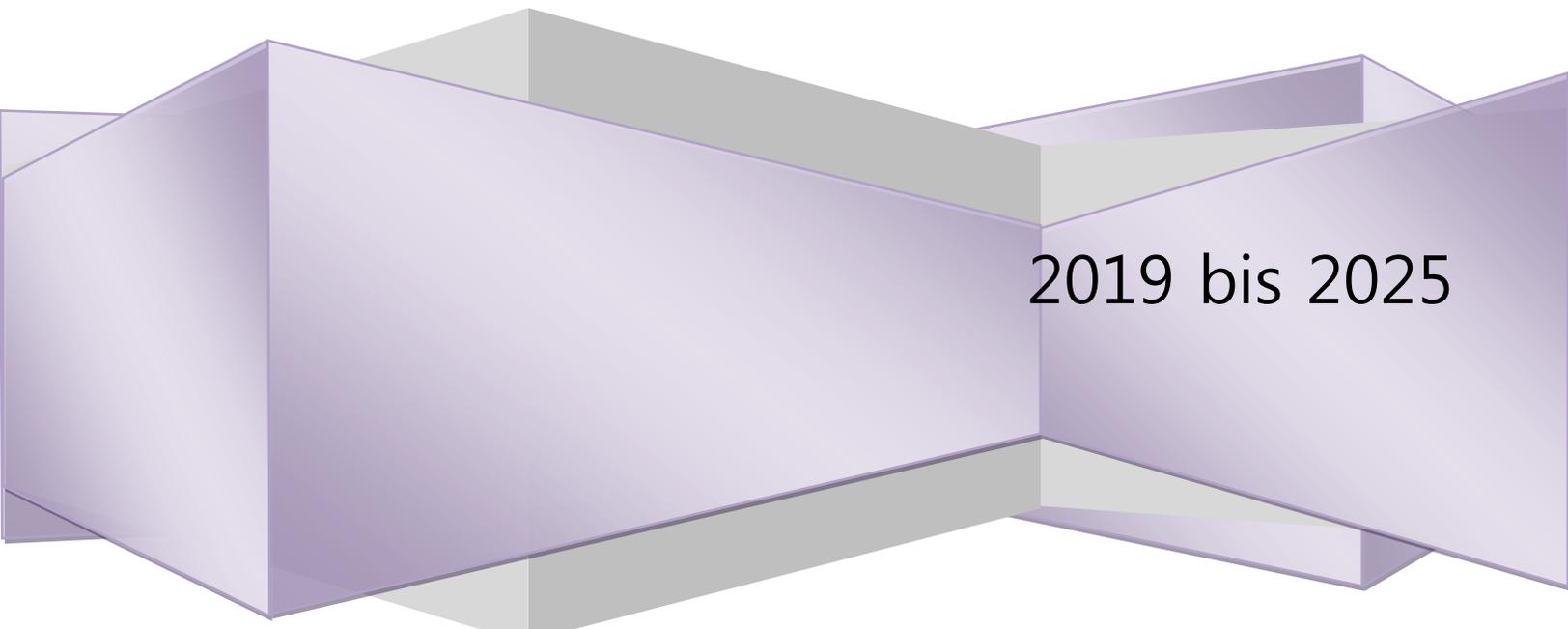


FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

**Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen
Durchsetzung der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
in der Gemeindeverwaltung Trebur**



2019 bis 2025

Impressum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019 bis 2025 der Gemeindeverwaltung Trebur

Herausgeber: Bürgermeister der Gemeinde Trebur

Verantwortlich: Personalstelle sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Konzept/Layout: Anette Welp, Astrid Plahuta

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
1. Gesetzliche Grundlagen	7
1.1 Verwirklichung des § 4b der Hessischen Gemeindeordnung (HGO)	7
1.2 Verwirklichung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGLG)	8
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten	12
2.1 Anzahl der Beschäftigten insgesamt	12
2.2 Darstellung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen	13
2.3 Auszubildende und Berufspraktikantinnen/-praktikanten	13
2.4 Führungskräfte	14
2.5 Einkommensstruktur	14
2.6 Teilzeitbeschäftigte	17
2.7 Schwerbehinderte	17
2.8 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen	18
3. Darstellung und Veränderungen voraussichtlich zu besetzender Personalstellen, möglicher Beförderung sowie verbindliche Zielvorgaben	18
4. Eigenbetrieb Abwasserbeseitigung	19
5. Allgemein geltende Fördermaßnahmen der gleichberechtigten Entwicklung von Frauen und Männern	20
5.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg	21
5.2 Stellenausschreibungen	21
5.3 Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidungen	21

5.4	Personalentwicklung und Fortbildung für Leitungsfunktionen	22
6.	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	24
6.1	Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsbedingungen	24
7.	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	25
8.	Förderung des partnerschaftlichen Handelns	25
8.1	Maßnahmen zum Schutz geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und sexueller Belästigung	25
8.2	Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	26
9.	Beteiligung und Vertretung von Frauen in den Gremien und Projektgruppen	27
10.	Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und Gleichstellung in der Gemeindeverwaltung Trebur	27
10.1	Entgeltgleichheit der Geschlechter	28
10.2	Ausgewogene Besetzung der Geschlechter	28
10.3	Verhinderung von Fluktuation im Personalbereich	29
10.4	Personalentwicklung	30
10.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
10.6	Förderung partnerschaftlichen Handelns	32
11.	Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern	32
11.1	Zuständigkeiten	33
11.2	Prozessbegleitgruppe zur Förderung der Chancengleichheit in der Gemeindeverwaltung Trebur	33

12. Verfahren	34
12.1 Bekanntgabe	34
12.2 Inkrafttreten und Laufzeit	34

Vorwort

Grundgesetz Artikel 3

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist die Grundlage für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Es hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung entsprechend des Grundgesetzes Artikel 3, Abs. 2, im öffentlichen Dienst tatsächlich durchzusetzen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für eine auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichtete moderne Personalplanung und Personalentwicklung, die neue Gegebenheiten wie Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit einer beruflichen Karriere im Blick haben muss.

Das HGIG soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen politischen, beruflichen sowie gesellschaftlichen Ebenen voranbringen und durchsetzen.

Das novellierte HGIG ist seit dem 1. Januar 2016 in Kraft getreten.

Der erste Frauenförderplan für die Gemeinde Trebur wurde für den Zeitraum 1994 bis 1999, der zweite Frauenförderplan von 2012 bis 2018 erstellt. Im abgelaufenen Frauenförderplan für die Jahre 2012 bis 2018 sind keine konkreten Ziele aufgeführt worden. Besonderer Fokus wurde auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Überprüfungen der allgemeinen Umsetzungen nicht messbar sind.

Im jetzt vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan von 2019 bis 2025 sind aus diesem Grund konkrete Zielvorgaben benannt.

Wir appellieren mit diesem Frauen- und Gleichstellungsplan an alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan mitzutragen, um der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern in unserer Gemeindeverwaltung gerecht zu werden.

1. Gesetzliche Grundlagen

Grundsätzlich ist die Gleichstellung dann erreicht, wenn die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Gesellschaftsbereichen barrierefrei möglich ist.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz bietet die Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan konkretisiert mit den vorliegenden Grundsätzen und Maßnahmen die Förderung der tatsächlichen Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung Trebur.

Gemäß § 6 HGIG hat der Frauenförder- und Gleichstellungsplan folgende Inhalte:

- ⇒ Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.
- ⇒ Darstellung und Veränderungen voraussichtlich zu besetzender Personalstellen und möglicher Beförderungen.
- ⇒ Verbindliche Zielvorgaben, für jeweils drei Jahre, bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter besteht.
- ⇒ Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
- ⇒ Konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan betrifft alle Beschäftigten und Auszubildenden, unabhängig der Art des Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisses für den Bereich der Gemeindeverwaltung Trebur.

1.1 Verwirklichung des § 4b der Hessischen Gemeindeordnung (HGO)

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Gemeindeverwaltung Trebur ist zuständig für interne und externe Aufgaben.

Mit dem **§ 4b HGO** wird den Gemeinden die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau zur Aufgabe gemacht, d. h. die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist eine Aufgabe der Gemeinschaft. Insofern wirkt und richtet sich der **§ 4b HGO** nach außen in die jeweilige Gemeinde.¹

¹Kommentar aus Praxis der Kommunalverwaltung, Landesausgabe Hessen, Version 2.7, Febr. 2012, Kommunal- und Schulverlage, Wiesbaden, RndNr.15

Als **externe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** steht sie den Bürgerinnen und Bürgern als Ansprechpartnerin zu Themen der Gleichberechtigung zur Verfügung. Darüber hinaus hat sie einen Informations- und Bildungsauftrag und leistet Projekt- sowie Gremienarbeit. Die externe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte betreibt Öffentlichkeitsarbeit, um für aktuelle frauenpolitische Themen zu sensibilisieren. Sie initiiert und arbeitet in interdisziplinären Netzwerken, kooperiert mit anderen Gleichstellungsstellen, Frauenorganisationen, Bildungseinrichtungen, Wohlfahrtsverbänden und Arbeitgebern.

1.2 Verwirklichung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)

Als **interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** unterstützt sie die Dienststellenleitung bei der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter in der Verwaltung. Das HGIG gilt für den öffentlichen Dienst in Hessen und ist verbindlich für Dienststellen/Behörden mit fünfzig oder mehr Beschäftigten. Nach § 15 HGIG bestellt jede Dienststelle mit fünfzig oder mehr Beschäftigten **mindestens** eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie eine Stellvertreterin.

§ 21 Abs. 1 HGIG: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Es darf nur eine Frau zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. Außerdem darf sie keiner Personalvertretung angehören und muss in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

Mit dem neuen, seit 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) wird ausdrücklich klargestellt, dass sich das Ziel des Gesetzes sowohl auf Frauen wie auch auf Männer bezieht. Männliche Beschäftigte sollen ebenso ermutigt werden, z. B. Teilzeitmodelle oder flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch zu nehmen, um sich verstärkt in die Familienaufgaben einbringen zu können. Frauen und Männer sollen den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern haben, insbesondere in Führungspositionen.

§ 1 HGIG: Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.

Die **interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** unterstützt die Verwaltung bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Sie nimmt eine Kontroll- und Initiativfunktion wahr.

Sie ist bei Entscheidungen frühzeitig zu beteiligen und wird von der Dienststelle über Beratungsergebnisse informiert.

Erweitert wurde der Aufgabenkatalog um **Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung** sowie die ausdrückliche Klarstellung, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, an der **Besetzung von Gremien** mitzuwirken.

Das Beteiligungsrecht ist auf das **schriftliche Initiativrecht** erweitert. D. h. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle vorzubringen.

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen (Frauenanteil, Lohn-, Vergütungs- Entgelt- oder Besoldungsgruppe) im öffentlichen Dienst ist gesetzlich durch den § 21 HGIG geregelt.

Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Belange der in der Verwaltung beschäftigten Frauen und ist deren direkte Ansprechpartnerin, unbeschadet der Rechte der Personalvertretung. Sie ist bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen in der Verwaltung zu beteiligen (§§ 69, 74, 77 und 81 Hessisches Personalvertretungsgesetz, kurz: HPVG). Dabei arbeitet sie eng mit der Personalabteilung hinsichtlich Stellenausschreibung, Bewerbungen, Weiterbildung und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wiedereinstieg nach der Elternzeit, sexueller Belästigung, Konflikten am Arbeitsplatz u. a. zusammen. Einstellungen und

Beförderungen finden unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten statt.

Das HGIG indessen hat gemäß § 1 zum Ziel, unter anderem die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst herbeizuführen. Seine Wirkung richtet sich also nach innen.² Bis zur Erreichung dieses Ziels werden durch berufliche Förderungen von Frauen auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

***§ 5 Abs. 1 HGIG:** Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.*

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird von der Personalabteilung aufgestellt und nach Fertigstellung und Prüfung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vorgelegt. Er muss alle drei Jahre aktualisiert werden.

Laut **§ 17 HGIG** hat die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sowie an den sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen beteiligt zu werden.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist laut dem Hessischen Personalvertretungsgesetz mitbestimmungspflichtig.

***§ 77 HPVG:** (3) Der Personalrat hat bei der Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen nach § 5 mitzubestimmen.*

Mit Blick auf die demographische Entwicklung und dem daraus resultierenden prognostizierten Fachkräftemangel können es sich Behörden heute nicht mehr leisten, auf gut ausgebildete, motivierte und engagierte Frauen und Männer zu verzichten.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein wirksames Instrument innerhalb der Personalentwicklung zur Förderung und Erreichung von Chancengleichheit für Frauen und Männer, insbesondere zur strukturellen Verbesserung der Situation von Frauen im Berufsleben bzw. der Vereinbarung von Beruf und Familie.

² Kommentar Praxis der Kommunalverwaltung, Landesausgabe Hessen, Version 2.7, Febr. 2012, Kommunal- und Schulverlage, Wiesbaden, RndNr.16

§ 12 Abs. 1 HGIG: Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen, für die Abordnung zu anderen Dienststellen (Rotation) und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

Als Instrument der Personalentwicklung soll der Frauenförder- und Gleichstellungsplan Leistungspotentiale sichtbar machen, um diese strategisch sinnvoll und wertschätzend einsetzen zu können. Motivation, Flexibilität und Arbeitszufriedenheit sind wichtige Faktoren, um die Beschäftigten zu stärken und zu halten. Ebenso steht die Steigerung der Effektivität des Verwaltungshandelns im Focus des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

§ 12 Abs. 2 HGIG: In Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln.

Ziele sind Neueinstellungen, Höhergruppierungen, Aufwertung von Arbeitsplätzen, Ausbildung zu Fachkräften, Umgestaltung von überwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen sowie Einrichtung von Mischarbeitsplätzen in vermehrtem Umfang. Daneben sind weitere Maßnahmen zu ergreifen, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

§ 12 Abs. 5 HGIG: [...] Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

In diesem Sinne ist es wünschenswert, dass alle Beschäftigte, Führungskräfte und Entscheidungsträger weiterhin vertrauensvoll und zielorientiert zusammenarbeiten, um gerade in Zeiten finanzieller Engpässe und Haushaltskonsolidierungen gleichwohl die angestrebten Erfolge zu erzielen.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten

Die der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur zugrunde liegenden Daten werden im Rahmen des haushaltsrechtlichen Berichtswesens jährlich fortgeschrieben.

Der Eigenbetrieb Abwasserbeseitigung wird als eigene Bestandsaufnahme und Analyse unter Punkt 4 dargestellt.

2.1 Anzahl der Beschäftigten insgesamt

(Stichtag: 30.06.2018)

	Beschäftigte in absoluten Zahlen				Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Beschäftigte TVöD	142	43	185	76,76	94,46	39,96	134,42	70,27
Beamtinnen/Beamte	2	4	6	33,33	1,81	4,00	5,81	31,15
insgesamt	144	47	191	75,39	96,27	43,96	140,23	68,65

	Absolute Zahlen			
	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Auszubildende	1	0	1	100,00
Berufspraktikanten (Erzieherinnen/Erzieher)	4	0	4	100,00
Sozialassistentinnen/ Sozialassistent	2	1	3	66,67
Befristete Beschäftigte	11	2	13	84,62
ATZ Freizeitphase	1	0	1	100,00
geringfügig Beschäftigte	19	3	22	86,36

2.2 Darstellung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen

(Stichtag: 30.06.2018)

	Beschäftigte in absoluten Zahlen				Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil in %
Höherer Dienst A 13 h. D. – A 16 EG 13 - 15	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00
Gehobener Dienst A 9 - A 13 g. D. EG 9a – 12 S 9 – S 18	36,00	10,00	46,00	78,26	27,13	8,98	36,11	75,13
Mittlerer Dienst A 5 – A 9 m. D. EG 5 – 8 S 4 – S 8b	94,00	33,00	127,00	74,02	64,97	32,54	97,51	66,63
Einfacher Dienst EG 2 – 4 S 2 – S 3	14,00	3,00	17,00	82,35	4,17	1,44	5,61	74,33
insgesamt	144,00	47,00	191,00	75,39	96,27	43,96	140,23	68,65

2.3 Auszubildende und Berufspraktikantinnen/-praktikanten

	2010		2014		2018	
	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Auszubildende	1	1	1	0	1	1
Berufspraktikanten (Erzieherinnen/Erzieher)	5	5	4	4	4	4
Sozialassistentinnen/ Sozialassistent	4	4	6	6	3	2
insgesamt	10	10	11	10	8	7

Die Ausbildungsplätze werden gleichermaßen von jungen Frauen und Männern angenommen. Im Erziehungsdienst jedoch wird die Ausbildung zu fast 100 % von Frauen wahrgenommen.

2.4 Führungskräfte

Funktion	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in % (absolute Zahlen)
Fachbereichsleitung	0	3	3	0,00
Fachdienstleitung	2	5	7	28,57
Leitung Technischer Betriebshof	0	1	1	0,00
Leitungen der Kindertagesstätten	7	0	7	100,00

Bei den Führungskräften in der Gemeindeverwaltung Trebur liegt der Frauenanteil im Bereich der Fachdienstleitungen bei 28,57 % und im Bereich der Leitungen der Kindertagesstätten bei 100 %.

2.5 Einkommensstruktur

Tabellenentgelte für das Jahr 2017 Brutto ohne Arbeitgeberanteil (ohne Überstunden) für alle Beschäftigten nach dem TVÖD und Beamtinnen und Beamte, inkl. der befristeten Beschäftigten:

	Anteil der Beschäftigten	Bruttotabellenentgelt €	Durchschnittliches Bruttotabellenentgelt ungeachtet der Wochenstunden €
Beschäftigte weiblich	142	4.864.982	34.260
Beamte weiblich	2	93.110	46.555
insgesamt	144	4.958.092	34.431
Beschäftigte männlich	43	2.080.937	48.394
Beamte männlich	3	205.088	68.363
insgesamt	46	2.286.025	49.696

Obwohl das Bruttotabellenentgelt der weiblichen Beschäftigten mehr als doppelt so hoch ist, verdienen weibliche Beschäftigte durchschnittlich weniger als die männlichen Beschäftigten. Der Durchschnittslohn der 144 weiblichen Beschäftigten und Beamten liegt bei Brutto 34.431 € und das der 46 männlichen Beschäftigten und Beamten bei durchschnittlich Brutto 49.696 €. Dies begründet sich dadurch, dass es bei der Gemeinde 75,39 % weibliche Beschäftigte in Teilzeit gibt (s. 2.6).

Frauenanteil nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Zu ermitteln ist der Frauenanteil nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Grundlage der folgenden Auswertungen ist nicht der Stellenplan (Stichtag 30.06.2018) mit insgesamt 140,23 Stellen, sondern die Personalkostenkalkulation (Stichtag 30.06.2018) mit insgesamt 191 Personen.

Teil A: Beamte

Besoldungsgruppe	A 14	A 13	A 12	A 11	A 10	insg.
Anzahl Beamte	1	1	1	1	1	5
davon Männer	1	1	1	0	0	3
davon Männer Vollzeit	1	1	1	0	0	3
davon Männer Teilzeit						
davon Frauen	0	0	0	1	1	2
davon Frauen Vollzeit	0	0	0	1	0	1
davon Frauen Teilzeit	0	0	0	0	1	1
Frauenanteil in %	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00	

Teil B: Beschäftigte Anlage A

Entgeltgruppe	11	10	9 c	9 b	9 a	8	7	6	5	4	3	2 Ü	Insg.
Anzahl Bedienstete	2	8	1	10	1	10	6	27	14	1	2	18	100
davon Männer		6		2		1	6	20	3	1	2	2	43
davon Männer in Vollzeit		3		2		1	6	20	2	1	1		36
davon Männer in Teilzeit		3							1		1	2	7
davon Frauen	2	2	1	8	1	9	0	7	11	0		16	57
davon Frauen in Vollzeit	1	1		2	1	6							11
davon Frauen in Teilzeit	1	1	1	6		3		7	11			16	46
Frauenanteil in %	100,00	25,00	100,00	80,00	100,00	90,00	0,00	25,93	78,57	0,00	0,00	88,89	

Der Hauptanteil der weiblichen Beschäftigten ist in den Entgeltgruppen 2 Ü bis 9 b TVöD zu finden. Beachtet werden muss dabei, dass es sich hier um 46 Teilzeitbeschäftigte gegenüber 11 Vollzeitbeschäftigte handelt. Der Hauptanteil der männlichen Beschäftigten ist in den Entgeltgruppen 6 und 7 vertreten.

Teil B: Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst Anl. C

Entgeltgruppen	S 18	S 17	S 15	S 13	S 11b	S 11	S 10	S 9	S 8a	Insg.	Anteil in %
Anzahl Bedienstete	1	1	5	7	6	0	0	3	63	86	100,00
davon Männer	1									1	1,16
davon Männer Vollzeit	1									1	1,16
davon Männer Teilzeit											
davon Frauen	0	1	5	7	6	0	0	3	63	85	98,84
davon Frauen Vollzeit			1	2	2			1	6	12	14,12
davon Frauen Teilzeit		1	4	5	4			2	57	73	85,88
Frauenanteil in %	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	100,00	100,00		

Von insgesamt 86 Beschäftigten im Bereich „TVöD - Sozial- und Erziehungsdienst“ ist 1 Mann (1,16 %) und 85 Frauen (98,84 %) beschäftigt.

Bei den 85 Frauen handelt es sich um 12 Vollzeitbeschäftigte (14,12 %) und 73 Teilzeitbeschäftigte (85,88 %).

Von diesen insgesamt 86 Beschäftigten (Anlage C) ist der Hauptanteil in der Entgeltgruppe S 8a angesiedelt. Hier beträgt der Frauenanteil 73,26 % (63 Frauen). Innerhalb dieser Entgeltgruppe arbeiten 6 Frauen in Vollzeit (9,52 %) und 57 Frauen in Teilzeit (90,48 %).

2.6 Teilzeitbeschäftigte

Beschäftigte Gesamt	191	Anteil in %
davon Männer	47	24,61
davon Männer Vollzeit	40	85,11
davon Männer Teilzeit	7	14,89
davon Frauen	144	75,39
davon Frauen Vollzeit	24	16,67
davon Frauen Teilzeit	120	83,33

Von den 191 Beschäftigten (178 unbefristet/13 befristet) der Gemeindeverwaltung Trebur arbeiten 120 Frauen und 7 Männer in Teilzeit. Das sind bezogen auf die 191 Beschäftigten 66,49 % Teilzeitbeschäftigte. Der Frauenanteil an den 127 Teilzeitbeschäftigten beträgt 94,49 %.

120 Frauen (83,33 %) der unbefristeten und befristeten Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Die überwiegende Anzahl der 57 teilzeitbeschäftigten Frauen (47,5 %) befinden sich in der Entgeltgruppe S 8a.

2.7 Schwerbehinderte (Stand 30.06.2018)

Schwerbehinderte Gesamt	16	Anteil in %
davon Männer	10	62,50
davon Männer Vollzeit	9	90
davon Männer Teilzeit	1	10
davon Frauen	6	37,50
davon Frauen Vollzeit	2	33,33
davon Frauen Teilzeit	4	66,67

2.8 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen

Zum Stichtag 30.06.2018 befanden sich 6 Frauen und 0 Männer in Elternzeit (siehe untenstehende Tabelle). Beurlaubungen aus familiären Gründen wurden zu diesem Zeitpunkt nicht beansprucht.

Tarifgruppe	Tarif	Anzahl
S 7	TVöD, SuE	1
S 8a	TVöD, SuE	3
S 9	TVöD, SuE	1
S 11b	TVöD, SuE	1
Gesamt		6

3. Darstellung und Veränderungen voraussichtlich zu besetzender Personalstellen, möglicher Beförderungen sowie verbindliche Zielvorgaben; voraussichtliche Verrentung bis 31.12.2022

(Stand 30.06.2018)

Entgeltgruppen	Stellenanteil Vollzeit	Zielvorgabe zur Besetzung mit Männern
EG 7	2,00	2,00
EG 6	1,00	1,00
S 8a	1,53	1,53
EG 5	0,44	0,44

Besoldungsgruppen	Stellenanteil Vollzeit	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen
A 14	1,00	1,00

Diese Tabelle basiert auf dem gegenwärtigen durchschnittlichen Renten- und Pensionseintrittsalter sowie der Freizeitphase der Altersteilzeit der Beschäftigten der Gemeindeverwaltung Trebur. Angesprochen sind alle Entgelt- und Besoldungsgruppen.

Eine Fluktuation durch Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Aufgabenbereiches lässt sich nicht abschätzen. In diesen Fällen ist bei Stellenbesetzung in den Bereichen, in denen Frauen/Männer unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen/Männern zu besetzen.

Kann eine Zielvorgabe berechtigterweise nicht erfüllt werden, so erfolgt an anderer Stelle eine wirksame, dem Ziel des Frauenförderplanes entsprechende Kompensationsmaßnahme.

4. Eigenbetrieb Abwasserbeseitigung

(Stand 30.06.2018)

	Beschäftigte TVöD - Entgeltgruppen nach Anlage A								
	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7
Stellen laut Stellenplan	1	0	0	0	0	1	0	0	4
Tatsächliche Besetzung	1	0	0	0	0	1	0	0	3,59
Tatsächliche Besetzung mit Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0,74
Frauenanteil in %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,5

Beschäftigte insgesamt	6
davon Frauen in Vollzeit	0
davon Männer in Vollzeit	4
davon Frauen in Teilzeit	1
davon Männer in Teilzeit	1

Der Eigenbetrieb Abwasserbeseitigung wird in einem eigenen Wirtschaftsplan inkl. Stellenplan nachgewiesen. Er wird dennoch in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit in die Betrachtung genommen, wonach laut § 3 HGIG Eigenbetriebe auch Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind.

Im Stellenplan 2018 mit Stichtag 30.06.2018 des Eigenbetriebs Abwasserbeseitigung sind von 6 tatsächlich besetzten Stellen 1 Stelle mit einer Frau und 5 Stellen mit Männern besetzt. Davon sind 4 Stellen mit 39 Stunden, 1 Stelle mit 29 Stunden und 1 Stelle mit 33 Stunden besetzt.

Die Entgeltgruppe 13 TVöD ist mit 1 Stelle, davon mit 1 Mann (100 %) besetzt. Es handelt sich um eine Leitungsfunktion, nämlich die des Betriebsleiters.

Die Entgeltgruppe 9b TVöD ist mit 1 Stelle besetzt, davon 1 Mann. Die Entgeltgruppe 7 TVöD ist mit 4 Stellen besetzt, davon 2 Männer in Vollzeit, 1 Frau und 1 Mann in Teilzeit.

5. Allgemein geltende Fördermaßnahmen der gleichberechtigten Entwicklung von Frauen und Männern

In erster Linie sind die Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mit den Zielen der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

In den meisten Fällen ist es eine rationale Entscheidung der Ehe- oder Lebenspartner, dass die Frau die Kinderbetreuung übernimmt, weil die Bedingungen, wieder in den Beruf einzusteigen, unbefriedigend sind. Es mangelt oftmals an Betreuungsmöglichkeiten, die flexibel zugeschnitten und auch bezahlbar sind. Ebenso ist ein Mangel an Beschäftigungsangeboten festzustellen. Männer haben häufig einen Karrierevorschub und dadurch höhere Gehälter. Wenn Frauen nach der Elternzeit sich entscheiden, wieder ihren Beruf aufzunehmen, endet das meistens in Teilzeitarbeit, die wenig ausbaufähig ist. Die Gemeinde Trebur begrüßt ausdrücklich Männer, die sich für eine Elternzeit entscheiden und anschließend in Teilzeit in ihren Beruf zurückkehren.

Laut Statistik liegt der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern immer noch bei 21 Prozent. Gleichstellungspolitik heißt Strukturen zu verändern. Es muss Frauen ermöglicht werden, für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen zu können, so dass sie in der Lage sind, sich eine eigene soziale Sicherung aufbauen zu können.

Grundsätzlich dürfen Beschäftigten (Frauen und Männer) in Elternzeit keine Nachteile entstehen. Konkret bedeutet das insbesondere für Frauen, die aus der Elternzeit zurückkehren, dass ihnen einerseits die möglichst befristete Reduzierung der Stunden gewährt wird, um die neue Lebensphase innerhalb der Familie organisieren zu können. Andererseits müssen Frauen bei der Erhöhung der Stunden so unterstützt werden, dass ein reibungsloser Ablauf des Familienalltags gewährleistet ist. Zu diesen Unterstützungen gehören Betreuungsangebote in den Kindertagesstätten, flexible Arbeitszeitenmodelle, Weiterbildungsmaßnahmen usw.

Es ist festzustellen, dass es sich bei 144 weiblichen Beschäftigten um 24 Ganztagsbeschäftigte und 120 Teilzeitbeschäftigte handelt. Das bedeutet, dass bei 83,33 % der beschäftigten Frauen die soziale Absicherung im Alter aufgrund der niedrigeren Rentenansprüche nicht gewährleistet ist.

Frauen müssen ihre Rente ebenso vorfinanzieren können wie Männer. Frauen, die ein entsprechend gutes Einkommen mit bezahlbaren sozialen Leistungen haben, belasten

den Staat später nicht mit der Forderung auf Grundsicherung. Mit dieser Entwicklung kann der weiblichen Altersarmut entgegengewirkt werden.

5.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Ziel ist es, jungen Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Bei der Gestaltung von Auswahlverfahren und Aufnahmetests ist eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts auszuschließen.

Bei der Übernahme von Auszubildenden erhalten junge Frauen und junge Männer bezüglich der Dauer, Wertigkeit und Entwicklungsmöglichkeit der ihnen angebotenen Stellen die gleichen Chancen.

5.2 Stellenausschreibungen

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen grundsätzlich ausgeschrieben. Die Form der Ausschreibung erfolgt in Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Weiterhin hat sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren und wird geschlechtsneutral formuliert. Sie enthält den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen zunächst intern - und wenn keine Bewerbungen vorliegen - extern ausgeschrieben. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass interne Ausschreibungen den Beschäftigten, die sich in Erziehungs- oder Sonderurlaub befinden, zur Kenntnis übersandt werden. Im Bereich Erziehungswesen ist besonders darauf zu achten, dass Bewerbungen von Männern besonders erwünscht sind.

5.3 Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidungen

Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen angemessen berücksichtigt werden. In Ausgestaltung der Vorschriften des HGIG sollen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16 Abs. 3 und 4 HGIG bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerbern, an den Vorstellungsgesprächen sowie an der Personalauswahl zu beteiligen.

Bei Vorstellungsgesprächen sollen allen Bewerberinnen und Bewerbern dieselben fachlichen Fragen gestellt werden, um einen objektiven Vergleich zu gewährleisten. Hierzu ist von der Fachabteilung ein Fragekatalog vorzulegen.

Bei Qualifikationsbeurteilung werden Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber eine Bedeutung zukommt. Dieses gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

Dienstalter, Lebensalter sowie die letzte Beförderung finden nur insofern Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber eine Bedeutung zukommt. Familienstand sowie Einkommen der Partnerin oder des Partners werden nicht berücksichtigt.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden jeweils mehr als die Hälfte der neu zu besetzenden Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen. In Bereichen der strukturellen Frauenüberrepräsentanz kann in analoger Weise systematisch der Männeranteil erhöht werden.

In den von einem Geschlecht dominierten Bereichen werden die Arbeitsplätze so ausgestaltet, dass sie auch vom anderen Geschlecht besetzt werden können.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschließen der Ausbildung aufgrund von Kinderbetreuung oder von nach ärztlichem Attest pflegebedürftiger Angehöriger wirken sich nicht nachteilig auf die Qualifikationsbeurteilung aus.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich an alle Beschäftigten. Hier sind die Führungskräfte aufgefordert, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und für eine Akzeptanz im beruflichen Umfeld zu sorgen.

5.4 Personalentwicklung und Fortbildung für Leitungsfunktionen

Um die Vorgaben des HGIG zu verdeutlichen, sollten alle strategischen und operativen Maßnahmen zur Personalentwicklung grundsätzlich den Prinzipien des Gender Mainstreaming entsprechen.

Zitat: „Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von

*Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.*³

Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub und in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familienbezogenen Gründen beurlaubt sind, erhalten die Gelegenheit, an Personalentwicklungsmaßnahmen und sonstigen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilzunehmen. Die hierbei geleistete Zeit wird als Arbeitszeit anerkannt und nach den Vorschriften des Tarifvertrags bzw. der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung entsprechend anerkannt.

Zitat: „Für Frauen hat die Entscheidung für einen wenig professionalisierten Frauenberuf und die Entscheidung für eine Familie kurz- und langfristig negative Folgen für die weiteren Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten. Bildungsentscheidungen dürfen aber nicht systematisch Frauen oder Männer in berufliche Sackgassen führen, eine Elternschaft darf nicht ein Einstieg in eine negative Kumulation von Bildungsnachteilen sein“⁴

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Frauen werden für die Übernahme hochwertiger Aufgaben (z. B. Mitarbeit und Leitung von Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, Übertragung von Multiplikatorinnenfunktionen etc.) unterstützt.

Fort- und Weiterbildungen sind ein wirksames Instrument zur Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen.

Fortbildungsveranstaltungen finden innerhalb der Arbeitszeit statt. Werden sie außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, wird ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

Der Frauenanteil an den Fachbereichs- und Fachdienstleitungen ist weiter zu erhöhen. Durch entsprechende Fort- und Weiterbildungen wird ihnen ermöglicht, sich auf diese Führungsaufgaben vorzubereiten.

Teilzeit in Führungsfunktionen wird ebenfalls ermöglicht. Denn Teilzeitarbeit schließt 100-prozentige Leistung nicht aus.

³ BMFSFJ: Gleichstellungsorientierung in der Arbeit der Bundesregierung. www.gender-mainstreaming.net.

⁴ S. 101 in: BMFSFJ: Neue Wege – Gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht 2011.

6. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensverläufe der Beschäftigten legt auch die Gemeindeverwaltung Trebur großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alle Maßnahmen richten sich sowohl an weibliche als auch männliche Beschäftigte.

6.1 Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsbedingungen

Die Rahmenbedingungen der aktuell geltenden Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit bei der Gemeindeverwaltung Trebur sehen vor, die Souveränität und Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben zu fördern.

Beschäftigte, insbesondere auch Männer, werden bei der Wahrnehmung der rechtlichen Möglichkeiten zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder bzw. Pflege von Familienangehörigen von ihren Vorgesetzten unterstützt. Eine unabhängige Beratung erfolgt bei Bedarf auch durch die Personalstelle, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat.

Die **unvermeidlichen** Betreuungskosten von Kindern unter 15 Jahren oder den nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen werden entsprechend den aktuell gültigen Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz übernommen.

Anträge von Beschäftigten auf **Teilzeitarbeit, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit und Telearbeit** zur Ermöglichung von Kinderbetreuung oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen **sind** im Sinne des HGIG **zu entsprechen**, sofern nicht dringende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Bei Entscheidungen über notwendige Personalausgleichsmaßnahmen (Umsetzungen) haben diese Fälle Priorität.

Gründe für Teilzeitarbeit, Beurlaubung und flexible Arbeitszeiten können auch Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie gesundheitliche Voraussetzungen nach Vorlage eines ärztlichen Attestes sein, unbeschadet der geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen (TzBfG, HBG, TVöD, HGIG, Pflegezeitgesetz). Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosen-, versicherungs- und versorgungsgerechliche Ansprüche, in allgemeiner Form hingewiesen. Erstere werden auf die Möglichkeit der befristeten Arbeitszeitreduzierung hingewiesen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte zur Folge haben. Bestehende Vorgaben für Arbeitsumfang und -menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Teilzeitarbeit ist kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Führungspositionen.

7. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen unter Beteiligung der Beschäftigten

- ⇒ zur Stärkung ihrer Gesundheit
- ⇒ zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen
- ⇒ zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie
- ⇒ zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.

Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf das altersgerechte Arbeiten, die unterschiedlichen Belastungsfaktoren von Frauen und Männern an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen.

Das Thema Gesundheitsförderung, einschließlich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BEM), wird zeitnah verhandelt und in einer entsprechenden Dienstvereinbarung geregelt.

8. Förderung des partnerschaftlichen Handelns

8.1 Maßnahmen zum Schutz geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und sexueller Belästigung

Es ist eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG einzurichten. Hierunter fallen Maßnahmen zum Schutz geschlechtsspezifischer Diskriminierungen und sexueller Belästigung. Alle Beschäftigten der Gemeindeverwaltung Trebur haben das grundsätzliche Recht auf sexuelle Selbstbestimmung im dienstlichen und kollegialen Umgang am

Arbeitsplatz mit höchster Priorität zu achten. Sie beachten dabei die Bestimmungen des AGG und alle in diesem Zusammenhang noch ergehenden Regelungen.

Danach ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten zu unterlassen, welches die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören insbesondere

- ⇒ sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind
- ⇒ sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- ⇒ sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- ⇒ Bemerkungen sexuellen Inhalts, auch Witze und Kommentare, auch über das Aussehen oder das äußere Erscheinungsbild, die Kleidung usw. von Beschäftigten
- ⇒ das Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Bürgermeister, Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen und sonstige Vorgesetzte haben alle Beschäftigte vor sexueller Belästigung sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen.

Sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz wird konsequent als eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten oder Dienstvergehen geahndet.

8.2 Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern bedingt zwangsläufig auch eine Gleichberechtigung im Sprachgebrauch.

Festzustellen ist, dass Frauen bei der Verwendung von verallgemeinernden männlichen Formen nicht immer „mitgemeint“ sind.

Sprache bestimmt unser Denken, mit dem wir bestimmte Bilder in Verbindung bringen.

Zitat: „Ob geschlechtergerechte Sprache als unleserlich, mühsam und unästhetisch wahrgenommen wird, hat viel mit Gewöhnung zu tun. Noch mehr jedoch ist es eine Frage des politischen Willens, sich für Gleichstellung einzusetzen. Sprache befand und befindet sich in einem ständigen Veränderungsprozess und ist deshalb immer auch politisch gestaltet und gestaltbar.“⁵

⁵ S. 10 in: 2. Argumente zum Thema Gleichstellungspolitik und Feminismus. WISO Diskurs. Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Friedrich Ebert Stiftung. März 2011

In der Gemeindeverwaltung Trebur wird daher eine moderne Verwaltungssprache, die beide Geschlechter gleichermaßen benennt und anspricht, verwendet.

In allen gemeindlichen Veröffentlichungen und Bekanntmachungen wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung beachtet. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr, Vordrucke und Vorlagen an die politischen Gremien.

Sofern keine geschlechtsneutralen Formulierungen gefunden werden können, sind die männliche und die weibliche Sprachform zu verwenden.

Für Fragen und Anregungen steht die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

9. Beteiligung und Vertretung von Frauen in den Gremien und Projektgruppen

Gremien, Ausschüsse, Kommissionen, Arbeitsgruppen und Beiräte werden grundsätzlich paritätisch mit Frauen und Männern besetzt (§ 13 HGIG).

Bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen, Arbeitsgruppen etc., die außerhalb des Entscheidungsbereiches der Dienststelle liegen, wirken die Organisationseinheiten, die mit der Vorbereitung von Gremienarbeit befasst sind, bei den vorschlagsberechtigten Organisationen darauf hin, der geforderten Parität von Frauen und Männern zu entsprechen.

Das kann beispielsweise in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlagslisten mit dem Hinweis „gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung“ bestehen.

10. Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und Gleichstellung für die Gemeindeverwaltung Trebur

Aus all den genannten gesetzlichen Grundlagen, der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten und des Eigenbetriebes Abwasserbeseitigung sowie der Darstellung der voraussichtlichen Verrentung bis 2022 hat die Prozessbegleitgruppe zur Förderung der Chancengleichheit in der Gemeindeverwaltung Trebur die nachfolgenden Ziele erarbeitet, deren konkrete Maßnahmen perspektivisch und verbindlich umzusetzen sind, um die Gleichstellung zu gewährleisten:

10.1 Entgeltgleichheit der Geschlechter

Maßnahme:

Alle Beschäftigten sollen bei vergleichbarer Arbeit gleich bezahlt werden. Um die Entgeltgleichheit zu gewähren, muss eine nach Geschlechtern ausgewogene Vergütungsstruktur gewährleistet sein.

Für jede Stelle in der Verwaltung muss eine Stellenbeschreibung mit entsprechender Eingruppierung vorhanden sein. Dadurch wird erreicht, dass alle Beschäftigten entsprechend ihrer Qualifikation eingruppiert werden. Bei Änderungen ist die Stellenbeschreibung anzupassen und neu zu bewerten.

10.2 Ausgewogene Besetzung der Geschlechter

Maßnahme:

Bei den Führungskräften in der Gemeindeverwaltung Trebur liegt der Frauenanteil - trotz der Vorgabe einer ausgewogenen Besetzung der Geschlechter - bei nur 28,57 %. In den leitenden Positionen der Verwaltung (FBL, FDL) ist eine Besetzung durch Frauen bei gleicher Qualifikation vorzunehmen.

Zur Personalgewinnung sind seitens der Personalstelle speziell Frauen gezielt anzusprechen oder über Soziale Netzwerke (z. B. Xing) zu suchen und auf die entsprechende Stellenausschreibung hinzuweisen.

Maßnahme:

Die Vergütung der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist ein großer Hinderungsgrund – insbesondere für Männer – den Beruf zu ergreifen. Deshalb ist es besonders wichtig, die Besetzung mit Männern im Bereich Erziehungswesen im Focus zu behalten. Alle männlichen Bewerber werden entsprechend ihrer Qualifikation eingeladen. Insbesondere männlichen Schulpraktikanten werden Praktikumsplätze sowie Teilzeitausbildungen angeboten.

Maßnahme:

Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien dient als wichtiges Instrument, um die Positionen von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken.

Um eine paritätische Gremienbesetzung voranzutreiben, wird bei der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlagslisten der Hinweis „gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung“ deutlich vermerkt.

10.3 Verhinderung von Fluktuation im Personalbereich

In § 1 Abs. 1 HGIG sind die Ziele des Gesetzes klar definiert, wonach diese erst erreicht sind, wenn: *„[...] die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst“* verwirklicht sind. *„Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.“*

Maßnahme:

Um einer Verhinderung von Personalfluktuations in der Gemeindeverwaltung Trebur entgegenzuwirken, von der in der Vergangenheit insbesondere Frauen (oder frauen-dominierte Bereiche) betroffen waren, sollen die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer grundsätzlich und regelmäßig hinterfragt, analysiert und verbessert werden.

Die Beschäftigtenzufriedenheit wird regelmäßig in Begleitfortbildungen durch Mitarbeiterbefragungen evaluiert, um ein gutes Arbeitsklima zu gewährleisten. Bei Veränderung von Aufgabenstellungen und damit verbundenen organisatorischen Verschiebungen ist das Personal mit einzubeziehen.

Maßnahme:

Die Arbeit mit und von Ehrenamtlichen betrifft hauptsächlich weibliche Teilzeitbeschäftigte, da das zeitliche Engagement Ehrenamtlicher nur auf wenige Wochenstunden begrenzt ist.

Gemeindliche Arbeit durch Ehrenamtliche wird unter Anleitung, Motivation und Unterstützung hauptamtlicher Fachkräfte umgesetzt. Die Verantwortung für die Aufga-

benstellung bleibt bei den Hauptamtlichen. Zeichnet sich ab, dass Ehrenamtliche „wegbrechen“, ist dies rechtzeitig aufzuzeigen und durch geeignete Maßnahmen abzuwenden. Ebenso ist auf eine Überlastung der Hauptamtlichen bei der Anleitung von Ehrenamtlichen zu achten.

Maßnahme:

Im Stellenplan der Gemeinde Trebur sind Stellen für Integrationskräfte (für Kinder mit besonderen Beeinträchtigungen) in den Kindertagesstätten vorgesehen. Diese richten sich nach den Durchschnittszahlen der beantragten Maßnahmen der letzten zehn Jahre.

10.4 Personalentwicklung

Maßnahme:

Ein Konzept zur Personalentwicklung wird in der Gemeinde Trebur installiert und umgesetzt. Hierbei werden die Leitlinien des HGIG beachtet. Eine gezielte Qualifizierung von Verantwortlichen für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Führungskräfte wird ermöglicht. Die Personalverantwortlichen unterstützen alle Beschäftigten, jedoch insbesondere weibliche Beschäftigte, aktiv bei der Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Maßnahme:

Um das krankheitsbedingte Ausscheiden von Personal in Zeiten des Fachkräftemangels zu verhindern, ist das BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) als wichtiges Instrument einzurichten.

Mit dem BEM kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach, allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Der Gesundheit der Beschäftigten kommt durch die Verdichtung von Arbeitsprozessen eine besondere Bedeutung zu. Gesundheitserhaltende und –fördernde Faktoren werden für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen immer wichtiger. Der Arbeitgeber fördert damit die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Außerdem werden somit Fehlzeiten und Arbeitsverdichtung verringert und Personalkosten gesenkt. In diesem Zusammenhang ist auf die

Wichtigkeit hinzuweisen, dass eine Kontaktpflege zu Langzeiterkrankten und Beschäftigten aufrecht erhalten wird.

10.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme:

Damit Beschäftigte, insbesondere auch Männer, die rechtlichen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sowie -erziehung und Pflege von Familienangehörigen wahrnehmen können, informieren, beraten und unterstützen Führungskräfte sowie Personalstelle alle Beschäftigten konsequent.

Maßnahme:

Beurlaubten oder sich in Pflege-/Elternzeit befindenden Beschäftigten soll der Wiedereinstieg in den Beruf vereinfacht werden. Dazu gehören die regelmäßige Kontaktpflege, Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs, Planungs- und Fördergespräche vor, während und nach der Beurlaubung, Krankheitsvertretung und die Teilnahme an Fortbildungen.

Maßnahme:

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf eine Weiterentwicklung für Flexibilität durch moderne Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten, Home-Office, Telearbeit) auf Grundlage einer Dienstvereinbarung hingewirkt.

Maßnahme:

Da grundsätzlich alle Arbeitsplätze teilbar sind, sind insbesondere Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Ebenso darf Teilzeitarbeit nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und -inhalte führen. Teilzeitarbeit stellt kein Hinderungsgrund für die Übernahme einer Führungsposition dar.

Maßnahme:

Um der weiblichen Altersarmut entgegenzuwirken, werden Beratungen zur Auswirkung von Teilzeitbeschäftigungen, zur Sicherung der Lebensunterhalte von Frauen während der Arbeitsphase (Vorsorgemaßnahmen) sowie zur Sicherung der Lebens-

unterhalte von Frauen nach der Arbeitsphase (Betriebliche Altersvorsorge) durchgeführt.

10.6 Förderung partnerschaftlichen Handelns

Maßnahme:

Seit dem 18. August 2006 ist eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG (Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung) einzurichten.

Maßnahme:

Am Arbeitsplatz werden alle Maßnahmen zum Schutz vor jeglicher sexueller Belästigung beachtet (z. B. keine sichtbare Anbringung von sexualisierten Bildern/Fotos in öffentlichen Einrichtungen).

Maßnahme:

Die Gemeindeverwaltung Trebur verwendet die gendergerechte Sprache seit dem letzten Frauenförderplan von 2012 bis 2018. Es wird darauf geachtet, dass entweder eine Doppelnennung, wie beispielsweise „Erzieherinnen und Erzieher“ oder eine geschlechtsneutrale Form wie beispielsweise „Beschäftigte“ verwendet wird, um den Lesefluss nicht zu erschweren.

11. Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

In erster Linie sind die Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mit den Zielen der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

11.1 Zuständigkeiten

Die Verpflichtung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, ist eine Führungsaufgabe und ist durchgängig in allen Aufgabenbereichen der Gemeindeverwaltung Trebur zu berücksichtigen. Dies gilt gleichermaßen für alle Beschäftigten.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten überwachen und unterstützen die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes und der ihm zu Grunde liegenden bzw. ergänzenden gesetzlichen Regelungen. Sie sind bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.

Beschäftigte können sich direkt, ohne Einhaltung von Dienstwegen, an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können einmal im Jahr eine Versammlung (oder auch Teilversammlung) der weiblichen Beschäftigten einberufen. Den weiblichen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Versammlung zu gewähren. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit.

Darüber hinaus können die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Unterstützung ihrer Arbeit zu den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten Arbeitsgruppen bilden, wenn die betrieblichen Belange dies zulassen. Die Teilnahme daran ist Arbeitszeit.

11.2 Prozessbegleitgruppe zur Förderung der Chancengleichheit in der Gemeindeverwaltung Trebur

Gemäß des Beschlusses der Gemeindevertretung vom 10.10.2014 über den *Leitfaden für Qualitätssicherung von Frauenförderplänen* als verbindliche Verfahrensvorgabe für die betriebliche Gleichstellungsarbeit ist eine Prozessbegleitgruppe konstituiert worden. Die wirksame Durchsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung bedarf der ständigen Weiterentwicklung und Überprüfung der Grundsätze und Maßnahmen. Die Prozessbegleitgruppe unterstützt und begleitet diesen Prozess. Sie setzte sich zusammen aus den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Vertreterinnen aller Fachbereiche, des Eigenbetriebs Abwasserbeseitigung und des Technischen Betriebshofs.

12. Verfahren

12.1 Bekanntgabe

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeindeverwaltung Trebur in geeigneter Form bekanntzugeben.

Die Einsichtnahme in relevante gesetzliche Bestimmungen wie das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), das Beschäftigtenschutzgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), etc. ist in geeigneter Form zu ermöglichen (z. B. über eine Zugriffsmöglichkeit im Intranet).

12.2 Inkrafttreten und Laufzeit

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt nach dem Tag der Beschlussfassung in Kraft und ist gültig bis zum 31.12.2025.

Trebur, den 07.09.2019

Jochen Engel
Bürgermeister

Anette Welp
Frauen- u. Gleich-
stellungsbeauftragte

Astrid Plahuta
stellvertr. Frauen- u. Gleich-
stellungsbeauftragte