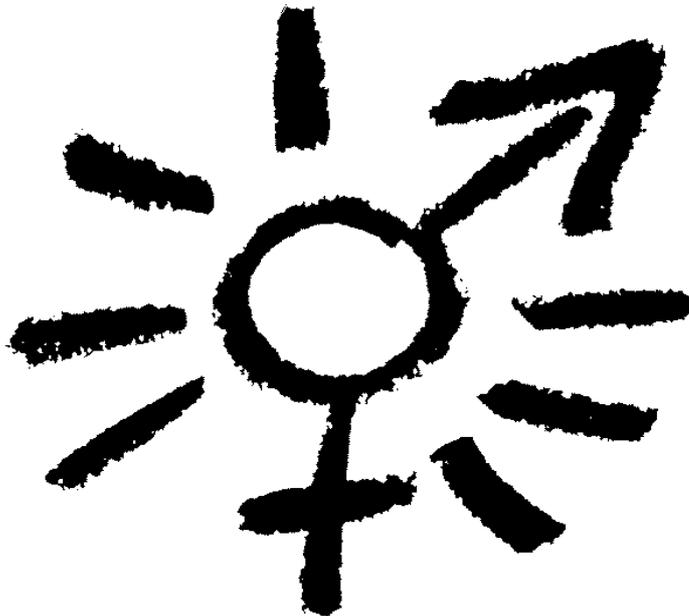


Gleichstellungsplan

für Frauen und Männer

der
Gemeindeverwaltung Reichshof

01.01.2018 – 31.12.2022



Vorwort

Aus dem Grundgesetz gemäß Artikel 3 Abs. 2 der Bundesrepublik Deutschland geht hervor, dass alle Männer und Frauen gleichberechtigt sind.

Die Bundesrepublik Deutschland setzt sich durch das Grundgesetz für die Gleichberechtigung der Männer und Frauen ein.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) verpflichtet alle Kommunen in Nordrhein-Westfalen zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans und diesen alle fünf Jahre fortzuschreiben.

Der erste Gleichstellungsplan der Gemeinde Reichshof wurde 2001 vom Rat beschlossen. Die vorliegende Neuauflage gilt für die Jahre 2018-2022.

Der Gleichstellungsplan unterstützt nach wie vor die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauenförderung in Führungspositionen sowie den Abbau von Diskriminierung. Frauenförderung liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie zur Zeit des demografischen Wandels die Karrieremöglichkeit positiv beeinflusst und das Bewusstsein für den Zusammenhang einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert.

Ebenso ist weiterhin das Ziel, alle Beschäftigten auf ihrem Weg nach beruflicher Weiterentwicklung zu unterstützen, entweder durch Nachwuchsförderung mit entsprechenden Qualifizierungslehrgängen oder im Rahmen von Fortbildungsseminaren.

In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie diesem Gleichstellungsplan zeigen Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte Handlungsfelder sowie Möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtentwicklung fest, um das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Die Gemeinde Reichshof ist allerdings auf einem guten Weg, dies umzusetzen, wie die Entwicklung der Verwaltungsstruktur belegt. Hier befinden sich Frauen nicht nur in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen, sondern sind in Führungspositionen schon fast paritätisch vertreten. Der Gleichstellungsplan wurde entsprechend der gesetzlichen Vorschrift von der Abteilung Personalservice erstellt.

Rüdiger Gennies

Iris Schicht

-Bürgermeister -

-Gleichstellungsbeauftragte-

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	Seite 4
2. Allgemeine Ziele	Seite 4
3. Beschäftigungsstruktur	Seite 5
4. Aufteilung der Beschäftigten nach Bereichen und Besoldungs- und Entgeltgruppen	Seite 7
5. Führungsebene	Seite 8
6. Stellenbesetzung	Seite 9
7. Teilzeitarbeit	Seite 9
8. Beurlaubung/Sonderurlaub	Seite 10
9. Telearbeitsplatz	Seite 10
10. Ausbildung	Seite 11
11. Weiterbildung	Seite 12
12. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Seite 12
13. Geschlechtergerechte Sprache	Seite 13
14. Gesundheit am Arbeitsplatz	Seite 13
15. Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 13
16. Prognose	Seite 14
17. Schlussbestimmung	Seite 14
18. Inkrafttreten	Seite 15

1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Reichshof baut auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz- LGG) auf. Hierin sind im Wesentlichen folgende Ziele benannt:

- Frauen sollen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.
- Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll für Frauen und Männer gleichermaßen verbessert werden.

Zur Zielerfüllung schreibt § 5 LGG vor, dass in jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten¹ ein Gleichstellungsplan aufgestellt wird, dessen Zielerreichung nach spätestens zwei Jahren geprüft werden muss. Für die Umsetzung des Planes sind alle Führungskräfte der Gemeinde Reichshof sowie die Gleichstellungsbeauftragte zuständig. Der Gleichstellungsplan gilt auch gemäß § 2 Abs. 2 LGG für alle Eigenbetriebe der Gemeinde Reichshof sowie der Bau,- Grundstücks- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH. Er verpflichtet im Rahmen personalwirtschaftlicher Entscheidung sowohl den Rat als auch die Verwaltung.

Wird ein Gleichstellungsplan nicht aufgestellt oder die Zielvorgabe nicht erfüllt, so sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten auszusetzen. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind (LGG § 5 Abs. 8).

Als Grundlage der Erstellung der Daten wurden Personaldaten zum 31.12.2017 betrachtet.

2. Allgemeine Ziele

Die Gemeinde Reichshof misst dem Gleichstellungsplan besondere Bedeutung zu. Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Zielsetzungen nach dem LGG realisiert werden.

Frauenförderung ist ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements der Gemeinde Reichshof. Dies gilt insbesondere für die Maßnahmen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, bei der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten sowie bei familiengerechten Arbeitszeitmodellen.

Bei umfassenden Aufgabenänderungen, neuen Arbeitsverteilungen oder geplanten Geschäftsprozessoptimierungen sind im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern zu überprüfen. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu ergreifen,

1 Unter dem Begriff „Beschäftigte“ werden im Gleichstellungsplan alle Beamtinnen und Beamten sowie Angestellte und Auszubildende zusammengefasst.

die ein Absinken des Frauenanteils verhindern. Jedoch ist eine Verschlechterung der Beschäftigungsstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Gleichstellungsplan der Gemeinde Reichshof formulierten Ziele in dem Zeitraum der Gültigkeitsdauer des Gleichstellungsplanes unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen beachtet und realisiert werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans, d.h. die praktische Umsetzung.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Fachbereiche auf Wunsch hinsichtlich geeigneter bzw. ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung. Darüber hinaus sind die regelmäßig zu führenden Mitarbeitergespräche (z.B. LOB) ein geeigneter Rahmen, um die vorstehenden Ziele zu kommunizieren.

3. Beschäftigungsstruktur

Im Folgenden wird die Beschäftigungsstruktur² der Gemeinde Reichshof vom 31.12.2012 bis zum 31.12.2017 betrachtet.

Zum Stichtag 31.12.2012 waren bei der Gemeinde Reichshof 136 Personen beschäftigt, davon 66 weiblich und 70 männlich.

Beschäftigungsart	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	%	Frauen Gesamt	%
Beamte	16	8	50%	8	50%
Beschäftigte	120	62	52%	58	48%
Gesamt	136	70	51%	66	49%

Die Beschäftigungsstruktur zum 31.12.2017 hat sich um 10 Personen verringert.

Die Gemeinde Reichshof hat zum Stichtag 126 Personen beschäftigt, davon sind 68 weiblich und 58 männlich. Im Jahr 2012 befand sich eine männliche Person in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Gegenüber lief im Jahr 2017 für zwei Männer das befristet Arbeitsverhältnis aus.

² Sie enthält nicht die Anzahl der Auszubildenden und Beurlaubten und weicht daher vom Personalentwicklungskonzept ab.

Beschäftigungsart	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	%	Frauen Gesamt	%
Beamte	10	4	40%	6	60%
Beschäftigte	116	54	47%	62	53%
Gesamt	126	58	46%	68	54%

Die Anzahl der Auszubildenden hat sich gegenüber 2012 (4 Personen) in 2017 (7 Personen) fast verdoppelt. Ausgebildet wird in den Bereichen Verwaltungsfachangestellte, Straßenwärter und Bauzeichner.

Auszubildende	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	%	Frauen Gesamt	%
2012	4	1	25%	3	75%
2017	7	5	71%	2	29%

Beurlaubungen aufgrund von Kinderbetreuung (Elternzeit und Sonderurlaub) haben gegenüber 2012 reduziert.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Gemeinde Reichshof, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden kann, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für die Mütter, Väter oder pflegenden Angehörigen zu entwickeln.

Ein weiterer Baustein hierfür könnte die Einrichtung eines Kinderarbeitsplatzes (Einzelbüro mit Spielecke) oder die Gewährung eines Angebotes zur Kinderbetreuung der hier beschäftigten Mütter und Väter werden.

Elternzeit/ Sonderurlaub	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	%	Frauen Gesamt	%
2012	9	1	10%	8	90%
2017	4	1	25%	3	75%

4. Aufteilung der Beschäftigten nach Bereichen und Besoldungs-/Entgeltgruppen

Stand 31.12.2017

Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe		Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
B3	Allgemeine Verwaltung	1	1	0	0
	Summe	1	1	0	0
Wahlbeamter		1	1	0	0
A16	Allgemeine Verwaltung	1	1	0	0
	Summe	1	1	0	0
A14/EG14	Allgemeine Verwaltung	1	1	0	0
	Summe	1	1	0	0
A13/EG13	Allgemeine Verwaltung	1	0	1	100
	Summe	1	0	1	100
Höherer Dienst		3	2	1	33
A12/EG12 EG11	Allgemeine Verwaltung	7	3	4	57
	Technischer Dienst	5	4	1	20
	Summe	12	7	5	42
A11/EG10 +S12	Allgemeine Verwaltung	7	2	5	71
	Technischer Dienst	2	1	1	50
	Sozial-&Erziehungsdienst	1	1	0	0
	Summe	10	4	6	60
A10/EG9b +S11b	Allgemeine Verwaltung	7	1	6	86
	Technischer Dienst	3	2	1	33
	Sozial-&Erziehungsdienst	3	1	2	67
	Summe	13	4	9	69
Gehobener Dienst		35	15	20	57
A9/EG9a	Allgemeine Verwaltung	12	1	11	92
	Summe	12	1	11	92
EG8	Allgemeine Verwaltung	17	4	13	76
	Technischer Dienst	1	1	0	0
	Summe	18	5	13	76
EG7	Allgemeine Verwaltung	2	0	2	100
	Arbeiter	3	3	0	0
	Summe	5	3	2	40
EG6	Allgemeine Verwaltung	10	0	10	100
	Arbeiter	23	23	0	0
	Summe	33	23	10	30
EG5	Allgemeine Verwaltung	7	1	6	86
	Arbeiter	5	5	0	0
	Summe	12	6	6	50

EG4	Allgemeine Verwaltung	2	0	2	100
	Arbeiter	1	1	0	0
	Summe	3	1	2	67
EG3	Allgemeine Verwaltung	1	0	1	100
	Summe	1	0	1	100
Mittlerer Dienst		84	39	45	54
EG2	Allgemeine Verwaltung	3	1	2	67
	Summe	3	1	2	67
Einfacher Dienst		3	1	2	67

In der Übersicht wurden die Beschäftigungszahlen differenziert in den Laufbahnen des höheren, gehobenen und einfachen Dienstes dargestellt. Auszubildende und Personen in Beurlaubung wurden nicht dargestellt. Daraus lassen sich folgende Erkenntnisse gewinnen:

- Der Frauenanteil der kompletten Belegschaft liegt bei 54%.
- In der allgemeinen Verwaltung beträgt der Gesamtanteil der beschäftigten Frauen 80%. Dabei liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 30%. Hier wird deutlich, dass in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen weniger Frauen beschäftigt sind.
- Bei der Gemeinde Reichshof sind Personen dem Bereich technischer Dienst der IT und dem Abwasserwerk zugeordnet. Im technischen Dienst sind 30% Frauenanteil, die im gehobenen Dienst tätig sind, zu vermerken.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst liegt der Frauenanteil bei 50%, die im gehobenen Dienst tätig sind.
- Der mittlere Dienst ist mit einem Frauenanteil von 54% und im einfachen Dienst mit 67% aufgestellt.

5. Führungsebene

Stand 31.12.2017

Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Höherer Dienst/Wahlbeamter	4	3	1	25%
Gehobener Dienst/technischer Dienst	11	6	5	45%
Gesamt	15	9	6	40%

Die Übersicht der Führungsebene zeigt, dass Frauen mit insgesamt 40% in Führungspositionen bereits stark vertreten sind.

Im Haupt- und Finanzausschuss der Gemeinde Reichshof wurde bereits Ende 2017 beschlossen, dass eine Kollegin auf die Ebene der Fachbereichsleitung aufsteigen wird.

Um den Frauenanteil auf 50% erhöhen zu können, sollten bei Ausschreibungen im Führungsbereich, Frauen bevorzugt werden.

Dabei ist auch stets zu prüfen, ob eine Stelle als Führungsposition teilbar ist oder durch flexible Arbeitszeitformen in dem jeweiligen Bereich abgestimmt werden kann.

6. Stellenbesetzung

Grundsätzlich sollen alle zu besetzenden Stellen auch intern ausgeschrieben werden. Besetzt wird eine Stelle nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Das LGG sieht vor, dass Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Grundsätzlich sollten alle Stellen teilbar sein, dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion, wobei eine ganztägige Verfügbarkeit der Führungs- und Leitungsfunktion gegeben sein sollte. Stehen der Teilbarkeit einer Stelle zwingende dienstliche und besondere Belange entgegen, werden diese schriftlich begründet.

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, auch Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte und langfristig (über 6 Wochen) Erkrankte ein Exemplar der Stellenausschreibung erhalten.

7. Teilzeitarbeit

Die Gemeinde Reichshof unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies kann durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder Teilung eines Arbeitsplatzes erreicht werden. Die Gemeinde arbeitet hier stets an einer einvernehmlichen Lösung. Die Möglichkeit zur Teilzeit ist bei der Gemeinde Reichshof sehr vielfältig. Entsprechend dem Bedarf, persönlichen Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten reicht sie von der 3-Stunden-Woche bis zur 30-Stunden-Woche, von 3-Tage-Woche bis zur normalen 5-Tage-Woche. Insgesamt sind in der Zeiterfassung 40 verschiedene Arbeitszeitmodelle hinterlegt.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte jedoch darüber informiert werden, dass eine Befristung nach TVÖD sinnvoll ist, damit der Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle bestehen bleibt.

Stand 31.12.2012

Teilzeitbeschäftigte	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	%	Frauen Gesamt	%
Einfacher Dienst	13	1	8%	12	92%
Mittlerer Dienst	28	1	4%	27	96%
Gehobener Dienst	5	1	20%	4	80%
Gesamt	46	3	7%	43	93%

Stand 31.12.2017

Teilzeitbeschäftigte	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	%	Frauen Gesamt	%
Einfacher Dienst	2	0	0%	2	100%
Mittlerer Dienst	29	2	7%	27	93%
Gehobener Dienst	13	2	15%	11	85%
Gesamt	44	4	9%	40	91%

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist mit 91% der Frauenquote nahezu unverändert zum Stichtag 31.12.2012 geblieben. Im Bereich Teilzeit wird stark deutlich, dass dies überwiegend von Frauen genutzt wird, da Teilzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf ermöglicht. Die Männerquote liegt hier unter 10%.

An den Vollzeitbeschäftigten haben Frauen einen Anteil von 32%.

8. Beurlaubung/Sonderurlaub

Auf Wunsch wird den Beschäftigten der Gemeinde Reichshof im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen eine Beurlaubung ermöglicht. Mit den Beschäftigten sind vor Antritt und rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung bzw. der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Auswirkungen der Elternzeit / der Beurlaubung bzw. über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen. Ihnen sind insbesondere Stellenreste, die durch Arbeitsreduzierungen oder organisatorische Veränderungen entstehen, vorrangig anzubieten, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Bei Gewährung von Elternzeit werden die Beschäftigten darüber informiert, dass eine Teilzeitbeschäftigung (z.Zt. bis zu 30 Wochenstunden) während der Elternzeit möglich ist.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit eines beurlaubten Beschäftigten, ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

9. Telearbeitsplatz

Als Telearbeit ist die Arbeit zu verstehen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb der Arbeitsstätte, in der Regel zu Hause, mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien verbringen (Home-Office). Bei der Teleheimarbeit arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich zu Hause. Bei der alternierenden Telearbeit wird wechselweise zu Hause und in der Arbeitsstätte gearbeitet. Es ist das am häufigsten praktizierte Telearbeitszeitmodell.

Auf Wunsch ist den Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen im Rahmen der dienstlichen Vereinbarkeit und / oder Telearbeit Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen.

Teilzeit- und Telearbeit stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Führungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern.

Telearbeit ist vor allem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant, die aufgrund ihrer familiären Situation (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) daran gehindert sind, ihre Aufgaben ausschließlich in der Arbeitsstätte zu erledigen. Insbesondere bietet sich diese Form der Arbeit in der Elternzeit oder in einem Sonderurlaub an. Dies hat insbesondere den Vorteil, dass bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während einer Familienphase der Kontakt zum Arbeitsplatz aufrechterhalten wird. Erste positive Erfahrungen konnten in unserer Verwaltung bereits gemacht werden.

10. Ausbildung

Bei der Gemeinde Reichshof wird derzeit jährlich eine Stelle für die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten ausgeschrieben. Alle drei Jahre erfolgt zudem die Einstellung eines Auszubildenden zum/zur Bauzeichner/-in.

Eine Ausbildung zur/zum Reiseverkehrskauffrau/Reiseverkehrskaufmann in der Kurverwaltung findet nicht mehr statt. Aufgrund zukünftiger Personalknappheit im Baubetriebshof wurden 2016 zwei Auszubildende als Straßenwärter eingestellt. Zuvor erfolgte die letzte Ausbildung zum Straßenwärter 2003 bis 2006.

Stand 31.12.2012

Anzahl	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	Frauen Gesamt
Verwaltungs- fachangestellte	3	1	2
Bauzeichner	1		1
Gesamt	4	1	3

Stand 31.12.2017

Anzahl	Anzahl Gesamt	Männer Gesamt	Frauen Gesamt
Verwaltungs- fachangestellte	5	3	2
Straßenwärter	2	2	0
Gesamt	7	5	2

Als Zielsetzung für die Übernahme der Auszubildenden sind freie Stellen, bei entsprechenden schulischen Leistungen, vorrangig mit ihnen zu besetzen. Weiterhin ist es wichtig die Nachwuchskräfte zu schulen bzw. durch Projekte an höherwertige Tätigkeiten heranzuführen.

11. Teilnahme an Weiterbildung

Im Jahr 2017 haben 39 Personen an einer Weiterbildung teilgenommen (22 Frauen und 17 Männer). Auf alle Beschäftigte gerechnet, nahmen 29% aller Männer an einer Weiterbildung teil, sowie 32% aller Frauen.

Durch Fort- und Weiterbildungen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter professionell auf ihre Aufgaben (auch Führungspositionen) vorbereitet werden. Sie dienen der Erhöhung und der Sicherung des Erfolgs der Verwaltung und tragen zur Motivationen der Beschäftigten bei.

Um diese Ziele zu erreichen sind folgende Maßnahmen sinnvoll:

- Bereitstellung eines angemessenen Budgets für Fort- und Weiterbildungen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarfsgerechte Fortbildungen anbieten und die Teilnahme ermöglichen,
- Fortbildungskonzept erstellen (auch für Führungskräfte),
- Systematische Bedarfsermittlung,
- individuelle Weiterbildung anbieten und ermöglichen,
- Beurlaubte Beschäftigte sollen während ihrer Beurlaubungsphase über neue Fortbildungsangebote informiert werden. Bei ihrem Wiedereinstieg werden sie entsprechend unterstützt.

Die häufigste genutzte Form der Weiterbildung ist der Besuch des Angestelltenlehrganges II.

Ein Lehrgang endete im Herbst 2017, und ein weiterer im Herbst 2018. Im Jahr 2017 begannen zwei Kolleginnen mit dem Angestelltenlehrgang II.

12. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt im § 12 die Pflichten des Arbeitgebers und zeigt auf, dass es zur Organisationspflicht des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigung auszuschließen. Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten dar. Die Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine Nachteile erfahren. Sie haben das Recht, sich direkt an Personen ihres Vertrauens zu

wenden, wie soziale Dienste oder Führungskräfte bzw. den Bürgermeister. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.

- unerwünschte Körperkontakte oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen oder Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen.

13. Geschlechtergerechte Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männer soll auch in einer geschlechtergerechten Sprache zum Ausdruck kommen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männer zu achten, dies kann in geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen oder in der weiblichen und männlichen Sprachform erfolgen.

14. Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheitsmanagement setzt sich aus den Bausteinen Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen. Hohe Arbeitsbelastungen durch eine geringe Personaldecke und geringe Handlungsspielräume sind Ursachen für zunehmende Belastungen und Stress am Arbeitsplatz.

Die Gemeinde Reichshof bietet seit 2012 Kurse zum Thema Prävention am Arbeitsplatz in Form von Rückengymnastik an. Hieran können alle Kolleginnen und Kollegen während ihrer Mittagspause teilnehmen. Des Weiteren bietet die Personalabteilung jährlich einen Gesundheitstag an. An diesem Tag sollen alle Beschäftigten die Möglichkeit bekommen, sich über Gesundheitsformen zu informieren.

15. Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Rechte und Aufgaben im Rahmen der geltenden Rechtsgrundlagen (LGG, Hauptsatzung der Gemeinde Reichshof) wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie ist dienstrechtlich direkt dem Bürgermeister unterstellt.

Insbesondere ist sie bei Planungsvorhaben und Maßnahmen von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle frühzeitig zu unterrichten und anzuhören.

Nicht oder nicht rechtzeitige Beteiligung zieht Rechtswidrigkeit nach sich.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an folgenden wesentlichen Aufgaben mit:

- Mitwirkung bei der Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber bei Stellenbesetzungen
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
- Mitglied der Stellenbewertungskommission
- Stellenplan
- Höhergruppierungen
- Arbeitszeitmodellen
- Organisationsveränderungen
- Teilnahme an Vierteljahresgesprächen
- Dienstvereinbarungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten im Oberbergischen Kreis teil.

16. Prognose

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigungsstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Nach LGG soll diese Auskunft darüber geben, welche und wieviele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes zu erwarten sind.

Problematisch ist bei Prognosen für die nächsten fünf Jahre, die tatsächlichen Stellenveränderungen darzustellen. Hier können nur statistische Berechnungen angestellt werden. Entwicklungen eines frühzeitigen Renten- bzw. Pensionseintritt, Weggang zu anderen Behörden, Stellenbesetzung aufgrund von Elternzeit, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen können kaum berücksichtigt werden.

Daher sollten die Daten des Gleichstellungsplanes jährlich zum Ende des Jahres durch die Personalabteilung aktualisiert und analysiert werden.

17. Schlussbestimmung

Nach Ablauf von fünf Jahren hat der Fachbereich Personal unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

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

Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten bekannt zu machen. Dies geschieht über die Veröffentlichung im Intranet.

Die Personalabteilung händigt allen Neubeschäftigten ein Exemplar des Gleichstellungsplanes aus.

18. Inkrafttreten

Die mit Ablauf des bisherigen Frauenförderplans vorgelegte Fortschreibung erlangt Gültigkeit mit der Beschlussfassung durch den Rat.