Nauheim
die Musikgemeinde

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Gemeinde Nauheim

für den Zeitraum 2020 bis 2025

Bildnachweis: www.freepik.com/free-photos-vectors/people

Inhalt

1. VORWORT 1

2. GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND ERLÄUTERUNGEN 2

3. GELTUNGSBEREICH UND -DAUER 2

4. ZIELE 2

5. BESTANDTEILE 3

6. FINANZIERUNG 3

7. STICHTAG 3

8. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN 4

8.1 Anzahl der tariflich Beschäftigten und Beamten 4

8.2 Anzahl weiterer Beschäftigter 4

8.3 Führungskräfte 4

8.4 Darstellung der Beschäftigten und Beamten nach Laufbahngruppen 5

9. FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG UND ZIELVORGABEN 6

10. MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN 7

10.1 Ausbildung 7

10.2 Stellenausschreibungen und Vorstellungsgespräche 8

10.3 Personalauswahlentscheidungen 8

10.4 Führungsaufgaben 8

10.5 Personalentwicklung und Fortbildung 9

11. FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE .. 9

11.1 Arbeitszeitgestaltung 10

11.2 Teilzeitarbeit ... 10

11.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg ... 11

11.4 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen ... 11

11.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen ... 11

12. MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN ... 11

12.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz ... 11

13. FÖRDERUNG DES PARTNERSCHAFTLICHEN HANDELNS ... 12

13.1 Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung ... 12

13.2 Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ... 13

14. BETEILIGUNG SOWIE VERTRETUNG VON FRAUEN IN GREMIEN UND PROJEKTGRUPPEN ... 13

15. UMSETZUNG, ÜBERWACHUNG UND WEITERENTWICKLUNG DER GRUNDSÄTZE ZUR DURCHSETZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN ... 14

15.1 Zuständigkeiten ... 14

15.2 Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ... 14

15.3 Prozessbegleitgruppen zur Förderung der Chancengleichheit bei der Gemeindeverwaltung ... 15

15.4 Berichtswesen ... 15

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Diesen wichtigen Grundsatz verankerten die Mütter und Väter des deutschen Grundgesetzes 1949 in unserer Verfassung. Seitdem haben sich zahlreiche Frauen und Männer für das Erreichen dieses Zieles eingesetzt, Reformen auf den Weg gebracht und essentielle Rahmenbedingungen geschaffen.

Heute gehen Frauen UND Männer wählen, sie haben ihr eigenes Einkommen, kümmern sich um die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder. Auf dem Weg zur Gleichberechtigung haben wir bereits viel erreicht. Dennoch ist das Ziel der Gleichberechtigung ein kontinuierlicher Prozess, den wir laufend prüfen und auf die jeweiligen Anforderungen der aktuellen Zeit anpassen müssen.

Alle sechs Jahre stellt die Gemeindeverwaltung Nauheim auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) daher einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf, der die Gleichberechtigung aller Beschäftigten hinterfragt und daraus Maßnahmen zur Verbesserung der Situation entwickelt.

Mit Hilfe des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sollen gemeinschaftlich

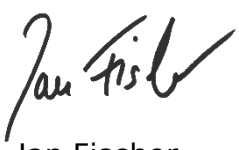
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchgesetzt,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert,
- vorhandene Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen beseitigt
- und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufgewertet werden.

Wir verfolgen dabei weiterhin das langfristige Ziel, Bereiche und Funktionen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips gleichermaßen mit Frauen und Männern zu besetzen.

Lassen Sie uns gemeinsam Chancengleichheit und Gleichstellung zur Selbstverständlichkeit machen!

Mein besonderer Dank gilt Frau Regine Schüßler, die als Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte maßgeblich für den in diesem Jahr vorgelegten Plan verantwortlich ist.

Ihr



Jan Fischer
Bürgermeister

2. Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) gilt seit 1994 und bildet die Grundlage für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen.

Ziele dieses Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung der vorhandenen Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst.

Aufgrund des HGlG ist ein Frauenförder- und Gleichstellungplan aufzustellen, der Maßnahmen zur Verbesserung der Situation und zur Erreichung der Gesetzesziele enthalten soll.

3. Geltungsbereich und -dauer

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden, unabhängig der Art des Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisses für den Bereich der Gemeindeverwaltung Nauheim. Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von sechs Jahren.

4. Ziele

Ziel des Grundgesetzes und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist es, das Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen, indem in Bereichen (Führungspositionen und Entgelts- und Besoldungs-gruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation, Stellen mit Frauen zu besetzen sind bis Parität erreicht ist. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemäß den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist zu gewährleisten.

5. Bestandteile

Gemäß § 6 HGlG beinhaltet der Frauenförder- und Gleichstellungsplan folgende Bestandteile:

- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur
- Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben
- Zielvorgaben bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Männern
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

6. Finanzierung

Für die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechterperspektiven werden der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten im Haushalt ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt.

7. Stichtag

Grundlage für diesen Frauenförderplan ist eine IST-Analyse, die zum Stichtag 31.12.2019 erhoben wurde. Bei der Analyse wird für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ermittelt. Dabei wird bei Teilzeitbeschäftigten das Beschäftigungsvolumen auf volle Stellen umgerechnet. Es wird die zum Zeitpunkt der Erhebung erreichte Besoldungs- oder Entgeltgruppe zu Grunde gelegt. Ein Vergleich mit den Stellen im Stellenplan ist deshalb nicht immer möglich.

8. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigten basiert auf der Anzahl der Beamten und der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Stichtag der Erhebung ist der 31.12.2019.

8.1 Anzahl der tariflich Beschäftigten und Beamten

	Beschäftigte in absoluten Zahlen				Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Beschäftigte TVöD	116	46	162	71,61	83,9	38,76	122,66	68,40%
Beamte	0	3	3	0	0	3	3	0
Insgesamt	116	49	165	70,31	83,9	41,76	125,66	66,77%

8.2 Anzahl weiterer Beschäftigter

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Auszubildende in der Verwaltung	3	0	3	100%
Berufspraktikanten (Erzieherinnen/Erzieher)	1	0	1	100%
Sozialassistentinnen	2	0	2	100%
FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	0	2	2	0%
Befristet Beschäftigte	21	6	27	78%

8.3 Führungskräfte

Funktion	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Fachbereichsleitung	1	1	2	50%
Fachdienstleitung	2	4	6	33,34%
stellv. Fachdienstleitung	0	4	4	0%
Leitungen des Bauhofes	0	2	2	0%
Leitungen der Kindertagesstätten/SKB	5	0	5	100%
stellv. Leitungen der Kindestagesstätten/SKB	4	1	5	80%

8.4 Darstellung der Beschäftigten und Beamten nach Laufbahngruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Beschäftigte in absoluten Zahlen				Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Höherer Dienst A13h.D. - A 16 EG 13 – 15	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Gehobener Dienst A 9 g. D. - A 13 g. D EG9a - 12 EG S 9 – S 18	22	15	37	60%	20,19	14,86	35,05	58%
Mittlerer Dienst A 5 - A 9 m. D. EG 05 – 08 EG S 4 - S8 b	83	27	110	75%	60,14	25,39	85,53	70%
Einfacher Dienst EG 2 Ü – 04 S 2 - S 3	6	4	10	60%	7,18	0,9	8,08	89%
Insgesamt	111	46	157	71%	87,51	41,15	128,66	68%

9. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

Bei den Beamtenstellen hat sich insgesamt keine Veränderung der Anzahl der Beschäftigten ergeben. Im Gültigkeitszeitraum des neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes scheiden voraussichtlich keine weiteren Stelleninhaber aufgrund der Altersfluktuation aus. Eine Fluktuation durch Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Aufgabenbereiches lässt sich nicht abschätzen. Falls diese Stellen wiederbesetzt werden, ist die Besetzung mit Frauen anzustreben, da Frauen im Beamtenbereich unterrepräsentiert sind.

Im Bereich der Entgeltgruppen des TVöD werden voraussichtlich sieben Stellen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze neu zu besetzen sein.

Im gehobenen Dienst der Entgeltgruppen 12 und 11 sind Frauen derzeit unterrepräsentiert. In diesen Fällen ist bei Stellenbesetzung, mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen, mit Frauen zu besetzen.

Im Bereich der Entgeltgruppen des TVöD-Sozial- und Erziehungsdienstes sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz ist hier für Männer gegeben.

Mittel- bis langfristiges Ziel bleibt, dass Bereiche und Funktionen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden.

10. Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Männern

10.1 Ausbildung

Ziel ist es, jungen Frauen und Männern eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Insbesondere in den Berufsfeldern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, sollen Maßnahmen ergriffen werden, die diesen Unterrepräsentanzen entgegenwirken.

Im Bereich der gemeindlichen Kindertagesstätten werden Stellen zu Sozialassistentinnen und Sozialassistenten sowie Stellen für Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten für den Beruf der staatlich anerkannten Erzieherin und des staatlich anerkannten Erziehers zur Verfügung gestellt.

Auswahlverfahren und Aufnahmetests sind so gestaltet, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist.

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte nimmt an den Auswahlverfahren für Auszubildende teil.

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

Um junge Frauen und Männer auf freie Ausbildungsplätze hinzuweisen und sie zu einer Bewerbung zu ermutigen, werden geeignete Maßnahmen (Angebot von Praktikumsplätzen) ergriffen.

Schülerinnen und Schüler erhalten die Möglichkeit, ein zweiwöchiges Praktikum innerhalb der Gemeindeverwaltung Nauheim zu durchlaufen. Weiterhin stellt die Gemeinde Nauheim eine Stelle für ein einjähriges Praktikum für Absolventinnen und Absolventen der Fachoberschule mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung zur Verfügung.

Die Gemeinde Nauheim beteiligt sich seit Jahren an sogenannten „Girls- bzw. Boy-Days“.

10.2 Stellenausschreibungen und Vorstellungsgespräche

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen grundsätzlich intern und öffentlich ausgeschrieben und erfolgen mit dem Zusatz, dass die Gemeinde Nauheim die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert.

Die Form der Ausschreibung erfolgt in Abstimmung mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich, an den Anforderungen der zu besetzten Stelle zu orientieren. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird.

Die Auswahl der zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber erfolgt grundsätzlich in Abstimmung mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und dem Personalrat.

Es werden nach Möglichkeit gleich viele Bewerberinnen und Bewerber zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Die Vorstellungsgespräche werden diskriminierungsfrei geführt.

10.3 Personalauswahlentscheidungen

Die Personalauswahlentscheidung erfolgt ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.

Bei bevorstehenden personellen Veränderungen ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte rechtzeitig zu beteiligen. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte wird in der Phase der Festlegung des Anforderungsprofils durch den zuständigen Fachbereich einbezogen.

10.4 Führungsaufgaben

Der Frauenanteil auf der Fachdienstleitungsebene, insbesondere auf den stellvertretenden Positionen ist weiterhin zu erhöhen.

Führungsaufgaben sind so zu gestalten, dass sie mit Familienaufgaben vereinbar sind.

Teilzeit in Führungsfunktionen wird ermöglicht.

10.5 Personalentwicklung und Fortbildung

Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung ist die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitprinzip zu Grunde zu legen.

Die Personalverantwortlichen unterstützen die weiblichen Beschäftigten aktiv bei der Wahrnehmung von Fortbildungsmaßnahmen.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. den Erwerb der Verwaltungsfachwirtin bzw. des Verwaltungsfachwirtes oder bei Fortbildungen für Leitungen der Kindertagesstätten erfolgt unter Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

11. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Dienststelle hat gemäß § 14 Abs. 1 HGIG Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich sowohl an die weiblichen als auch an die männlichen Beschäftigen. Die Führungskräfte unterstützen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz stellt Telearbeit als wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus. Nach § 14 Abs. 3 HGIG sind Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Für die Umsetzung zur Einführung von Telearbeitsplätzen (Home-Office) soll die Verwaltung eine Dienstvereinbarung entwickeln. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte wirkt bei der Erstellung und Umsetzung einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit mit.

11.1 Arbeitszeitgestaltung

Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit bei der Gemeindeverwaltung Nauheim sieht Rahmenbedingungen vor, die geeignet sind, die Souveränität und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Die Personalverantwortlichen sorgen für die Umsetzung der Dienstvereinbarung in ihren Organisationseinheiten. Beschäftigte, insbesondere auch Männer, die die rechtlichen Möglichkeiten zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beziehungsweise Pflege von Familienangehörigen wahrnehmen möchten, werden dabei von ihren Vorgesetzten unterstützt.

Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitarbeit (Stundenzahl und Lage), Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen wird gemäß den gesetzlichen Regelungen entsprochen. Gründe für Teilzeitarbeit, Beurlaubung und flexible Arbeitszeiten können auch Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie gesundheitliche Voraussetzungen nach Vorlage eines ärztlichen Attestes sein.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen (TzBfG, HBG, TVöD, HGIG, Pflegezeitgesetz). Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hingewiesen. Erstere werden auf die Möglichkeit der befristeten Arbeitszeitreduzierung hingewiesen.

11.2 Teilzeitarbeit

Die Gemeinde Nauheim fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Bereitstellung von Teilzeitstellen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen werden sie den 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. Konkrete Regelungen sind für einzelne Stelle zu erarbeiten. Teilzeitarbeit ist kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Führungspositionen.

11.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg

Die Beurlaubungen erfolgen aus der jeweiligen Stelle heraus. Im Rahmen ihrer Personalverantwortung halten die jeweiligen Personalverantwortlichen von sich aus den Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten und sorgen für einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg.

11.4 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen

Das Beratungsangebot der Seniorenförderung steht allen Beschäftigten der Gemeindeverwaltung zur Verfügung. Das Pflegezeitgesetz, das am 01.01.2015 in Kraft trat, erleichtert deutlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Möglichkeit der Freistellung, kurz- oder langfristig, vollständig oder teilweise für die Pflege eines nahen Angehörigen im häuslichen Umfeld ist gegeben.

11.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen

Die Gemeinde Nauheim hat in den letzten drei Jahre die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse deutlich reduziert.

Dennoch bemüht sich die Dienststelle, befristete Beschäftigte im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiter zu beschäftigen. Bei unbefristet zu besetzenden Stellen und Stellenanteilen kann die Ausschreibung grundsätzlich intern erfolgen, um so befristet Beschäftigten eine höhere Chance zur unbefristeten Weiterbeschäftigung zu bieten.

12. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

12.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

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.

13. Förderung des partnerschaftlichen Handelns

13.1 Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzlich, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigen am Arbeitsplatz verletzt. Die Gemeinde Nauheim ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen.

Zur sexuellen Belästigung gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt werden sowie unerwünschte sexuelle Annährungsversuche und Körperkontakte, sexuell abfällige, anzügliche oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.

Diese Handlungen müssen nicht während der Dienstzeit stattfinden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten beziehungsweise ein Dienstvergehen dar.

Betroffene Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen ihrer Wahl zu beschweren. Diese sind:

Beschwerdestelle nach dem AGG
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
Personalrat
Ausbildungsvertretung
Vorgesetzte
Fachdienst Personal
Bürgermeister

Konkrete Maßnahmen werden nur nach vorheriger Zustimmung der belästigten Person eingeleitet.

Weiteres regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen unter anderem die Schulung neuer Führungskräfte im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

13.2 Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Das Ziel der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern spiegelt sich in dem Sprachgebrauch der Gemeindeverwaltung Nauheim wieder, indem beide Geschlechter gleichermaßen benannt und angesprochen werden.

In allen gemeindlichen Veröffentlichungen und Verlautbarungen 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.

14. Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen

Gemäß § 13 HGIG soll die Dienststelle bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, sowie sonstigen Gremien, soweit die Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, Frauen und Männern zu gleichen Teilen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlagslisten werden jeweils mit dem Zusatz versehen, dass eine gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung besteht.

Die Ausübung des Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrechts unterliegt der Mitwirkung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten. Diese ist vor der Ausübung eines der genannten Rechte nach entsprechender Unterrichtung anzuhören.

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

15.1 Zuständigkeiten

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

15.2 Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes und der ihm zu Grunde liegenden beziehungsweise ergänzenden gesetzlichen Regelungen. Sie ist organisatorisch der Dienststellenleitung zugeordnet und kann sich unmittelbar an diese wenden.

Sie ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie ist von einer beabsichtigten Maßnahme, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. Die Dienststelle erteilt der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte und stellt die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung.

Beschäftigte können sich direkt ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte wenden.

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Den weiblichen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Versammlung zu gewährleisten. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Falls die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten es erfordert, kann diese auch Teilversammlungen durchführen.

Darüber hinaus kann die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte zur Unterstützung ihrer Arbeit zu den jeweiligen Aufgabenschwerpunkten Arbeitsgruppen bilden. Die Teilnahme daran ist Arbeitszeit.

15.3 Prozessbegleitgruppen zur Förderung der Chancengleichheit bei der Gemeindeverwaltung

Die wirksame Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Gemeindeverwaltung bedarf der ständigen Weiterentwicklung und Überprüfung der Grundsätze und Maßnahmen. Diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten, ist Aufgabe der Prozessbegleitgruppe zur Umsetzung der Chancengleichheit bei der Gemeindeverwaltung und des Berichtswesens.

Sie setzt sich zusammen aus den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter der Personaldienststelle und einem Mitglied der Personalvertretung.

15.4 Berichtswesen

Alle drei Jahre berichtet der Gemeindevorstand in der Gemeindevertretung über die die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sowie über die gesetzlichen und verfassungsmäßigen Grundlagen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Bereich der Gemeindeverwaltung. Die Berichte legen die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Erfüllung der Zielvorgaben dar.

Hierfür haben die Personalverantwortlichen im Bedarfsfall für ihren Zuständigkeitsbereich darzustellen, wie der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Gemeinde Nauheim und die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben in ihrer Organisationseinheit umgesetzt wurden und gegebenenfalls zu begründen, warum entsprechende Maßnahmen unterlassen wurden.