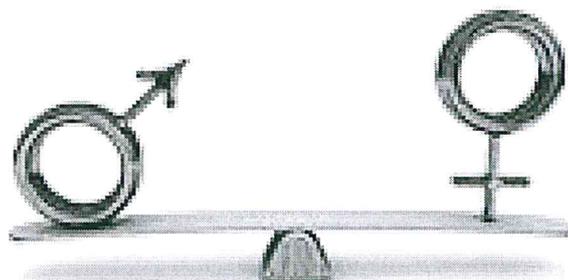


Frauenförderplan

der

Gemeinde Hürtgenwald

2015 - 2018



Frauenförderplan der Gemeinde Hürtgenwald

1. Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so lautet der erste Satz des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) für die Bundesrepublik Deutschland. Am 23. Mai 1949 wurde nach heftigem Hin und Her im Parlamentarischen Rat und landesweiten Protesten von Frauen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verfassungsrechtlich verankert.

Mit der 1994 in Satz zwei formulierten Ergänzung „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und umzusetzen.

Anfang November 1999 verabschiedete der Landtag das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG), das am 20.11.1999 in Kraft trat. NRW schuf mit dem LGG eine umfassende Gleichstellungsgesetzgebung für den öffentlichen Dienst mit verpflichtenden Instrumenten zur Frauenförderung und zum Abbau von Benachteiligung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Seit dem Inkrafttreten des LGG sind auch die Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan (FFP) zu erstellen.

Nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 ist gemäß § 5 a jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, in Zusammenarbeit mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan aufzustellen. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretungen der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Für den Zeitraum 2015 bis 2018 ist nunmehr ein grundlegend neuer Frauenförderplan erarbeitet worden, der nicht nur bestehende Pläne fortschreibt sondern vielmehr die Situation umfassend darstellt und Handlungsempfehlungen für die Zukunft gibt.

Die Gemeinde Hürtgenwald setzt sich dafür ein, das gesetzlich verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz sollen Maßnahmen im Rahmen von Zielvorgaben entwickelt werden.

Entsprechendes gilt für Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die allerdings Frauen und Männer gleichermaßen erfassen sollen.

Die Gleichstellung von Frau und Mann wird als eine Gemeinschaftsaufgabe betrachtet, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Hürtgenwald ist in diesen Entwicklungsprozess intensiv eingebunden und unterstützt diesen nach Kräften.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für die Gemeinde Hürtgenwald.

3. Inhalt des Frauenförderplanes

Gemäß § 6 LGG sind Gegenstand des Frauenförderplanes Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils 3 Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

Er enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitge-

staltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

4. Stichtag der Datenaufnahme

Die im Datenteil enthaltenen Angaben zur Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer wurden zum Stichtag **01. Mai 2015** erhoben. Auf dieser Grundlage erfolgen auch die erstellten Prognosen.

I. Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bei der Gemeinde Hürtgenwald

I. Geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation aufgeteilt in folgende Bereiche:

a) alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Gesamtzahl aller Beschäftigten bei der Gemeindeverwaltung Hürtgenwald belief sich am 01. Mai 2015

auf insgesamt **115**.

Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug 61,74 %.

Frauen	71	=	61,74 %
Männer	44	=	38,26 %
insgesamt	115	=	100 %

b) Verwaltung (Angestellte, Beamte)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten (Angestellte nach TVÖD und Beamte) bei der Gemeindeverwaltung Hürtgenwald – Bereich **Verwaltung** - belief sich am 01. Mai 2015 auf

insgesamt **39**.

Der prozentuale Anteil von Frauen im Bereich der Verwaltung betrug 58,97 %.

Frauen	23	=	58,97 %
Männer	16	=	41,03 %
<u>insgesamt</u>	<u>39</u>	<u>=</u>	<u>100 %</u>

Im bisherigen Frauenförderplan betrug der prozentuale Anteil der Frauen noch 52,77 %. Er somit im Laufe der Jahre um 6,2 % angestiegen.

Bis auf eine Ausnahme sind alle Arbeitsverhältnisse unbefristeter Art.

Angestellte nach Entgeltgruppen:

Bei der Betrachtung der Beschäftigten im Angestelltenverhältnis nach den Entgeltgruppen zeigt sich, dass Frauen in überwiegend in den niedrigeren Entgeltgruppen vertreten sind. Die geringste Entgeltgruppe bei den Männern ist demgegenüber die EG 9:

Vergütungsgruppe	pauschal	1	2	3	5	6	8	9	10	11
männlich = 8	1	0	0	0	0	0	0	3	1	3
weiblich = 22	0	0	0	1	3	7	6	2	0	3

In den Entgeltgruppen 1 – 8 beträgt der prozentuale Frauenanteil 100 %, in EG 9 40 % und in EG 10 0 % und in EG 11 50 %. (1 männlicher Kollege wird pauschal entlohnt).

Im Bereich der Angestellten gibt es (auf eigenen Wunsch) 14 Teilzeitstellen, welche mit einer Ausnahme von Frauen besetzt sind.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich gegenüber dem Jahr 2004 um 5 Teilzeitstellen erhöht.

Diese 14 Teilzeitstellen würden bei Vollbeschäftigung 7,40 Stellen entsprechen.

Beamte nach Besoldungsgruppen:

Bei den Beamten erreicht der Frauenanteil rd. 11 %

Beamte:

weiblich	1	=	11,11 %
männlich	8	=	88,89 %
<u>insgesamt</u>	<u>9</u>	<u>=</u>	<u>100,0 %</u>

Besoldungsgruppe	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst
männlich = 8	0	6	2
weiblich = 1	0	0	1

Es ist leider festzustellen, dass sich der Frauenanteil gegenüber dem vorherigen Frauenförderplan verschlechtert hat (27,3 %). Auch im Bereich des gehobenen Dienstes ist Frauenquote von ehemals 25 % auf 0 % durch den Weggang der Gemeindeforscherin gesunken.

Bei den Beamten gibt es eine Teilzeitstelle, besetzt durch eine Frau.

c) Bauhof, Schulen, Kindergärten (ohne erzieherischen Bereich)

Beim gemeindlichen Bauhof sind 12 männliche Arbeiter beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt somit 0 %.

Entgeltgruppe:	1	5	6	7
männlich = 12	1	4	6	1
weiblich = 0	0	0	0	0

Hierbei handelt es sich nur um Vollzeitstellen. Einstellungen sind zurzeit nicht vorgesehen. Bei früheren Ausschreibungen gingen keine Bewerbungen von Frauen ein.

Bei einer Einstellung von Arbeiterinnen wären entsprechende räumliche Voraussetzungen zu schaffen (separater Waschraum, Toilette, Umkleide).

d) Reinigung

Für die Reinigung des Rathauses, der Schulen, der Kindergärten und des Hauses der Kanuten sind insgesamt 9 Reinigungskräfte in Teilzeit angestellt:

Entgeltgruppe:	1	2	Pauschal-lohn
männlich = 1	0	0	1
weiblich = 8	3	4	1

e) Hausmeister, Sekretärinnen und Schülerbetreuer/innen

Im Rathaus und an den 3 Grundschulen sind 3 männliche Hausmeister, 4 Sekretärinnen und 7 Schülerbetreuer (alle weiblich) beschäftigt.

	Hausmeister		Schulsekretärinnen		Schülerbetreuer
	Vollzeit	TZ	Vollzeit	TZ	Stundenbasis
männlich = 3	2	1	0	0	0
weiblich = 11	0	0	0	4	7

Die Berufsgruppe der Schulsekretärinnen ist nach wie vor eine absolute Domäne der Frauen, durch den Weggang des einzigen männlichen Schülerbetreuers ist leider auch in diesem Bereich der männliche Anteil auf 0 % gesunken.

In der Berufsgruppe der Schulhausmeister(innen) ist es genau umgekehrt, hier ist keine einzige Frau vertreten.

f) Kindergärten (erzieherischer Bereich)

Der Bereich „Kindergärten“ ist in der Gemeinde Hürtgenwald in absoluter Frauenhand. In den 3 gemeindlichen Kindergärten sind insgesamt 24 (inkl. Springerin) Erzieherinnen sowie eine Berufspraktikantin, also insgesamt 100 % Frauen, beschäftigt. Zudem befinden sich 2 Erzieherinnen in Elternzeit und 1 in Mutterschutz.

Entgeltgruppen:	männlich:	weiblich:
3	0	1
4	0	2
6	0	17
7	0	1
10	0	1
13	0	1
pauschal	0	1

Diese insgesamt 24 Stellen teilen sich auf in 5 Vollzeit- und 18 Teilzeitstellen (zzgl. Springerin, Stundenanzahl ist variabel).

In diesem Bereich sollte darauf hingewirkt werden, dass durch Einstellung von männlichen Mitarbeitern die Vorherrschaft der Frauen durchbrochen wird. Aus Sicht der hier zu leistenden Arbeit ist die Mitarbeit von männlichen Erziehern besonders wünschenswert.

g) sonstige Bereiche

Außerdem werden 3 Hauswirtschafterinnen (Teilzeit) in den gemeindlichen Kindergärten und 1 Badewärterin sowie 1 Vertreterin für das Lehrschwimmbecken in Straß (Teilzeit) beschäftigt.

Die Gemeinde Hürtgenwald bildet zurzeit 1 Auszubildenden (männlich) aus. Zum 01.08.2015 beginnt eine Auszubildende (weiblich).

Zudem sind insgesamt 8 Friedhofswärter (alle männlich) sowie 1 Bestattungshelfer (männlich) angestellt.

Weiterhin beaufsichtigen 2 männliche Kollegen die beiden aufgestellten Grünabfallcontainer in Kleinhau und Vossenack.

II. Zusammenstellung der Beschäftigten:

Beschäftigungsbereich:	gesamt:	davon				Vollzeit				Teilzeit			
		m	%	w	%	m	%	w	%	M	%	w	%
Verwaltung Ang.	30	8	26,67%	22	73,33%	7	41,18%	10	58,82%	1	7,69%	12	92,31%
Verw. Beamte	9	8	88,89%	1	11,11%	8	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
Bauhof	12	12	100,00%	0	0,00%	12	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Reinigungskräfte	9	1	11,11%	8	88,89%	0	0,00%	0	0,00%	1	11,11%	8	88,89%
Hausmeister	3	3	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Schulsekretärinnen	4	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Schülerbetreuer	7	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	100,00%
Kindergärten	24	0	0,00%	24	100,00%	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	19	100,00%
sonstiger Bereich	17	12	70,59%	5	29,41%	1	100,00%	0	0,00%	11	68,75%	5	31,25%
gesamt:	115	44		71		30		15		14		56	

III. Führungsebene:

Abteilung/Einrichtung	Position	Männlich	Weiblich
Verwaltung	Bürgermeister	1	0
Verwaltung	Allg. Vertreter	1	0
Verwaltung	Abteilungsleiter	6	0
Kindergärten	Kindergartenleiterin	0	3
Bauhof	Bauhofleiter	1	0

IV. Fort- und Weiterbildung

Ein wichtiges Kriterium für eine interne oder externe Stellenbesetzung ist u.a. die Qualifikation der Bewerber/innen. Nur wenn in dieser Hinsicht zukünftig den weiblichen Beschäftigten entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten seitens der Gemeinde angeboten werden, sind die gewünschten Veränderungen entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) möglich.

In den Jahren 2010-2013 hat ein männlicher Kollege den Angestelltenlehrgang II besucht. In diesem Jahr hat eine Kollegin mit diesen Lehrgang begonnen.

V. Ausgeschiedenes Personal

Im Jahren 2014 und 2015 sind durch Kündigung, Erreichen der Altersgrenze oder aus anderen Gründen ausgeschieden:

	Angestellte	Beamte
Männer	3	0
Frauen	7	0
gesamt:	10	0

In den Jahren 2015-2018 werden infolge Rentenbezug (Erreichen der Altersgrenze) voraussichtlich ausscheiden:

	Angestellte	Beamte
Männer	2	1
Frauen	1	0
gesamt:	3	1

VI. Elternzeit

Seit 2013 haben insgesamt 6 Kollegen/innen Elternzeit genommen. Eine weitere Kollegin befindet sich zurzeit im Mutterschutz und wird hiernach ebenfalls Elternzeit nehmen.

	Anzahl	Dauer
Männer	2	Jeweils 2 Monate
Frauen	4	Jeweils 2-3 Jahre

II. Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis Februar 2018 für die Gemeinde Hürtgenwald

Um die Frauenquote in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 v. H. zu erhöhen (Zielvorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes /LGG), sind konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei

- Einstellungen,
- Beförderungen und
- Höhergruppierungen

für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderungsplanes (3 Jahre) festzulegen.

Für die Feststellung der konkreten Zielvorgaben werden im Folgenden die tatsächlich frei werdenden Stellen auf der Grundlage der Prognose für die nächsten Jahre zugrunde gelegt:

a) Prognose für frei werdende Stellen:

Aus heutiger Sicht werden im laufenden Jahr und in den beiden folgenden Jahren 4 Stellen wegen Erreichens der Altersgrenze etc. frei. Es ist zu berücksichtigen, dass zwei sich z. Zt. in Erziehungsurlaub befindliche Kolleginnen den Dienst (in den Kindergärten) wieder aufnehmen werden.

b) Zielvorgaben

Um zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen in den nächsten drei Jahren zu kommen, sind bei folgenden Gruppen Anstrengungen notwendig:

b1) Beamtenbereich

Aufgrund des geringen Frauenanteils, speziell im gehobenen Dienst, sollte bei zukünftigen Einstellungen bzw. Ausbildungen mittelfristig die Einstellung von Frauen bevorzugt werden.

b2) Angestelltenbereich

Es sind Qualifizierungsmaßnahmen für die weiblichen Beschäftigten anzubieten, die ihnen die Möglichkeit eröffnen, Aufgaben zu erfüllen, die eine Entgeltgruppe von EG 9 TVöD ermöglichen. Das bedeutet z. B. das Angebot zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang II sollte speziell Frauen nahe-

gelegt werden. Nur wenn den Mitarbeiterinnen auch diese Möglichkeiten eröffnet werden, sind die objektiven Voraussetzungen geschaffen, um zukünftig im Sinne des LGG handeln zu können.

b3) Bauhofbereich

In diesem Bereich sind die objektiven Bedingungen z. Zt. so, dass eine Anstellung von Frauen nur möglich ist, wenn neue separate Sanitär- und Umkleideanlagen geschaffen werden. Auf bereits erfolgte neutrale Stellenausschreibungen in diesem Bereich haben sich bisher keine Frauen beworben.

b4) Kindergartenbereich

Bei Stellenausschreibungen sollten in diesem Bereich männliche Bewerber bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Auch Praktikantenstellen sollten an männliche Bewerber bevorzugt vergeben werden, falls entsprechende Bewerbungen vorliegen.

III. Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung bei der Gemeinde Hürtgenwald

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist bei der Gemeinde Hürtgenwald noch nicht in Gänze verwirklicht. Dabei geht es nicht um die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen, sondern um die Stellung der Frauen im Gesamtgefüge.

Immer noch befinden sich Frauen, wie aus den obigen Tabellen ersichtlich, überproportional in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen.

In Führungspositionen sind Frauen nur in den Kindergärten vertreten.

Anzustreben ist, dass auch im Bereich der Verwaltung Führungsaufgaben an Frauen vergeben werden.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Nur so kann die Gleichstellung von Frau und Mann verwirklicht werden. Zur Einflussnahme auf Entscheidungsprozesse ist aber eine bestimmte Stellung erforderlich.

Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrgenommen werden muss, damit hier die Ziele des LGG

erreicht werden können. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien.

Die Verwaltungsspitze sowie alle Fach-/Abteilungsleiter tragen für ihren Bereich die Mitverantwortung für die Realisierung der formulierten grundsätzlichen Ziele, die im Frauenförderplan festgelegt wurden. Nur wenn auf allen dafür zuständigen Ebenen an der Verwirklichung der Ziele gearbeitet wird, ist eine Umsetzung möglich.

Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Steuerungsmodelle ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden.

Bei einer internen Verwaltungsreform sind weibliche Beschäftigte an allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Beim Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkung im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigungssituation zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist speziell in den höheren Entgeltgruppen zu vermeiden.

III.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung gilt für die Gemeinde Hürtgenwald.

III.2 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich intern oder extern auszuschreiben und in der Gesamtverwaltung zu veröffentlichen.

Frei werdende Stellen sind dahingehend zu überprüfen, ob und in welcher Form Teilzeitarbeit bzw. flexible Arbeitszeitgestaltung an der Stelle möglich ist. Begründungen, die einer Teilbarkeit der zu besetzenden Stelle entgegenstehen, müssen der Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig zugehen, dass sie gegenüber der Verwaltungsleitung gegebenenfalls ihr Widerspruchsrecht geltend machen kann. In den internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern der Anteil von Frauen in diesem Bereich nicht überproportional (über 50 %) ist.

Die Ausschreibung hat sich grundsätzlich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

III.3 Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungsgespräche werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu Vorstellungsgesprächen einzuladen und am Auswahlprozess zu beteiligen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag für eine zu besetzende Stelle für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder dem Frauenförderplan der Gemeinde, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer schriftlichen Unterrichtung dem Personalvorschlag des Bürgermeisters widersprechen.

Der Bürgermeister muss dann erneut über die Maßnahme entscheiden. Bis zu dieser erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 18 Abs. 2 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass immer eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

III.4 Aus- und Fortbildung

Die Gemeindeverwaltung fördert die Teilnahme insbesondere von Führungskräften an Seminaren, die folgende Themenkreise beinhalten: Gleichstellung, Frauenförderung/Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschlechtsgerechte Beurteilung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben und angeboten, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Letztere dürfen bei der Bewilligung nicht benachteiligt werden.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts.

III.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (Beurlaubung, Flexibilisierung)

Die Personalbedarfsplanung bezieht die Möglichkeit der Elternzeit, der Beurlaubung von Frauen und Männern aus familiären Gründen, die Reduzierung der Arbeitszeit sowie die Rückkehr von einer Teilzeittätigkeit in die Vollzeittätigkeit ein.

Es ist darauf hinzuwirken, dass die Elternzeit zukünftig auch häufiger von Männern beantragt wird.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten wird –sofern die dienstlichen Belange dies zulassen- erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienstzeitsätzen und Urlaubsplänen werden die Belange von Erziehenden berücksichtigt.

Alle Beschäftigten werden durch die Personalverantwortlichen über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen finanziellen und beruflichen Konsequenzen auf Nachfrage informiert.

III.6 Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung

Mobbing ist in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus in der Arbeitswelt gekommen. Mobbing lässt sich u. a. festmachen an

- Intrigen
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen und Ausdrucksweise u. ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand
- indifferentem Führungsstil.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Den von Mobbing betroffenen Beschäftigten dürfen durch ihre Beschwerde keine

persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Für Bedienstete in Leitungsfunktion ist gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter/innen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Der Bürgermeister ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)), Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

- unerwünschte Körperkontakte oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze
- das Zeigen pornografischer Darstellungen sowie das Anbringen dieser in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Pflichten.

Alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben entsprechenden Beschwerden nachzugehen und in bekanntgewordenen Fällen unter Einbeziehung des Bürgermeisters geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person schützen. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahme auslösenden Verursacher. Sofern sich erhobene Vorwürfe bestätigen, sind entsprechende Maßnahmen (gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen) gegen den Verursacher einzuleiten. Bei Anhörungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte von Anbeginn an mit einzubeziehen.

Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie Mitarbeiter/innen sexuell belästigt haben, sind für Leitungsfunktionen grundsätzlich nicht geeignet.

III.7 Vermeidung von psychischen Gefährdungen

Arbeitsdruck und Stress am Arbeitsplatz sind über einen langen Zeitraum angewachsen. Der Begriff „Burn out“ ist in jeder Munde. Die Zahl der psychisch erkrankten Menschen nimmt in der Gesellschaft immer mehr zu. Dies gilt auch für psychosomatische Erkrankungen, die in ihrem Entstehen

oder bei ihrer Verschlimmerung durch psychische Belastungen in der Arbeitswelt gefördert werden.

Das Thema der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist inzwischen ein viel diskutiertes Thema bei den Fachleuten im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Zur Gefährdungsbeurteilung gehört laut § 5 Arbeitsschutzgesetz auch die Erfassung der psychischen Belastungen.

Es ist seitens der Verwaltung darauf hinzuwirken, dass die Problematik von psychischen Gefährdungen ins Bewusstsein der Vorgesetzten rückt und Betroffenen helfende Maßnahmen an die Hand gibt.

III.8 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes

Der Frauenförderplan 2015 bis 2018 hat nach Beschlussfassung eine Geltungsdauer von 3 Jahren.

Während der Geltungsdauer erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, damit notfalls nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergriffen werden können.

Mit Ablauf der Geltungsdauer wird ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes einschließlich einer Fortschreibung des Planes vorgelegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt den Bürgermeister bei der Fortschreibung, Änderung und Umsetzung des Frauenförderplanes. Sie hat die Möglichkeit, zum Bericht des Bürgermeisters Stellung zu nehmen und ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vorzuschlagen.

IV. Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan der Gemeinde Hürtgenwald tritt am Tage nach der Beschlussfassung in Kraft.

Hürtgenwald, den _____

Der Bürgermeister


(Axel Buch)

Die Gleichstellungsbeauftragte


(Ursula Kreutz)