



Frauenförderplan

der Stadt Erlensee

2022 – 2028

Vorwort des Bürgermeisters



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt".

So ist es in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes festgeschrieben. Doch wie wir alle wissen, entsprach die Realität lange Zeit nicht diesem Grundsatz. Besonders im Berufsleben waren und sind Frauen immer noch benachteiligt. Wenn es um das Thema Kinderbetreuung geht, reduzieren meist Frauen die Arbeitszeit und nehmen ein geringeres Einkommen und Einbußen bei der Altersversorgung in Kauf.

Diese andauernde Ungleichberechtigung sorgte schließlich dafür, dass im Oktober 1994 Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes um einen Satz zwei ergänzt wurde: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Trotz der Gleichstellung im Grundgesetz waren weitere Bestimmungen erforderlich, um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen weiter voran zu bringen. Mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sollten die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden.

Um dieses Ziel schriftlich zu fixieren, ist in regelmäßigen Abständen von sechs Jahren ein Frauenförderplan von der jeweiligen Dienststelle der Körperschaft des öffentlichen Rechts aufzustellen.

Der Frauenförderplan der Stadt Erlensee führt Maßnahmen auf, um die Ziele des HGIG umzusetzen. Er formuliert die Ziele und Maßnahmen für die nächsten sechs Jahre. Die Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe und daher Aufgabe aller Beschäftigten und Beteiligten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Dahinter steht nicht zuletzt die Erkenntnis, dass wir die Herausforderungen der Zukunft am besten meistern können, wenn wir die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen.

Oberstes Ziel ist es, eine Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern herzustellen, denn sie ist ein Kernelement für motiviertes und engagiertes Arbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Stefan Erb

Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	6
1.1 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes	8
1.2 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste (SuE)	9
1.3 Die Beamtinnen und Beamten	10
1.4 Führungspositionen	11
1.5 Teilzeitarbeit	12
1.5.1 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes	12
1.5.2 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste (SuE)	13
1.5.3 Die Beamtinnen und Beamten	13
1.6 Auszubildende	13
1.7 Leistungsentgelt nach § 18 TVöD	14
2. Weitere Prognose der Personalentwicklung 2022 – 2028	14
2.1 Personalentwicklungsprognose aufgrund Fluktuation	15
2.2 Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen	16
3. Maßnahmen	16
3.1 Grundsatz	16
3.2 Ausschreibungen	17
3.3 Vorstellungsgespräche	18
3.4 Auswahlentscheidung	18
3.5 Fortbildung	18
3.6 Standards zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
3.6.1 Familiengerechte Arbeitszeit	19
3.6.2 Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung	20
3.6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	21

	<u>Seite</u>
3.7 Besetzung von Gremien	21
3.8 Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz	21
3.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement	22
3.10 Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache	22
4. Gleichstellungsbeauftragte	23
5. Berichtswesen	24
6. Inkrafttreten und Geltungsdauer	24

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

In den nachfolgenden Abschnitten werden aktuelle Daten und Fakten über die Verteilung der Beschäftigten¹ der Stadtverwaltung Erlensee dargestellt. Dabei wird zwischen den Angestellten des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD), des TVöD Sozial- und Erziehungsdienste (SuE), den Beamtinnen und Beamten sowie den Auszubildenden unterschieden.

Hierbei wurde sowohl die Verteilung auf die unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen analysiert als auch die Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit näher betrachtet.

Außerdem wurde auch der Bereich „Führungspositionen“ untersucht und grafisch dargestellt.

Bei der Erstellung dieses Frauenförderplanes haben mitgewirkt:

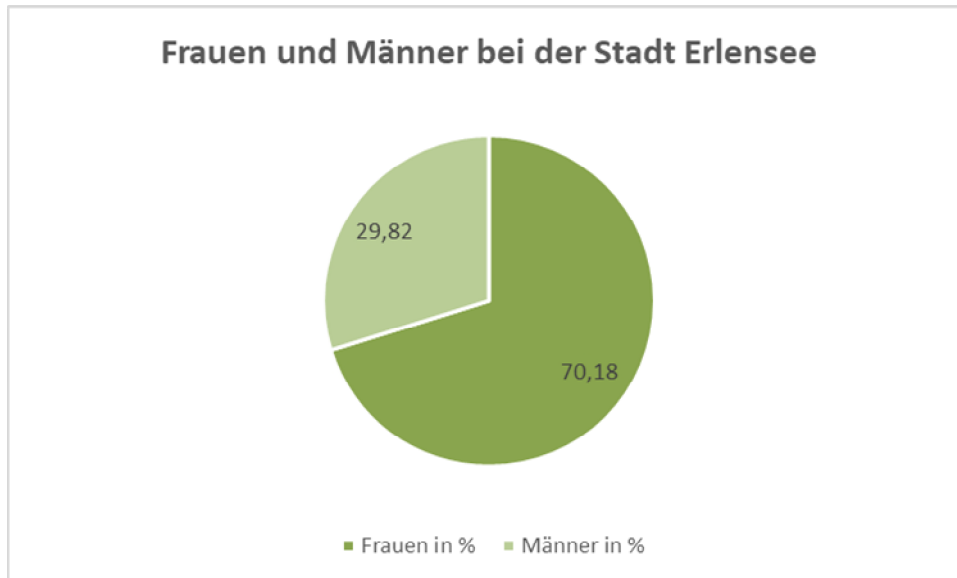
- Heidrun Mohn, Fachdienst Personal
- Melanie Menke, Gleichstellungsbeauftragte
- Harald Kling, Fachbereichsleiter Zentrale Dienste

Sie stehen bei Rückfragen als Ansprechpartner zur Verfügung.

¹ Beschäftigte im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

Gesamtsituation

Insgesamt arbeiten bei der Stadt Erlensee momentan 275 Beschäftigte. Davon sind 70,18 % aller Stellen mit Frauen besetzt.

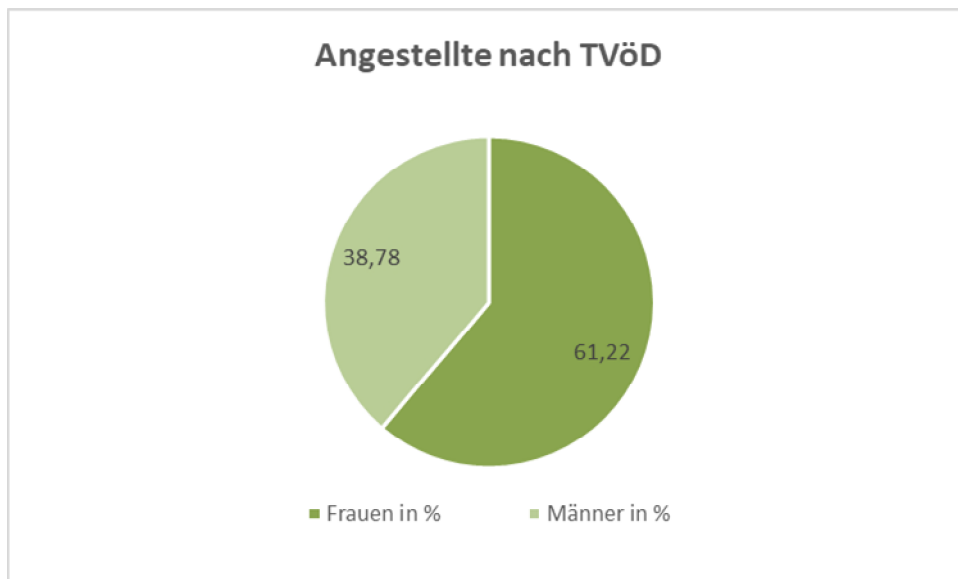


Allgemein lässt sich daher zunächst nicht von einer Unterrepräsentanz von Frauen sprechen. Allerdings lässt sich hieraus nicht ableiten, ob diese Verteilung in allen Zweigen, wie beispielsweise im Sozial- und Erziehungsbereich oder in Führungspositionen, ähnlich ist. Ebenso ist die Verteilung in Bezug auf jede einzelne Entgeltgruppe zu überprüfen.

Es bedarf daher einer genaueren Betrachtung.

1.1 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Der Bereich, zu dem die Angestellten nach TVöD zählen, umfasst den größten Teil der Bediensteten. Hier sind 147 der insgesamt 275 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesiedelt (53,45 %). Hiervon sind 61,22 % Frauen und 38,78 % Männer.



Auch in diesem Bereich lässt sich zunächst nicht von einer Unterrepräsentanz von Frauen sprechen.

Betrachtet man sich allerdings die unterschiedlichen Entgeltgruppen, so stellt man fest, dass Frauen in den nachfolgend genannten unterrepräsentiert sind:

Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	in %
12	1	0	0,00
10	4	1	25,00
9c	1	0	0,00
9a	17	8	47,06
7	6	2	33,33
5	31	5	16,13

Die deutliche Unterrepräsentanz im Bereich der Entgeltgruppe 5 lässt sich teilweise auf die Tatsache zurückzuführen, dass in dieser Entgeltgruppe hauptsächlich die Bediensteten des städtischen Bauhofes eingruppiert sind.

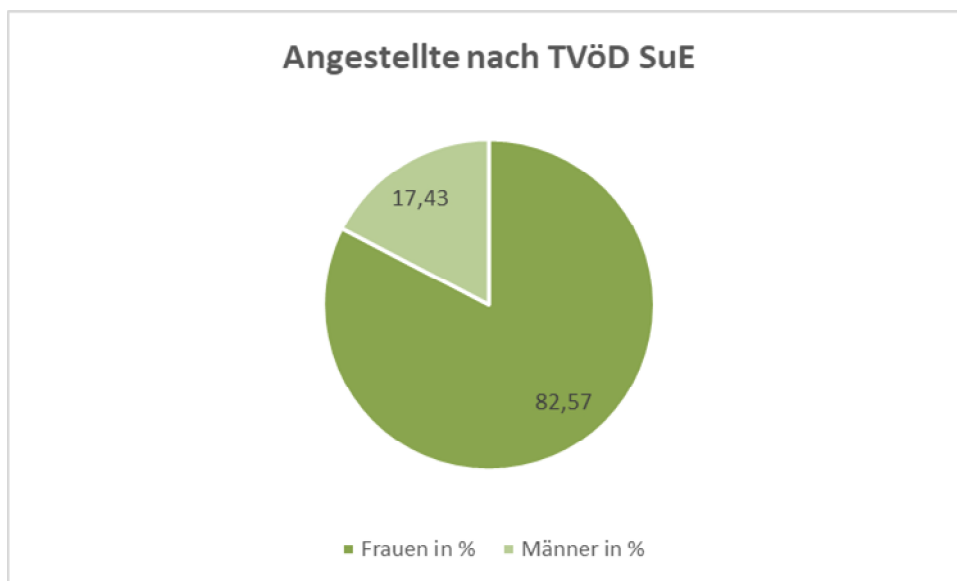
In der Entgeltgruppe 9a sind Männer und Frauen annähernd gleich repräsentiert.

In den Entgeltgruppen 9c und 12 ist jeweils nur ein Bediensteter (männlich) eingruppiert.

1.2 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste

Im Bereich Soziales und Erziehung sind insgesamt 109 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Dies entspricht 39,64 % aller städtischen Bediensteten.

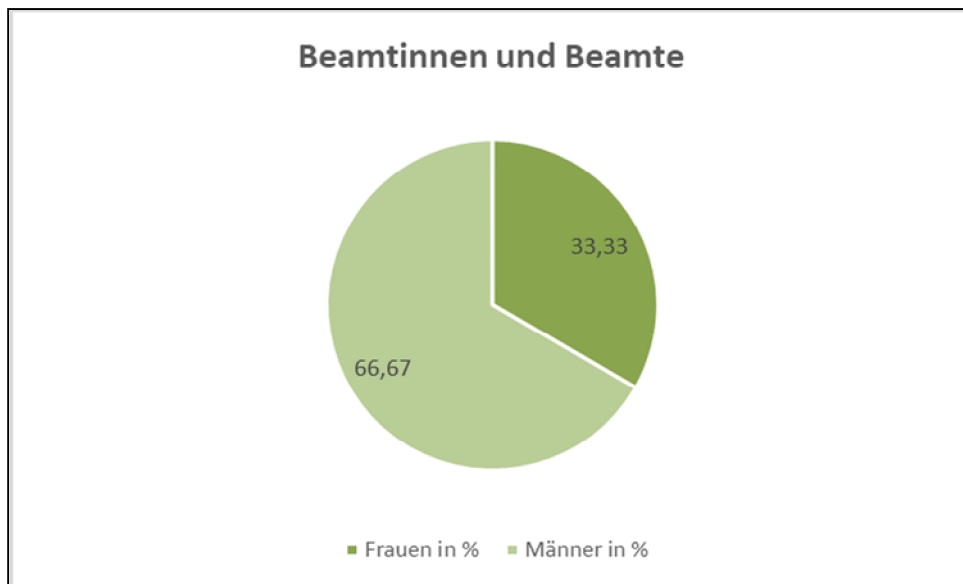
Davon sind 90 Beschäftigte Frauen (82,57 %).



In den Entgeltgruppen S 12 und S 18 sind Frauen unterrepräsentiert. Allerdings ist in jeder der beiden Entgeltgruppen nur ein Bediensteter (männlich) eingruppiert.

1.3 Die Beamtinnen und Beamten

Die Beamtinnen und Beamten sind mit 6 Personen die kleinste Gruppe der Beschäftigten (2,18 %). 33,33 % aller Beamtenstellen sind mit Frauen besetzt. Hier liegt eine Unterrepräsentanz vor. Beide Kolleginnen arbeiten in Teilzeit.



Im Beamtenrecht wird zwischen den Laufbahnen des höheren, des gehobenen und des mittleren Dienstes unterschieden. Im höheren Dienst sind Frauen gleich repräsentiert. Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar:

Besoldungsgruppe	Anzahl Beamte	davon Frauen	In %
A 13	0	0	
A 12	1	0	0,00
A 11	1	0	0,00
A 10	1	1	100,00
A 9	0	0	

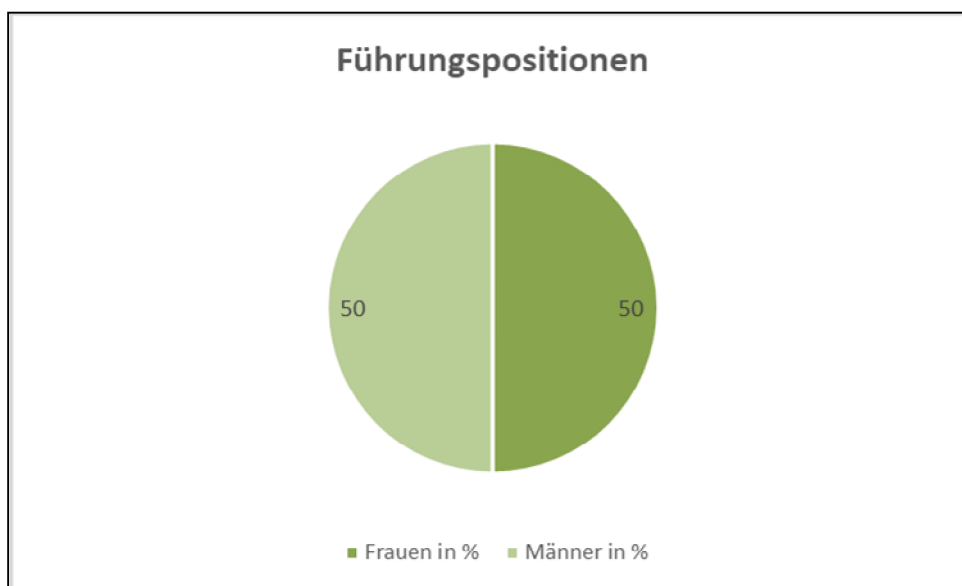
In der Besoldungsgruppen A 11 und A 12 sind Frauen unterrepräsentiert. Allerdings gibt es hier nur jeweils eine Planstelle, die mit einem Mann besetzt ist.

Demgegenüber ist die einzige Planstelle der Besoldungsgruppe A 10 mit einer Frau besetzt.

Im mittleren Dienst gibt es eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 9, die mit einem Mann besetzt ist.

1.4 Führungspositionen

Insgesamt gibt es bei der Stadt Erlensee 22 Führungskräfte. Hierunter fallen die Fachbereichs- und Fachdienstleitungen sowie die Leitungen der Außenstellen (Kitas, Bücherei, Bauhof, Kläranlage, Hallenbad). Elf dieser Stellen, mithin 50,00 % sind mit Frauen besetzt.

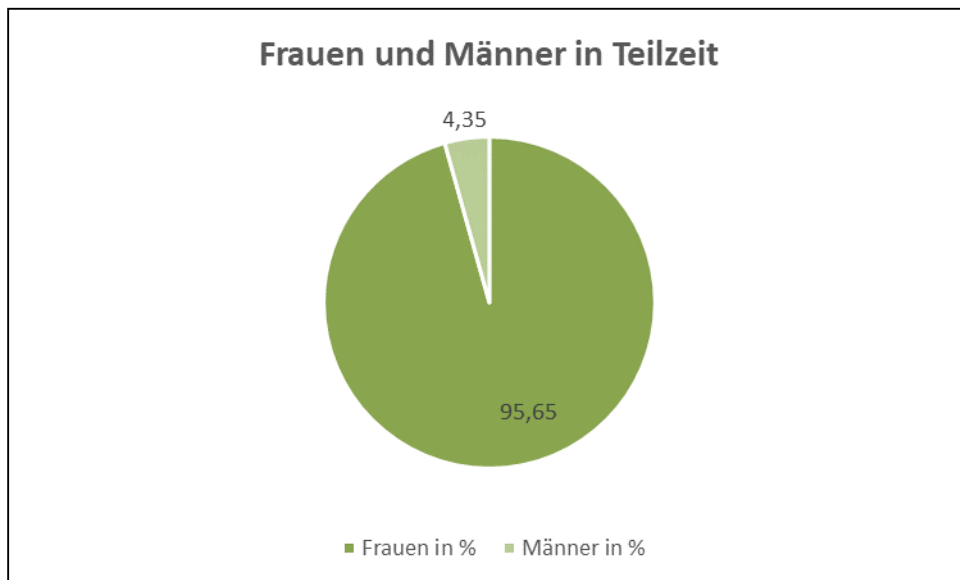


Die Leitungen der sechs städtischen Kindertagesstätten (einschließlich Horthaus) sind mit fünf Frauen und einem Mann besetzt. Die Leitung der Stadtbücherei hat ebenfalls eine Frau inne.

Im Rathaus selbst gibt es insgesamt zwölf Führungspositionen, sieben davon sind mit Männern und fünf mit Frauen, also annähernd paritätisch, besetzt.

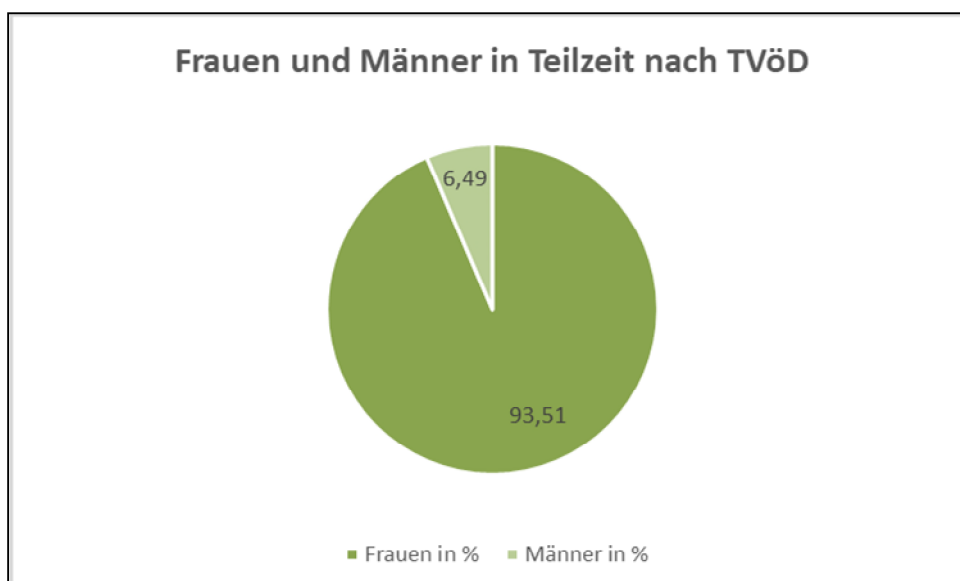
1.5 Teilzeitarbeit

Insgesamt sind bei der Stadt Erlensee 275 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Hiervon arbeiten 138 in Teilzeit. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 50,18 %. 132, und somit 95,65 % dieser Beschäftigten sind Frauen und lediglich 4,35 % Männer.



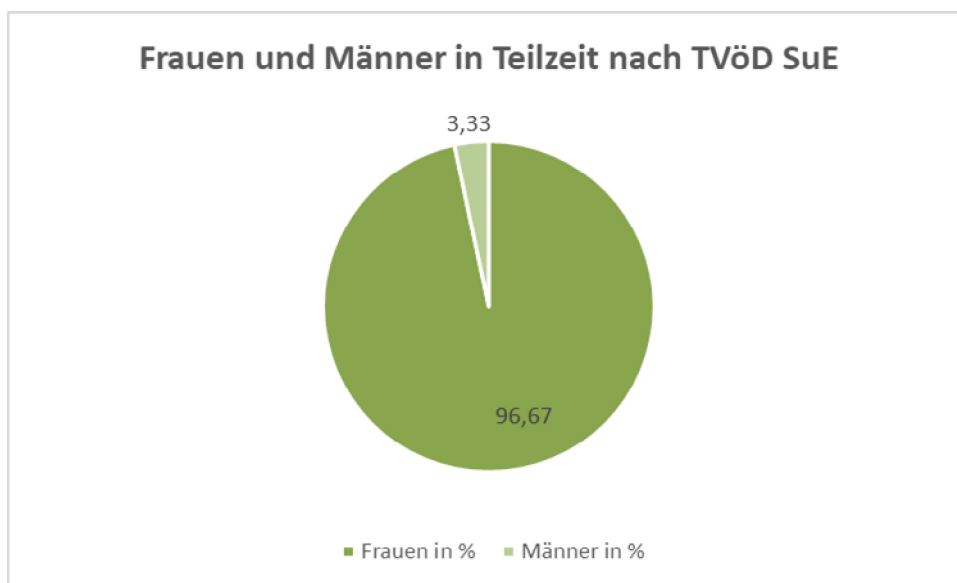
1.5.1 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Von den 147 Angestellten des TVöD arbeiten 77 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit (52,38 %). 93,51 % davon sind Frauen.



1.5.2 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste

Insgesamt 109 Kolleginnen und Kollegen werden nach dem TVöD-SuE eingruppiert. 60 davon in Teilzeit (55,06%). 58, und somit 96,67 % dieser Teilzeitstellen werden von Kolleginnen besetzt.



1.5.3 Die Beamtinnen und Beamten

Von den sechs Beamtinnen und Beamten, die bei der Stadt Erlensee beschäftigt sind, arbeiten zwei in Teilzeit. Alle zwei Teilzeitstellen sind mit Frauen besetzt.

1.6 Auszubildende

Die Stadt Erlensee beschäftigt derzeit zwei Auszubildende zum Beruf der Verwaltungsfachangestellten, einen Inspektorenanwärter und zehn Auszubildende in der praxisorientierten vergüteten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher. Von den insgesamt 13 Auszubildenden sind 11 Frauen.

1.7 Leistungsentgelt nach § 18 TVöD

Mit der Dienstvereinbarung zur Vergabe von Leistungsentgelt vom 24.10.2010 wurde die leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD bei der (damaligen) Gemeinde Erlensee eingeführt. Bereits in dieser ersten Dienstvereinbarung wurde in § 2 Nr. 3 ausdrücklich festgeschrieben, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) uneingeschränkt Anwendung findet und dass im Zweifelsfall die Gleichstellungsbeauftragte gehört werden kann. Des Weiteren wurde in § 4 Nr. 3 dieser Dienstvereinbarung geregelt, dass Eingruppierung und anteilige Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) bei der Ermittlung der individuellen Leistungszulage keine Rolle spielen. Hierdurch wurde insbesondere der Doppelbelastung durch Familie und Beruf der zumeist weiblichen Teilzeitbeschäftigten Rechnung getragen.

Auch nach Überarbeitung des Leistungsentgeltsystems und Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung am 27.06.2012 (fortgeschrieben durch den 2. Nachtrag vom 30.07.2019) wurde an dieser Regelung festgehalten.

Seit Einführung des Leistungsentgeltes führt eine Betriebliche Kommission, bestehend aus jeweils drei Personen als Vertretung des Arbeitgebers und drei vom Personalrat benannte Personen jährlich eine Evaluation des Leistungsentgeltsystems durch. Diese Evaluation dient dem Controlling und prüft unter anderem, ob es – insbesondere in Bezug auf die Leistungsbewertungen mögliche Benachteiligungen aufgrund der Eingruppierung, des Geschlechts oder der Arbeitszeit gibt. Seit der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung im Jahr 2010 wurde kein einziger derartiger Fall festgestellt.

2. Weitere Prognose der Personalentwicklung 2022 – 2028

Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an der Beschäftigung erhöht werden soll.

2.1 Personalentwicklungsprognose aufgrund Fluktuation

Im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2028 sind auf der Grundlage der gesetzlichen Altersgrenzen (Erreichen des 65. Lebensjahres) folgende altersbedingte Abgänge zu erwarten²:

Beamte:	Austritte:	davon Frauen
Gehobener Dienst (A 12)	1	0
Mittlerer Dienst (A 9)	1	0

Beschäftigte TVöD:	Austritte:	davon Frauen
EG 11 (Führungsfunktion)	1	0
EG 9b	1	1
EG 9a	2	1
EG 8	1	1
EG 6	1	1
EG 5	7	0
EG 3	4	4
EG 2Ü	10	9

Beschäftigte TVöD- SuE:	Austritte:	davon Frauen
S 16 (Führungsfunktion)	1	1
S 8a	10	10
S 2	1	1

In Bezug auf die „normale“ Fluktuation lassen sich keine belastbaren Erfahrungswerte heranziehen. Diese bleibt daher unberücksichtigt.

² Stand: Juli 2022; vorbehaltlich möglicher Änderungen durch Beförderungen bzw. Höhergruppierungen oder „normale“ Fluktuation.

2.2 Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen

Ziel ist es, in allen Entgelt- und Laufbahngruppen mindestens die Hälfte aller Stellen mit Frauen zu besetzen. Dies betrifft zum jetzigen Zeitpunkt insbesondere nachfolgende Bereiche:

Angestellte nach dem TVöD (siehe Nr. 1.1):

EG 10

EG 7

EG 5

3. Maßnahmen:

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es in Bereichen wie Führungspositionen, Neueinstellungen, Nachbesetzungen oder bei Zuordnungen neuer Aufgaben, die mit Höhergruppierungen verbunden sind – in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt – besonderer Anstrengungen. Gesetzesgrundlage ist neben dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG).

3.1 Grundsatz

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Verwaltungsleitung haben das Erreichen der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu Grunde zu legen.

Bei Stellenbesetzungen ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich in allen Arbeitsbereichen möglich ist. Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen dürfen das berufliche Fortkommen grundsätzlich nicht beeinträchtigen.

3.2 Ausschreibungen

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig über wieder zu besetzende Stellen informiert werden (entweder durch Aushang oder per Umlauf innerhalb der einzelnen Fachbereiche). Dabei sollen die weiblichen Beschäftigten von den leitenden Kräften zur Bewerbung auf Stellen mit Aufstiegschancen bzw. auf höher bewertete Stellen ermutigt werden.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Ausnahmen von Satz 1 sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund des Frauenförderplans besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen. Die Ausschreibung soll dienststellenübergreifend erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann.

Ausnahmen von den Grundsätzen des Absatz 2 Satz 1 und des Absatz 3 Satz 1 bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten (siehe § 9 HGIG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Anfang an am Auswahlverfahren zu beteiligen. Ihr sind die Bewerbungsunterlagen zugänglich zu machen.

3.3 Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstellen oder des vergebenden Amtes erfüllen. Um eine Chancengleichheit für Frauen und Männer zu schaffen, werden die Auswahlgespräche durch einen Fragebogen strukturiert. Dieser orientiert sich an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen.

Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

3.4 Auswahlentscheidung

Freie Stellen werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend den Anforderungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besetzt. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Stundenzahl anstreben, werden bei Stellenbesetzungen besonders berücksichtigt.

3.5 Fortbildung

Fortbildungen für Frauen sollen nicht nur deren berufliche Qualifikation verbessern. Sie sollen weibliche Beschäftigte auch motivieren, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen bzw. sich auf den Einstieg in andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen angeboten, unter anderem zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist. Unvermeidbare Kosten für die Betreuung von Kindern, außerhalb der regulären Betreuungszeiten, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Übersteigt der Zeitaufwand während der Fortbildungsmaßnahme das Arbeitsstundenmaß von Teilzeit, wird der zeitliche Mehraufwand ausgeglichen oder vergütet.

3.6 Standards zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kinder zu versorgen oder Angehörige zu pflegen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Überwiegend sind es Frauen, die sich ihr stellen und nach Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit suchen, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Die nachfolgend aufgeführten Standards sollen dazu beitragen.

3.6.1 Familiengerechte Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen ermöglicht und erleichtert werden. Daher sollen die Dienststellen verstärkt Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die sich an den Bedürfnissen derjenigen orientieren, die Familienpflichten wahrnehmen. Es sollen vermehrt entsprechende Arbeitszeiten erprobt werden.

3.6.2 Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung

Viele Beschäftigte wünschen sich eine Arbeitsreduzierung, um Familie, Pflege und Beruf vereinbaren zu können. Im Rahmen der geltenden Vorschriften wird in der Regel den individuellen Teilzeitwünschen entsprochen. Die dienstlichen Belange dürfen dem Teilzeitwunsch jedoch nicht entgegenstehen.

Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.

Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf vorrangig angeboten. Die Dienststellen sollen durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen.

3.6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und der Pflege von Angehörigen, bietet die Stadt Erlensee familienfreundliche Strukturen an. Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Möglichkeit der Freistellung unter Beurlaubung, sowie der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, haben die Beschäftigten eine große Auswahl an Modellen, um Beruf, Familie und Pflege zu arrangieren, soweit dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.7 Besetzung von Gremien

Gremien, wie beispielsweise Arbeit- und Projektgruppen, Kommissionen oder Beiräte, sollen nach Möglichkeit paritätisch besetzt werden.

3.8 Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz

Es gehört zur Dienstpflicht von Vorgesetzten, sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger und unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

Mobbing liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (BAG, 8 AZR 593/06).

Die Themen "Sexuelle Belästigung" und „Mobbing" sollen in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalratsmitglieder einbezogen werden, um sie zu sensibilisieren.

Werden Mobbingfälle oder Fälle sexueller Belästigung bekannt, ist die Gleichstellungsbeauftragte darüber zu informieren. Die Personalabteilung wird in diesen Fällen zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten für eine sensible Klärung des Sachverhaltes sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt Betroffene bei der Wahrung ihrer Rechte und ist in allen Phasen des Verfahrens zu beteiligen, sofern die Betroffenen dies wünschen.

Beschwerden von Betroffenen dürfen nicht zu deren Benachteiligung führen. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind Dienstvergehen im Sinne des Disziplinar-, Arbeits- und Strafrechtes und sind entsprechend zu ahnden. Die Bestimmungen des AGG bleiben hiervon unberührt.

3.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch den demographischen Wandel und die Verdichtung von Arbeitsprozessen kommt der Gesundheit der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Faktoren werden daher immer wichtiger. Dies gilt für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen, besonders aber für Frauen, welche durch Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit doppelt belastet sind. Die Stadt Erlensee möchte den Führungskräften und Beschäftigten das Thema „Gesundheit“ bewusster machen und näherbringen. Mithilfe einer gesunden Arbeitsumgebung und altersgerechten Arbeitsprozessen soll die Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Gesundheit jedes einzelnen gestärkt werden.

3.10 Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. In der Innen- und Außendarstellung der Stadtverwaltung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung beachtet.

Die Stadt Erlensee bietet familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen durch flexible Arbeitszeiten an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

verbessern zu können. Beschäftigte können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen weitgehend – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und in Absprache mit Kolleginnen und Kollegen – selbst bestimmen. Außerdem verfügen die Beschäftigten über ein Zeitkonto, in welchem sie Mehrarbeitsstunden sammeln. Diese Mehrarbeitsstunden können wiederum dafür genutzt werden, um bis zu drei Tage pro Monat frei zu nehmen oder früher Feierabend zu machen.

4. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Des Weiteren unterstützt sie die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, frühzeitig bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere

- die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans
- personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes
- soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes
- organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes
- Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren
- Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung
- die Besetzung von Gremien im Sinne des § des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes
- sonstige Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförderplanes.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

5. Berichtswesen

Im Drei-Jahres-Rhythmus wird dem Magistrat, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Stadtverordnetenversammlung der Umsetzungsstand der im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung berichtet.

6. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom in Kraft. Er gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Der Magistrat der Stadt Erlensee

Stefan Erb
Bürgermeister