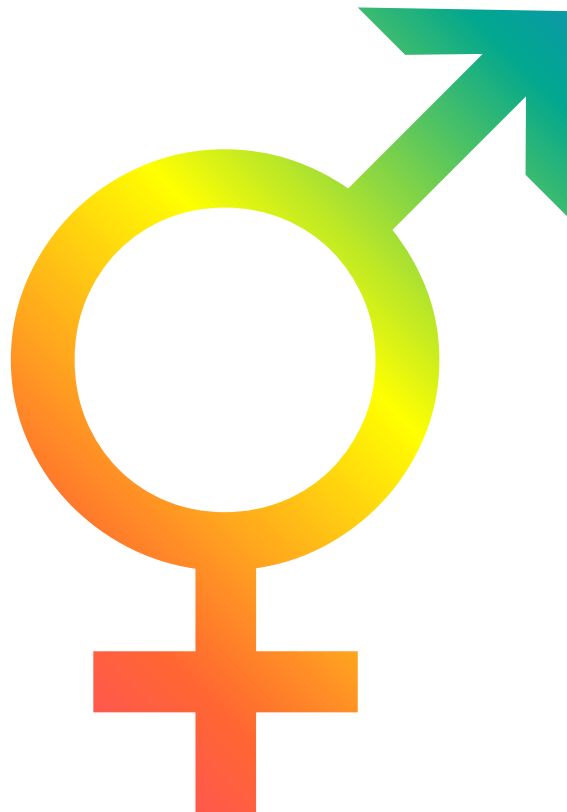




VERBANDSGEMEINDE
TRABEN-TRARBACH

Gleichstellungsplan



Gleichstellungsplan 2021 – 2026 für die Verbandsgemeinde Traben-Trarbach

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	3
Bürgermeister Marcus Heintel	4
Gleichstellungsbeauftragte Annika Groß	5
Statistische Bestandserhebung	6
Mitarbeiter/innen nach Status	7
Mitarbeiter/innen nach Eingruppierung	9
Mitarbeiter/innen mit Vorgesetzten – und oder Leitungsaufgaben	10
Teilzeitquoten	11
Aus- und Fortbildung	13
Beförderungen und Höhergruppierungen	16
Neueinstellungsstatistik	18
Prognose	20
Fluktuation durch Eintritt in den Ruhestand	21
Erläuterungen zur statistischen Bestandserhebung und zur Prognose	23
Erläuterungen	24
Maßnahmen	25
Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten	26
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
Qualifizierungsmaßnahmen	29
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	30
Organisatorische Veränderung in der Dienststelle	31
Anhang	32
Renteneintrittsalter-Tabelle	33

Vorwort

Vorwort von Marcus Heintel, Bürgermeister der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach

Als öffentlicher Arbeitgeber steht man nicht nur in Konkurrenz zur freien Wirtschaft, zur Industrie, zum Handel und zum Gewerbe, sondern nimmt für die Arbeitgeberseite allgemein oftmals eine Vorreiterrolle ein. Dies gilt auch und insbesondere in der Frage der Gleichstellung, bei der von der öffentlichen Hand ein beispielhaftes Vorgehen verlangt wird, um mit dem Erreichten auch in die gesamte Arbeitswelt hinein positiv auszustrahlen.



Dabei geht es nicht allein um die Rahmenbedingungen, die für den familiären und privaten Bereich vonnöten sind, um gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Jeder Arbeitgeber muss natürlich auch in seinem Einflussbereich alles auf den Prüfstand stellen und schauen, ob er seiner Aufgabe, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, gerecht wird.

Um jedoch die notwendigen Weichenstellungen treffen zu können, ist zunächst einmal eine Bestandsaufnahme nötig. Wie sieht es also beim Arbeitgeber „Verbandsgemeinde Traben-Trarbach“ derzeit aus? Wie ist die Prognose und welche Maßnahmen können ergriffen werden, um zum Beispiel die berufliche Qualifikation, die Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?

Hierzu dient der erste Gleichstellungsplan der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach, den Sie gerade in den Händen halten, und der diese Fragen für den Zeitraum 2021-2026 behandelt. Mit diesem Plan bekennen wir uns erstmals ausdrücklich zu der Problemstellung und legen konkrete Vorschläge für Maßnahmen vor. Ich freue mich vor dem Hintergrund der gleichstellungspolitischen Herausforderungen auf die gemeinsame Umsetzung dieses Plans!

*Marcus Heintel
Bürgermeister der
Verbandsgemeinde Traben-Trarbach*

Vorwort von Annika Groß, Gleichstellungsbeauftragte gem. LGG der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach

Die Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Gemeinschaftsaufgaben, die in allen Bereichen der Verbandsgemeindeverwaltung Traben-Trarbach wahrzunehmen sind. Die Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsfunktion müssen für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert und über Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplanes informiert sein, um dessen erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.



Ein Fernziel ist gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz eine möglichst ausgeglichene Geschlechterverteilung in allen Bereichen der Verwaltung. Um dies schrittweise zu erreichen, werden in diesem Gleichstellungsplan, im Anschluss an die Analyse der aktuellen Beschäftigtenstruktur, konkrete Ziele und Maßnahmen formuliert, die in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes bis 2026 realistisch erreichbar sind. Es benötigt allerdings nicht nur Zeit, sondern darüber hinaus auch eine offene Haltung, um diese dem Landesgleichstellungsgesetz entsprechend zu umzusetzen und zu erreichen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage von zunehmender Bedeutung, um gute Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig an den Arbeitgeber zu binden. Die Doppelbelastung durch Familien- und Erwerbsarbeit tragen in unserer Gesellschaft noch immer überwiegend die Frauen. Entsprechend hoch ist auch der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten und gering derjenige unter den Führungskräften. Und dass, obwohl viele Frauen über gute Qualifikationen und Beurteilungen verfügen. Das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern lässt sich daher nur dann verwirklichen, wenn für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprechende Rahmenbedingungen, wie z.B. familienfreundliche Arbeitszeiten und Mobiles Arbeiten, ermöglicht werden.

Annika Groß

Gleichstellungsbeauftragte der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach

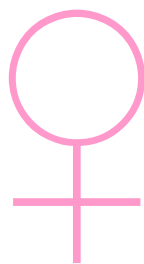
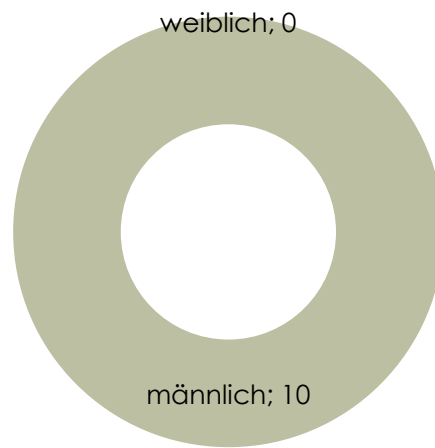
Statistische Bestandserhebung

2. Statistische Bestandserhebung

2.1 Mitarbeiter/innen nach Status

2.1.1. Beamtinnen und Beamte

Die Verbandsgemeinde Traben-Trarbach verfügt insgesamt über 10 hauptamtliche Beamte einschließlich des Wahlbeamten. Alle Beamte sind männlich.



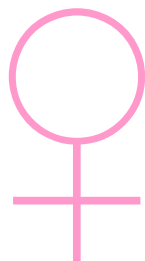
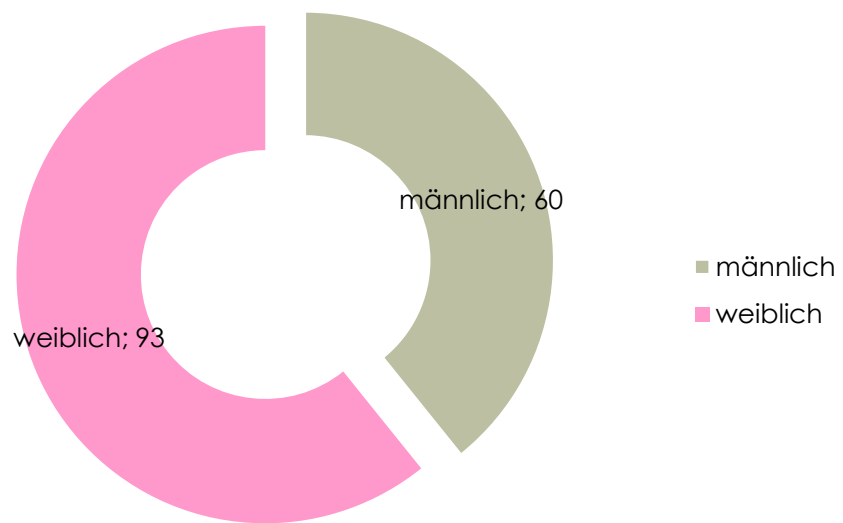
0 %



100 %

2.1.2. Beschäftigte

Die Gesamtzahl aller Beschäftigten der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach beträgt 153.



61 %



39 %

2.2 Mitarbeiter/innen nach Eingruppierung

2.2.1 Beamtinnen und Beamte

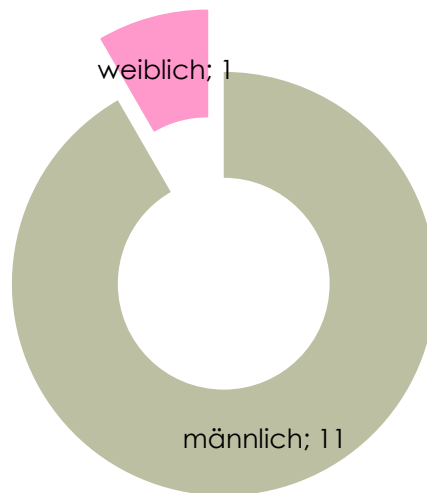
Bes-Grp	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
A8	1	0	1	10%	0%
A9	1	0	1	10%	0%
A9-11	1	0	1	10%	0%
A9mD	1	0	1	10%	0%
A9z	1	0	1	10%	0%
A12	1	0	1	10%	0%
A13	2	0	2	20%	0%
A14	1	0	1	10%	0%
B2	1	0	1	10%	0%
Summe	10	0	10	100%	0%

2.2.2 Beschäftigte

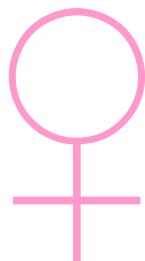
EG	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
AZU	4	6	10	3%	4%
01	0	0	0	0%	0%
02	1	33	34	1%	22%
02a	1	0	1	1%	0%
03	1	7	8	1%	5%
04	1	0	1	1%	0%
05	16	15	31	10%	10%
06	13	13	26	8%	8%
07	3	0	3	2%	0%
08	1	9	10	1%	6%
09a	8	5	13	5%	3%
09b	2	3	5	1%	2%
S11b	0	1	1	0%	1%
10	3	0	3	2%	0%
11	2	0	2	1%	0%
12	3	1	4	2%	1%
14	1	0	1	1%	0%
Summe	60	93	153	39%	61%

2.3 Mitarbeiter/innen mit Vorgesetzten- und / oder Leitungsaufgaben

Insgesamt gibt es 12 Stellen mit Vorgesetztenfunktion. Davon sind 11 männlich und eine weiblich besetzt.



	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Bürgermeister	1	0	1	7%	0%
Fachbereichsleitung	3	1	4	21%	7%
stv. Fachbereichsleitungen	7	2	9	50%	14%
Summe	11	3	14	79%	21%



8 %

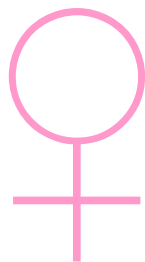


92%

2.4. Teilzeitquoten

2.4.1. Beamte und Beamtinnen

Derzeit befindet sich einer der 10 Beamten in Teilzeit (Freistellungsphase der Altersteilzeit). Die Teilzeitquote beträgt demnach 10 %.



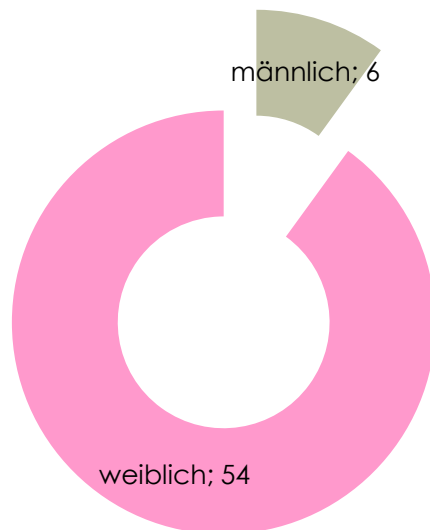
0 %



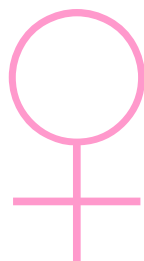
100 %

2.4.2 Beschäftigte

58 % der weiblichen Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt. Bei den männlichen Kollegen beträgt die Teilzeitquote 10 %. Insgesamt ergibt sich eine Teilzeitquote von 39%.



	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Teilzeitquote
weiblich	39	54	93	58%
männlich	54	6	60	10%
Gesamt	93	60	153	39%



90 %

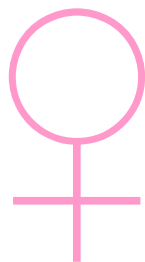
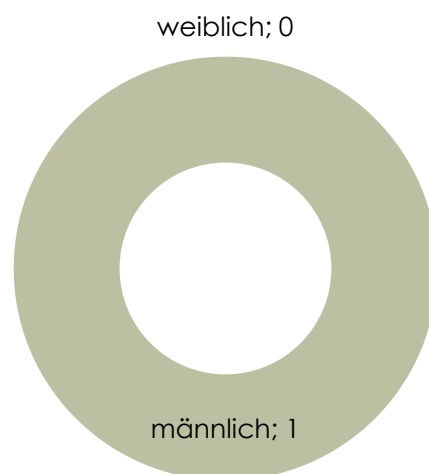


10 %

2.5 Aus- und Fortbildung

2.5.1 Beamte

Derzeit gibt es bei der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach einen Beamtenanwärter für das dritte Einstiegsamt.



0 %

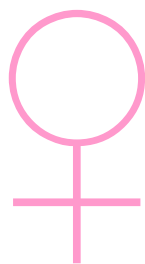
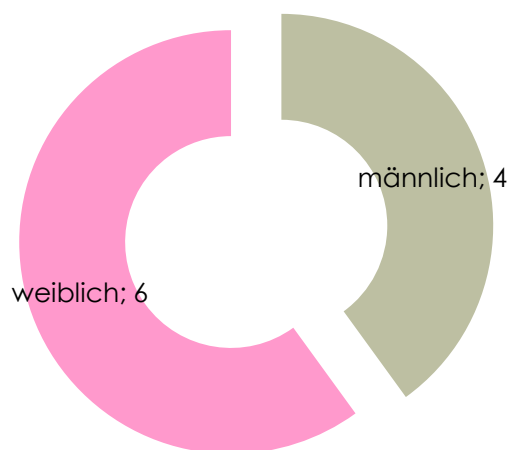


100 %

2.5.2 Beschäftigte

Bei der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach werden derzeit 10 junge Menschen ausgebildet.

Verwaltungsfachangestellte/r	6 Auszubildende (4 weiblich, 2 männlich)
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1 Auszubildende (weiblich)
Kaufmann/-frau für Büromanagement	1 Auszubildende (weiblich)
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	1 Auszubildende (männlich)
Fachkraft für Abwasserversorgungstechnik	1 Auszubildende (männlich)



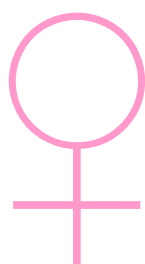
60 %



40 %

2.5.3 Besonders qualifizierende Fortbildungsmaßnahme

Zu den besonders qualifizierenden Fortbildungsmaßnahmen gehören u.a. die von der Verwaltung ermöglichten Angestelltenlehrgänge I und II an den kommunalen Studieninstituten. Derzeit absolvieren drei Kolleginnen den Angestelltenlehrgang II.



100 %



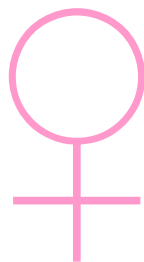
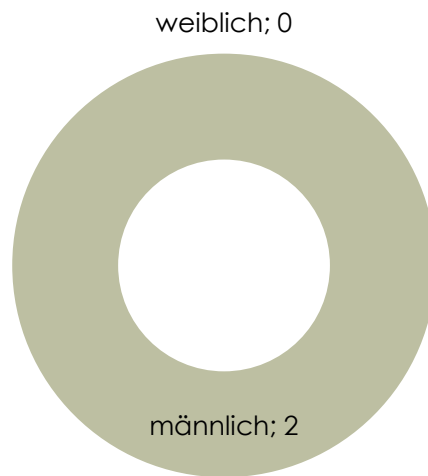
0 %

2.6 Beförderung und Höhergruppierungen

2.6.1 Beamte

In den vergangenen drei Jahren wurden zwei der allesamt männlichen Beamten befördert.

Zudem wurde ein Beamtenanwärter in das dritte Einstiegsamt übernommen.



0 %

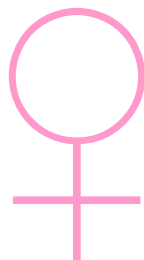
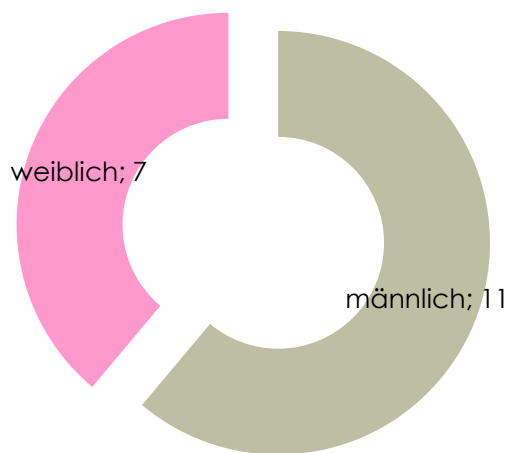


100 %

2.6.2 Beschäftigte

In den vergangenen drei Jahren wurden insgesamt 18 Beschäftigte höhergruppiert, darunter 7 weibliche Beschäftigte und 11 männliche Beschäftigte.

Darüber hinaus wurden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung fünf Auszubildende (4 weiblich, 1 männlich) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.



39 %

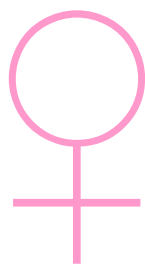


61 %

2.7 Neueinstellungstatistiken

2.7.1 Beamte

Von 2018 bis 2020 wurden 2 Anwärter für das dritte Einstiegsamt eingestellt.



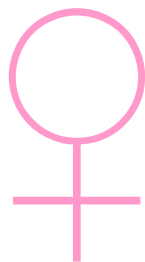
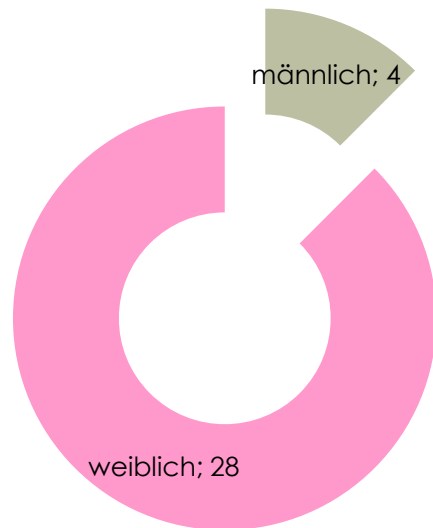
0 %



100 %

2.7.2 Beschäftigte

In den vergangenen drei Jahren wurden 32 Beschäftigte neu eingestellt. 28 davon weiblich und vier männlich.



88 %



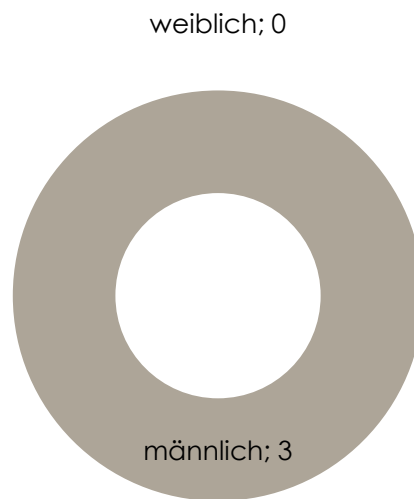
12 %

Prognose

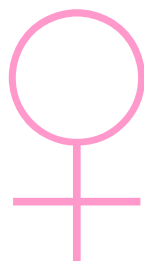
3. Prognose der Fluktuation durch Eintritt in den Ruhestand

3.1 Beamte

Drei männliche Beamte werden bis einschließlich 2026 voraussichtlich in den Ruhestand versetzt.



Darunter fällt ein Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und / oder Leitungsaufgaben.



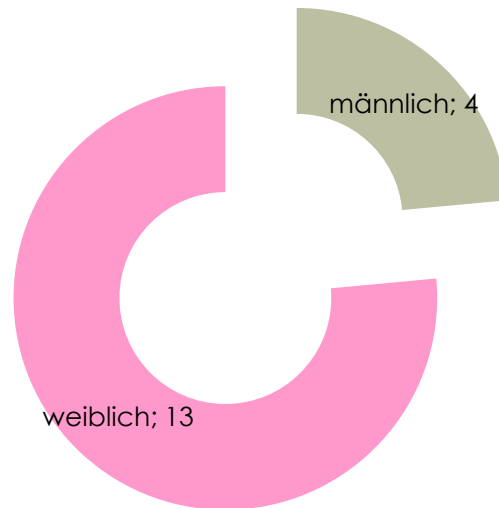
0 %



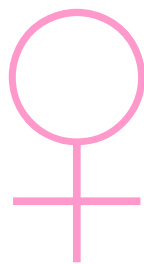
100 %

3.2 Beschäftigte

Bis ins Jahr 2026 werden voraussichtlich 17 Beschäftigte in Rente gehen. Dabei handelt es sich um vier männliche Kollegen und 13 weibliche Beschäftigte.



Darunter fällt jeweils eine weibliche sowie ein männlicher Mitarbeiter/in mit Vorgesetzten- und / oder Leitungsaufgaben.



76 %



24 %

Erläuterungen zur statistischen Bestandserhebung und zur Prognose

4.1 Statistische Bestandserhebungen

Die Daten des statistischen Teils wurden auf Grundlage aller am 01.01.2021 bei der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach (inkl. Werke, exkl. Zweckverbände) beschäftigten Personen erstellt. Maßgebend ist das Vorliegen eines tarifvertraglichen oder gesetzlichen Verhältnisses (Arbeitsvertrag, Ernennung).

Insgesamt sind zu diesem Zeitpunkt 163 Personen bei der Verbandsgemeinde Traben-Trarbach beschäftigt. Hiervon sind 70 männlich und 93 weiblich; dies entspricht einem Verhältnis von 42,9% zu 57,1%.

4.2 Prognoseteil

Bei der Prognose für den Eintritt in den Ruhestand wurden die aktuell gültigen Werte für die reguläre Altersrente berechnet (vgl. Tabelle im Anhang). Frühere Renteneintritte aufgrund persönlicher Gründe wie langjähriger Versicherungszeiten oder Schwerbehinderungen wurden nicht berücksichtigt.

Maßnahmen

5.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten

5.1.1 Ausschreibung von Stellen

Bei der Stellenausschreibung ist grundsätzlich sowohl die weibliche, sowie die diverse und männliche Form zu verwenden.

Bei Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Dies gilt auch für den umgekehrten Fall.

Jede neu zu besetzende Stelle soll intern und ggf. unter Berücksichtigung der Personalplanung auch extern ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung muss mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen, ein Stellenprofil und die Eingruppierung enthalten.

Alle freien oder frei werdenden Stellen sollen nach Möglichkeit auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt ausdrücklich auch für Stellen mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen.

Die Personalabteilung und die Abteilungsleitungen stellen sicher, dass alle Beschäftigten (auch in den Außenstellen und Beurlaubte etc.) die Möglichkeit haben, sich über aktuelle Ausschreibungen zu informieren.

Im Rahmen der Veröffentlichung von Ausschreibungen sind die Anforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes einzuhalten.

5.1.2 Auswahlverfahren

Es werden grundsätzlich alle Bewerbungen, unabhängig vom Geschlecht, in das engere Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen.

Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, wird das Auswahlverfahren unter Beachtung des Leistungsprinzips so gestaltet, dass alle Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen und Auswahltests eingeladen werden.

5.1.3 Qualifikation

Die Qualifikation ist ausschließlich an Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu messen, die für die zu besetzende Stelle oder das zu vergebende Amt notwendig sind. Diese ergeben sich i.d.R. aus der Stellenbeschreibung.

Familienarbeit, soziale und ehrenamtliche Tätigkeiten, die als Schlüsselqualifikationen anzusehen sind, soweit ein fachlicher Zusammenhang hergestellt werden kann, sind als Qualifikation anzuerkennen. Dies gilt für Auswahlverfahren und Stellenbesetzung.

Kinderbetreuungszeiten, Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen und Teilzeit dürfen bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen nicht nachteilig ausgelegt werden.

5.1.4 Ausbildung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für Bereiche, in denen eine deutliche Unterpräsenz eines Geschlechtes vorliegt, ist das andere Geschlecht bei gleicher Eignung und Befähigung entsprechend dem Anteil an den Bewerbungen, mindestens jedoch zu 50%, bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.

Frauen sind bei der Übernahme nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu übernehmen. Ansonsten sind sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Übernahme mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

Gleiches gilt umgekehrt für Männer.

5.1.5 Höhergruppierung

Zum Qualifikationsbereich zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeiterin ist ein Beurteilungssystem für Beamtinnen und Beamten nötig. Die Grundsätze werden so gestaltet, dass niemand aufgrund seiner Lebenszusammenhänge (Ehe, Elterneigenschaft, Familie) benachteiligt wird.

Personalbeurteilungsgespräche und individuelle Personalentwicklungsgespräche sind als ein Mittel zur Motivierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten regelmäßig durchzuführen.

Die Abteilungsleitungen motivieren und qualifizieren Frauen, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben. In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, gilt der umgekehrte Fall.

5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

5.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich in unterschiedlichen Formen und Umfängen möglich.

Teilzeitarbeit wirkt sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung aus.

Die Verbandsgemeindeverwaltung schöpft alle Möglichkeiten der Arbeitszeitverordnung bezüglich der Flexibilisierung von Arbeitszeiten aus, um die Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeit besser zu ermöglichen.

Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen, dass auch in Berufsbereichen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion Teilzeitarbeit möglich ist. Die Verwaltung stellt grundsätzlich Leitungspositionen auch in Teilzeit zur Verfügung, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeitsplätze müssen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ausgewiesen werden, die den Anspruch auf sämtliche Leistungen aus der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung sichert (Ausnahme: Studentinnen und Studenten, Rentnerinnen und Rentner, Erziehungsurlauberinnen und Erziehungsurlauber, kurzfristig Beschäftigte, Aushilfen).

Anträgen auf Teilzeit von Männern und Frauen ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen grundsätzlich zu entsprechen. Die Verbandsgemeindeverwaltung strebt eine Gleichbehandlung von Beschäftigten und Beamten an.

Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, so sind diese dem Antragsteller / der Antragstellerin von der Personalabteilung mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hierüber zu informieren.

Bewerberinnen und Bewerber, die sich um eine Teilzeitstelle bewerben, werden von der Personalabteilung auf Wunsch auf die arbeits-, versorgungsrechtlichen und finanziellen Konsequenzen der Teilzeitarbeit hingewiesen.

Bei Neubesetzung von Vollzeitstellen werden teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders berücksichtigt, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Anträgen auf Aufstockung der Teilzeitarbeit soll im Rahmen der stellenplanmäßigen Voraussetzungen zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden. Bei der Besetzung von Vollzeitstellen sind Bewerbungen von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin zu berücksichtigen.

Die Verwaltung strebt an, versuchsweise mobile Arbeitsplätze einzurichten, um die Möglichkeit zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie zu erproben, damit

den Mitarbeitern zeitnah ein unter technischen und rechtlichen Voraussetzungen mögliches Angebot unterbreitet werden kann.

5.2.2 Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen

Anträgen auf Beurlaubung von Frauen und Männern soll im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften und der dienstlichen Belange grundsätzlich stattgegeben werden.

Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, so sind diese dem / der Antragstellenden von der Personalabteilung darzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hierüber zu informieren.

Die Personalleitung informiert auf Wunsch über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Auswirkungen von Beurlaubungen sowie deren Auswirkung auf Renten- und Pensionsansprüche bzw. vermittelt geeignete Ansprechpartner.

Beurlaubten sollen befristete Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, Aushilfstätigkeiten u.Ä. angeboten werden, um ein Kontakthalten zum Beruf und zur Verbandsgemeindeverwaltung zu ermöglichen.

Beschäftigten, die aus Gründen der Kindererziehung oder der Pflege beurlaubt sind, wird zur Auffrischung Ihrer Kenntnisse und zum Erhalt Ihrer Qualifikation sowohl während der Familienphase als auch zum Wiedereinstieg die Möglichkeit angeboten, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Diese betreffen sowohl die Situation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die notwendige fachliche und fachübergreifende Qualifizierung.

Nach der Rückkehr von Beschäftigten aus der Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist diesen ein eventueller Wunsch auf Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Es ist anzustreben, dass die Beschäftigten wahlweise eine ihrer früheren Beschäftigung entsprechende gleichwertige Teilzeitarbeit oder Vollzeitarbeit erhalten.

5.3 Qualifizierungsmaßnahmen

5.3.1 Fort- und Weiterbildung

Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme durch organisatorische Vorkehrung und zeitliche Gestaltung erleichtert wird. Dies bedeutet konkret, dass vermehrt Fortbildungsveranstaltungen intern in Teilzeit angeboten werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen konzipieren und in das Fortbildungsprogramm der Verwaltung einbringen.

Die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen zählen als Arbeitszeit. Die Teilnahme an Ganztagsveranstaltungen durch Teilzeitbeschäftigte ergibt für diese einen entsprechenden Anspruch auf Freizeitausgleich.

Es sind Fortbildungsangebote zum Thema Frauenförderung, insbesondere für Auszubildende, Amts- und Abteilungsleitungen, Personalratsmitglieder, Vertrauensleute, Beschäftigte im Personal- und Organisationsbereich zu eröffnen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, an der Konzipierung von internen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mitzuwirken.

Es sind Aus- und Fortbildungen anzubieten, die gezielt der Weiterqualifikation von Frauen dienen und auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereiten, auch fachübergreifend.

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Fortbildungsveranstaltungen – insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche – einzubeziehen.

Anträgen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll grundsätzlich stattgegeben werden, wenn keine wichtigen dienstlichen und haushaltsrechtlichen Gründe einer Dienstbefreiung entgegenstehen. Dabei sollen Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden.

Die Ablehnung eines Antrages ist zu begründen. Dies ist dem / der Beschäftigten von der Personalabteilung mitzuteilen.

Den Beschäftigten ist auf Antrag Bildungsfreistellung im gesetzlichen Rahmen zu gewähren, sofern nicht zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung ist zu begründen und der / dem Beschäftigten von der Personalabteilung mitzuteilen.

5.4 Sexuelle Belästigung

Arbeitgeber und Vorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung 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 insbesondere sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuelle bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen.

Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl (Dienststellenleitung, Büroleitung, Personalabteilung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten oder anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten initiieren.

5.5 Organisatorische Veränderungen in der Dienststelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig und umfassend am Prozess der Verwaltungsmodernisierung zu beteiligen. Sie ist ordentliches Mitglied in allen relevanten Steuerungsgremien. Sie ist rechtzeitig und vollständig über Ergebnisse von Modernisierungsmaßnahmen zu unterrichten.

Steuerungsgruppen sollen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt werden.

Für den kommunalen Eigenbetrieb gilt ebenfalls dieser Gleichstellungsplan.

Werden Aufgaben der Verbandsgemeindeverwaltung in privatrechtliche Unternehmen oder Zweckverbände ausgelagert, so ist darauf hinzuwirken, dass diese sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen.

Anhang

Renteneintrittsalter gem. § 235 SGB VI

Geburtsjahrgang	Alter
1946	65 Jahre
1947	65 Jahre und 1 Monat
1948	65 Jahre und 2 Monate
1949	65 Jahre und 3 Monate
1950	65 Jahre und 4 Monate
1951	65 Jahre und 5 Monate
1952	65 Jahre und 6 Monate
1953	65 Jahre und 7 Monate
1954	65 Jahre und 8 Monate
1955	65 Jahre und 9 Monate
1956	65 Jahre und 10 Monate
1957	65 Jahre und 11 Monate
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre und 2 Monate
1960	66 Jahre und 4 Monate
1961	66 Jahre und 6 Monate
1962	66 Jahre und 8 Monate
1963	66 Jahre und 10 Monate
ab 1964	67 Jahre