

Frauenförderplan für den Kreis Unna

o

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Bestandsaufnahme/ Analyse der Beschäftigtenstruktur/ Prognose

2. Zielvorgaben

3. Maßnahmen

3.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene/ Übergreifende Maßnahmen

3.2 Stellenausschreibungen

3.3 Stellenbesetzung

3.4 Ausbildung

3.5 Fort- und Weiterbildung

3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4. Vermeidung von sexueller Belästigung

5. Controlling/ Berichterstattung

6. Bekanntmachung

7. Schlussbestimmungen

Anlage 1:

Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur

Anlage 2:

Analyse der Beschäftigtenstruktur

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist trotz des Verfassungsgebotes nach wie vor unvollständig verwirklicht. Dies gilt auch für die Kreisverwaltung Unna, wo Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, aber vorwiegend in den unteren und mittleren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und nur zu einem geringen Anteil in verantwortlichen Positionen vertreten sind. Das am 20.11.1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet die Kommunen sich verstärkt für die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung einzusetzen.

Die Kreisverwaltung Unna hat es sich daher zum Ziel gesetzt, geschlechtsspezifische Belange in alle Handlungsfelder mit einzubeziehen und mit diesem Frauenförderplan die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei der Kreisverwaltung Unna wirksam voranzutreiben, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen und zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen.

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere derjenigen mit personeller Verantwortung, zur Umsetzung dieser Ziele beizutragen. Damit verbindet sich die Verpflichtung zu einem respektvollen Umgang miteinander und der Wahrung der Würde aller Beschäftigten.

Die Kreisverwaltung Unna wirkt auch darauf hin, dass gem. § 2 Abs. 3 LGG die Ziele dieses Gesetzes in den Unternehmen des Privatrechts, an denen sie beteiligt ist, Berücksichtigung finden bzw. bei Neugründungen die Anwendung des LGG im Gesellschaftervertrag vereinbart wird.

1. Bestandsaufnahme / Analyse der Beschäftigtenstruktur / Prognose

Die beigefügte Erhebung zur Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung Unna (Anlage 1) und deren Analyse (Anlage 2) dient als Grundlage für die Zielvorgaben und die zu ergreifenden Maßnahmen.

2. Zielvorgaben

Die Zielvorgaben sollen langfristig dazu dienen, die Forderung des § 6 Abs. 3 LGG zu erfüllen, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Um dies erreichen zu können, sind die auf Grund der Analyse der Bestandsaufnahme (Anlage 2) in der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2009 entstehenden Möglichkeiten auszuschöpfen:

1. Bei Stellenbesetzungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation und bei Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen.
2. Zur Verbesserung des geringen Anteiles von Frauen in Leitungsfunktionen sind für sie Maßnahmen der Führungskräfte Nachwuchsförderung anzubieten und durchzuführen.

3. Zudem ist bei allen weiteren Personalentscheidungen darauf zu achten, dass diese sich auch zukünftig frauenfördernd auswirken. So sind u.a. bei der Auswahl zu Weiterbildungslehrgängen (z.B. A I- oder A II-Lehrgänge, Qualifikationen für Aufstiegsbeamte) Frauen bevorzugt anzusprechen und zu berücksichtigen.
4. Frauenförderung ist als wichtiger Bestandteil in die Personalentwicklung bei der Kreisverwaltung Unna einzubeziehen. Sie muss Gemeinschaftsaufgabe bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepten, frauengerechter Maßnahmen und familiengerechter Arbeitszeitmodelle sein. Die Ausgestaltung und Umsetzung entsprechender Konzepte erfolgt unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle.
5. Zur Begleitung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des Frauenförderplans ist eine Arbeitsgruppe „Frauenförderung“ einzurichten aus den Bereichen Steuerungsdienst, Personalverwaltung der Zentralen Dienste, Gleichstellungsstelle und Personalrat.
6. Zu bildende Gremien sind geschlechtsparitatisch zu besetzen. Sollte in Ausnahmefällen Parität nicht zu erreichen sein, ist eine andere Besetzung möglich. Dies ist unter Nennung der Gründe schriftlich zu vermerken.

3. Maßnahmen

3.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen

- 3.1.1 Bei der Planung von Aufgaben- und Arbeitsverteilungsänderungen und Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld die Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch entsprechende Maßnahmen auszugleichen, z.B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.
- 3.1.2 Im Rahmen der Weiterentwicklung der Kreisverwaltung Unna zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen sind die Belange von Frauen zu berücksichtigen, insbesondere sollen die beruflichen Chancen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sein. Dies erfordert eine geschlechtsspezifische Erfassung bei allen Statistiken, Erhebungen und Analysen, sowie die fortlaufende Aktualisierung der Erhebung zur Beschäftigtenstruktur.
- 3.1.3 Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, sind bei bestehenden und zu entwickelnden Konzepten in der Planung und Umsetzung unter Einbeziehung der dienstlichen Belange stets zu berücksichtigen.

3.2 Stellenausschreibungen

- 3.2.1 Für die Stellen, die gem. § 8 LGG intern bzw. extern auszuschreiben sind, ist ein Anforderungsprofil zu erstellen, in das nicht nur sach- sondern auch persönlichkeitsbezogene Kriterien aufzunehmen sind. Dabei ist u.a. zu prüfen, inwieweit geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Ar-

beit qualifizierend für die jeweilige Stelle sein kann. Das Anforderungsprofil ist in die Ausschreibung mit aufzunehmen.

- 3.2.2 Ausschreibungen erfolgen sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit. Sollten der Ausschreibung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, ist dies durch den Fachdienst / Fachbereich / die Stabsstelle gegenüber der Gleichstellungsstelle, der Personalverwaltung und dem Personalrat schriftlich zu begründen. Sollten die Beteiligten der Begründung nicht zustimmen können, erfolgt die Ausschreibung auch in Teilzeit.
- 3.2.3 Ausnahmen von Ausschreibungen können in Absprache mit der Gleichstellungsstelle erfolgen, z.B. bei Rückkehr aus Beurlaubung, Beendigung der Ausbildung, kw/ku-Vermerken).
- 3.2.4 Die internen Ausschreibungen sind allen Beschäftigten, auch den Beurlaubten, so zügig zur Kenntnis zu bringen, dass alle Interessierten sich in der angegebenen Frist bewerben können.
- 3.2.5 Aufgabe von Personalverantwortlichen ist es, Frauen verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie hierbei zu unterstützen.

3.3 Stellenbesetzung

- 3.3.1 Auswahlkriterien und Einstellungstests müssen geschlechtsneutral sein. Neben Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind auch die Anforderungen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes maßgeblich.
- 3.3.2 Grundsätzlich können alle Stellen in Teilzeit besetzt werden. Insbesondere bei der Nachbesetzung von Funktionsstellen ist die Teilbarkeit zu berücksichtigen.
- 3.3.3 Auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.
- 3.3.4 Stellen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, oder die mit Projektarbeit, insbesondere Projektleitungen, verbunden sind, sind bis zum Abbau von Unterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Frauen zu besetzen,.
- 3.3.5 Das Auswahlgremium setzt sich zusammen aus der Personalverwaltung der Zentralen Dienste, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle, sowie dem zuständigen Fachbereich.
- 3.3.6 Ist im Auswahlgremium keine übereinstimmende Entscheidung zu erreichen, hat die Gleichstellungsstelle das Recht, mündlich oder schriftlich gegenüber der Landrätin /dem Landrat Stellung zu nehmen.

3.4 Ausbildung

- 3.4.1 Ausbildungsstellen sind, soweit qualifizierte Bewerberinnen vorhanden sind, zumindest zur Hälfte bzw. in Bereichen mit starker Unterrepräsentanz zu 75 % mit Frauen zu besetzen.

- 3.5.5 Es sollen zur Hälfte Frauen als Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 3.6.1 Die Kreisverwaltung Unna erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch die Bewilligung von Beurlaubung, vorübergehender Arbeitszeitreduzierung und flexibler Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Hierbei werden insbesondere die Belange Alleinerziehender berücksichtigt. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wird die Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten durch die männlichen Beschäftigten besonders unterstützt. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen / Kindern bzw. schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt (Berücksichtigung von Öffnungszeiten sowie Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen). Vertretungsregelungen sind unter diesen Gesichtspunkten zu treffen.
- 3.6.2 Entsprechenden Anträgen ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- 3.6.3 Bei einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung werden die Betroffenen durch die Personalverwaltung über die arbeits- und versorgungsrechtlichen Fragen und über die ihnen offenstehenden beruflichen Möglichkeiten informiert. Darüber hinaus wird Beurlaubten die Möglichkeit der Erziehungsgeld-unschädlichen-Tätigkeit, der Urlaubs- und Krankheitsvertretung angeboten.
- 3.6.4 Dem Wunsch auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung ist – soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen - zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.
- 3.6.5 .
- 3.6.6 Durch die Arbeitszeitreduzierung bzw. die Bewilligung einer Beurlaubung darf es zu keiner Leistungsverdichtung und/oder anteiligen Vernichtung von Arbeitsplätzen kommen.
- 3.6.7 Stellenteilungen erfolgen vorrangig mit der Hälfte der Wochenstunden einer Vollzeitbeschäftigung. Abweichungen hiervon sind im Rahmen einer gesonderten Regelung möglich.
- 3.6.8 Gegenüber einer Teilzeitkraft mit Teilzeit aus familiären Gründen ist die Anordnung von Mehrarbeitsstunden grundsätzlich nur mit ihrem Einverständnis zulässig.
- 3.6.9 Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV werden nur in begründeten Ausnahmefällen unter Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungsstelle geschlossen.

4. Vermeidung von sexueller Belästigung

- 4.1 Nach dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es Aufgabe aller Beschäftigten sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Insbesondere Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Aufgabenbereich ein belästigungsfreies Arbeitsklima vorhanden ist bzw. geschaffen wird.
- 4.2 Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten u.a. unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe, anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, das Zeigen oder die Zurschaustellung pornografischer Darstellungen und Schriften, Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.
- 4.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und wird entsprechend geahndet.
- 4.4 Betroffene bzw. Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den/die nächst höhere/n Vorgesetzte/n oder den Personalrat wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden.

5. Controlling/Berichterstattung

- 5.1 Die Arbeitsgruppe Frauenförderplan begleitet und evaluiert die Umsetzung des Frauenförderplans und erstellt nach Ablauf von drei Jahren einen Bericht. Hierzu erstellt die Personalverwaltung eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur und berichtet über die zur Umsetzung des Frauenförderplans getroffenen Maßnahmen. Die Fachbereiche, Fachdienste und Stabsstellen berichten ebenfalls über die im Rahmen ihrer Möglichkeiten getroffenen Maßnahmen sowie über die Hindernisse in der Umsetzung des Frauenförderplanes.
- 5.2 Auf der Grundlage des Berichtes erfolgt die Änderung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplans. Gegebenenfalls sind ergänzende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 5 LGG zu ergreifen. Die Beteiligungsrechte des Personalrates sind zu berücksichtigen.
- 5.3 Der Landrat/ die Landrätin unterrichtet den Kreistag des Kreises Unna zum Ablauf der drei Jahre über die Umsetzung und Einhaltung dieser Vereinbarung. Er / sie beschreibt und analysiert die ergriffenen Maßnahmen, stellt die aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur vor und legt notwendige Änderungen und Fortschreibungen zur Beschlussfassung vor.
- 5.4 Sollte eine aktuellen Entwicklung während der dreijährigen Gültigkeit des Frauenförderplans Veränderungen bzw. Aktualisierungen notwendig machen, werden diese durch den Landrat/ die Landrätin dem Kreistag zur Beschlussfassung vorgelegt.

5.5 Der Bericht sowie die Änderungen bzw. Fortschreibungen und gegebenenfalls ergänzenden Maßnahmen zum Frauenförderplan werden dem Verwaltungsvorstand und den Beschäftigten – einschließlich der Beurlaubten - vorgestellt.

6. Bekanntmachung

Der Frauenförderplan wird in den Dienstlichen Mitteilungen der Kreisverwaltung Unna, auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle und im Intranet (Dienstvorschriften) veröffentlicht. Jede neue Mitarbeiterin/jeder neue Mitarbeiter ist auf die Veröffentlichungsstellen hinzuweisen.

7. Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan tritt am 01.01.2007 in Kraft. Er gilt bis zum Beschluss über seine Fortschreibung, der alle drei Jahre zu treffen ist.