

Nottuln

G e m e i n d e

**Frauenförderplan -
Plan für Chancengleichheit
2013**

Fünfter Frauenförderplan der Gemeinde Nottuln

	Seite
Vorwort	3
1 Allgemeine Inhalte	5
1.1 Geltungsbereich	5
1.2 Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan	5
1.2.1 Zielsetzung	5
1.2.2 Gleichstellungsverpflichtung	6
1.2.3 Sprache.....	6
1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung	7
1.3.1 Personalwirtschaft	7
1.3.1.1 Ausschreibungsverfahren	7
1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren.....	8
1.3.1.3 Ausbildung	8
1.3.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
1.3.2 Personalentwicklung	10
1.4 Vorbeugung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	11
1.5 Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz	12
2 Analyse und Umsetzungsbericht	
2010-2012	13
2.1. Personalwirtschaft.....	13
2.1.1 Ausschreibungsverfahren	13
2.1.2 Stellenbesetzungsverfahren	13
2.1.3 Ausbildung	13
2.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	14
2.2. Personalentwicklung.....	14
3 Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2013-2015 ...	15
3.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung	15
3.2 Zielvorgaben für den Zeitraum 2013-2015	15
3.2.1 Stellenbesetzung	15
3.2.2 Vereinbarkeit Pflege und Beruf	16
4 Schlussbestimmungen	16
4.1 Controlling	16
4.2 Gleichstellungsbeauftragte.....	17
4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung.....	17
5 Anlagen.....	17

Vorwort

Drei Jahre sind seit der letzten Fortschreibung des Frauenförderplanes vergangen. Mit dem nun vorliegenden fünften Frauenförderplan wird dieser Zeitraum analysiert und die Beschäftigungssituation in der Kommunalverwaltung im Hinblick auf die Umsetzung des Frauenförderplanes von 2010 bewertet.

An die Bewertung schließt sich eine Prognose sowie die Formulierung von Zielvorgaben für die kommenden drei Jahre an. Maßnahmen der Umsetzung, die den Zeitraum ab Januar 2013 betreffen, werden somit erst in der Fortschreibung 2013 - 2015 Berücksichtigung finden.

Im Vergleich zu den letzten Berichten hat dieser Frauenförderplan den Zusatz „Plan für Chancengleichheit“ bekommen. Frauen in Führung ist nach wie vor ein Ziel von Frauenförderung. Erstmals lenken wir jedoch den Blick auch auf eine gendergemäße Entwicklung der Belegschaft und haben dabei ebenfalls die demografische Entwicklung mit im Blick.

Die 143 Angestellten der Gemeindeverwaltung und der Gemeindewerke sind ein Team und auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung als Ganzes zu betrachten. Auf eine getrennte Darstellung wird zukünftig verzichtet. Daher haben wir die Daten im Anhang für diesen FFP ab 2010 dahingehend zusammengefasst und neu strukturiert z.B. in technischen und nichttechnischen Dienst. Dadurch ist eine 100%ige Vergleichbarkeit zu dem bisherigen Frauenförderplan nicht gegeben. Diese Zahlen sind jedoch eine klare Basis für die Folgejahre.

Im Anhang (Anlage 6) ist gut zu erkennen, wie die Struktur der Belegschaft zum Stichtag 31.12.2012 war. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist zahlenmäßig ausgeglichen (72/71). Davon arbeiten allerdings 60 Männer und nur 26 Frauen in Vollzeit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit wird noch immer schwerpunktmäßig von den Frauen erbracht. Das Ziel: „Frauen in Leitungsfunktionen“ konnte bisher nicht ausgebaut werden. Wie bisher sind diese Stellen überwiegend von männlichen Kollegen besetzt.

Für die Zukunft plant die Gemeindeverwaltung den Bereich Beruf und Pflege stärker in den Fokus zu nehmen und Hilfestellung zu der Thematik für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten. Der „Pflegekoffer“ ist dabei ein hilfreiches Instrument.

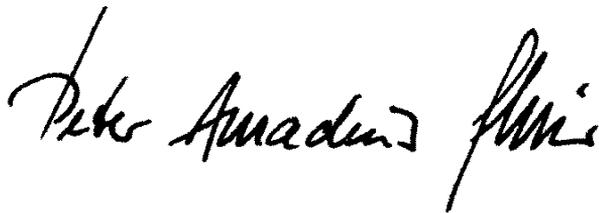
Der Demographische Wandel zeichnet sich auch in der Altersstruktur (Anlage 7) der Belegschaft ab. Der Anteil der Beschäftigten unter 35 Jahren liegt bei 14,6 %. Dem steht ein Anteil von insgesamt 42% in der Altersgruppe 46-55 Jahre gegenüber. In naher Zukunft werden durch altersbedingtes Ausscheiden viele Stellen neu zu besetzen sein. Darin liegt auch eine große Chance für die Gleichstellung von Frau und Mann. Die Gemeinde begegnet diesem zukünftig steigenden Fachkräftebedarf aktiv durch eine befristete Weiterbeschäftigung der Nachwuchskräfte nach Ausbildungsende.

Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein entscheidender Faktor bei der Personalentwicklung. Im Hinblick auf die Chancengleichheit zeigt die Analyse für die Jahre 2010 - 2012, dass Frauen bei ein- und auch mehrtägigen Veranstaltungen mit über 60 % gut vertreten sind. Frauen sowie Männer haben einen geschlechtsneutralen Zugriff auf entsprechende Fortbildungen. Dass der Gemeinde auch die Förderung der „Human Resources“, des Humankapitals wichtig ist, zeigt das Angebot zum Thema Work-Life-Balance, das im Herbst 2012 durchgeführt wurde.

Für die Gemeinde Nottuln wird es eine fortdauernde Aufgabe sein, ein ausgeglichenes Verhältnis in der Stellenbesetzung im Sinne des Frauenförderplanes anzustreben. Die bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitsverhältnissen wird zukünftig vermehrt ein Instrument von Personalpolitik werden. Besonders bei Frauen verstärkt sich neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr der Wunsch oder die Notwendigkeit nach einer existenzsichernden Berufstätigkeit.

Gleichstellungsarbeit bedeutet eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Männern und Frauen als Leistungsträger für die Kommunalverwaltung. Um dieses Ziel zu verwirklichen ist die Gleichstellungsarbeit weiterhin ein wesentlicher Aspekt in der Personalpolitik.

Nottuln, im September 2013



Peter Amadeus Schneider
(Bürgermeister)



Carola König
(Gleichstellungsbeauftragte)

1 Allgemeine Inhalte des Frauenförderplanes

1.1 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Aufgabenbereiche der Gemeinde Nottuln.

Entsprechend dem § 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 Nottuln allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile des Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die vertretenden Personen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NW beachtet werden.

1.2 Allgemeine Grundsätze zum Plan für Chancengleichheit

1.2.1 Zielsetzung

Ziel des Frauenförderplanes der Gemeinde Nottuln ist es, eine Personalwirtschaft im Sinne der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu betreiben. Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und umfasst entsprechend geschlechtergerechte Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungskonzepte und familiengerechte Arbeitszeiten.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils 3 Jahre Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung sind geschlechtsspezifisch zu erfassen.

1.2.2 Gleichstellungsverpflichtung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Die gesamte Personalwirtschaft hat sich auf diesen Grundsatz auszurichten. Unzulässig sind Diskriminierungen jeglicher Art. Eine Regelung oder Maßnahme ist dann diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechtsneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen oder Männer häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht anders als mit dem Geschlecht begründet werden kann.

Folgende Personalentscheidungen dürfen sich für Frauen und Männer nicht negativ auswirken:

- Begründete Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit
- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Zeitliche Belastung durch Elternschaft oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Gemeindeverwaltung Nottuln in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar.

Alle Beschäftigten mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männer in der Beschäftigung und auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hinzuweisen. Hierzu gehört auch die Besetzung von Projektgruppen, Arbeitskreisen und übergeordneten Gremien.

1.2.3 Sprache

Die Gemeinde Nottuln 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 Personalbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen, z.B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Ist dies nicht möglich oder sinnvoll, wird die weibliche und die männliche Form voll ausgeschrieben. Sollte die Ausschreibung beider Formen nicht möglich sein, z.B. bei Formularen aus Platzgründen, kann die Schrägstrichversion wie z.B. Mitarbeiter/in verwendet werden.

Sofern geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform so zu verwenden, dass die Les- und Hörbarkeit der Sprache zeitgerecht und zumutbar ist.

1.3 Maßnahmen zur Frauenförderung

1.3.1 Personalwirtschaft

Die nachfolgenden Grundsätze konkretisieren die Umsetzung der Regelungen aus dem LGG für die Gemeinde Nottuln.

1.3.1.1 Ausschreibungsverfahren

Berufsbezeichnungen in Ausschreibungen werden in der weiblichen und männlichen Form gefasst. Begründete Ausnahmen werden zwischen den Fachbereichen, der Gleichstellungsbeauftragten, der zentralen Personalwirtschaft und der Personalvertretung vereinbart.

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind erhalten die Ausschreibungstexte sinngemäß folgenden Hinweis: Die Gemeinde Nottuln strebt einen höheren Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Berufsbereichen an. Frauen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Eine Anstellung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich.

Das Anforderungsprofil einer Stelle und die Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung abschließend und klar formuliert.

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

Zur Feststellung einer Unterrepräsentanz von Frauen sind gemäß LGG Bereiche zu definieren.

Für die Gemeinde Nottuln werden die Bereiche wie folgt festgelegt:

- nichttechnischer Verwaltungsdienst
- technischer Verwaltungsdienst und handwerkliche Berufe
- geringfügig Beschäftigte
- Auszubildende

Die Feststellung, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, erfolgt durch den Vergleich der Anzahl der Mitarbeiterinnen mit der Anzahl der Mitarbeiter in dem entsprechenden Bereich in der Besoldungs- und / oder Entgeltgruppe mit der die zu besetzende Stelle ausgeschrieben wird.

1.3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Soweit in der angestrebten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Auswahlverfahren, insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtergerecht zu gestalten. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein.

An allen Auswahlverfahren kann sich die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen und ist in diesem Fall Mitglied der Auswahlkommission.

Bei der Einstellung werden Frauen oder Männer, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kindererziehung oder wegen der Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen eingeschränkt haben, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen, bevorzugt.

1.3.1.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Gemeinde Nottuln besetzt in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Notwendige organisatorische Bedingungen für die Ausbildung von Frauen oder Männern werden geschaffen.

1.3.1.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Bei der Übernahme von Auszubildenden werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Gemeinde Nottuln erleichtert ihren tariflich Beschäftigten und ihren Beamtinnen und Beamten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben im Rahmen der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit.

Dem Antrag einer Beamtin / eines Beamten auf Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 66 LBG wird stattgegeben, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Die Dauer der Beurlaubung oder einer Verlängerung wird im Rahmen der geltenden Vorschriften geregelt.

Bei tariflich Beschäftigten wird gemäß § 11 TVöD entsprechend verfahren. Die hierfür erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen werden im Einzelfall geschaffen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Gemeinde Nottuln die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung auch von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. Die Arbeitszeitreduzierung wird auf Wunsch im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert.

Die Verringerung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit verringerter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur aus zwingenden sachlichen Gründen zulässig.

Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zu Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden. Gleiches gilt für Beurlaubungen.

Abwesenheit wegen Mutterschutz oder Elternzeit ist kein Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparung.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält von allen durch Mutterschutz/Elternzeit frei werdenden Stellen unverzüglich Kenntnis.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller und/oder ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Reststundenkontingente, die für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zu besetzen sind, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Dieses Verfahren kann auch bei einem Stundenumfang unter 50% der regulären Arbeitszeit angewandt werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf unterhäufige Beschäftigung besteht nur im Rahmen des §15VII BEEG (Elternzeit).

1.3.2 Personalentwicklung

Personalentwicklung verfolgt auch das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Demnach haben Frauen wie Männer die gleichen Zugangschancen zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung.

Bei Fortbildungen, insbesondere Seminaren, die die Grundlage für ein erfolgreiches Führungsverhalten vermitteln sollen, Abordnungen oder Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, die später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen können, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen vertreten sind. Dies gilt nur, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Personalverantwortlichen sind – beispielsweise im Förder- und Beratungsgespräch – verpflichtet, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Die Verwaltung stellt sicher, dass Fortbildungsangebote so ausgeschrieben werden, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

Die Gemeinde Nottuln bietet im Rahmen der Fortbildung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Seminare zur Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männer an.

In Führungskräfte Seminaren sollten insbesondere die Themen

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung
- Frauenförderung in der Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

behandelt werden.

Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

Neben den berufsspezifischen Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare angeboten, die über die reine fachliche Qualifikation hinausgehen. Diese werden gesondert angekündigt.

Die Möglichkeit zur Teilnahme an spezifischen Seminaren für Frauen ist gegeben.

Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen werden Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt. In Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind und bei Lehrgängen für den gehobenen Dienst werden Anmeldungen von Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Geplante umfassende Änderungen von Aufgabenstellungen und Arbeitsverteilungen oder Änderungen im organisatorischen Bereich werden im Vorfeld der Entscheidung auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur überprüft. Außergewöhnliche Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur- insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten- sind bei den zu veranlassenden Maßnahmen besonders zu berücksichtigen.

1.4 Vorbeugung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, z.B. bei Auszubildenden und ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die/den nächsthöhere/n Vorgesetzte/n, an die Personalabteilung, an den Personalrat oder an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Fällen ist nachzugehen, eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahmen Auslösende/n (Verursacherprinzip).

1.5 Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing ist die gezielt gegen eine Person gerichtete, andauernde und wiederholt erfolgte feindselige Handlung wie z.B. Beleidigung, üble Nachrede und Schikane.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an:

- Intrigen,
- Übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- Diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten,
- Indifferentem Führungsstil.

Weitere Indikatoren auf der Seite der betroffenen Personen können sein:

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

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine schnelle Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Bediensteten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu diesem Thema anzubieten.

2 Analyse und Umsetzungsbericht des Frauenförderplanes 2010-2012

Zur Analyse der Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen in der Verwaltung wird der Frauenförderplan der Gemeinde Nottuln von 2010 zu Grunde gelegt. Dort wurden Ziele und einzelne Maßnahmen formuliert. Nach 3 Jahren ist zu prüfen, ob die Umsetzung erfolgt ist.

2.1 Personalwirtschaft

2.1.1 Ausschreibungsverfahren

In den Jahren 2010 - 2012 standen insgesamt 29 Stellenbesetzungsverfahren an. Nach den Bestimmungen des Frauenförderplanes sind Stellen zunächst hausintern auszuschreiben. Bei 20 Stellen musste die Ausschreibung zusätzlich extern erfolgen, da zum einen für neue Aufgaben in der Gemeinde zusätzliches Personal notwendig war und zum anderen im Personalbestand keine Beschäftigten mit der geforderten Qualifikation waren.

2.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Im Ergebnis wurden 15 Frauen und 11 Männer ausgewählt. Davon sind 8 Frauen und 9 Männer als Externe zu uns gekommen. (vgl. Anlage 1). Hausintern konnten 9 Stellen in der Gemeindeverwaltung und bei den Kommunalbetrieben mit eigenem Personal aufgrund interner Stellenausschreibung im Bereich des mittleren Dienstes besetzt werden. Insgesamt bewarben sich mehr Männer. Mit einer Quote von 57,5 % setzten sich Frauen gegenüber den männlichen Bewerbern durch. Es wurde jeweils ein männlicher Bewerber im höheren und einer im gehobenen Dienst eingestellt. Dem gegenüber stehen 4 Frauen im gehobenen Anstellungsverhältnis gegenüber.

Die Zielvorgabe des Frauenförderplanes 2010 sah die Besetzung von 3 Stellen mit weiblichen Angestellten vor. Dieses Ziel konnte nicht erreicht werden. Die Stelle A 13 ist nach wie vor unbesetzt, ein Teil der Aufgaben werden allerdings im Rahmen der Sachgebietsleitung durch einen Kollegen wahrgenommen. Die beiden anderen Stellen wurden durch Männer besetzt, da sie in ihrer Fachlichkeit überzeugt haben.

2.1.3 Ausbildung

Die Gemeindeverwaltung hat in dem Berichtszeitraum 4 Frauen und einen Mann im Rahmen des Coesfelder Modells ausgebildet. Anschließend konnte der überwiegende Teil der Nachwuchskräfte in ein Angestelltenverhältnis übernommen werden.

In den Berufsgruppen, in denen Nachwuchskräfte zur Verfügung standen, wurden zu besetzende Stellen vorrangig von ihnen besetzt. Im Bereich der Gemeindeverwaltung konnten zwei männliche und zwei weibliche Verwaltungsfachangestellte durch Schaffung von Nachwuchskräftestellen für zunächst 2 Jahre übernommen werden.

2.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von den 143 Beschäftigten der Gemeindeverwaltung arbeiten 46 Frauen und 11 Männer in Teilzeit. Der Frauenanteil liegt somit bei 81% der Teilzeitbeschäftigten. Zum Vergleich: Nur 26 Frauen waren vollzeit tätig. Es wurde nicht statistisch erhoben, ob alle Frauen wegen Familienaufgaben ihre Stunden reduziert haben. Bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten wissen wir, dass nur 2 Väter ihre Stunden wegen der Betreuungsaufgaben reduziert haben. Alle anderen Männer haben überwiegend stundenreduzierte Hausmeisterverträge (vgl. Anlage 2).

2.2 Personalentwicklung

Fortbildungsangebote, eintägige sowie mehrtägige, werden von Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung im Durchschnitt doppelt so intensiv genutzt wie von Mitarbeitern. Es besteht ein Überhang bei dem Frauenanteil (ca. 60% bei eintägigen Fortbildungen und 62,1% bei mehrtägigen Veranstaltungen) (vgl. Anlage 3).

Im Berichtszeitraum wurden von der Personalabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten verschiedene Seminare als hausinterne Veranstaltungen in Nottuln organisiert, die über die reine fachliche Qualifikation hinausgehen.

Besonders das betriebliche Gesundheitsmanagement ist innerhalb der Gemeinde durch die Einrichtung eines Gesundheitszirkels im Jahr 2010 institutionalisiert worden. Das Team konzipiert und realisiert regelmäßig Angebote zur Prävention für die Belegschaft. Ebenso wurde das Thema Work-Life-Balance in einem inhouse-Seminar bearbeitet.

Im Bereich der beruflichen Qualifikation bildeten sich zwei Frauen berufsbegleitend für den mittleren Dienst (Angestelltenlehrgang I) weiter. Eine hat den Lehrgang bereits erfolgreich abgeschlossen.

3 Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2013-2015

Grundlage für die Prognose ist die Ist-Analyse (vgl. Anlagen 4.1 - 4.5).

3.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung

Für die Festsetzung von Zielvorgaben bzw. Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan für die nächsten 3 Jahre ist es notwendig, die Entwicklung der Personalsituation bei der Gemeindeverwaltung Nottuln zu prognostizieren. Die Gemeindeverwaltung gibt eine Einschätzung ab, welche Stellen voraussichtlich neu zu besetzen sind und bei welchen dieser Stellen eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in der jeweiligen Berufsgruppe anhand der Analyse vorliegt.

Danach ergeben sich für die Gemeindeverwaltung Nottuln in den kommenden 3 Jahren in den einzelnen Berufsgruppen voraussichtlich folgende Stellenbesetzung:

A 13 seit 2010 höherer technischer Dienst (z.Z. nicht vakant)
E10 ab 2013 gehobener Dienst (Teilzeit)
E10 ab 2013 gehobener Dienst (Teilzeit)
E 9 ab 2013 gehobener Dienst (Teilzeit)
E 6 ab 2013 mittlerer technischer Dienst (Vollzeit)
E 6 ab 2013 mittlerer technischer Dienst (Vollzeit)
E 6 in 2014 mittlerer Dienst (Teilzeit) (Freistellungsphase Altersteilzeit)
E 6 in 2015 mittlerer Dienst (Vollzeit)

Eine Schätzung von frei werdenden Stellen aufgrund von internen Besetzungen ist aufgrund der geringen Personalzahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen zurzeit nicht möglich. Erfasst werden die Stellen der Beschäftigten, die aufgrund ihres Alters in den vorzeitigen Ruhestand gehen können (vgl. Anlage 5) oder die in den nächsten 3 Jahren neu geschaffen werden.

3.2 Zielvorgaben für den Zeitraum 2013-2015

3.2.1 Stellenbesetzung

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

Zielvorgabe ist es, die Stellen im mittleren technischen Dienst mit Frauen und im mittleren Dienst mit Männern zu besetzen. Besonders die drei Stellen im gehobenen Dienst sind mit Frauen zu besetzen.

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

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

Aufgrund der bestehenden Altersstruktur (vgl. Anlage 7) wird es kaum möglich sein, in den nächsten drei Jahren in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen den Frauenanteil auf mindestens 50 % ansteigen zu lassen. Aufgrund der anhaltenden angespannten Haushaltslage muss sich die personalwirtschaftliche Betrachtung im Wesentlichen darauf konzentrieren, den erreichten Frauenanteil zu sichern.

Mit Blick auf die Altersstruktur der Gemeinde wurde ein Personalentwicklungskonzept erstellt. Dieses zeigt einen erhöhten Bedarf an jungen Menschen bis 35 Jahre auf (Männer und Frauen). Nachwuchskräfteförderung und Doppelung der Stellen werden als Instrumente eingesetzt, um langfristig Personal zur Verfügung zu haben.

Eine Förderung und Unterstützung der danach folgenden Altersgruppe (35+) ist auch ein wichtiger Bereich, qualifiziertes und gut eingearbeitetes Personal zu gewinnen oder zu halten. Besonders in dem sensiblen Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine kreative Weiterentwicklung anzustreben, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht.

3.2.2. Vereinbarkeit Pflege und Beruf

Bisher ist konkret noch keine Stundenreduzierung aufgrund des Familienpflegezeitgesetzes beantragt worden, dass am 01.01.2012 in Kraft getreten ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass vermehrt eine zeitlich befristete Stundenreduzierung zur Pflege naher Angehöriger von den Beschäftigten beantragt werden wird, ist jedoch groß. Unabhängig von dem Gesetz wird zukünftig der Beratungsbedarf zu dem Thema bei vielen Beschäftigten ansteigen, wenn z.B. nahe Angehörige pflegebedürftig werden. Die Gemeindeverwaltung bestellt für den internen Bedarf einen Pflegelotsen / eine Pflegelotsin. Diese Mitarbeiterin / dieser Mitarbeiter informiert die Kollegin oder den Kollegen im Bedarfsfall schnell und unbürokratisch über mögliche Hilfen und Kontaktstellen.

4 Schlussbestimmungen

4.1 Controlling

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben.

Nach Ablauf von 3 Jahren hat die Personalverwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

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

4.2 Gleichstellungsbeauftragte

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

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

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in der GO NW (§5), im LGG NRW (§§16-18) sowie in der z.Z. gültigen Hauptsatzung der Gemeinde Nottuln (§5 Gleichstellung von Frau und Mann) festgelegt.

4.3 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche und tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Der Frauenförderplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde für drei Jahre. Gleichzeitig tritt der 4. Frauenförderplan von 2010 außer Kraft.

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates gem. § 72 Absatz 4 Nr. 18 LPVG NW bei der Aufstellung des Frauenförderplanes wurden gewahrt.

Nach Inkrafttreten wird der Frauenförderplan allen Beschäftigten im Intranet der Gemeinde Nottuln zur Kenntnis gegeben.

Bei jeder Einstellung wird die ausgewählte Person, einschließlich den Auszubildenden, durch den Fachbereich 1, Produktgruppe Interner Service, auf den im Intranet veröffentlichten Frauenförderplan der Gemeinde Nottuln hingewiesen.

5 Anlagen

Für die gesamte Gemeindeverwaltung Nottuln folgen die Anlagen 1-7.

Anlage 1 – Bewerbungen und Stellenbesetzung

Anlage 2 - Teilzeitbeschäftigte

Anlage 3 – Teilnahme an Fortbildungen

Anlage 4 – Beschäftigungsstruktur und Bestandsanalyse

Anlage 5 – Prognose für 2013 – 2015

Anlage 6 – Grafische Darstellung der Beschäftigungsstruktur

Anlage 7 - Grafische Darstellung der Altersstruktur