

1. Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019 bis 2025 der Gemeindeverwaltung Trebur vom 07.09.2019

Vorwort

Der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019 bis 2025 der Gemeindeverwaltung Trebur wurde in der Sitzung der Gemeindevertretung vom 06.09.2019 verabschiedet und trat am 07.09.2019 in Kraft.

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind unter den Punkten 5 bis 9 „Allgemein geltende Fördermaßnahmen der gleichberechtigten Entwicklung von Frauen und Männern“ und unter Punkt 10 „Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und Gleichstellung für die Gemeindeverwaltung Trebur“ enthalten.

Nach drei Jahren Laufzeit ist die Dienststelle dazu verpflichtet, einen Bericht über die Umsetzung der Zielvereinbarungen und deren konkreten Maßnahmen vorzulegen.

Grundlegend kann berichtet werden, dass der überwiegende Anteil der Maßnahmen bereits in der Umsetzung ist. Dabei bilden einige Maßnahmen dauerhafte Instrumente für die Gleichstellungsarbeit und werden somit nicht als abgeschlossen definiert. Andere Maßnahmen sind abgeschlossen oder in der Umsetzungsphase.

In dem nachfolgenden Bericht sind **alle** Maßnahmen mit dem jeweiligen aktuellen Umsetzungsstand ausführlich beschrieben.

Damit nachvollzogen werden kann, um welche Punkte es sich laut Frauenförder- und Gleichstellungsplan handelt, wurden die Ziffern aus dem Plan übernommen. Das jeweilige Fazit zu den einzelnen Maßnahmen ist gelb markiert.

Umsetzung der Ziele und Maßnahmen

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 Familie und Beruf 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.

Laut aktuellem Stand ist festzustellen, dass es sich bei 183 weiblichen Beschäftigten um 47 Ganztagsbeschäftigte und 136 Teilzeitbeschäftigte handelt. Das bedeutet, dass bei 74,32 % 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.

Fazit:

Das Ziel ist unverändert wichtig und muss weiterhin beachtet werden.

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 und Männern besonders erwünscht sind in Bereichen, in denen Frauen und Männer unterrepräsentiert sind. In allen Bereichen, in denen Frauen und Männer 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.

Fazit:

Es ist anhaltend wichtig, alle Maßnahmen zu treffen, die eine ausgewogene Besetzung der Geschlechter forcieren. (Weitere Ausführungen unter 10.2.)

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

Fazit:

Bei der Auswahl zur Stellenbesetzung gilt grundsätzlich die Chancengleichheit. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei Personalentscheidungen vollumfänglich beteiligt. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen nach wie vor eine besondere Herausforderung dar, da sich vor allem Frauen den veränderten familiären Situationen anpassen.

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 Interes-

sen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. ”¹

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 ”²

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.

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.

Fazit:

Auch bei der Personalentwicklung gilt Chancengleichheit. Die Personalstelle informiert regelmäßig über Fort- und Weiterbildungen. Fachdienstleitungen und Fachbereichsleitungen unterstützen die Beschäftigten bei der Durchführung von Fortbildungen. Von Februar 2022 bis Januar 2023 haben Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen, Leitungen des Technischen Betriebshofs sowie der Gemeindewerke Abwasserbeseitigung Trebur an einer Fortbildungsreihe (6

¹ BMFSFJ: Gleichstellungsorientierung in der Arbeit der Bundesregierung. www.gender-mainstreaming.net.

² S. 101 in: BMFSFJ: Neue Wege – Gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht 2011.

Module) für Führungsteams teilgenommen. (Weitere Ausführungen zu Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung unter 10.4)

6. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensverläufe der Beschäftigten legt auch die Gemeindeverwaltung Trebur großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 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 familiären Aufgaben und Beruf 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** Krankheitstage von Kindern unter 12 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 mobiles Arbeiten** 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 vorsorgerechtliche 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.

Fazit:

Ein großer Anteil der weiblichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Sie sind zumeist neben ihrer Berufstätigkeit in einer Doppelrolle mit Familien- und Pflegeaufgaben. Bisher wurden von allen Beschäftigten 28 Anträge zum mobilen Arbeiten gestellt. Sie können diese im Rahmen von 20 % bis 50 % ihrer Arbeitszeit nutzen.

Eine weitere Maßnahme der Gemeinde Trebur ist die Übernahme der hälftigen Krippengebühren der Kinder der Angestellten mit der Absicht, den Angestellten den beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen und sie zu binden. (Weitere konkrete Maßnahmen unter 10.5)

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.

Fazit:

Es gibt zum Thema Gesundheitsförderung bisher keine entsprechende Dienstvereinbarung. Einzelne gesundheitsfördernde Maßnahmen sind bereits umgesetzt, wie beispielsweise Bike-Leasing, Stehpulte, höhenverstellbare Schreibtische, spezielle Stühle für Erzieherinnen und Erzieher sowie Wasserspender.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist in einer entsprechenden Dienstvereinbarung geregelt und findet Anwendung.

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.

Fazit:

Seit November 2022 ist eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet und eine Ansprechperson zur Aufgabenwahrnehmung einer Beschwerdestelle benannt.

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.“³

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

³ S. 10 in: 2. Argumente zum Thema Gleichstellungspolitik und Feminismus. WISO Diskurs. Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Friedrich-Ebert-Stiftung. März 2011

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.

Fazit:

Seit 2015 wurde ein *Leitfaden zu Schreib- und Gestaltungsregeln für die Gemeindeverwaltung Trebur* erstellt, in dem u. a. auch das Gendern und die geschlechterneutrale Sprache für die Verwaltung geregelt sind (zuletzt aktualisiert am 31.03.2022). Dieser wird umgesetzt und entsprechend angepasst.

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.

Fazit:

Das Ziel ist unverändert wichtig. (weitere Ausführungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien unter 10.2)

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.

Fazit:

In allen Bereichen sind Stellenbeschreibungen mit entsprechenden Eingruppierungen vorhanden und bewertet. In den Kitas und in der Schulkindbetreuung gibt es keine individuellen Stellenbeschreibungen, sondern die Eingruppierungen erfolgen nach den Vorgaben des jeweiligen Tarifvertrages.

Neu eingerichtete Stellen werden nach Einstellung und Einarbeitungszeit ebenfalls durch einen externen Gutachter objektiv bewertet.

10.2 Ausgewogene Besetzung der Geschlechter

Maßnahme:

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 zu suchen und auf die entsprechende Stellenausschreibung hinzuweisen.

Fazit:

Bei den Führungskräften in der Gemeindeverwaltung Trebur liegt der Frauenanteil bei inzwischen 42,9 %. Es konnte eine Frau als Fachdienstleitung hinzugewonnen werden. Der Frauenanteil in den Funktionen als Fachdienst- und insbesondere als Fachbereichsleitung ist weiter zu erhöhen.

Es werden für alle Fachbereichs- und Fachdienstleitungen Führungskräftelehrgänge durchgeführt.

Maßnahme:

Die Vergütung der Ausbildung zur Erzieherin bzw. 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 Qualifi-

kation eingeladen. Insbesondere männlichen Schulpraktikanten werden Praktikumsplätze sowie Teilzeitausbildungen angeboten.

Fazit:

Zurzeit gibt es in den Kindertageseinrichtungen fünf Erzieher, in fünf Kitas arbeitet derzeit ein Mann.

Durch die neue praxisintegrierte Ausbildungsform (PIVA), die von den Fachschulen dual angeboten wird, und die von Beginn an vergleichsweise gut vergütet wird, kann man nun einen kleinen Zuwachs an männlichen Bewerbern verzeichnen. Im nächsten Jahr ist beabsichtigt, in allen Kitas FSJ-Stellen einzurichten. Auch hier zeigen männliche Bewerber ihr Interesse am Beruf. Das weitaus größere Problem ist jedoch, dass im Kreis insgesamt 285 Vollzeit-Stellen in den Kitas wegen des Fachkräftemangels nicht besetzt werden können (Stand: 01.08.2021).

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.

Fazit:

Das Ziel ist unverändert wichtig, da sich bisher eine geschlechtergerechte Besetzung nicht durchgesetzt hat. In der Legislaturperiode 2016 bis 2021 waren 6 Frauen (von 31) in der Gemeindevertretung und 2 Frauen (von 7) im Gemeindevorstand. In der Legislaturperiode seit 2021 sind 7 Frauen (von 31) in der Gemeindevertretung und unverändert 2 Frauen (von 7) im Gemeindevorstand.

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 Personalfuktuation in der Gemeindeverwaltung Trebur entgegenzuwirken, von der in der Vergangenheit insbesondere Frauen (oder frauendominierte Bereiche) betroffen waren, sollen die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer grundsätzlich und regelmäßig hinterfragt, analysiert und verbessert werden.

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

Fazit:

Die Gemeindevertretung hat ein Arbeitspapier „Die Attraktivität der Gemeinde Trebur als Arbeitgeber erhöhen“, das von der Kita-Kommission erarbeitet wurde, verabschiedet. Viele Maßnahmen hieraus sind bereits umgesetzt (Zulage für Erzieherinnen und Erzieher, Bike-Leasing, zusätzliche Konzeptionstage u. v. m.). Im HH 2023 sind die zusätzlichen Forderungen der Kita-Leitungen mit eingeflossen.

Die Honorare der hauswirtschaftlichen und pädagogischen Honorarkräfte wurden im Laufe der vergangenen drei Jahre erhöht, um Personal zur Unterstützung zu gewinnen. Inzwischen ist eine tarifliche Eingruppierung bei den geringfügig Beschäftigten erfolgt. Durch die Anbindung an die einzelnen Kitas soll der Fluktuation entgegengewirkt werden.

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 Aufgabenstellung 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.

Fazit:

Regelmäßig wird in den sozialen Medien und in den Treburer Nachrichten Werbung für ehrenamtliche Unterstützung im Sozialen Netz gemacht. Hier finden sich die meisten ehrenamtlichen Beschäftigten.

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.

Fazit:

Es wurden pro Kita 15 unbefristete Stunden geschaffen, die im Stellenplan eingeflossen sind.

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.

Fazit:

Es liegt ein Konzept zur Personalentwicklung vor, das in der Gemeinde Trebur installiert und umgesetzt wird. Hierbei werden die Leitlinien des HGIG beachtet. Einige Punkte aus dem vorliegenden Personalkonzept wurden bereits in Angriff genommen und zum Großteil umgesetzt:

- Einführung Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Krankenrückkehrgespräche
- Zielvereinbarung und Jahresgespräche
- Fortbildung Führungskräfte
- Einführung Krankenstandsstatistik

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. Es hat ein Führungskräfte-Training für alle Fachbereichs- sowie Fachdienstleitungen stattgefunden. Es ist beabsichtigt, dass in Folge weitere Trainings stattfinden. Für die Kita-Leitungen wurden zusätzlich jährliche Weiterbildungskosten mit dem Haushalt genehmigt, um sich als Kita-Leitung zu qualifizieren.

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 aufrechterhalten wird.

Fazit:

Um das krankheitsbedingte Ausscheiden von Personal in Zeiten des Fachkräftemangels zu verhindern, wurde das BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) kraft Gesetzes sowie als wichtiges Instrument eingerichtet. Bisher wurden einige BEM-Verfahren mit lösungsorientierten Ergebnissen durchgeführt, wie z. B. Umschulung.

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.

Fazit:

Es werden regelmäßig Anfragen zu Elternzeit, vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, Betreuung von kranken Kindern sowie Sonderurlauben von Frauen und Männern gestellt und genehmigt.

Maßnahme:

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

Fazit:

Auch hier werden die Beschäftigten entsprechend informiert und zu betrieblichen Veranstaltungen eingeladen.

Maßnahme:

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

Fazit:

Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wurde geschlossen. Die Beschäftigten können diese Vereinbarung im Rahmen von 20 % bis 50 % ihrer Arbeitszeit nutzen.

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 Arbeitsinhalte führen. Teilzeitarbeit stellt keinen Hinderungsgrund für die Übernahme einer Führungsposition dar.

Fazit:

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Bedingungen eingeräumt wie Vollzeitkräften.

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

Fazit:

Laut Tarifvertrag wird die Möglichkeit der Altersteilzeit angeboten. Eine Beratung erfolgt auf Anfrage durch die Personalstelle. Im Rathaus gibt es zweimal monatlich ein Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung.

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.

Fazit:

Die Einrichtung der Beschwerdestelle ist inzwischen erfolgt.

Maßnahme:

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

Fazit:

Beschwerden und Konflikte werden an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte herangetragen und vertraulich behandelt. Bei der sichtbaren Anbringung von sexualisierten Bildern in allen Einrichtungen wird der Bürgermeister als Dienstherr die Beschäftigten ansprechen und die Entfernung anordnen.

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.

Fazit:

In dem entwickelten *Leitfaden zu Schreib- und Gestaltungsregeln für die Gemeindeverwaltung Trebur* ist auch das Gendern und die geschlechterneutrale Sprache für die Verwaltung geregelt. Sie finden beim täglichen Schriftwechsel, in Dienstvereinbarungen, Verträge etc. Beachtung. Derzeit werden die Homepage der Gemeinde sowie Formulare bearbeitet.

Prozessbegleitgruppe

Die in der Gemeindeverwaltung Trebur eingerichtete Prozessbegleitgruppe zur Qualitätssicherung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wurde bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019 bis 2025 miteinbezogen.

Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

Nach der Prüfung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes stellen wir fest, dass eine Fortschreibung nicht notwendig ist. Die vorliegenden Maßnahmen werden weiterhin zielführend begleitet.


Trebur, den 31.12.2022



Jochen Engel
Bürgermeister



Anette Welp
Frauen- u. Gleich-
stellungsbeauftragte



Astrid Plahuta
stellvertr. Frauen- u. Gleich-
stellungsbeauftragte