

Frauenförderplan für die Verwaltung der Stadt Plauen

Inhaltsübersicht:

1.	Präambel.....	2
2.	Geltungsbereich.....	2
3.	Darstellung und Auswertung der statistischen Angaben (§ 4 Abs. 2 SächsFFG).....	2
3.1	Personalbestand.....	2
3.2	Ausbildung/Studium/Praktikum.....	5
3.3	Neubesetzungen von Stellen.....	5
3.4	Beschäftigte in der Elternzeit.....	6
3.5	Qualifizierung.....	6
4.	Abweichungen zum Frauenförderplan vom 23.12.2010 (§ 4 Abs. 4 SächsFFG).....	6
5.	Maßnahmen zur Förderung von Frauen (§ 4 Abs. 1 SächsFFG).....	7
5.1	Zielstellung.....	7
5.2	Stellenausschreibungen (§ 6 SächsFFG).....	7
5.3	Auswahlverfahren (§ 7 Abs. 1 SächsFFG).....	7
5.4	Stellenbesetzung, beruflicher Aufstieg (§ 8 SächsFFG).....	7
5.5	Ausbildung.....	8
5.6	Qualifizierung (§ 9 SächsFFG).....	8
5.7	Personalentwicklung.....	8
5.8	Verbesserung der Situation der Beschäftigten.....	8
5.9	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 10 SächsFFG).....	9
5.10	Teilzeitarbeitsplätze, Reduzierung der Arbeitszeit (§ 11 SächsFFG).....	9
5.11	Beurlaubung (§§ 12 Abs. 1 – 4, 13 SächsFFG, § 28 TVöD).....	9
5.12	Wiedereinstieg nach der Familienpause (§ 12 Abs. 5 SächsFFG).....	10
5.13	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 16 SächsFFG).....	10
5.14	Umgangsformen in der Verwaltung.....	10
6.	Umsetzung des Frauenförderplanes.....	11
7.	Berichtspflicht.....	11
8.	Schlussbestimmungen.....	11

Abkürzungen:

AL	Amtsleiterinnen/Amtsleiter
BL	Büroleiterinnen/Büroleiter
EV	Einzelvergütung
FBL	Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleiter
FGL	Fachgebietsleiterinnen/Fachgebietsleiter
MA	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
SB	Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter
SGL	Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter

1. Präambel

Der Frauenförderplan soll ein Instrument sein, um die Forderung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und des Art. 8 Sächsische Verfassung nach Gleichberechtigung und Gleichstellung zu erfüllen.

Erklärtes Ziel aller nachfolgenden Regelungen ist es, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und ihre Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu sichern.

Rechtsgrundlage des Frauenförderplans ist § 4 des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsFFG) vom 31. März 1994, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.06.2013.

2. Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Verwaltung der Stadt Plauen. Beschäftigte im Sinne des Frauenfördergesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die zur Berufsausbildung beschäftigten Personen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 SächsFFG). Die Wahlbeamten gehören nach § 3 Abs. 1 Satz 2 SächsFFG nicht zu den Beschäftigten.

Der Frauenförderplan gilt nicht für Eigenbetriebe. Diese stellen gemäß § 3 Abs. 3 Satz 3 SächsFFG selbständige Dienststellen dar und sind damit zur Erstellung eines eigenen Frauenförderplanes verpflichtet.

3. Darstellung und Auswertung der statistischen Angaben (§ 4 Abs. 2 SächsFFG)

3.1 Personalbestand

Die nachfolgenden Erhebungen sind der Frauenförderstatistik gemäß § 5 SächsFFG und dem Personalinformationssystem entnommen. Es wird zunächst die Situation zum Stichtag 30.06.2014 (Berichtszeitraum 01.07.2013 bis 30.06.2014) wiedergegeben. Um Entwicklungen aufzuzeigen, werden die prozentualen Vergleichszahlen zu den Stichtagen 30.06.2013, 30.06.2012 und 30.06.2011 benannt.

Die nachfolgenden Daten umfassen auch Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Unter „Sonstige“ werden die Beschäftigten mit Einzelarbeitsverträgen, außerhalb des Geltungsbereiches eines Tarifvertrages, abgebildet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) im Rahmen der statistischen Auswertungen unter 3.4 und 3.5 sind die Beschäftigten des FG Brandschutzes, die im Einsatzdienst tätig sind. Den Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleitern sind nach der Frauenförderstatistik ebenfalls die Leiterinnen und Leiter der Kindertagesstätten zugeordnet.

Zur Vollständigkeit der Angaben werden neben den Beschäftigten im Sinne des Sächsischen Frauenfördergesetzes auch die Praktikantinnen/Praktikanten aufgeführt. Dabei handelt es sich im Berichtszeitraum um Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr und Studentinnen und Studenten der Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung Meißen.

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt ist zum Stichtag 30.06.2014 mit 75 % konstant geblieben. Auch innerhalb der Hauptgruppe der tariflich Beschäftigten gibt es keine Veränderung zu den Vorjahren.

Personalbestand insgesamt						
	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
Beschäftigte	644	480	75	75	74	75
davon						
Beamtinnen/Beamte	2	0	0	0	0	0
Tariflich Beschäftigte	623	469	75	75	75	75
Auszubildende	14	10	71	71	61	67
Praktikantinnen/Praktikanten	3	1	33	100	100	83
Sonstige	2	0	0	0	33	33

Tariflich Beschäftigte und Beamten/Beamtinnen nach Funktionen							
Funktion		2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
FBL/AL/BL	Leitungs- funktion	9	4	44	44	50	43
FGL/SGL		34	27	79	79	79	79
Juristinnen/Juristen und Controllerinnen/Controller		5	2	40	40	40	40
SB/MA		577	436	76	76	75	75

Bei den Beschäftigten mit Leitungsfunktion ergibt sich zum Stichtag 30.06.2014 ein Frauenanteil von 72 %. Dieser Wert entspricht dem Niveau der Vorjahre (2013: 72 %, 2012: 74 %, 2011: 73 %).

Betrachtet man die tariflich Beschäftigten nach Laufbahngruppen, so fällt auch hier auf, dass sich der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Vorjahren kaum verändert hat.

Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen						
Laufbahngruppe	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
Höherer Dienst	16	6	38	38	40	38
Gehobener Dienst	153	98	64	64	62	62
Mittlerer Dienst	438	353	81	81	80	81
Einfacher Dienst	16	12	75	76	82	78

Dabei entsprechen dem höheren Dienst die Entgeltgruppen 13 bis 15Ü und dem gehobenen Dienst die Entgeltgruppen 9 bis 12 und S 9 bis S 18. Dem mittleren Dienst werden die Entgeltgruppen 5 bis 8 und S 4 bis S 8 zugerechnet. Der einfache Dienst umfasst die Entgeltgruppen 1 bis 4 sowie die S 1 bis S 3.

Wie auch in den Vorjahren sind die Frauen in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes mit 38 % unterrepräsentiert.

Frauenanteil in den Entgeltgruppen						
Entgeltgruppe	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	2013 Frauenanteil in %	2012 Frauenanteil in %	2011 Frauenanteil in %
15 Ü	1	1	100	100	100	100
15	5	3	60	60	75	67
14	7	1	14	14	14	0
13	3	1	33	33	33	67
12	8	5	63	63	56	56
11	28	13	46	45	44	40
10	39	24	62	63	59	62
9	59	39	66	67	67	65
8	107	71	66	65	67	66
7	2	0	0	0	0	0
6	63	39	62	63	59	59
5	87	71	82	82	82	82
4	0	0	-	-	0	0
3	14	11	79	80	87	87
2 Ü	1	1	100	100	100	100
2	1	0	0	0	-	-
S 17	3	3	100	100	100	100
S 16	1	1	100	100	100	100
S 15	7	6	86	100	100	100
S 13	5	5	100	83	80	83
S 11	1	0	0	0	0	0
S 10	2	2	100	100	100	100
S 8	11	10	91	91	89	89
S 7	1	1	100	100	-	0
S 6	167	161	96	98	98	98
EV	3	0	0	0	33	50

Die Auswertung nach Entgeltgruppen erfolgte auf der Grundlage der Angaben im Personalinformationssystem, jeweils zum Stichtag 30.06. unter Zugrundelegung des jeweiligen Stellenwertes. Entgeltgruppen, in die keine Beschäftigten eingruppiert waren, werden ausgelassen. Um die Anonymität der Statistik zu wahren, wurde eine weitere Aufschlüsselung, beispielsweise nach Struktureinheiten, nicht vorgenommen.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Tariflich Beschäftigten						
Tariflich beschäftigt in	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	2013 Frauenanteil in %	2012 Frauenanteil in %	2011 Frauenanteil in %
Vollzeitbeschäftigte	203	84	41	43	44	45
Teilzeitbeschäftigte	420	385	92	91	90	90

Teilzeitbeschäftigung ist bei einer Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden in der Woche gegeben (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD).

Für den Berichtszeitraum ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten mit 92 % überdurchschnittlich hoch war.

3.2 Ausbildung/Studium/Praktikum

Ausbildung/Studium/Praktikum						
	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
insgesamt	17	11	65	75	65	71
davon						
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	12	10	83	83	77	79
Vermessungstechnikerinnen/ Vermessungstechniker	1	0	0	0	0	0
Fachinformatikerinnen/ Fachinformatiker	0	0	-	0	0	0
Fachangestellte/Fachange- stellter für Medien- und In- formationsdienste, Archiv	0	0	-	0	100	100
Fachkraft für Veranstaltungs- technik	1	0	0	0	0	0
Studentinnen/Studenten gehobener allgemeiner Ver- waltungsdienst	1	0	0	-	-	50
Studentinnen/Studenten Tourismuswirtschaft	0	0	-	-	-	100
Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungsjahr	2	1	50	100	100	100

Die Mehrzahl der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze entfiel aufgabenbedingt auf den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter“. Für diesen Beruf wurden zuletzt zum Ausbildungsbeginn 01.09.2014 drei Ausbildungsplätze angeboten. Es lagen der Stadt Plauen hierfür 96 Bewerbungen vor, darunter waren 70 Frauen (73 %).

3.3 Neubesetzungen von Stellen

Neubesetzungen von Stellen						
	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
Tariflich Beschäftigte	25	19	76	71	63	89
davon						
Höherer Dienst	0	0	-	-	-	-
Gehobener Dienst	3	1	33	100	100	100
Mittlerer Dienst	22	18	82	64	61	93
Einfacher Dienst	0	0	-	50	-	50

Von den zu besetzenden 25 Stellen entfielen 88 % auf die Entgeltgruppen des mittleren Dienstes. Von diesen Stellen wurden 82 % mit Bewerberinnen besetzt.

3.4 Beschäftigte in der Elternzeit

Beschäftigte in der Elternzeit						
	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
Elternzeit	16	16	100	100	94	94
davon						
FBL	0	0	-	-	-	-
AL/BL	0	0	-	-	-	-
FGL/SGL	0	0	-	-	100	-
Juristinnen/Juristen Controllerinnen/Controller	0	0	-	-	-	-
SB/MA	16	16	100	100	94	94

Es ist festzustellen, dass sich am Stichtag 30.06.2014 kein männlicher Beschäftigter in Elternzeit befand. Insgesamt nahmen jedoch 9 Väter im Zeitraum vom 01.07.2010 bis zum 30.06.2014 Elternzeit in Anspruch.

3.5 Qualifizierung

Die Angaben umfassen fachspezifische und fachübergreifende Qualifizierungen. Bei den fachübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen nahmen die PC-Schulungen einen erheblichen Anteil ein, die überwiegend im Bereich der Standard-Software (Microsoft Office) und für Fabasoft-Anwender durchgeführt wurden. Einen Schwerpunkt bei den fachspezifischen Qualifikationen bilden die Qualifizierungen der Erzieherinnen und Erzieher. Diese umfassen unter anderem auch die Fachkreise in diesem Arbeitsbereich.

Von den Fortbildungen insgesamt entfielen 83 % auf die Qualifikation der Erzieherinnen und Erzieher und Leiterinnen und Leiter der Kindertageseinrichtungen.

Fortbildung						
	2014 insgesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	2013 Frauen- anteil in %	2012 Frauen- anteil in %	2011 Frauen- anteil in %
Fortbildungen	1.720	1.584	92	91	92	89
davon						
FBL/AL/BL	9	0	0	100	46	75
FGL/SGL	359	340	95	84	96	75
SB/MA	1.352	1.244	92	91	92	90

4. Abweichungen zum Frauenförderplan vom 23.12.2010 (§ 4 Abs. 4 SächsFFG)

In Punkt 5.6 wurde durch den Frauenförderplan vom 23.12.2010 angestrebt, bei der Aufstellung von Fortbildungsprogrammen die Themen Frauendiskriminierung, Frauenförderung und sexuelle Belästigung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel angemessen zu berücksichtigen.

Fortbildungsmaßnahmen zu den beiden erstgenannten Themenschwerpunkten wurden im Berichtszeitraum nicht durchgeführt. Die Verwendung der knappen Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen erfolgte überwiegend zur Gewährleistung der Pflichtaufgaben (z. B. Teilnahme an Erhaltungsqualifizierungen).

Im Rahmen der Jahresversammlung der Jugend- und Auszubildendenvertretung am 29.10.2013 wurde für die Auszubildenden aller Berufsgruppen eine präventive Veranstaltung zum Thema sexuelle Belästigung durchgeführt.

Weitere Abweichungen zum Frauenförderplan vom 23.12.2010 liegen nicht vor.

5. Maßnahmen zur Förderung von Frauen (§ 4 Abs. 1 SächsFFG)

5.1 Zielstellung

Ziel der nachfolgend genannten Maßnahmen soll in erster Linie sein, positive Entwicklungen in der Stadt Plauen fortzusetzen und den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

5.2 Stellenausschreibungen (§ 6 SächsFFG)

Alle Stellenausschreibungen - auch von Ausbildungsplätzen - sind an Frauen und Männer zu richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist.

Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung veranlasst werden.

Es ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden. Es reicht dabei nicht aus, die männliche Form der Stellenbezeichnung zu wählen und die weibliche Form nur „anzuhängen“ (Bsp.: Jurist/-in). Vielmehr sind beide Formen zu verwenden (Bsp.: Juristin/Jurist).

Bei der Ausschreibung teilzeitgeeigneter Vollzeitarbeitsplätze ist auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Die Dienststelle ist verpflichtet, bei jeder Ausschreibung von Vollzeitarbeitsplätzen die Teilbarkeit dieser Arbeitsplätze zu prüfen.

5.3 Auswahlverfahren (§ 7 Abs. 1 SächsFFG)

In das Verfahren zur Personalauswahl werden die zuständigen Beschäftigten des Fachgebiets Personal/Organisation, die zuständigen Vorgesetzten, der Personalrat und die Frauenbeauftragte einbezogen. Die Frauenbeauftragte wird rechtzeitig über alle Auswahlverfahren unterrichtet und entscheidet selbst über ihre Teilnahme.

5.4 Stellenbesetzung, beruflicher Aufstieg (§ 8 SächsFFG)

Bewerberinnen, die dieselbe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung besitzen wie männliche Bewerber, sind unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bei Stellenbesetzungen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie innerhalb der Organisationseinheit auf der entsprechenden Ebene unterrepräsentiert sind.

Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes und der zu besetzenden Stelle zu messen. Durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit er-

worbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind als Teil der Qualifikation anzuerkennen, sofern sie für die zu übertragenden Tätigkeiten von Bedeutung sind.

Bei der Besetzung freier Stellen werden bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleichwertiger Qualifikation gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig berücksichtigt.

Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und entsprechenden Abordnungen oder Umsetzungen, Versetzungen und Zuweisungen ist eine angemessene Verteilung zwischen Frauen und Männern in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen anzustreben.

5.5 Ausbildung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist eine angemessene Verteilung der zu besetzenden Ausbildungsstellen zwischen Bewerberinnen und Bewerbern anzustreben.

In der Ausbildung ist auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Inhalt zu machen. Dies erfolgt insbesondere in den Einführungswochen für Auszubildende. Im Rahmen dieser Veranstaltung stellt sich die Frauenbeauftragte den Auszubildenden vor und erläutert ihre Aufgaben und die Regelungen des SächsFFG.

5.6 Qualifizierung (§ 9 SächsFFG)

Für alle Qualifizierungsmaßnahmen sind die Regelungen der Dienstvereinbarung Qualifizierung vom 26.06.2009 zu beachten.

Frauen sollen bei der Auswahl der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Interne Qualifizierungsmaßnahmen werden räumlich und zeitlich so angelegt, dass Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden; der Bedarf nach Kinderbetreuung ist rechtzeitig vor Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen durch das Fachgebiet Personal/Organisation zu ermitteln.

5.7 Personalentwicklung

Die Förderung von Frauen ist ein Baustein der Personalentwicklung. Ein Personalentwicklungskonzept der Stadt Plauen hat die im Frauenförderplan genannten Maßnahmen aufzugreifen, im Rahmen einzelner Personalentwicklungsmaßnahmen zu konkretisieren und weiterzuentwickeln.

Die Frauenbeauftragte ist bei der Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts zu beteiligen.

5.8 Verbesserung der Situation der Beschäftigten

Weibliche Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen wie zum Beispiel gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Alter ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, sind nach Möglichkeit und unter Beachtung ihrer Qualifikation in gleicher Weise wie Männer für andere Tätigkeitsfelder zu berücksichtigen.

Die Bediensteten haben im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen sind alle Maßnahmen zur Teilzeitbeschäftigung oder Umschulung auszuschöpfen.

5.9 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 10 SächsFFG)

Die Stadt Plauen hat es sich zum Ziel gesetzt, Nachteile für Beschäftigte mit Familienpflichten zu vermeiden. Sie wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das berufliche Fortkommen auswirken.

Zum 01.07.2010 trat die Dienstvereinbarung zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit und der Einführung einer Rahmenzeit bei der Stadt Plauen in Kraft, welche in besonderem Maße zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Besonders durch die erweiterte Gleitzeitregelung und die Festsetzung von Mindestbesetzungsstärken in den Verwaltungsbereichen ist es den Vorgesetzten möglich, auf familiäre Besonderheiten zu reagieren und diese zu berücksichtigen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beurlaubung aus familiären Gründen, Reduzierung der Arbeitszeit) wurden und werden zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen, obwohl Männer diese Möglichkeit in der Stadt Plauen ebenso haben.

5.10 Teilzeitarbeitsplätze, Reduzierung der Arbeitszeit (§ 11 SächsFFG)

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen wird unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, stattgegeben. Dies gilt auch für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben. Die Reduzierung der Arbeitszeit gilt für einen befristeten Zeitraum und kann verlängert werden. Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch deren Halbierung. Sie kann flexibel gestaltet werden, soweit die Teilzeitarbeit sozialversicherungstechnisch abgesichert ist.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Sie darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

5.11 Beurlaubung (§§ 12 Abs. 1 – 4, 13 SächsFFG, § 28 TVöD)

Anträge auf Beurlaubungen von Frauen und Männern aus familiären Gründen werden kurzfristig geprüft und, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, genehmigt.

Für die beurlaubten Beschäftigten besteht - unter Berücksichtigung berechtigter Belange der Dienststelle - die Möglichkeit, während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie können sich jederzeit in ihrem jeweiligen Fachbereich oder Fachgebiet über die Fortbildungsmaßnahmen informieren und sich für diese anmelden. Das Fachgebiet Personal/Organisation unterrichtet die beurlaubten Beschäftigten auf deren Wunsch hin über spezielle Fortbildungsmaßnahmen, welche den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und eine Weiterqualifizierung ermöglichen.

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, einen Qualifizierungsbedarf für beurlaubte Beschäftigte zu prüfen und im Rahmen der Haushaltsplanung zu berücksichtigen.

Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechungen dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Beschäftigte, die während der Elternzeit sozialversicherungspflichtig bis zu 30 Stunden wöchentlich beschäftigt sein wollen, ist diese Möglichkeit einzuräumen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

5.12 Wiedereinstieg nach der Familienpause (§ 12 Abs. 5 SächsFFG)

Nach Beendigung der familienbedingten Beurlaubung ist weitestgehend eine Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Ist die Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz aus dienstlichen Gründen ausgeschlossen, informiert das Fachgebiet Personal/Organisation die beurlaubten Beschäftigten rechtzeitig über mögliche neue Tätigkeiten und diesbezügliche Fortbildungsmaßnahmen.

5.13 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 16 SächsFFG)

Die Stadt Plauen duldet keine sexuelle Gewalt und keine sexuelle Belästigung, die sie als Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen versteht.

Sexuelle Belästigung ist jede erkennbar unerwünschte sexuell bestimmte körperliche oder verbale Verhaltensweise, die die Würde von Beschäftigten beeinträchtigt.

Hierzu zählen zum Beispiel

- unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- Kommentare oder Witze sexuellen Inhalts über das Äußere von Beschäftigten,
- Zeigen pornografischer Darstellungen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen nehmen das Fachgebiet Personal/Organisation, die Frauenbeauftragte und der Personalrat entgegen. Sie beraten und unterstützen die beschwerdeführende Person bei der Bewältigung der Folgen der Belästigung und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. Sie leiten die Beschwerde bei Einwilligung der beschwerdeführenden Person an die Dienststellenleitung weiter.

Es gehört zur Dienstpflicht der Vorgesetzten, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen im Sinne des Disziplinarrechts und daher entsprechend zu ahnden. Bei Tarifbeschäftigten stellt sexuelle Belästigung eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar und ist als solche arbeitsrechtlich zu ahnden.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zu Benachteiligungen irgendwelcher Art für die belästigten Bediensteten führen.

5.14 Umgangsformen in der Verwaltung

Die Stadt Plauen bemüht sich um eine frauengerechte Verwaltungssprache.

Wird eine Tätigkeit von einer Frau wahrgenommen, gilt die weibliche Form der Personenbezeichnung.

Bei einer Überarbeitung von Verwaltungsvorschriften soll die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Möglichkeit sprachlich berücksichtigt werden.

Die Aufgabenzuordnung für Frauen darf nicht von der traditionellen Rollenverteilung geprägt sein. Frauen, die solche Tätigkeiten (z. B. Kaffeekochen, Botengänge, Abwaschen) ablehnen,

dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen, es sei denn, die Tätigkeit gehört zu den stellenbezogenen Aufgaben.

6. Umsetzung des Frauenförderplanes

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diesen Frauenförderplan zur Kenntnis zu geben.

Die Vorgesetzten haben die Vorgaben des Frauenförderplans zu beachten. Sollte es zu Problemen bei der Umsetzung des Frauenförderplans kommen, sind die Vorgesetzten gehalten, sich mit dem Fachgebiet Personal/Organisation oder der Frauenbeauftragten in Verbindung zu setzen.

Das Fachgebiet Personal/Organisation wird initiativ gemeinsam mit der Frauenbeauftragten auf solche Organisationseinheiten zugehen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Frauenbeauftragte überwacht die Umsetzung des Sächsischen Frauenfördergesetzes und des Frauenförderplans.

7. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan wird gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 SächsFFG nach zwei Jahren durch das Fachgebiet Personal/Organisation an die aktuellen Entwicklungen angepasst.

Die Dienststellenleitung übergibt die Aktualisierung des Frauenförderplanes der Frauenbeauftragten.

8. Schlussbestimmungen

Dieser Frauenförderplan tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan vom 23.12.2010 (Drucksachen Nr. 250/2010) außer Kraft.

Notwendige Änderungen und Ergänzungen werden durch das Fachgebiet Personal/Organisation veranlasst.

Plauen,

Ralf Oberdorfer
Oberbürgermeister