

Zweiter Frauenförderplan der Gemeinde Senden für den Zeitraum 01.01.2005 – 31.12.2007

Vorwort

Seite

1	Allgemeine Inhalte des Frauenförderplanes.....	3
1.1	Geltungsbereich.....	3
1.2	Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan	3
1.2.1	Zielsetzung.....	3
1.2.2	Gleichstellungsverpflichtung	4
1.2.3	Statistiken.....	6
1.2.4	Sprache.....	6
1.3	Maßnahmen zur Frauenförderung	7
1.3.1	Personalwirtschaft.....	7
1.3.1.1	Ausschreibungsverfahren	7
1.3.1.2	Stellenbesetzungsverfahren	8
1.3.1.3	Ausbildung	9
1.3.1.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	10
1.3.2	Personalentwicklung	13
1.4	Vorbeugung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz...	14
1.5	Vermeidung u. Erkennung von Mobbing am Arbeitsplatz.	15
2	Analyse u. Umsetzungsbericht des ersten Frauenförderplanes	17
2.1	Personalwirtschaft.....	17
2.1.1	Ausschreibungsverfahren	17
2.1.2	Stellenbesetzungsverfahren.....	17
2.1.3	Ausbildung	18
2.1.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
2.2	Personalentwicklung	19
3	Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2005 - 2007	20
3.1	Prognose der Beschäftigungsentwicklung	20
3.2	Zielvorgaben für den Zeitraum 2005 – 2007	20
4	Schlussbestimmungen.....	21
4.1	Kontrolle.....	21
4.2	Gleichstellungsbeauftragte	21
4.3	Inkrafttreten und Bekanntmachung.....	22
5	Anlagen.....	22

10.6

Vorwort

Seit der ersten Auflage des Frauenförderplanes sind nunmehr vier Jahre vergangen. Aufgrund personeller Veränderungen konnte über den ersten Frauenförderplan nicht, wie vorgesehen, bis Ende 2003 berichtet werden. Mit Rücksicht auf eine lückenlose Berichterstattung wird mit dem nun vorliegenden zweiten Frauenförderplan der gesamte vergangene Zeitraum (bis zum Stichtag: 01.11.2004) analysiert und die Beschäftigungssituation in der Gemeinde Senden im Hinblick auf die Umsetzung des ersten Frauenförderplanes bewertet. Maßnahmen der Umsetzung nach dem Stichtag werden somit in der Analyse des 2. Frauenförderplanes berücksichtigt werden. An die Bewertung des 1. Frauenförderplanes schließt sich eine Prognose sowie die Formulierung der Zielvorgaben für die folgenden drei Jahre an.

Fortbildungen wurden in der Vergangenheit mehr von Männern als von Frauen besucht. Hier sollte zukünftig versucht werden, Mitarbeiterinnen zu Fort- und Weiterbildungen zu motivieren, um so Qualifizierungen ggfl. auch für höherwertige Tätigkeiten zu erhalten.

Ein weiteres Ziel ist darin zu sehen, auch zukünftig allen beurlaubten Bediensteten nach Rückkehr eine adäquate Stelle – unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - anbieten zu können.

Teilzeitarbeit als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde bisher fast ausschließlich von Frauen umgesetzt. Lediglich ein Mitarbeiter der Gemeinde hat im Erhebungszeitraum von der Elternzeit Gebrauch gemacht.

Chancengleichheit und Gleichstellung sind ganz entscheidende Voraussetzungen für die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch für den Erfolg. Eine von allen „gelebte“ Gleichstellungspolitik hat somit nicht nur für jeden Einzelnen eine wichtige Bedeutung, sondern auch für das Unternehmen „Gemeinde Senden“.

Senden, 10. Februar 2005

Alfred Holz
Bürgermeister

Susanne Espenhahn
Gleichstellungsbeauftragte

1 Allgemeine Inhalte des Frauenförderplanes

1.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für alle Aufgabenbereiche der Gemeinde Senden.

Entsprechend § 2 Abs. 3 LGG NW soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch eine Gemeinde die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Gemeinde Senden allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die vertretenden Personen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NW beachtet werden.

Der Frauenförderplan gilt nicht für die Stellen der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

1.2 Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan

1.2.1 Zielsetzung

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Aufgabenbereichen der Gemeinde Senden zu verwirklichen. Er soll dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben, z. B. der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile nachzugehen. Bei Personalentscheidungen sollen sich für Frauen und Männer insbesondere nicht negativ auswirken:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit sowie Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbil-

10.6

- ungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- zeitliche Belastungen durch Elternschaft oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes hat hierbei Bedeutung.

1.2.2 Gleichstellungsverpflichtung

Die Gleichstellung von Frau und Mann, die Frauenförderung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ist **eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beschäftigten der Gemeinde Senden gleichermaßen wahrzunehmen ist**. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien und insbesondere bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten, Aus- und Fortbildungskonzepten, dem Umgang mit Personalpools, Entwicklung frauengerechter Maßnahmen bei Privatisierung oder Auslagerung von Aufgaben sowie die Schaffung von familiengerechten Arbeitszeitmodellen.

Die Gemeinde Senden setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Im Rahmen von Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht überwiegend zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im

Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Alle Stellen, die wegen Mutterschutz / Elternzeit / Beurlaubung nicht besetzt sind, müssen unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 bzw. § 14 Abs. 4 LGG NW von Stellenbesetzungssperren ausgenommen werden.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Frauenförderplan der Gemeinde Senden formulierten Ziele in dem Zeitraum der Gültigkeitsdauer des Frauenförderplanes unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen beachtet und realisiert werden.

Alle Bediensteten, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen, d.h. die praktische Umsetzung dieses Frauenförderplanes.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen können.

Maßnahmen auf der Steuerungsebene:

Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Organisationsstrukturen (z. B. Neues kommunales Finanzmanagement) ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden.

Bei einer internen Verwaltungsreform sind weibliche Beschäftigte in allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind die Bestimmungen des Frauenförderplanes.

Bei der Beschreibung von Produkten ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen. Bürgerinnen-Befragungen, Frauenbeiräte und die Inanspruchnahme von geeigneten Expertinnen / Gutachterinnen sind sinnvolle Möglichkeiten, die Bedürf-

10.6

nisse und das Fachwissen von Frauen in die geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Gemeinde eingehen zu lassen.

1.2.3 Statistiken

Die Personalverwaltung erstellt **jährlich mit Stichtag 01.11.** Statistiken zu den folgenden Bereichen:

- Gesamtbeschäftigtenzahlen differenziert nach Vergleichsgruppen,
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeittätigkeit,
- Anzahl der beurlaubten und in der Elternzeit befindlichen Beschäftigten,
- Anzahl der Auszubildenden und sonstigen Nachwuchskräfte,
- Anzahl der vorgenommenen Höhergruppierungen, Beförderungen, Stellenhebungen etc. im zurückliegenden Jahreszeitraum,
- eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen, Höhergruppierungen sowie Neueinstellungen bzw. Stellenhebungen.

Des weiteren erstellt die Personalabteilung jährlich Statistiken zu folgenden Bereichen der Fortbildung:

- Anzahl der in Anspruch genommenen Seminare, durch die Beschäftigten der jeweiligen Aufgabenbereiche aufgeteilt nach Geschlecht,
- Angebote und Inanspruchnahme durch Führungskräfte.

1.2.4 Sprache

Die Gemeinde Senden setzt eine moderne geschlechtergerechte Verwaltungssprache ein. Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen. Dies bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Satzungen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen, z. B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen. Sofern diese Begriffe nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform so zu verwenden, dass die Les- und Hörbarkeit der Sprache zumutbar ist.

1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung

1.3.1 Personalwirtschaft

1.3.1.1 Ausschreibungsverfahren

Alle freien bzw. freiwerdenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben, in der Verwaltung zu veröffentlichen und darüber hinaus allen beurlaubten Bediensteten zu übersenden. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Bediensteten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

In Bereichen, Berufszweigen und Funktionen, bei denen der Anteil von Frauen unter 50 % der Beschäftigten liegt, sind die Personalverantwortlichen aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Bei Neu- und Wiederbesetzungen von Stellen mit einem Frauenanteil unter 20 % wird auch extern ausgeschrieben, um so mehr potentielle Bewerberinnen zu erreichen. Bei Ausnahmen ist das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

Bei Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist dem Ausschreibungstext folgender Text hinzuzufügen:

10.6

"Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Die Einstellung erfolgt nach dem Frauenförderplan der Gemeinde Senden."

Bei jeder zu besetzenden Stelle ist zu prüfen, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist. Bei einer Teilbarkeit der Stelle wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen, dass die zu besetzende Stelle auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet ist.

Vor Stellenausschreibungen ist ein klares Anforderungsprofil der Stelle zu erstellen und in die Ausschreibung aufzunehmen. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Zu den Schlüsselqualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vorbeugung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Alle Funktionen und Tätigkeiten bei der Gemeinde Senden stehen sowohl Männern als auch Frauen offen, sofern nicht rechtliche Bestimmungen entgegenstehen.

Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch durch Männer und Frauen besetzt wird.

Auswahlkriterien werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Zusätzlich zu § 10 LGG NW dürfen auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens eben so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu ei-

nem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt - soweit es ihr möglich ist - an den Vorstellungsgesprächen teil und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sollte sie an einem Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen, wird das Ergebnis der Personalauswahl mit ihr unverzüglich erörtert.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auch an Auswahlgesprächen teilnehmen, zu denen ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen eingeladen sind. Sie ist daher rechtzeitig darüber zu informieren.

Frauen sind bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung in den jeweiligen Funktionsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gegenüber männlichen Bewerbern bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; dies gilt auch für Beförderungen, Höhergruppierungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Bei Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

1.3.1.3 Ausbildung

Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird den Nachwuchskräften ebenso vermittelt wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.

In Arbeitsbereichen, in denen bisher nur Männer beschäftigt sind oder in Bereichen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, entwickelt die Gemeinde Senden Konzepte, um Mädchen und Jungen für einen für sie schwer zugänglichen Beruf zu gewinnen und sie nach ihrer Ausbildung

10.6

darin zu unterstützen, in diesen Berufen Fuß zu fassen und Verantwortung zu übernehmen. Dabei sollte eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen stattfinden.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG NW bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer höherwertigen Ausbildung teilzunehmen. Unterstützt werden kann dieses durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzungen, kurzfristige Freistellungen oder Beurlaubungen.

Praktikumsplätze für das Betriebspraktikum im technischen Bereich werden bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen / hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben. Die Schulen im Gemeindegebiet werden frühzeitig durch ein gesondertes Schreiben auf diese Zielsetzung hingewiesen.

1.3.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Gemeinde Senden erleichtert allen Beschäftigten, besonders denen mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und persönlichen Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung sowie flexiblere Arbeitszeiten und alternierende Telearbeit erreicht werden mit dem Ziel, Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Gemeinde Senden, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Alle Beschäftigten werden auf Anfrage durch den Fachbereich I 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 informiert.

Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit / der Beurlaubung zum Ziel haben.

Nach Beendigung der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz. Soweit jedoch nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt. Diese Bemühungen gelten auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

Auf Wunsch der Beschäftigten informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen in ihrem bisherigen Aufgabengebiet.

Vakante Stellen und Stellenanteile sind nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 bzw. § 14 Abs. 4 LGG NW mit qualifizierten Ersatzkräften zu besetzen. Dies kann durch befristete Arbeitsverhältnisse, Jobrotation, Einsatz aus der Personalreserve bzw. erziehungsgeldunschädlicher Beschäftigung von beurlaubten Bediensteten geschehen.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin / des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Bediensteten anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei

10.6

Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Bediensteten führen.

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr / weniger als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist grundsätzlich stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesene organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

Bei angestrebter Teilzeitbeschäftigung ist möglichst einvernehmlich mit den Beschäftigten die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit zu regeln. Den dienstlichen Belangen ist dabei im erforderlichen Umfang Rechnung zu tragen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG NW zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Die Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen

Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird. Die Zustimmung von Verwaltungsleitung und Personalrat ist in diesem Fall erforderlich.

Die Gemeinde Senden wird versuchen, bei einem ermittelten Bedarf und dem Wunsch von beschäftigten Eltern entsprechende Belegplätze in Kindergärten vorzuhalten. Dies gilt insbesondere für Kinder unter 3 Jahren und über 6 Jahren.

1.3.2 Personalentwicklung

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in besonders begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und Mitarbeiterinnen für höherwertige Funktionen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, zu fördern und besonders zu motivieren. Bei Bedarf werden in begründeten Fällen die notwendigen Kosten für die außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit liegende Kinderbetreuung gemäß § 11 Abs. 3 LGG NW erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Entstehen den beurlaubten Beschäftigten durch den Besuch von Fortbildungsmaßnahmen Ausgaben, werden ihnen im Rahmen der geltenden Vorschriften und der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel die notwendigen Aufwendungen erstattet.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Ziele, Auftrag und Instrumente der Gleichstellung; Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung

10.6

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Vorbeugung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- ausdrücklich zu behandeln.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung.

Für beurlaubte Beschäftigte werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen. Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II ist grundsätzlich auch während der Elternzeit / der Beurlaubung möglich; in diesen Fällen wird eine Vergütung oder Freizeitausgleich nicht gewährt.

1.4 Vorbeugung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Führungskräfte der Gemeinde Senden sind verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen um so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- das Anbringen pornografischer Darstellungen 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 dienstrechtlichen Pflichten und kann arbeitsrechtliche

oder dienstrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, z. B. bei Auszubildenden und ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen. Unter Einbeziehung des Fachbereiches I sind dann geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächst höhere vorgesetzte Person oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der / des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern ausschließlich gegen die belästigende Person (Verursachungsprinzip).

Auszubildende sind ausführlich über das Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" zu informieren.

Beschäftigte, denen in einem dienst- und / oder strafrechtlichen Verfahren eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sexuell belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen nicht geeignet.

1.5 Vermeidung u. Erkennung von Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing ist die gezielt gegen eine Person gerichtete, andauernde und wiederholt erfolgte feindselige Handlung wie z. B. Beleidigung, üble Nachrede und Schikane. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an:

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,

10.6

- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Beschäftigten,
- indifferentem Führungsstil.

Weitere Indikatoren auf der Seite der betroffenen Person können sein:

- hoher Krankenstand,
- Abkapselung,
- Motivationsnachlass,
- Konzentrationsstörungen.

Um physische und psychische Symptome bei der betroffenen Person zu vermeiden oder abzubauen, ist bei Bekanntwerden eine sofortige Reaktion der vorgesetzten Person erforderlich. Für den Fall, dass die vorgesetzte Person selbst die Ursache auslöst, soll sich der Personalrat bzw. die Gleichstellungsbeauftragte einschalten.

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Den von Mobbing betroffenen Beschäftigten dürfen durch ihre Beschwerde weder persönliche noch berufliche Nachteile entstehen.

Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen, Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten.

2 Analyse u. Umsetzungsbericht des ersten Frauenförderplanes

Zur Analyse der Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen in der Verwaltung wird der Frauenförderplan der Gemeinde Senden vom 14.12.2000 zu Grunde gelegt. Dort wurden Ziele und einzelne Maßnahmen formuliert. Nachfolgend wird über die Umsetzung der geplanten Maßnahmen berichtet.

2.1 Personalwirtschaft

2.1.1 Ausschreibungsverfahren

In den Jahren 2001 – 2004 standen insgesamt 16 Stellen (einschließlich Ausbildungsplätze) zur Besetzung an. Nach den Bestimmungen des Frauenförderplanes sind diese Stellen entweder intern oder extern ausgeschrieben worden.

Im Verwaltungsbereich waren 12 Stellen zu besetzen. Auf die ausgeschriebenen 12 Stellen der Verwaltung haben sich insgesamt 294 Personen beworben, davon 178 (61 %) Frauen. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden dann 61 % Frauen eingeladen. Eingestellt wurden insgesamt 9 Frauen und somit 75 % der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt.

Im externen Bereich waren vier Stellen zu besetzen. Diese wurden je zur Hälfte mit Frauen bzw. Männern besetzt.

2.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Folgende Zielvorgaben waren im 1. Frauenförderplan vorgesehen:

- 4 Frauenbeförderungen/-höhergruppierungen im gehobenen Dienst
Diese Maßnahmen sind umgesetzt worden.
- 2 Neueinstellungen von Frauen im gehobenen Dienst

10.6

Hier wurden interne Stellenausschreibungen durchgeführt. Auf Grund dessen konnte eine Frau nach A 11 BBesO befördert werden. Die zweite Stelle wurde mit einer eigenen männlichen Nachwuchskraft (A 9 BBesO) besetzt.

- 4 Frauenbeförderungen/-höhergruppierungen im mittleren Dienst
Diese Maßnahmen sind umgesetzt worden.
- 2 Neueinstellungen von Frauen im mittleren Dienst
Hier wurde eine Stelle mit einer weiblichen Nachwuchskraft besetzt.
Die zweite Stelle wurde durch Festeinstellung eines Fachpraktikanten der Gemeindeverwaltung besetzt.

2.1.3 Ausbildung

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt drei Ausbildungsplätze im mittleren Dienst und einer im gehobenen Dienst ausgeschrieben. Alle Stellen wurden mit Frauen besetzt.

Des weiteren wurde eine Stelle (Anerkennungsjahr als Erzieherin) im mittleren Dienst mit einer Frau in Teilzeit besetzt.

Darüber hinaus wurde eine Praktikantenstelle in der Tageseinrichtung An der Drachenwiese mit einem Mann besetzt.

2.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei den Frauen ist der Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit insbesondere in der Betreuung von Kindern zu finden. Hier wurde stets eine einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin gefunden, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Neue Arbeitszeitmodelle stellen hier ein geeignetes Mittel dar, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Beurlaubungen aufgrund der Betreuung von Kindern wurden im Berichtszeitraum von sechs Frauen und einem Mann beantragt und bewilligt. Zehn Frauen wurden nach der Familienphase wieder eingegliedert.

2.2 Personalentwicklung

Fortbildungsangebote (Tagesseminare) wurden zu Beginn des Berichtszeitraumes noch überwiegend von Männern genutzt. Bis zum 31.12.2004 stieg die Anzahl der fortgebildeten Mitarbeiterinnen besonders im gehobenen Dienst stark an. Die Mitarbeiterinnen des mittleren und einfachen Dienstes haben im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten des mittleren und einfachen Dienstes wenig an Fortbildungen teilgenommen. Hier besteht ein Handlungsbedarf für den zukünftigen Zeitraum.

Umfangreiche Weiterbildungsangebote (u.a. Besuch der Verwaltungsakademie, des Zweiten Angestelltenlehrgangs und eines Zertifikatslehrgangs) wurden von sechs Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Ebenso wurden im Berichtszeitraum höherwertige Tätigkeiten an drei Mitarbeiterinnen übertragen.

2003 haben die Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis Coesfeld eine Fortbildung für teilzeitbeschäftigte Frauen durchgeführt. Dieses Seminar wurde sehr gut angenommen. Bei der Ausgestaltung des Seminarangebotes wurde insbesondere Rücksicht auf die Bedürfnisse von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen genommen. Von der Gemeinde Senden haben zwei Mitarbeiterinnen an dem Seminar teilgenommen.

10.6

3 Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2005 - 2007

Grundlage für die Prognose ist die Ist-Analyse.

3.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung

Für die Festsetzung von Zielvorgaben bzw. Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan für die nächsten drei Jahre ist es notwendig, die Entwicklung der Personalsituation zu prognostizieren. Die Gemeindeverwaltung gibt eine Einschätzung ab, welche Stellen voraussichtlich neu zu besetzen sind und bei welchen dieser Stellen eine Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Berufsgruppe anhand der Analyse vorliegt.

Danach ergeben sich für die kommenden drei Jahre in den folgenden Berufsgruppen voraussichtlich folgende Stellenbesetzungen:

- gehobener bautechnischer Dienst, BAT II - 1 Planstelle 2007
- gehobener nichttechnischer Dienst, BAT Vb - 1 Planstelle 2005.

3.2 Zielvorgaben für den Zeitraum 2005 – 2007

Bei der Festlegung von Zielvorgaben für die Besetzung von Stellen mit Frauen sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Insbesondere die Vorschrift der Bestenauslese u.a. im Landesbeamtengesetz sowie im Landesgleichstellungsgesetz.

Zielvorgabe ist es, die frei werdenden Stellen bei mindestens gleicher Qualifikation, mit Frauen zu besetzen, um den Frauenanteil in diesen Laufbahnen zu erhöhen.

In den Berufsgruppen, in denen Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, sind zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig den Nachwuchskräften vorbehalten.

Sollten darüber hinaus weitere Stellen zu besetzen sein, finden die hier formulierten Zielvorgaben und Grundlagen des Frauenförderplanes der Gemeinde Senden entsprechende Anwendung.

4 Schlussbestimmungen

4.1 Kontrolle

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Nach Ablauf von drei Jahren hat der Fachbereich I unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Die Regelungen gelten in jedem Falle weiter, bis die Beschlussfassung über den Frauenförderplan für den anschließenden Zeitraum entsprechend dem LGG vorliegt.

4.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungslleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen bei der Erfüllung der dort verankerten Rechte und Pflichten sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und direkt der Verwaltungslleitung unterstellt.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in der GO NW (§ 5), im LGG (§§ 16-18) sowie in der z. Zt. gültigen Hauptsatzung der Gemeinde Senden (§ 5) festgelegt.

10.6

4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Die Mitwirkungsrechte des Personalrates gemäß § 73 Ziffer 2 LPVG NW bei der Aufstellung des Frauenförderplanes wurden gewahrt.

Der 2. Frauenförderplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Senden für drei Jahre. Gleichzeitig tritt der 1. Frauenförderplan außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der 2. Frauenförderplan allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Bei jeder Einstellung wird der ausgewählten Person, einschließlich der Auszubildenden, durch den Fachbereich I ein Exemplar des 2. Frauenförderplanes ausgehändigt.

5 Anlagen

Anlage 1 - Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Anlage 2 - Beschäftigungsstruktur und Bestandsanalyse

Anlage 3 - Ist-Analyse

Anlage 4 - Teilzeitbeschäftigte

Anlage 5 - Teilnahme an Fortbildungen

Anlage 6 - Prognose für 2005 - 2007