

Frauenförderplan der Gemeinde Senden

2011 - 2013



Vorwort

Der Frauenförderplan 2011 - 2013 beinhaltet die dritte Fortschreibung des 1. Frauenförderplanes der Gemeinde Senden aus dem Jahre 2000.

Dem Bericht über den Zeitraum 2008 - 2010 schließen sich die Prognose sowie die Zielformulierungen für 2011 - 2013 an.

Der Frauenförderplan ist eine wichtige Grundlage bezogen auf die Umsetzung der Ziele Frauenförderung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Abbau von Diskriminierungen.

Die veränderten Fortbildungszahlen in der Analyse der Jahre 2008 – 2010 begründen sich mit der hohen Fluktuationsrate im Fachbereich III – Soziales – und den damit einhergehenden Fortbildungen der neuen Mitarbeiter.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich nach wie vor, dass Frauen die Elternzeit mehr in Anspruch nehmen als Männer, jedoch insgesamt viel früher – innerhalb der Elternzeit – wieder in Teilzeit arbeiten. Hier konnten einvernehmliche Lösungen für den Wiedereinstieg erzielt werden.

Der Weg hin zu einer gerechteren Verteilung im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedarf sicherlich noch

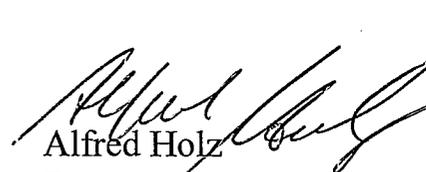
einiger Schritte und der Unterstützung durch entsprechende Rahmenbedingungen wie z. B. der Betreuung unter dreijähriger Kinder.

Wichtig für zukünftige Entscheidungen ist, jeden einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten – zeitweise eben eingeschränkt durch Erziehungs- und Pflegezeiten – zu unterstützen und bestmögliche Voraussetzungen zu schaffen.

Hierzu zählt auch, Angebote zur Vorsorge- und Gesundheitsförderung weiterzuführen bzw. neue, bedarfsgerechte Maßnahmen zu entwickeln. In den vergangenen drei Jahren wurden bereits entsprechende Veranstaltungen organisiert und von zahlreichen Bediensteten besucht.

Schrittweise, beobachtend, aber auch unterstützend durch den Frauenförderplan, gilt es dem Ziel „Gleichstellung“ in allen Bereichen näher zu kommen.

Senden, 16.12.2010


Alfred Holz
Bürgermeister


Susanne Espenhahn
Gleichstellungsbeauftragte

Frauenförderplan der Gemeinde Senden für den Zeitraum 2011-2013

| Vorwort | Seite | Seite |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| 1 ALLGEMEINE INHALTE DES FRAUENFÖRDERPLANES..... | 2 | |
| 1.1 Geltungsbereich | 2 | |
| 1.2 Allgemeine Grundsätze | 2 | |
| 1.2.1 Zielsetzung..... | 2 | |
| 1.2.2 Gleichstellungsverpflichtung..... | 3 | |
| 1.2.3 Statistiken..... | 4 | |
| 1.2.4 Sprache..... | 4 | |
| 1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung | 4 | |
| 1.3.1 Personalmanagement | 4 | |
| 1.3.1.1 Stellenausschreibungen..... | 4 | |
| 1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren..... | 5 | |
| 1.3.1.3 Ausbildung..... | 6 | |
| 1.3.1.4 Personalentwicklung..... | 6 | |
| 1.3.1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 7 | |
| 1.4 Benachteiligungen am Arbeitsplatz..... | 9 | |
| 1.4.1 Innerbetriebliche Beschwerdestelle | 9 | |
| 1.4.2 Benachteiligungen | 9 | |
| 1.4.3 Zuständigkeiten..... | 9 | |
| 2 ANALYSE UND UMSETZUNGSBERICHT DES FRAUENFÖRDERPLANES 2008 - 2010 | 10 | |
| 2.1 Personalmanagement..... | 10 | |
| 2.1.1 Stellenausschreibungen..... | 10 | |
| 2.1.2 Stellenbesetzungsverfahren..... | 10 | |
| 2.1.3 Ausbildung..... | 10 | |
| 2.1.4 Personalentwicklung | 11 | |
| 2.1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 11 | |
| 2.2 Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung / Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten | 11 | |
| 3 PROGNOSE UND ZIELVORGABEN FÜR DEN ZEITRAUM 2011 - 2013 | 13 | |
| 3.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung..... | 13 | |
| 3.2 Zielvorgaben..... | 13 | |
| 4 SCHLUSSBESTIMMUNGEN | 14 | |
| 4.1 Kontrolle | 14 | |
| 4.2 Gleichstellungsbeauftragte..... | 14 | |
| 4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung..... | 14 | |
| 5 ANLAGEN..... | 15 | |

1 Allgemeine Inhalte des Frauenförderplanes

Inhalte des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit dem Ziel der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß § 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW).

Die Umsetzung des Gesetzes ist besondere Aufgabe aller Dienstkräfte mit Leitungsfunktion.

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 und hat keine Rechtswirkung nach außen.

1.2 Allgemeine Grundsätze

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 Ausbildungsgänge 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.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Ver-

schlechterung 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 / familienbedingter 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.

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 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.

Für Beurteilungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des TVöD (Leistungsorientierte Bezahlung - LOB) gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung der Gemeinde Senden. Insbesondere Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken.

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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Sofern diese Begriffe nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform so zu verwenden, dass die Les- und Hörbarkeit der Sprache zumutbar ist.

1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung

1.3.1 Personalmanagement

1.3.1.1 Stellenausschreibungen

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

Ziel der Ausschreibung ist es, allen befähigten 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:

"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 Enga-

gement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Benachteiligungen am Arbeitsplatz.

1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

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

Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen unabhängig vom Geschlecht ist das Leistungsprinzip. An Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind gleiche Maßstäbe anzulegen.

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 einem 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 Be-

werberinnen 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 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. Entgeltgruppen 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 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 Aus-/Weiterbildung teilzunehmen. Unterstützt werden kann dieses durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzungen, kurzfristige Freistellungen oder Beurlaubungen.

1.3.1.4 Personalentwicklung

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infragekommenden Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. 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.

Beurlaubte Beschäftigte werden durch Vorgesetzte über arbeitsplatzrelevante Gesetzesänderungen u.ä. in Kenntnis gesetzt.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern – auch derer, die sich in einer familienbedingten Beurlaubung befinden - 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

- Rechtliche Grundlagen und Ziele der Gleichstellung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schutz vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Motivation der Beschäftigten

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

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Anregungen für besondere Fortbildungsveranstaltungen geben sowie Seminare anbieten.

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.

1.3.1.5 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 männliche Beschäftigte, die die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubungen verstärkt in Anspruch nehmen wollen.

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 Ge-

staltung 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 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.

1.4 Benachteiligungen am Arbeitsplatz

1.4.1 Innerbetriebliche Beschwerdestelle

Mit Wirkung vom 14.02.2007 nehmen die Gleichstellungsbeauftragte und ein Kollege paritätisch die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gem. § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wahr. Alle Beschäftigten der Gemeinde Senden haben das Recht, sich bei dieser Stelle über Benachteiligungen zu beschweren.

1.4.2 Benachteiligungen

In § 3 des AGG finden sich umfassende Begriffsbestimmungen der einzelnen Formen einer Benachteiligung. Zu den Benachteiligungen gehören die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

1.4.3 Zuständigkeiten

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen, insbesondere vorbeugenden, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen der Beschäftigten zu treffen. Durch die für das Personalwesen zuständige Stelle wird gezielte Fortbildung zu dieser Thematik angeboten. Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

2 Analyse und Umsetzungsbericht des Frauenförderplanes 2008 - 2010

Zur Analyse der Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen in der Verwaltung wird der Frauenförderplan der Gemeinde Senden vom 19.06.2008 zu Grunde gelegt. Dort wurden Ziele und einzelne Maßnahmen formuliert. Nachfolgend wird über die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.

2.1 Personalmanagement

2.1.1 Stellenausschreibungen

In den Jahren 2007/8 - 2010 standen insgesamt 40 Stellen (einschließlich Ausbildungsplätze) zur Besetzung an. Nach den Bestimmungen des Frauenförderplanes sind diese Stellen intern bzw. extern ausgeschrieben worden.

Im Verwaltungsbereich waren 25 Stellen zu besetzen. Auf die 10 internen und 19 externen Stellenausschreibungen der Verwaltung haben sich insgesamt 463 Personen beworben, davon 242 Frauen (52,3 %). Zu den Vorstellungsgesprächen wurden dann 58 Frauen (58 %) eingeladen. Eingestellt wurden insgesamt 10 Frauen und somit 38,5 % der freien Verwaltungsstellen mit Frauen besetzt.

Im externen Bereich waren 15 Stellen zu besetzen. 10 Stellen in der Tageseinrichtung An der Drachenwiese, drei Stellen im Lehrschwimmbecken Bösensell, wobei sich hier mehrere Personen eine Stelle teilen (Personalpool) und zwei Stellen in der Essenausgabe in den Schulmensen.

Insgesamt wurden 24 Personen beschäftigt, davon 18 Frauen und sechs Männer.

2.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Folgende Zielvorgaben waren im Frauenförderplan vorgesehen:

1 Planstelle in 2008 im höheren nichttechnischen Dienst, A 14

Die Besetzung erfolgte entsprechend dem Randvermerk (Frauenförderplan 2008-2010).

Anhebung einer Stelle einer Kollegin in 2008 im gehobenen nichttechnischen Dienst, A 10

Diese Maßnahme wurde umgesetzt.

1 Planstelle in 2010 im gehobenen allgem. Verwaltungsdienst, E 10

Die Besetzung erfolgte nach öffentlicher Ausschreibung und Vorstellungsgesprächen mit einem qualifizierten männlichen Bewerber.

Als ergänzende Maßnahme gem. § 6 Abs. 5 LGG konnte eine weibliche Beschäftigte im gehobenen nichttechnischen Dienst eingestellt und eine Stelle einer weiblichen Beschäftigten angehoben werden.

2.1.3 Ausbildung

Im Erhebungszeitraum wurden für den Verwaltungsbereich insgesamt drei Ausbildungsplätze ausgeschrieben; zwei im gehobenen Dienst und einer im mittleren Dienst. In der Tageseinrichtung An der Drachenwiese wurden im Berichtszeitraum drei Ausbildungsplätze vergeben. Insgesamt wurden vier Stellen mit Frauen und zwei Stellen mit Männern besetzt.

2.1.4 Personalentwicklung

Weiterbildungsangebote (u.a. Besuch der Verwaltungsakademie/des Zweiten Angestelltenlehrgangs) nahm ein Mitarbeiter wahr.

2.1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

Beurlaubungen aufgrund der Betreuung von Kindern (Elternzeit und Sonderurlaub) wurden im Berichtszeitraum von 10 Frauen und einem Mann in Anspruch genommen. Sieben Frauen wurden bereits während der Elternzeit wieder in Teilzeit beschäftigt.

2.2 Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung / Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Internationaler Frauentag

Zum Internationalen Frauentag am 08. März hat die Gleichstellungsbeauftragte in jedem Jahr Veranstaltungen organisiert und durchgeführt.

2008 Lesung / Theaterstück / Frauenstadtrundgang

2009 Karikaturenausstellung „FrauenWelten“ (08.-13.02.09)

Veranstaltung zu den landesweiten Aktionswochen
„Frauen verändern EUROPA verändert Frauen“
am 26.03.2009

Frauenseminar „Innere Inventur und Aufbruch“

Theaterstück am 08.03.2009

Frauenstadtrundgang am 04.03.2009 (kreisweite
Veranstaltung)

2010 Wanderausstellung der Pfadfinderinnenschaft
St. Georg „Wir haben eine Schwäche für die weibliche
Stärke“ (18. – 30.04.2010)

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lesung und Diskussionsrunde mit Gästen zum Thema weibliche Straftäterinnen (08.03.2010) | 2008 | Organisation Fachtagung Stalking in Senden |
| Kabarett | | Organisation der Auftaktveranstaltung zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz am 28.11.2008 |
| Kreisweit organisierte Fahrt nach Köln mit Besuch des Frauenbüros | 2009 | Organisation Frauen-Wandertag am 03.10.2009 |
| Girls`Day/Neue Wege für Jungs | 2009/10 | Organisation der Berufswegberatungen vor Ort |
| Seit 2005 organisiert die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den weiterführenden Schulen den Girls`Day in Senden. Mädchen sollen an diesem Tag frauenuntypische Berufe kennen lernen. | 2009/10 | Organisation des Selbstsicherheitstrainings für Mädchen |
| Parallel erkunden an diesem Tag die Jungen männeruntypische Berufe im Rahmen des Projektes „Neue Wege für Jungs“. Angestrebt wird die Erweiterung des Berufswahlspektrums, die Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und die Stärkung der Sozialkompetenz. | 2009/10 | Organisation von Angeboten zur Gesundheitsförderung für die Bediensteten im Rathaus, Bauhof, Kindergarten |
| Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten | 2010 | Planung und Durchführung des Berufsorientierungsparcours für die Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 + 9 der weiterführenden Schulen Sendens am 10.02.2010 in der Steverhalle |
| Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld teil. | | Planung und Durchführung des Berufspraxistests für Frauen am 10.02.2010 |
| Gemeinsame Veranstaltungen, die Herausgabe des jährlichen Mädchenmerkers sowie die Organisation von Berufswegberatungen waren nur einige Aufgaben aus diesem Arbeitskreis. | | Organisation Frauen-Wandertag am 19.09.2010 |
| Verschiedenes | | Gemeinschaftsveranstaltung mit der Deutsch-Polnischen-Gesellschaft Senden mit Filmvorführung „Konspirantinnen“ anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt |
| 2008–2010 Mitarbeit beim jährlich erscheinenden „Mädchenmerker“ | | |

3 Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2011 - 2013

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 bzw. anzuheben 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 Stellenwiederbesetzungen/-anhebungen:

- gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst, E 9 /1 Planstelle 2011
- gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst, A 10 / Anhebung in 2011
- gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst, E 10 /1 Planstelle 2013

3.2 Zielvorgaben

Bei der Festlegung von Zielvorgaben für die Besetzung von Stellen mit Frauen sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Insbeson-

dere der sich aus Artikel 33 II Grundgesetz ergebende Grundsatz der Bestenauslese, im übrigen sonstige dienst- und arbeitsrechtliche Vorschriften wie z. B. das Landesbeamtengesetz (LBG) NRW sowie Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW.

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, sollten zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig den Nachwuchskräften vorbehalten sein. Erklärtes Ziel für die kommenden Jahre ist, die Nachwuchskräfte weiterhin zu schulen bzw. durch Projekte an höherwertige Tätigkeiten heranzuführen.

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

Dem Ziel des LGG NRW folgend, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern, wird weiterhin versucht, die verschiedenen Arbeitszeitwünsche der BerufsrückkehrerInnen zu installieren und ggf. neue Arbeitszeitmodelle anzubieten.

Die Gesundheitsförderung, insbesondere unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen und Männern, stellt auch weiterhin ein Ziel für die nächsten Jahre dar.

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 NRW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt weisungsfrei die Verwaltungsleitung 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 Verwaltungsleitung unterstellt.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in der GO NRW, im LGG NRW sowie in der z. Zt. gültigen Hauptsatzung der Gemeinde Senden festgelegt.

4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung

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

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates gemäß § 72 Abs. VI LPVG NW (Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung) wurden gewahrt.

Der Frauenförderplan 2011 - 2013 gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Senden für drei Jahre. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan 2008 - 2010 außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der Frauenförderplan allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Bei jeder Einstellung wird der ausgewählten Person ein Exemplar des Frauenförderplanes sowie der Hinweise zum AGG ausgehändigt.