



Gemeinde Borchten

**Bericht
zum Frauenförderplan 2005 bis 2012
und Fortschreibung bis 2015**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

I. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2005 - 2012

1. Vergleich der Beschäftigtenstruktur der Jahre 2000 – 2012
 - 1.1 Gesamtbeschäftigte
 - 1.2 Aufteilung der Beschäftigten nach Bereichen
 - 1.2.1 Verwaltung
 - 1.2.2 Bauhof, Kläranlage
 - 1.2.3 Kindergärten
 - 1.2.4 Schulhausmeister, Sekretärinnen, Schulsozialarbeiter
 - 1.2.5 Sonstige
 - 1.3 Aufteilung der Beschäftigten nach Voll- und Teilzeit
 - 1.3.1 Beamte/Beamtinnen
 - 1.3.2 TVöD Tarifbeschäftigte (früher Angestellte und Reinigungskräfte)
 - 1.3.3 TVöD Tarifbeschäftigte am Bauhof und an der Kläranlage (früher Arbeiter)
 - 1.3.4 Pauschalohnempfänger
 - 1.4 Auswertungen nach besonderen Beschäftigungsverhältnissen
 - 1.5 Beamte und Beamtinnen nach Besoldungsgruppen
 - 1.6 TVöD Tarifbeschäftigte Rathaus und Abgeordnete ARGE (ohne Bauhof und Kindergärten)
2. Zusammenfassende Analyse der Gegenüberstellung der Beschäftigtenstatistik 2000 – 2012
3. Bericht über die Umsetzung der allgemeinen Ziele und des Maßnahmenkataloges
4. Prognose und Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenquote 2012 – 2015
5. Zielvereinbarungen

II. Fortschreibung des Frauenförderplanes bis 2015

1. Ziel
2. Maßnahmenkatalog und Ziele
 - 2.1 Stellenausschreibung
 - 2.2 Stellenbesetzung
 - 2.3 Ausbildung
 - 2.4 Fortbildung
 - 2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
4. Schlussbestimmung

Vorwort

Alle Kommunen in NRW wurden durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20.11.1999 verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und fortzuschreiben. Auch der Rat der Gemeinde Borchten verabschiedete im Jahr 2000 den ersten Frauenförderplan.

12 Jahre sind seit dieser Erstauflage vergangen. Mit dem nun vorliegenden Bericht wird dieser Zeitraum analysiert und die Beschäftigungssituation bei der Gemeinde Borchten im Hinblick auf die Umsetzung der Zielvereinbarungen und des Maßnahmenkataloges bewertet.

An die Bewertung schließen sich die Prognose und die Zielvorgaben sowie die Fortschreibung des Frauenförderplanes für die kommenden Jahre an.

Dieser Frauenförderplan soll auch weiterhin nicht als lästiges bürokratisches Übel gesehen werden, sondern als eine Chance, Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren. Er soll immer mehr zu einem Instrument werden, das die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern berücksichtigt, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung auch im Arbeitsleben zu erfüllen.

Denn trotz der grundsätzlich positiven Entwicklung bleibt es bis zur tatsächlichen Gleichstellung – besonders im Bereich der Familienarbeit – noch ein weiter Weg. Teilzeitarbeit als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf blieb in unserer Verwaltung bislang die alleinige Domäne von Frauen.

Auch unsere Gemeinde ist immer mehr auf dem Weg zu einem modernen kommunalen Dienstleistungsunternehmen. Dieser Weg stellt hohe Anforderungen an alle Kolleginnen und Kollegen, denen wir nur durch eine innovative Personalpolitik gerecht werden können. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie noch besser miteinander vereinbaren lassen. Daran wollen wir auch in der Zukunft gemeinsam weiter arbeiten.

Damit diese Arbeit gelingt, werden Maßnahmen auch für die kommenden Jahre festgeschrieben, die bereits in den ersten beiden Frauenförderplänen enthalten waren und sich bewährt haben.

Es muss Aufgabe aller Personalverantwortlichen und Fachbereichsleiter der Gemeinde Borchten sein, an der Umsetzung des Frauenförderplanes mit zu arbeiten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, die Intention des Frauenförderplanes aktiv zu unterstützen.

Borchten, im Oktober 2012

I. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2005 - 2012

Der Frauenförderplan enthält neben grundsätzlichen Angaben eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, Zielvereinbarungen und einen Maßnahmenkatalog. Um Aussagen über die Entwicklung der Beschäftigten machen zu können und den Erfolg der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen zu beurteilen, werden nachfolgend die Statistiken der Jahre 2000 bis 2012 gegenüber gestellt.

1. Vergleich der Beschäftigtenstruktur der Jahre 2000 – 2012

1.1 Gesamtbeschäftigte (alle; ohne geringfügig Besch. u. BM)

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
30.06.2000	91	37	54	59,34
30.06.2005	98	38	60	61,22
30.06.2012	139	53	86	61,87

1.2 Aufteilung der Beschäftigten nach Bereichen

1.2.1 Verwaltung (+ Reinigungskräfte u. Azubis)

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
30.06.2000	39	19	20	51,28
30.06.2005	42	20	22	52,38
30.06.2012	55	20	35	63,64

1.2.2 Bauhof, Kläranlage

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
30.06.2000	16	15	1	6,25
30.06.2005	16	15	1	6,25
30.06.2012	18	17	1	5,56

1.2.3 Kindergärten

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
30.06.2000	27	0	27	100,00
30.06.2005	31	0	31	100,00
30.06.2012	45	0	45	100,00

1.2.4 Schulhausmeister/Sekretärinnen/Schulsozialarbeiter

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
30.06.2000	9	3	6	66,67
30.06.2005	9	3	6	66,67
30.06.2012	7	4	3	42,86

1.2.5 Sonstige

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
30.06.2012	14	12	2	14,29

1.3 Aufteilung der Beschäftigten nach Voll- und Teilzeit

1.3.1 Beamte/innen (ohne Wahlbeamte und Azubis)

	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote in %
30.06.2000	12	11	1	8,33
30.06.2005	11	9	2	18,18
30.06.2012	12	7	5	38,46

1.3.2 TVÖD Tarifbeschäftigte (früher Angestellte und Reinigungskräfte)

	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote in %
30.06.2000	62	36	26	41,94
30.06.2005	70	33	37	52,86
30.06.2012	92	46	46	50,00

**1.3.3 TVöD Tarifbeschäftigte am Bauhof und Kläranlage
(früher Arbeiter)**

	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote in %
30.06.2000	17	16	1	5,88
30.06.2005	17	16	1	5,88
30.06.2012	19	18	1	5,56

1.3.4 Pauschallohnpfänger

	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote in %
30.06.2012	14	0	14	100,00

1.4 Auswertungen nach besonderen Beschäftigungsverhältnissen

	30.06.2000		30.06.2005		30.06.2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Elternzeit bzw. Sonderurlaub wg. Kindererziehung	0	3	0	6	0	9
TVöD-Besch. mit Zeitvertrag	0	0	0	1	2	11
Abgeordnete Mitarbeiter/innen	0	0	0	2	0	2
Altersteilzeit	0	0	3	0	3	0
Ausbildungs- verhältnisse	0	2	1	1	0	2

1.5 BeamtInnen nach Besoldungsgruppen

Laufbahn	Entgelt- gruppe	insgesamt	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
mittlerer Dienst	A7	2	0	2	0,00	100,00
	A8	1	0	1	0,00	100,00
	A9	3	1	2	33,33	66,67
gehobener Dienst	A10	1	0	1	0,00	100,00
	A11	2	2	0	100,00	0,00
	A12	1	1	0	100,00	0,00
	A13	2	2	0	100,00	0,00
höherer Dienst	A14	1	1	0	100,00	0,00
insgesamt		13	7	6	53,85	46,15

1.6 TVÖD Tarifbeschäftigte Rathaus und Abgeordnete ARGE (ohne Bauhof und Kindergärten)

Laufbahn	Entgelt- gruppe	insgesamt	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
vergleichbar einf. Dienst	E2	4	0	4	0,00	100,00
	E3	1	0	1	0,00	100,00
vergleichbar mittlerer Dienst	E5	4	1	3	25,00	75,00
	E6	10	3	7	30,00	70,00
	E8	4	1	3	25,00	75,00
	E9	5	1	4	20,00	80,00
vergleichbar gehobener Dienst	E10	6	3	3	50,00	50,00
	E11	1	1	0	100,00	0,00
	E13	2	2	0	100,00	0,00
insgesamt		37	12	25	32,43	67,57

Tabelle zu 1.5 Beamte/Beamtinnen nach Besoldungsgruppen

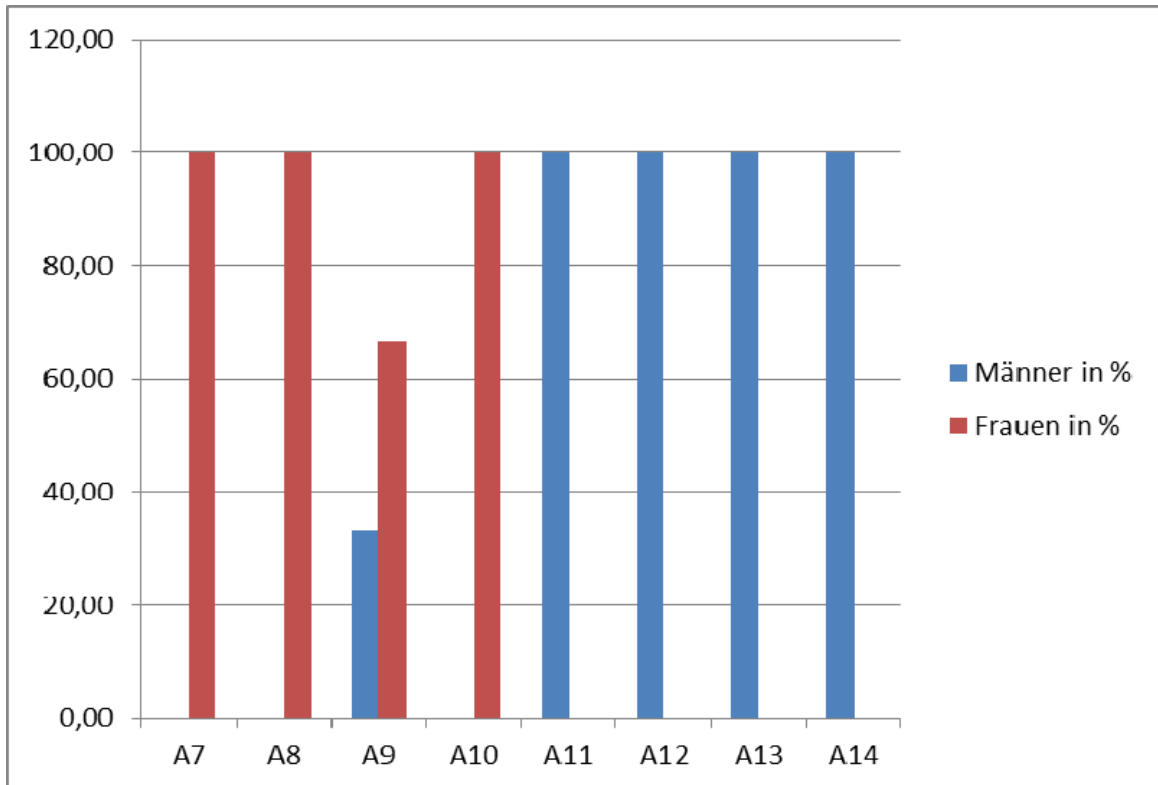
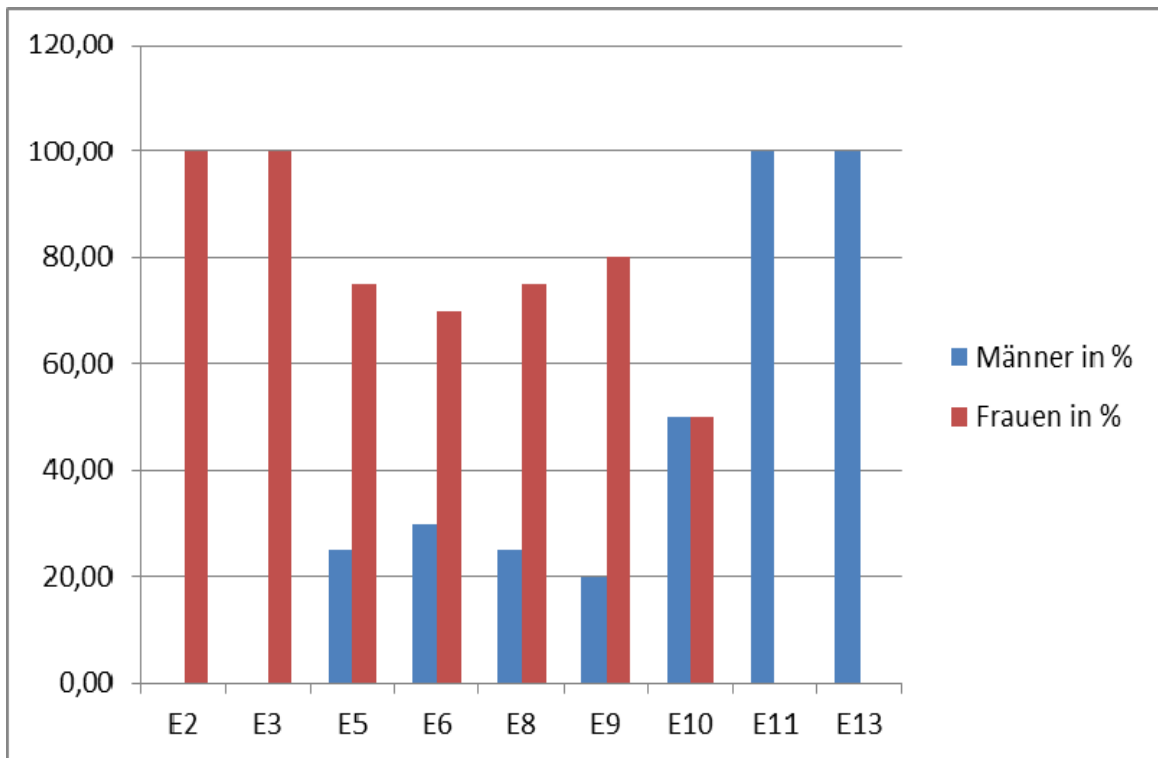


Tabelle zu 1.6 TVöD Tarifbeschäftigte Rathaus und Abgeordnete ARGE (ohne Bauhof und Kindergärten)



2. Zusammenfassende Analyse der Gegenüberstellung der Beschäftigtenstatistik 2000 - 2012

Die v.g. Vergleiche verdeutlichen, dass die Gemeinde Borchten seit Jahren mehr Frauen als Männer beschäftigt. So liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten am 30.06.2012 bei über 61,87 %.

Ursächlich hierfür ist vor allen Dingen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bei der Gemeinde Borchten. Sie ermöglicht ihren Bediensteten durch verschiedenste Teilzeitmodelle die Vereinbarung von Beruf und Familie. In diesem Zusammenhang ist aber auch zu erwähnen, dass von den bei der Gemeinde beschäftigten Männern keiner von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch macht. Daher wurde beim Vergleich der Beschäftigtenstruktur unter 1.3 „Aufteilung der Beschäftigten nach Voll- und Teilzeit“ auf die Unterteilung nach Männern und Frauen verzichtet.

Durch den hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigungen relativiert sich auch der hohe Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten.

Positiv hervorgehoben werden kann in diesem Bericht, dass sich der Frauenanteil bei den TVöD Beschäftigten in der Verwaltung (1 Stelle Abgeordnete zur ARGE) bei den Stellen *vergleichbar gehobener Dienst* verbessert hat: So befinden sich erstmals 3 Frauen in der Entgeltgruppe 10, was einer Quote von 50 % entspricht. In den höheren Entgeltgruppen befinden sich weiterhin ausschließlich Männer.

Bei den Beamtenstellen ist eine Stelle im gehobenen Dienst (A 10) mit einer Frau besetzt. Die höheren Vergütungsgruppen sind in diesem Bereich ausschließlich mit Männern besetzt.

3. Bericht über die Umsetzung der allgemeinen Ziele und des Maßnahmenkataloges

1. Maßnahmen auf Leitungsebene

Im Rahmen der Umsetzung der allgemeinen Ziele und des Maßnahmenkataloges wurde die Förderung von Frauen bei der Personalentwicklung und –planung in den meisten Fällen berücksichtigt. Bürgermeister und Fachbereichsleiter haben in ihren Fachbereichen auf die Entwicklung familiengerechter Arbeitsstrukturen hingewirkt.

2. Stellenausschreibung

Stellen wurden grundsätzlich zumindest intern ausgeschrieben. Wenn keine geeigneten Bewerbungen bei der internen Ausschreibung vorlagen, erfolgte eine öffentliche Ausschreibung.

Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung wurden über die Ausschreibungen informiert.

Der Zusatz, dass die Gemeinde Borchlen die Gleichstellung von Frau und Mann fördert, Bewerbungen von Frauen daher ausdrücklich gewünscht sind, wurde in die Stellenausschreibungen eingearbeitet. Ebenso der Teilzeitvermerk, soweit Teilzeitbeschäftigung auf der zu besetzenden Stelle möglich war.

Bewerber/innenspiegel wurden vom Personalbüro regelmäßig zur Verfügung gestellt.

3. Stellenbesetzung

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig über beabsichtigte Stellenbesetzungen oder Umsetzungen informiert. Ihr wurde stets Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

4. Ausbildung

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig über geplante Ausbildungsstellen informiert und hat das gesamte Verfahren bis zur Bewerber/innenauswahl begleitet.

Alle drei im Berichtszeitraum beantragten weiterführenden Ausbildungen parallel zur Erwerbstätigkeit wurden genehmigt.

5. Fortbildung

Fortbildungsangebote (z.B. der Studieninstitute, der GKD Paderborn - Gemeinschaft für Kommunikationstechnik, Informations- und Datenverarbeitung -) werden allen Beschäftigten per Mail oder per Umlauf bekannt gegeben. Teilzeitbeschäftigte erhalten bei ganztägigen Fortbildungsmaßnahmen eine entsprechende Zeitgutschrift. Durch die Fortbildungsangebote der Studieninstitute sind auch die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Personalentwicklung und Frauenförderung usw. abgedeckt. Zusätzlich wurde seitens der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Paderborn eine Gemeinschaftsveranstaltung zu diesen Themen angeboten.

Alle Fortbildungsanträge im Berichtszeitraum wurden genehmigt und von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt.

6. Vereinbarung von Familie und Beruf

Im Berichtszeitraum wurde allen Teilzeitwünschen sowohl im Hinblick auf Umfang der Arbeitszeit, Dauer der täglichen Arbeitszeit als auch auf deren Verteilung auf die Wochentage sowie dem Wunsch auf Befristung von Teilzeitarbeit entsprochen.

Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeitbeschäftigung wurden ebenfalls entsprochen.

7. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

In Fällen von Mobbing wurden vertrauliche Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat geführt. Den Betroffenen wurde Hilfestellung gegeben; die Fälle sind auf Wunsch der Betroffenen aber vorerst nicht weiter verfolgt bzw. an den Bürgermeister oder die entsprechenden Vorgesetzten in den Fachämtern weiter gegeben worden.

4. Prognose für die Jahre 2012 – 2015

Durch Altersteilzeit frei werdende Stellen (ehem. Angestellte und ehem. Arbeiter und Beamte)

Zum Stichtag 30.06.2012 befinden sich 3 Beschäftigte in Altersteilzeit:
2 Beschäftigte in der Freistellungsphase, davon 1 ehem. Angestellter und 1 ehem. Arbeiter

1 Beamter im Teilzeitmodell

Daraus ergibt sich, dass durch Altersteilzeit keine Stellen frei werden.

Durch Renten-/Pensionsbeginn voraussichtlich frei werdende Stellen:

Beamte/Beamtinnen:

Im Beamtenbereich wird voraussichtlich im Prognosezeitraum keine Stelle durch Pensionierung frei.

ehem. Angestellte/Arbeiter:

In diesem Bereich wird eine Fachbereichsleiterstelle, Entgeltgruppe 13, frei.

5. Zielvereinbarungen

Langfristiges Ziel der Gemeinde Borchten ist, den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Prognose in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich nur eine Stelle frei wird. Da es sich bei der Stelle um eine Fachbereichsleiterstelle der Entgeltgruppe 13 handelt und somit um eine Entgeltgruppe, in der Frauen nicht nur unterrepräsentiert sondern gar nicht vorhanden sind, kommt der Stellenvergabe i.S. von § 7 Landesgleichstellungsgesetz und der Maßnahme nach Punkt 2.2 (Stellenbesetzung) unseres Frauenförderplanes besondere Bedeutung zu.

Zur Verwirklichung dieser Ziele verpflichtet sich der Bürgermeister in Zusammenarbeit mit allen Bediensteten, besonders mit den Fachbereichsleitern und den Bediensteten mit personeller Verantwortung, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen durchzuführen:

- Stellenausschreibung
- Stellenbesetzung
- Ausbildung
- Fortbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

II. Fortschreibung des Frauenförderplanes bis 2015

1. Ziel

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bei der Gemeinde Borchchen zu verwirklichen. Gleichstellung und Gleichbehandlung bedeutet auch, dass die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern und die dadurch geprägten unterschiedlichen Sichtweisen und Problemlagen gleichermaßen bei den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Borchchen.

Es wird dafür Sorge getragen, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Kriterium sämtlicher Personalentwicklungsmaßnahmen wird. Hierbei sind die konkreten Vorgaben des Frauenförderplans der Gemeinde Borchchen zwingend zu beachten

Ziel eines Frauenförderplanes ist es, die Strukturen so zu verändern, dass

1. eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, Tätigkeitsbereichen und Führungspositionen verwirklicht wird,
2. eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern an Arbeitsgruppen, Projektgruppen etc. erreicht wird,
3. Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden, die Frauen und Männern die Erfüllung ihrer Familienpflichten während ihrer Berufstätigkeit ermöglichen, ohne dass ihnen berufliche Nachteile entstehen.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Veränderung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzumildern, z.B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschl. der Übernahme von Führungspositionen gewahrt werden. Grundlage sind die Bestimmungen des Frauenförderplanes.

Gemeindliche Dienstleistungen und Produkte sollen gleichermaßen auf die Anforderungen von Bürgern und Bürgerinnen ausgerichtet sein. Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen erfolgt in den einzelnen Fachbereichen.

Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe aller definiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser gemeinsamen Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplans und eine Realisierung der grundsätzlichen Zielvereinbarungen.

2. Maßnahmenkatalog und Ziele

In diesem Teil sollen Maßnahmen und Ziele zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frau und Mann sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt werden. Die Maßnahmen und Ziele sind für die Verwaltung bindend. Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Verwaltungsvorstand und Fachbereichsleiter werden in die Verantwortung einbezogen.

2.1 STELLENAUSSCHREIBUNG

1. Alle Stellen sind grundsätzlich mindestens hausintern auszuschreiben und allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Ausnahmen sind zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten vorab mitzuteilen.
2. Erziehungsurlauber/Erziehungsurlauberinnen und aus anderen Gründen beurlaubte Kräfte werden durch den Fachbereich 10 über in Frage kommende Stellenausschreibungen informiert.
3. Wenn bei hausinternen Stellenausschreibungen keine Bewerbungen von geeigneten Frauen aus der Verwaltung eingehen und bei externer Ausschreibung ein besseres Ergebnis erwartet werden kann, ist eine externe Ausschreibung vorzunehmen. Ausnahmen sind zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten vorab mitzuteilen.
4. Alle Stellen in Tätigkeitsbereichen, Vergütungs- und Besoldungsgruppen bzw. Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten grundsätzlich den Hinweis: "Bei der Gemeinde Borcheln soll die Gleichstellung von Frau und Mann realisiert werden. Wir möchten daher Frauen gezielt ansprechen und zu einer Bewerbung motivieren." In der Regel soll dieser Ausschreibungstext um den Zusatz: "Die zu besetzende Stelle kann auch durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden" erweitert werden.
5. Die Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten vom Fachbereich 10 rechtzeitig vor Veröffentlichung zur Kenntnis und Stellungnahme zugeleitet.
6. Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei Bewerbungen um höherwertige Stellen zu unterstützen.
7. Die jeweiligen Anforderungskriterien sind bei Stellenausschreibungen so festzulegen, dass ersichtlich wird, welche wesentlichen Aufgaben mit der zu besetzenden Stelle verbunden sind.
8. Für die Vorauswahl aus dem Kreis der Bewerberinnen und Bewerber erstellt der Fachbereich 10 einen Bewerber/innenspiegel, der Aufschluss darüber gibt, ob die Bewerberinnen/Bewerber die Anforderungskriterien erfüllen. Dieser Bewerber/innenspiegel ist der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig zur Kenntnis zu geben.

2.2 STELLENBESETZUNG

1. Die Gemeinde Borchten ist bemüht, die Hälfte aller Stellen in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen mit Frauen zu besetzen.
2. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie deshalb bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für die Besetzung von Stellen, die eine höherwertige Tätigkeit zur Folge haben.
3. Bevor Stellenbesetzungen erfolgen, ist zu prüfen, ob diese auch in Teilzeit besetzt werden können.
4. Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungskräfte gehören notwendigerweise auch Kenntnisse und Sensibilität für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierungen und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
5. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei sämtlichen Personalmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

2.3 AUSBILDUNG

1. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Gemeinde Borchten strebt an, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, bei gleicher Leistung und Befähigung die Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Für die Ausschreibung und Besetzung gelten sinngemäß die Punkte zur Stellenausschreibung und Stellenbesetzung.
2. Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

2.4 FORTBILDUNG

1. Für weibliche Beschäftigte wird auf besondere Fortbildungsmaßnahmen hingewiesen, die konkret auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
2. Alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Fortbildungsangebote rechtzeitig informiert. Dies gilt auch für Beurlaubte innerhalb von 3 Monaten vor Beendigung des Erziehungsurlaubes bzw. der anderweitigen Beurlaubung. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen

nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

3. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.
4. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erstattet. Dies gilt auch für Beurlaubte gemäß Ziffer 2.
5. Alle Beschäftigten, insbesondere die mit personeller Verantwortung, sollen Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Gleichstellung von Frauen und Männern" besuchen. Gleichstellungsrelevante Themen sind regulärer Bestandteil des Fortbildungsprogrammes für Frauen und Männer.

Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für die Teilnahme an Angestelltenlehrgängen und sonstigen Lehrgängen zur persönlichen beruflichen Qualifikation.

2.5 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

1. Die Gemeinde Borchten erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und/oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.
2. Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, begrüßt die Gemeinde Borchten, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und -beurlaubung in Anspruch nehmen.
3. Alle Beschäftigten werden durch den Fachbereich 10 über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.
4. Die Gemeinde Borchten ist bemüht, Bediensteten nach dem Erziehungsurlaub oder einer sonstigen Beurlaubung die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zu ermöglichen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dieses gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.
5. Die Abwesenheit wegen Mutterschutzes, Erziehungsurlaubes oder Beurlaubung darf nicht zu einer unzumutbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 LGG bzw. 14 Abs. 4 LGG sind unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation, Einsatz aus der Personalreserve bzw. erziehungsgeldunschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt für die Zeit des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubes und ggf. der anschließenden Beurlaubung.

6. Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin/des Stelleninhabers soll der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig angeboten werden. Die Gemeinde ist bemüht, beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch besondere Arbeitszeitmodelle einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.
7. Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.
8. Alle Arbeitsplätze sollen möglichst auch als Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist grundsätzlich stattzugeben, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung entstehen.
9. Bei der Besetzung von Vollzeitstellen sollen Teilzeitbeschäftigte, die wieder Vollzeitbeschäftigung wünschen, unter Beachtung der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf Aufstockung der Arbeitszeit soll unter Beachtung dienstlicher Belange zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden.
10. Falls Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter dies wünschen und dies unter Beachtung eines reibungslosen Arbeitsablaufes in den betroffenen Arbeitsbereichen ermöglicht werden kann, soll in Zukunft auch über die Einrichtung von Telearbeitsplätzen nachgedacht werden.
11. Die Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten durch Eltern wird ermöglicht. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange der Eltern vorrangig berücksichtigt.
12. Weitere geringfügige Beschäftigungen über den vorhandenen Umfang hinaus sollen nicht eingegangen werden, es sei denn, sie werden von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausdrücklich gewünscht. Dem Wunsch auf Rückumwandlung dieser geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sollte ebenfalls entsprochen werden.

3. VERMEIDUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

1. Die Gemeinde Borchten und insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben sind verpflichtet, entsprechend dem Beschäftigtenschutzgesetz Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass ein belästigungsfreies Arbeitsklima erhalten bleibt und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.
2. Unter sexueller Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt, zu verstehen. Sexuelle Belästigung ist immer ein unerwünschtes Verhalten, das von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird.
3. Die von sexueller Belästigung bzw. Mobbing Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall von sexueller Belästigung oder Mobbing bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die Vorgesetzten oder an den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von sexuellen Belästigungen oder Mobbing betroffenen Personen zu richten, sondern gegen die die Maßnahme auslösende Person (Verursacherprinzip). Bei nachgewiesener sexueller Belästigung oder Mobbing hat der Arbeitgeber die entsprechenden Schutzmaßnahmen zu ergreifen.
4. Die Themen "Sexuelle Belästigung" und "Mobbing" sind in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, einzubeziehen.
5. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit erhalten, an Fortbildungen zu beiden Themen teilzunehmen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

4. SCHLUSSBESTIMMUNG

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes der Gemeinde Borchten tritt am 04.02.2013 mit sofortiger Wirkung in Kraft. Bis zum Inkrafttreten eines neuen Frauenförderplanes gelten die Bestimmungen des alten Frauenförderplanes weiter.