

STADT WILDBERG
Landkreis Calw

DIENSTANWEISUNG

zur Förderung der Gleichstellung von Mann und
Frau
(Frauenförderplan)

FRAUENFÖRDERPLAN FÜR DIE DIENST-
STELLEN DER STADT WILDBERG

(1) **Präambel**

Gemäß § 19 Abs. 1 des Gesetzes zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG) vom 21. Dezember 1995 sollen Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern Frauenförderpläne erstellen.

Der Frauenförderplan für die Dienststellen der Stadt Wildberg soll unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.

(2) **Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Dienststellen der Stadtverwaltung.

(3) **Förderung der Gleichstellung**

3.1 Ausschreibung und Besetzung von Stellen

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

Interne und externe Stellenausschreibungen erfolgen in weiblicher und männlicher Form (§ 611 b des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB). Gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist.

Bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, kann die Stellenausschreibung folgenden Zusatz erhalten:

„Die Bewerbung von Frauen ist erwünscht“.

Bei der Stellenausschreibung von Vollzeitstellen, die auch teilbar sind, wird darauf hingewiesen, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich ist.

Bei Stellenbesetzungen findet der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Beachtung.

3.2 Fort- und Weiterbildung

Die Fortbildung der Bediensteten wird gefördert. Frauen sind entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil an Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

Über das Fortbildungsangebot wird rechtzeitig und gezielt informiert. Für beurlaubte Bedienstete bzw. Bedienstete im Erziehungsurlaub besteht die Möglichkeit, in den entsprechenden Zeiten an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die Beurlaubung gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften.

Beurlaubten Mitarbeitern/innen sowie Beschäftigten im Erziehungsurlaub wird die Möglichkeit eingeräumt, durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretung eine Verbindung zum Beruf zu erhalten.

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen wird stattgegeben, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für die Wünsche von Teilzeitbeschäftigten, die auf einen Vollzeit Arbeitsplatz zurückkehren bzw. ihre Arbeitszeit aufstocken wollen.

Bei der Neubesetzung von Vollzeitstellen haben interessierte Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Eignung gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern Vorrang.

Sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse werden nur in Ausnahmefällen bzw. dann abgeschlossen, wenn die zu erledigenden Aufgaben das Angebot einer höheren dienstlichen Inanspruchnahme nicht ermöglichen. Die Betroffenen sind zuvor ausführlich zu informieren.

(4) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben die Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder Dienstvergehen.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen werden auf Wunsch der Betroffenen vertraulich behandelt. Sie dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigungsschutzgesetz).

(5) Umsetzung des Frauenförderplans

Für die Umsetzung sind der Bürgermeister und die Leiter der Geschäftsbereiche verantwortlich. Bei ihnen und ggf. auch über den Personalrat sind Beschwerden über Verstöße vorzubringen.

(6) Inkrafttreten

Die Dienstanweisung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Wildberg, 30. Oktober 1997

Seewald
Bürgermeister

Der Frauenförderplan wurde vom Gemeinderat am 23. Oktober 1997 verabschiedet.