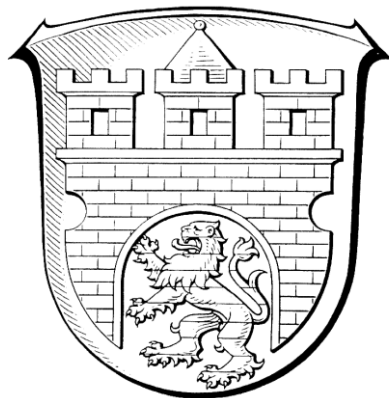


Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Gemeindeverwaltung Erzhausen

für die Zeit vom 1.6.2018 bis zum 31.5.2024



Gemäß § 4, Abs. 3 i.V.m. §6, Abs.3 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz-HGIG) vom 28.12.2006, neugefasst am 1.1.2016 hat die Gemeindevertretung der Gemeinde Erzhausen in ihrer Sitzung vom _____ 2018 folgenden Frauenförder – und Gleichstellungsplan für den Bereich der Gemeindeverwaltung Erzhausen beschlossen:

Inhaltsübersicht

Teil 1 **Vorbemerkung**

Teil 2 **Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen**

Teil 3 **Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur: Ist -
Analyse, Schätzung der zu besetzenden Personalstellen**

3.1 Anzahl der Beschäftigten. Stand April 2018

3.2 Entgeltgruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind

3.3 Schätzung der zu besetzenden Personalstellen

Teil 4 **Förderung der gleichberechtigten beruflichen
Entwicklung von Frauen und Männern**

4.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

4.2 Allgemeine Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

4.3 Umsetzung der Maßnahmen

Teil 1 Vorbemerkung

Frauenförderung ist eine wichtige Aufgabe moderner Verwaltung und unverzichtbar für eine effiziente Personalentwicklung, denn Frauen sind heute so gut ausgebildet wie noch nie. Auch mit Blick auf die demographische Entwicklung und den prognostizierten Fachkräftemangel werden es sich Behörden wie Unternehmen künftig nicht mehr leisten können, auf gut ausgebildete und engagierte Frauen zu verzichten oder sie nicht sinnvoll einzusetzen. Auch aus diesem Grund sind die Frauenförderpläne ein besonderer Schwerpunkt der Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Hessen. Sie sind das zentrale Instrument zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung).

Dieses verpflichtet die Dienststelle aktiv durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne (§§ 4-6 HGIG) und durch sonstige Maßnahmen der Frauenförderung (§§ 7-14 HGIG) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken. Hierzu gehört unter anderem:

- die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen
- Diskriminierungen wegen des Geschlechts entgegenzuwirken, sowie vorhandene, mittelbar diskriminierende Strukturen aufzudecken und zu beseitigen
- die Arbeits- und Aufstiegsbedingungen für Frauen durch verbindliche Zielvorgaben zu verbessern

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz bietet darüber hinaus die Möglichkeit, im Rahmen einer chancen- und geschlechtergerechten Personalentwicklung neue Modelle zur Steuerung und Umsetzung der Chancengleichheit zu initiieren. Hierbei wird vor allem auf eine verbesserte Analyse, Bewertung und Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten abgezielt.

Eine gute kooperative Zusammenarbeit aller Beschäftigten ist die Basis für eine erfolgreiche und bürgerorientierte Arbeit. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig ein Klima zu wahren, das die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit erleichtert und dazu beiträgt, vorhandene Hindernisse erfolgreich zu verringern.

Frauenförderung ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Gemeindeverwaltung Erzhausen. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele tragen, entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung, die gemeinsame Verantwortung:

- die Dienststellenleitung
- die Personalabteilung
- der Personalrat
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- der Gemeindevorstand der Gemeinde Erzhausen
- die Gemeindevertretung der Gemeinde Erzhausen
- sowie alle Führungskräfte

Der Erhalt und Ausbau eines kooperativen, toleranten Klimas in Verwaltung und Betrieb ist eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung von Chancengleichheit und den Abbau von bestehenden Hindernissen.

Den Führungskräften kommt

- bei einem partnerschaftlichen, gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern
- bei der systematischen Förderung von Frauen
- und bei der Wiedereingliederung von Müttern und Vätern

eine Schlüsselrolle zu.

Der engen Zusammenarbeit zwischen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung kommt eine besondere Bedeutung bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Förderinstrumente zu. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vertritt bei der Initiierung und Überwachung des, auf die oben genannten Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Interessen der weiblichen Beschäftigten.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan zeigt die derzeitige Beschäftigungssituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen

Teil 2 Mit mehr Chancengleichheit zur tatsächlichen Gleichberechtigung.

Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs.2 GG im öffentlichen Dienst tatsächlich durchzusetzen. Das HGIG setzt sich als oberstes Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen (§1 HGIG), um damit die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß dem Verfassungsauftrag zu fördern. Als weitere Ziele werden im HGIG die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst, genannt. Diese Zielbestimmungen konkretisieren das Ziel der Chancengleichheit und weisen auf Handlungsaufträge zur Grundrechtsverwirklichung hin. Chancengleichheit beinhaltet auch, dass Unterschiede von Frauen und Männern, aber auch unter Frauen und Männern, anerkannt und berücksichtigt werden. Private Entscheidungen zur Gestaltung des Familienlebens sind zu respektieren und dürfen sich nicht zum Nachteil beruflicher Entwicklungen auswirken. Das HGIG geht in seiner Zielbestimmung davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern und in der Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen noch nicht vorliegt. Vielerlei Mechanismen, Kriterien und Verfahren sorgen bisher dafür, dass Frauen nicht die gleichen Chancen haben wie Männer und grundsätzliche strukturelle Veränderungen bei den Zugangs- und Aufstiegsbedingungen erfolgen müssen.

Die Gemeindeverwaltung Erzhausen hat deshalb bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Bediensteten haben, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zugrunde zu legen (§ 4 Abs.1 HGIG).

Teil 3 Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur (§5 Abs.2 HGIG)

Zahlen Stichtag 1.April 2018

3.1 Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Elternzeit, Sonderurlaub Tabelle siehe Anlage 1

3.1.1 Beschäftigte TVöD kommunaler Bereich Tabelle siehe Anlage 2

3.1.2 Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Tabelle siehe Anlage 3

3.1.3 Auszubildende Gemeindeverwaltung, Praktikanten/-innen im Sozial- und Erziehungsdienst Tabelle siehe Anlage 4

3.2 Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförderplans voraussichtlich frei werden. Gründe können sein: Altersgrenze, vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit, freiwilliges Ausscheiden, Elternzeit, Beurlaubungen.

In den folgenden Entgeltgruppen liegt der Anteil von Frauen unter 50 %:

Beschäftigte TVöD: E 5
E 8
E 10
E 11
E 12

Teil 4 Ziele und Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen (§5 Abs.3 und 4 HGIG)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben. In unterrepräsentierten Bereichen werden im Zeitraum von drei Jahren (2018 – 2020) 51% Frauen eingestellt. Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

Tablelle siehe Anlage 5

4.2 Stellenausschreibung/-besetzung (§§7 bis 10 HGIG)

Ziel: Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst und verbesserter Zugang zu den Arbeitsbereichen in denen sie unterrepräsentiert sind

Maßnahmen

- Bei Auswahlgesprächen in Stellenbesetzungsverfahren sind die betroffenen Fachdienstleitungen und grundsätzlich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
- Die unterschiedliche Sozialisation von Frauen und Männern soll bei Einstellungen im Rahmen der Auswahlverfahren berücksichtigt werden.
- Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.
- Allen Bewerberinnen und Bewerbern werden vergleichbare fachliche Fragen gestellt. Nur so ist ein Vergleich unter den Bewerberinnen und Bewerbern

gewährleistet. Die fachliche Befragung wird durch die Fachdienste vorbereitet.

- Nicht formale Qualifikationen und „Soft-Skills“ (aus Familienarbeit und Ehrenämtern, z.B. Gremienarbeit, Schulelternbeirat) sollen bei Einstellungen und Stellenbesetzungen stärker berücksichtigt werden.
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen grundsätzlich hausintern oder öffentlich ausgeschrieben. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.
- Es werden nach Möglichkeit gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Bei unerwartet freiwerdenden Stellen in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei Neueinstellungen eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt
- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unabhängig vom Geschlecht besetzt. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.
- Durch einen Zugang zum Intranet der Gemeinde wird für die Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, die Möglichkeit geschaffen, Kenntnis über hausinterne Stellenausschreibungen zu erlangen.

4.3 Personalentwicklung (§11 HGIG)

Ziel: Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

Maßnahmen

- Es wird darauf geachtet, dass hausinterne Fortbildungen (EDV- Kurse etc.) weitgehend mit Teilzeitbeschäftigung vereinbar sind.
- Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme angesprochen werden.
- Vorgesetzte sollen Frauen gezielt auf Fortbildungsangebote hinweisen, die der Weiter- oder Höherqualifizierung dienen.
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen über hausinterne Fortbildungsveranstaltungen sowie über Seminare des Verwaltungsschulverbandes. Gezielte Qualifizierungsangebote (z.B. Fachlehrgänge, EDV-Schulungen) können auch während einer Beurlaubung besucht werden.

Ziel: Förderung der Chancengleichheitskompetenzen für Führungskräfte

Maßnahmen

- Führungskräfte sind verpflichtet an Fortbildungen zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz teilzunehmen

4.4 Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung (§13 HGIG)

Ziel: Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sowie Erhöhung der Akzeptanz und Umsetzbarkeit für die „grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen“ nach dem HGIG

Maßnahmen

- Die Gemeinde Erzhausen hat seit April 1997 die Flexible Arbeitszeit in Form von Gleitzeiten in der Verwaltung eingeführt. Dies soll u.a. dazu beitragen, dass Frauen und Männern eine besondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird.
- Den aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei kurzfristig auftretendem Bedarf Beschäftigungen zuerst angeboten.
- Sofern keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange entgegenstehen, wird Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitarbeit oder Beurlaubung zur Ermöglichung der Betreuung von eigenen Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen stattgegeben.
- Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen wegen Kinderbetreuung oder von pflegebedürftigen Angehörigen, soweit für die Zeit des Beschäftigungsverbots nach §6 des Mutterschutzgesetzes bzw. §6 der Mutterschutzverordnung wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.
- Den teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie den Vollzeitbeschäftigten.
- Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines gleich bewerteten Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.

- Soweit die Dauer der Beurlaubung bzw. der Elternzeit 24 Monate nicht übersteigt, wird die Möglichkeit der Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.
- Den Kontakt zu den aus ihrem Bereich Beurlaubten pflegen vorrangig die jeweiligen Abteilungsleitungen.
- Es findet eine rechtzeitige Wiedereingliederungsplanung von Berufsrückkehrerinnen/ Berufsrückkehrern statt.
- Die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten erhalten Informationen über alle Veranstaltungen des Hauses vom Personalrat oder vom Frauenbüro.

4.5 Sexuelle Belästigung

Ziel: Die Würde der Beschäftigten wird durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gewahrt

Der Tatbestand der „Sexuellen Belästigung“ ist in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschrieben.

Die Dienststelle ist verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und bekannt gewordene Übergriffe als Dienstvergehen im Sinne der Hessischen Disziplinarordnung bzw. den entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen zu verfolgen.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zum Nachteil der belästigten Person führen. Frauen/ Männer, die sexuell belästigt worden sind, können von einer Person ihres Vertrauens zu den Gesprächen mit den Vorgesetzten oder der Dienststellenleitung begleitet werden.

4.6 Gremien (§12 HGIG)

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollten die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.

Erzhausen,2018

Anlagen:

Anlage1 Voll – und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub

Anlage 2 Beschäftigte TVöD Kommunalen Bereich

Anlage 3 Beschäftigte TVöD Sozial-u. Erziehungsdienst

Anlage 4 Auszubildende Gemeindeverwaltung, Praktikanten /- innen
Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 5 Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen

Zahlen: Stichtag 1. April 2018

Anlage 1: Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		In Elternzeit, Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/Beamte *	0	2	0	0	0	0	2
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich	5	20	16	0	3	0	41
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	12	2	37	3	3	0	54
Gesamt	17	24	53	3	6	0	97

* Einschließlich befristete (Wahl-) Beamtenstellen

