

Frauenförderplan

der Gemeindeverwaltung Kaufungen

Gemäß § 6 Abs. 3 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGLG) in der Fassung vom 31. 08. 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in derzeit gültigen Fassung, hat die Gemeindevertretung der Gemeinde Kaufungen diesen Frauenförderplan am 09.04.2014 beschlossen.

1. Grundsätze (gemäß § 4 HGIG)

Mit Wirkung vom 31.12.1993 ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in Kraft getreten. Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst.

Für den hier aufgestellten Frauenförderplan gelten grundsätzlich die gesetzlichen Bestimmungen des HGIG in der jeweils gültigen Fassung.

Der Frauenförderplan dient der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Bereichen der Gemeinde Kaufungen.

Die Gemeinde Kaufungen verpflichtet sich, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken und eine gezielte frauenfördernde Personalplanung vorzunehmen.

Es werden alle Beteiligten aufgefordert, insbesondere die Mitarbeiter*innen in Personalverantwortung sowie der Personalvertretung durch aktives Handeln zur Verwirklichung der Ziele dieses Frauenförderplanes beizutragen.

Wie in einer lernenden Organisation üblich, werden in Permanenz gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen Arbeitsweisen, Organisationsstrukturen und Führungsstile entwickelt, mit denen Frauen ihre Fähigkeiten und Interessen verwirklichen können.

2. Inhalt des Frauenförderplanes (gemäß § 6 HGIG)

Die Grundlagen des Frauenförderplanes sind

- a) die Analyse der Beschäftigtenstruktur, die aufzeigt, wo eine Unterrepräsentanz vorliegt, sowie die sich daraus entwickelnden Zielvorgaben,
- b) die in der Gemeindeverwaltung Kaufungen bestehenden Rahmenbedingungen, die die beschäftigten Frauen vorfinden.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt nach folgenden Kriterien:

- Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männern getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf
- Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze oder vorgezogener Altersruhegelder freiwerdender Personalstellen (siehe Personalbedarfsplan)
- Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der zu besetzenden Stellen erfolgte mit Stand 30.06.2020 und ist aus der Anlage ersichtlich.

Die Beschäftigungsstruktur unterliegt einer jährlichen Überprüfung durch die Personalverwaltung und wird spätestens nach Ablauf des jeweiligen Zweijahreszeitraumes ihren Niederschlag in einer Änderung des Frauenförderplanes finden.

Der Frauenförderplan weist für jeweils 2 Jahre verbindliche Zielvorgaben auf. Es ist zu gewährleisten, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen bzw. frei werdenden Stellen für Frauen vorzusehen sind. Davon kann nur abgewichen werden, wenn nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.

Bei Umsetzungen oder Besetzungen ohne Auswahlverfahren (z. B. Übernahme von Auszubildenden) ist darauf zu achten, dass höherwertige Stellen mit Frauen besetzt werden.

In Bereichen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, verpflichtet sich die Gemeindeverwaltung Kaufungen zusammen mit der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und den Betroffenen nach Möglichkeiten zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsplätze zu suchen (z. B. durch Veränderung der Arbeitsorganisation, Neustrukturierung der Arbeitsabläufe oder Arbeitsinhalte sowie auch flexible Arbeitszeiten).

3. Aufstellen des Frauenförderplans (gemäß §§ 5 und 15 HGIG)

Frauenförderpläne werden jeweils für sechs Jahre aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können einen gemeinsamen Frauenförderplan aufstellen. Der Frauenförderplan erfasst alle Beschäftigten der Gemeindeverwaltung und der Eigenbetriebe und ist spätestens alle 2 Jahre fortzuschreiben.

4. Ausschreibung (gemäß § 9 HGIG)

In den Bereichen (jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Entgeltgruppe) in denen nach Inkrafttreten des Frauenförderplanes Personalstellen durch Neueinstellung zu besetzen sind und bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen feststeht, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind.

Dies gilt auch bei der beabsichtigten Besetzung von höherwertigen Stellen (Beförderungen und Höhergruppierungen).

Der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (50 % der vorhandenen Personalstellen) bleibt auch dann gleich, wenn durch personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen ist, die Besetzung von Stellen zu sperren oder mit entsprechendem Vermerk zum Wegfall zu bringen.

5. Vorstellungsgespräch (gemäß § 10 HGIG)

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die geforderten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Eine Liste der zum Vorstellungsgespräch vorgesehenen Bewerber*innen ist der Frauenbeauftragten vor der Einladung zu den Vorstellungsgesprächen zur Mitzeichnung vorzulegen. Ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, die dem/der Bürgermeister/in zur Kenntnis vorgelegt wird. Die Frauenbeauftragte soll grundsätzlich bei Personalauswahlverfahren/Vorstellungsgesprächen anwesend sein.

6. Fortbildung (gemäß § 12 HGIG)

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und zur Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen beitragen.

Fortbildungen sollen Frauen auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten oder sie in ihrer Führungsposition unterstützen. Des Weiteren dienen sie der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sowie Tätigkeiten bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Anträgen von Frauen aus unterrepräsentierten Bereichen soll grundsätzlich entsprochen werden.

Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, erhalten die Möglichkeit, sich durch Fortbildung auf einen Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit vorzubereiten, um die berufliche Qualifikation zu erhalten oder zu erweitern.

Bei Umsetzungen oder Veränderungen von Arbeitsbereichen ist die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu gewährleisten. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Arbeitszeit. Frauen mit Kindern wird die Möglichkeit gegeben, die kommunalen Erziehungseinrichtungen für die Dauer der Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

7. Gremien (gemäß § 13 HGIG)

Bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen angestrebt.

8. Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung (gemäß § 14 HGIG)

Die von der Dienststelle angebotenen Arbeitszeiten sollen den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen Rechnung tragen, die Familienpflichten wahrnehmen. Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen soll entsprochen werden. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Jeder Arbeitsplatz ist grundsätzlich teilbar und soll auf allen Personalstellen der Dienststelle ermöglicht werden; dies gilt auch für leitende Positionen.

Nach Beendigung einer Beurlaubungsphase ist den Beschäftigten wieder ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

9. Verbesserungsmaßnahmen

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Aufwertung von Tätigkeiten bei überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen wird sowohl von Personalverantwortlichen, sowie Frauenbeauftragte und Personalrat durch geeignete Maßnahmen unterstützt. Dabei sollen typische Frauenarbeitsplätze auf ihre physische und psychische Belastung hin untersucht werden (Kindertagesstätten, Reinigungsdienst) und Arbeitsabläufe angestrebt werden, die Hierarchien abbauen und Kompetenzen nach unten verlagern.

10. Frauenbeauftragte (gemäß §§ 17-18 HGIG)

Die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten sowie deren Stellvertreterin regelt das Gesetz. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist im erforderlichen Umfang Dienst- und Arbeitsbefreiung zu gewähren. Müssen Aufgaben außerhalb der üblichen Dienstzeit erledigt werden, besteht Anspruch auf entsprechenden Ausgleich.

Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das HGIG verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplans gefährdet ist, kann sie ein aufschiebendes Veto einlegen (§ 19 HGIG).

11. Inkrafttreten / Geltungsdauer (gemäß § 23 HGIG)

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch die Gemeindevertretung in Kraft und gilt für die Dauer von sechs Jahren. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan vom 09.04.2014 außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird dieser Frauenförderplan innerhalb der Dienststelle bekannt gemacht.

Kaufungen, den 04.11.2020

Der Gemeindevorstand
der Gemeinde Kaufungen

Arnim Roß
- Bürgermeister -