung zur Übernahme einer Führungsposition vermitteln.

4.2 Fort- und Weiterbildung

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Bereichen abzubauen, kommt der Fort- und Weiterbildung ein besonderer Stellenwert zu.

Die Teilnahme von weiblichen Beschäftigten an Fortbildungsveranstaltungen mit frauenrelevanten Inhalten oder Lernformen (z. B. Rhetorik, Selbstbehauptung) ist zu unterstützen. Entsprechendes gilt für männliche Beschäftigte, die an Fortbildungen mit männerrelevanten Inhalten teilnehmen.

Themen wie Vermeidung von Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Bestandteil der Fortbildungskonzeption, insbesondere für Führungskräfte.

4.3 Terminierung von Besprechungen

Soweit möglich, sind Termine wie Abteilungsbesprechungen, Projekt- und Arbeitsgruppensitzungen etc. für den Vormittagsbereich zu terminieren.

Dies erleichtert den Teilzeitbeschäftigten den Zugang zu dienstlichen Informationen.

5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Gemeinde verpflichtet sich, entsprechend dem AGG Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist. Vor allem Dienstkräfte mit Führungs-/Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten beispielsweise:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. diejenigen, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, an ihre Vorgesetzten, an Führungskräfte ihres Vertrauens oder den Personalrat wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Fällen ist unverzüglich nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig.

6. Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Entstehende Konflikte sollten frühzeitig ernst genommen und Lösungsstrategien erarbeitet werden, um ein effizientes Arbeitsklima zu erhalten. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, dass Mobbing verhindert.

Von Mobbing betroffene Mitarbeiter unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Mobbing bzw. Anzeichen von Mobbing sind u. a. zu erkennen an:

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Mitarbeitern.

Die von Mobbing Betroffenen bzw. diejenigen, die einen Vorfall von Mobbing bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, an ihre Vorgesetzten, an Führungskräfte ihres Vertrauens oder den Personalrat wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Fällen ist unverzüglich nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig.

7. Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Die Gemeinde unterstützt die Einführung und Anwendung einer geschlechtergerechten Verwaltungssprache und damit die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Sie unterstützt die Beschäftigten durch einen Leitfaden mit geschlechtergerechten Formulierungshilfen.

E. Bestandsaufnahme, Prognose und Zielvorgabe

Um Zielvorgaben für die entsprechenden Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu entwickeln, ist die vorhandene Personalbestandsaufnahme zum Stichtag 31. Dezember 2012 aktualisiert worden (Anlage).

Dieser Bestandsaufnahme sollen folgende Prognosen und abgeleitete Zielvorgaben, die sich u. a. auf Einstellungen, Stellenwiederbesetzungen, Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beziehen, entnommen werden:

Bei der Gruppe der Beamtinnen/Beamten und vorrangig im Bereich der Fach- und Sachbereichsleitung ist strukturbedingt nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Führungspositionen können nur mittel- oder langfristig mit Frauen besetzt werden.

Für die Gruppe der tariflich Beschäftigten (ehemals Angestellte) in den dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen werden erste Veränderungen deutlich. Die konsequente Fortbildung durch Besuche des 2. Angestelltenlehrganges führt dazu, dass Frauen vermehrt in der Sachbereichsleitung eingesetzt werden. Das Ziel, Frauen auch in der Ebene der Fachbereichsleitung einzusetzen, ist jedoch nach wie vor nur mittel- bzw. langfristig umzusetzen.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung stellt sich die Situation weiterhin positiv dar. Sämtlichen Teilzeitwünschen – insbesondere im Anschluss an die Elternzeit – konnte entsprochen werden. Hier ist es Ziel, dieses auch zukünftig zu realisieren, soweit es die dienstlichen Belange zulassen.

Im Bereich der Aus- und Fortbildung ist positiv festzustellen, dass eine Kollegin, die von 2009 bis 2012 eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bei der Gemeinde Hille erfolgreich absolvierte, zwischenzeitlich zur Gemeindeinspektorin für den gehobenen Dienst ernannt worden

ist. Im Jahre 2013 ist in der Verwaltung erneut ein Ausbildungsplatz mit einer Frau besetzt worden. Ferner besucht z. Z. eine Kollegin den 2. Angestelltenlehrgang.

Für die Gruppe der tariflich Beschäftigten (ehemals Arbeiter/innen) ist eine Minderung der Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Lohngruppen noch schwieriger umsetzen als dies für anderer Gruppen gilt.

Der Grundsatz, neue und wiederzubesetzende Stellen unter dem Aspekt der gleichen Eignung zukünftig vorrangig mit Frauen zu besetzen, bis der vom LGG geforderte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist, bleibt nach wie vor Ziel für alle beschäftigten Gruppen.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass es auch während der Laufzeit dieses 4. Fortgeschriebenen Frauenförderplanes nur bedingt möglich sein wird, über Einstellungen und Wiederbesetzungen mit Frauen, den begonnenen Abbau in den unterrepräsentierten Bereichen fortzuführen.

F. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt nach Beschlussfassung des Rates der Gemeinde Hille am 12.12.2013 in Kraft

Anlagen

Übersichten zum Personalbestand

