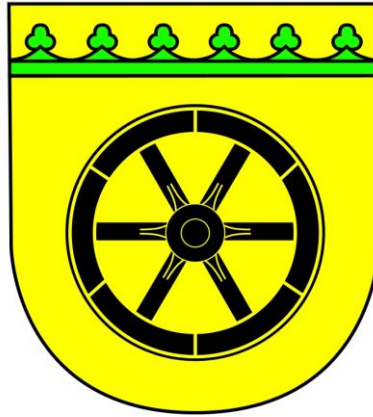


GEMEINDE WENTORF BEI HAMBURG



FRAUENFÖRDERPLAN

für die Beschäftigten
der Gemeindeverwaltung
Wentorf bei Hamburg

in der Fassung
vom 01.07.2020

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Situationsbericht und Situationsanalyse	4
2. Maßnahmen zur Frauenförderung.....	5
2.1 Stellenausschreibung	5
2.2 Auswahlverfahren	5
2.3 Einstellungen / Stellenbesetzungen / Besetzung von Führungspositionen	5
2.4 Ausbildung, Fort- und Weiterbildung	6
3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
4. Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten	7
5. Gremien- und Projektgruppenbesetzungen	7
6. Regelmäßige Berichterstattung, Kontrolle, Fortschreibung	7
6.1 Bericht und Daten	7
7. Schlussbestimmungen	8

Präambel

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Durch diesen am 15. November 1994 aufgenommenen Artikel III Abs. 2 des Grundgesetzes ist der Staat in die Pflicht genommen worden, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu realisieren. Trotz des bereits seit 1949 bestehenden Verfassungsgrundsatzes der Gleichberechtigung sind Frauen im Beruf und in der Gesellschaft immer noch benachteiligt. Da nach wie vor - auch im öffentlichen Dienst - die Arbeitsbedingungen vorwiegend auf männliche Karriereverläufe ausgerichtet sind, sind Frauen, wie Analysen zeigen, zumindest in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Durch das am 14. Dezember 1994 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung der Frauen soll die Verwirklichung der Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag in die Praxis umgesetzt werden.

Die Gemeinde Wentorf hat es sich mit der durch dieses Gesetz vorgeschriebenen Aufstellung eines Frauenförderplanes zur Aufgabe gemacht, die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern, oder, sofern dies bereits umgesetzt werden konnte, zu erhalten. Die durch das Gleichstellungsgesetz vorgesehene Quotenregelung, d.h. Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, ist durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17. Oktober 1995 als Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes für rechtswidrig erklärt worden. Dies stellt zusätzlich klar, dass alleinige Entscheidungsgrundlage für die Förderung von Frauen der Leistungsgrundsatz ist. Auch Dienstalter o.ä. darf nicht als Qualifikationsmerkmal dienen.

Diese Regelungen bedeuten, dass eine Reform des öffentlichen Dienstes vorausgesetzt wird, so dass die Frauenförderung im Rahmen der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch immer einen Beitrag zur Modernisierung darstellt. Durch die Frauenförderung sollen bessere Möglichkeiten geschaffen werden, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Um dies zu erreichen, wurden mit der ersten Aufstellung des Frauenförderplanes durch Beschluss der Gemeindevertretung vom 13. Juni 1996 für die Dauer von vier Jahren konkrete Ziele und Handlungsvorgaben festgesetzt, um so eine möglichst effiziente Personalentwicklungsplanung zu ermöglichen.

Dieser Frauenförderplan wurde mit nur geringfügigen Änderungen am 01.07.2000, 01.07.2004, 01.07.2008, 01.07.2012 und 01.07.2016 für jeweils weitere vier Jahre bestätigt.

Mit der erneuten Aufstellung des Frauenförderplanes im Jahr 2020 werden die Ziele und Handlungsvorgaben uneingeschränkt übernommen und fortgesetzt.

1. Situationsbericht und Situationsanalyse

Situationsbericht

Als Grundlage für den Frauenförderplan und für die weitere Fortschreibung erstellt die Dienststelle einen Situationsbericht, aus dem folgende Angaben hervorgehen:

- Anzahl der Beschäftigten (weiblich, männlich, divers), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen und unterteilt in Voll- und Teilzeitarbeitsplätze.
- Anzahl der Beschäftigten (weiblich, männlich, divers), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen die abgeordnet wurden.
- Anzahl der Beschäftigten (weiblich, männlich, divers), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Altersteilzeit.
- Anzahl der Beschäftigten (weiblich, männlich, divers), nach dem Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.
- Anzahl der in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht.
- Anzahl der Neueinstellungen, getrennt nach Geschlecht.*)
- Anzahl der beförderten und höhergruppierten Beschäftigten (weiblich, männlich, divers), getrennt nach Statusgruppen (gehobener, mittlerer, einfacher Dienst) und unterteilt in Voll- und Teilzeitkräfte.*)
- Erfassung der derzeit beurlaubten Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen und Voll- und Teilzeitarbeitsplätze.
- Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge der Beschäftigten auf Verkürzung bzw. Aufstockung der Stundenzahl, getrennt wie vorstehend aufgeführt.
- Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge der Beschäftigten auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, getrennt nach Geschlecht.

Als Grundlage dienen die Personaldaten jeweils zum 30. Juni des laufenden Jahres, bei erstmaliger Aufstellung beginnend ab 1. Januar 1995.

*) Für die Auswertung der Frauenförderung bei Umsetzungen und Stellenbesetzungsverfahren ist gemäß § 7 GStG Absatz 7 schriftlich festzuhalten:

- ob der Arbeitsplatz an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde,
- ob eine interne oder externe Stellenausschreibung erfolgte,
- wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen war,
- wie hoch der Anteil von Frauen war, die das Anforderungsprofil erfüllten, aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden,
- wie hoch der Anteil von Frauen war, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden,
- wie viele Frauen und Männer als Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer am Personalauswahlverfahren beteiligt waren,
- ob die Stelle einer Vorrangregelung nach dem GStG unterliegt.

Situationsanalyse

Auf der Grundlage des Situationsberichtes ist in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Analyse über die Beschäftigungsstruktur aufzustellen, in dem Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, dargelegt werden.

2. Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1 Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen sind nach Maßgabe des § 7 Gleichstellungsgesetz - GStG SH vorzunehmen. Es ist durchgängig sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden. In Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Ausschreibung mit dem Zusatz zu versehen:

"Die Gemeinde Wentorf bei Hamburg verfügt über einen Frauenförderplan. Deshalb sollen insbesondere Frauen mit dieser Ausschreibung angesprochen werden".

Bei Unterrepräsentation von Männern ist entsprechend zu verfahren. Bedarf und Möglichkeiten von Teilzeitbesetzungen sind jeweils im Einzelfall zu prüfen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Formulierung der Stellenausschreibungen zu beteiligen.

Es ist sicherzustellen, dass allen Beschäftigten der Gemeindeverwaltung Wentorf bei Hamburg vakante Stellen bekannt werden.

Beurlaubte und abgeordnete Beschäftigte werden über freie Stellen informiert.

2.2 Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren soll so gestaltet sein, dass Frauen und Männer bei entsprechender Qualifikation zu gleichen Teilen geladen werden. Es dürfen sich insbesondere folgende Punkte nicht negativ auswirken:

- zeitweilige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder Hausarbeit
- vorherige Teilzeitbeschäftigungen
- Familienstand und Lebensalter im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen
- Einkünfte und Stand des Partners/ der Partnerin
- eine bekannte Schwangerschaft

Es ist zu prüfen, ob und inwieweit geleistete Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann.

Den Gleichstellungsbeauftragten sind die Bewerbungsunterlagen frühzeitig zugänglich zu machen, damit sie sich an der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie an den zu führenden Vorstellungsgesprächen beteiligen kann.

2.3 Einstellungen / Stellenbesetzungen / Besetzung von Führungspositionen

In allen Bereichen, insbesondere bei Führungspositionen, ist eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern anzustreben.

Bei der Übertragung von Tätigkeiten, die zu einer Beförderung oder Höhergruppierung führen können, sind Frauen entsprechend zu berücksichtigen. Die Möglichkeit einer Schwangerschaft oder die familiäre Situation dürfen nicht zum Nachteil von Frauen berücksichtigt werden.

Die durch Kindererziehung und vergleichbare familiäre Tätigkeiten gesammelten Erfahrungen sind grundsätzlich positiv zu bewerten und im Rahmen der Beurteilungen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung anzuerkennen.

2.4 Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Frauen und Männer haben unter sinngemäßer Anwendung vorgenannter Punkte gleichen Zugang zur Ausbildung im Bereich der Gemeinde Wentorf bei Hamburg. Bei gleicher Eignung soll das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit verstärkt berücksichtigt werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf geeignete Fortbildungsmaßnahmen gezielt hinzuweisen. Sie sind von den jeweiligen Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu motivieren und zu fördern.

Beurlaubte Beschäftigte sollen regelmäßig über die Fort- und Weiterbildungsangebote informiert und eine Teilnahme angeregt werden.

Teilzeitbeschäftigte sind bei Fortbildungsveranstaltungen den Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen.

Eine Einführung in gleichstellungsrelevante Themen ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung bei der Gemeinde Wentorf bei Hamburg.

Frauenförderung ist grundsätzlich integraler Bestandteil der Fortbildungsangebote, die sich an Frauen und Männer richten. Die Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern/Förderung und Motivierung von Frauen“ ist Bestandteil des allgemeinen Fortbildungsangebotes, insbesondere auch für Führungskräfte.

3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auf die umfangreichen Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzuweisen.

Damit die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können, sind ihnen auf Wunsch bei entsprechender Qualifikation vorrangig auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anzubieten.

Beurlaubten Beschäftigten sind vor Ablauf der Beurlaubung verwaltungsinterne Stellenausschreibungen bekanntzugeben und sie sind über geeignete Fortbildungsmaßnahmen, die den Wiedereinstieg erleichtern, in Kenntnis zu setzen.

Grundsätzlich sollte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange aus familiären Gründen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit gewährt werden. Dies gilt auch für Leitungspositionen. Eine Ablehnung bedarf der schriftlichen Begründung.

Durch Gewährung von Teilzeitarbeit freiwerdende Stundenanteile sind dahingehend zu überprüfen, ob sie

- für sich betrachtet zur Besetzung einer weiteren Teilzeitstelle herangezogen werden können oder
- im Verbund mit anderen geeigneten Stellenanteilen weiteren Einstellungen Raum geben.

Anträgen nach Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden. Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind diese Beschäftigten bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

Beschäftigten mit Familienpflichten ist bei Bedarf Telearbeit (Wechsel zwischen häuslichem Arbeitsplatz und Büroarbeitsplatz) zu ermöglichen.

4. Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Diskriminierung, Demütigung, Bloßstellung und Belästigung jeglicher Art (u.a. sexueller) am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Es gehört zur Dienstpflicht von Führungskräften, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderung zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, wie auch herabwürdigende Bemerkungen über das Äußere von Beschäftigten und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Diskriminierung, Demütigung, Bloßstellung und Belästigung jeglicher Art ist verboten. Die Betroffenen haben das Recht, diese bei der Dienststellenleitung, der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Personalrat anzuzeigen. Vertraulichkeit ist zuzusagen. Es gehört zur Dienstpflicht von Führungskräften, bekannt gewordenen Fällen von Übergriffen und Belästigungen sexueller und anderer Art unverzüglich nachzugehen, entgegenzuwirken und ggf. arbeits- und beamtenrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zu Nachteilen für die Betroffenen führen.

Alle Beschäftigte haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert werden.

Ergänzend wird auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verwiesen.

5. Gremien- und Projektgruppenbesetzungen

Die paritätische Besetzung von verwaltungsinternen Arbeits- und Projektgruppen, Ausschüssen, Kommissionen und sonstigen Gremien ist anzustreben, deshalb sind bei Entsendungen und Benennungen so lange vorrangig Frauen zu berücksichtigen, bis sie zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind. Bei der jeweils ersten Sitzung ist dieser Aspekt besonders zu erörtern (§ 15 GStG).

6. Regelmäßige Berichterstattung, Kontrolle, Fortschreibung

6.1 Bericht und Daten

Die Dienststellenleitung unterrichtet die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie den Hauptausschuss regelmäßig über die Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Elternschaft und Familie. Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates sind dem Hauptausschuss ebenfalls bekanntzugeben.

Die Dienststellenleitung sorgt für eine kontinuierliche Fortschreibung des Situationsberichts, wie unter Punkt 1 festgehalten.

7. Schlussbestimmungen

Werden durch Tarifvertrag oder per Gesetz Einzelpunkte dieses Förderprogrammes geregelt, so bleiben die nicht betroffenen Punkte auch weiterhin in Kraft. Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekanntgegeben.

Dieser Frauenförderplan tritt am 01.07.2020 in Kraft.

Wentorf bei Hamburg, den 29.06.2020

Dirk Petersen
Bürgermeister