



Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Steinburg

Präambel

In Ausführung des § 11 des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein (GStG) vom 13.12.1994 und aufgrund der Verpflichtung aus § 2 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH) vom 11.12.1990 stellt der Kreis Steinburg nachstehenden Frauenförderplan auf. Dieser ist gültig für 4 Jahre.

Der Frauenförderplan zielt auf eine Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben ab. Er legt fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen Frauen gefördert werden sollen, um deren Benachteiligung zu vermeiden oder abzubauen.

Schwerpunktmäßig zielen diese Maßnahmen darauf ab,

- eine gerechte Beteiligung von Frauen an allen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu verwirklichen
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen
- Nachteile für Frauen im Arbeitsleben abzubauen
- Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen zu realisieren
- Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Dieser Frauenförderplan, der in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Personalrat erstellt worden ist, nimmt bereits bewährte Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Umsetzung des Gleichstellungsgedanken wieder auf.

Im statistischen Teil (Ist-Analyse) ist ermittelt, zu welchem Prozentsatz Frauen in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe vertreten sind.

Der gesetzliche und politische Auftrag, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Kreisverwaltung Steinburg zu verwirklichen, richtet sich insbesondere an die Führungskräfte. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, aktiv an der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes mitzuwirken.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät in diesem Zusammenhang die Verwaltungsleitung, die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 1

- (1) Befinden sich in den einzelnen Laufbahnen oder in den vergleichbaren Entgeltgruppen weniger Frauen als Männer, sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, unbeschadet der Regelung nach § 6 Gleichstellungsgesetz, Frauen vorrangig einzustellen. Die Verpflichtung aus §§ 71 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.
- (2) Stellenausschreibungen, die das Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes verbindlich nennen müssen, sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen; die weibliche und die männliche Sprachform sind durchgängig zu verwenden, auch bei Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen.
Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat der Ausschreibungstext den Hinweis zu enthalten, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
Soweit die dienstlichen Gegebenheiten es zulassen, ist auch bei Stellenausschreibungen auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Bei Stellenausschreibungen ist auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen, soweit nicht zwingende dienstliche Gegebenheiten diesem entgegenstehen.
- (3) An Auswahlgesprächen kann die Gleichstellungsbeauftragte jederzeit teilnehmen; sie hat das Recht, die Bewerbungsunterlagen jederzeit einzusehen.
- (4) Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden. Bei der Personalentscheidung darf u. a. nicht berücksichtigt werden:
 - Familienstand
 - Schwangerschaft oder die Möglichkeit einer Schwangerschaft
 - Zeiten der Kinderbetreuung
 - Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen
 - Teilzeitbeschäftigung
 - Elternschaft.Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberin erkennbare Bedeutung zukommt. Dies gilt besonders, wenn Familienarbeit neben der Erwerbstätigkeit geleistet wurde.

§ 2

Für Laufbahnen und Ausbildungsberufe, in denen weniger Frauen als Männer sind, ist unter Beachtung der Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung anzustreben, den Frauenanteil zu erhöhen.

§ 1 Abs. 1 - 4 sind im Übrigen sinngemäß anzuwenden.

§ 3

- (1) Bei der Übertragung von Tätigkeiten höherwertiger Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.
§ 1 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 gelten im Übrigen sinngemäß.
- (2) Teilzeitarbeit darf nicht zur Benachteiligung bei Maßnahmen der beruflichen Weiterqualifizierung (z. B. Angestelltenprüfung II, Führungsqualifizierung, sonstige Personalentwick-

lungsmaßnahmen), der Beförderung, der Höhergruppierung oder der leistungsorientierten Bezahlung führen.

- (3) Sofern es für eine Beförderung auch auf das Dienstalter ankommt, werden Zeiten einer Beurlaubung nach § 62 LBG bis zu drei Jahren berücksichtigt. Bei der Berechnung der Beförderungswartefristen, auch unter Zugrundelegung einer Beurteilung aus neuester Zeit, werden Zeiten einer Beurlaubung bis zu einem Jahr angerechnet. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen hier wie Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung.

§ 4

- (1) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarungen eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit angeboten werden.
- (2) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar.
- (3) Der Kreis fördert Teilzeitbeschäftigung.
Wünschen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu entsprechen. Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist.
Ablehnungen sind schriftlich zu begründen. Möglichkeiten zur Arbeit an bestimmten Wochentagen sind, soweit dienstliche Belange es gestatten, zu berücksichtigen.
Insgesamt soll durch eine weitergehende Arbeitszeitflexibilisierung versucht werden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, soweit sich dies mit den dienstlichen Bedürfnissen vereinbaren lässt.
Das jetzt eingeführte Instrument der alternierenden Telearbeit (Wechsel zwischen häuslichem Arbeitsplatz und Büroarbeitsplatz) soll verstärkt angeboten werden. Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus der entsprechenden Dienstvereinbarung. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich.
- (4) Anträgen auf Aufstockung der Arbeitszeit nach einer Teilzeitbeschäftigung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden, soweit die stellenplanmäßigen Voraussetzungen vorliegen und die dienstlichen Belange es zulassen.
- (5) Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Insbesondere darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen auswirken.

§ 5

- (1) Wünschen auf Beurlaubung ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu entsprechen.
Zur umfassenden Information sind auf Wunsch der Antragstellerinnen Beratungsgespräche zu führen:
 - a) vor der Beurlaubung, um die rechtlichen Auswirkungen zu erläutern; es sollen auf Wunsch Möglichkeiten des Qualifikationserhaltes und der -verbesserung vorgestellt werden
 - b) rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung, um Einsatzmöglichkeiten zu erörtern und Wünsche zu erfragen.

- (2) Während der Beurlaubung ist es den Beschäftigten zu ermöglichen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten oder zu verbessern. Sie sind über Fortbildungsangebote rechtzeitig und zielgerichtet zu informieren. Die entstehenden Kosten trägt der Kreis im Rahmen des Haushalts.
- (3) Beurlaubten sind hausinterne Rundschreiben und Veranstaltungen von allgemeinem Interesse bekannt zu geben.
Auf Wunsch sind Beurlaubte ebenfalls über interne Stellenausschreibungen zu informieren.
- (4) Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen, soweit die stellenplanmäßigen Voraussetzungen vorliegen und die dienstlichen Belange es zulassen.

§ 6

- (1) Unabhängig von gesetzlichen und tariflichen Vorschriften sind Frauen und Männer auf geeignete Fortbildungsangebote zur Weiterqualifikation rechtzeitig und gezielt hinzuweisen und zur Teilnahme zu ermutigen. Hierbei sind insbesondere das aktuelle Personalentwicklungsprogramm der Kreisverwaltung Steinburg sowie das aktuelle Fortbildungskonzept der Kreisverwaltung Steinburg zu beachten.
- (2) Zu beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen Frauen und Männer im Rahmen des angesprochenen Adressatenkreises zu gleichen Anteilen zugelassen werden; Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen.

§ 7

- (1) Sexuelle Belästigung ist verboten. Die Dienststellenleitung stellt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher, dass in Fällen sexueller Belästigung die gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.
- (2) Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen der betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

§ 8

- (1) Bestandteil des Frauenförderplanes ist die Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die darstellt, zu welchem Prozentsatz Frauen in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe vertreten sind.
- (2) Unter Verzicht auf eine Schätzung der in den Folgejahren zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen ist anzustreben, in Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen.

§ 9

Rechte, Pflichten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung nach anderen Bestimmungen bleiben durch diese Richtlinien unberührt.

§ 10

Dem Kreistag ist im Abstand von 4 Jahren über die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, zu berichten.

§ 11

Dieser Frauenförderplan tritt am 01.01.2017 in Kraft und gilt für vier Jahre. Über den Inhalt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Form (z. B. Intranet, Dienstbesprechung) zu informieren.

Itzehoe, den 20.12.2016

gez. Torsten Wendt
Landrat

Bes. Gr.	Vollzeit Personen	Teilzeit Personen	Teilzeit Arbeitszeitvolumen	Personalkapazität	Vollzeit Frauen	Teilzeit Frauen	Teilzeit Frauen Arbeitszeitvolumen	Personalkapazität	Frauenanteil in % am 1.10.2016	Beurlaubte insges.	Beurlaubte Frauen	Frauenanteil in % am 01.10.2011	Bemerkungen
m. D.													
A 9 m.Z.	1	0	0	1	1	0	0	1	100	0	0	50	
A 9	3	1	0,75	3,75	1	1	0,75	1,75	46,7	0	0	40,7	
A 8	3	8	5,77	8,77	2	8	5,77	7,77	88,6	0	0	85,7	
A 7	2	4	2,29	4,29	2	4	2,29	4,29	100	0	0	100	
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	
in Ausb.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Entg.G r	Vollzeit Personen	Teilzeit Personen	Teilzeit Arbeits- zeit- volumen	Perso- nal- kapazität	Vollzeit Frauen	Teilzeit Frauen	Teilzeit Frauen Arbeitszeit- vo- lumen	Perso- nal- kapazität	Frauenanteil in % am 01.10.2016	Beurlaub- te insges.	Beurlaub- te Frauen	Frauenan- teil in % am 01.10.2011	Bemerkun- gen
in Ausb.	13	0	0	13	8	0	0	8	61,5	0	0	60	
EG	nach TVSuE												
EG S18	1	0	0	1	1	0	0	1	100	0	0	0	
EG S17	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
EG S15	4	2	1,45	5,45	1	2	1,45	2,45	45	0	0	35,5	
EG S14	15	11	8,48	23,48	10	9	6,82	16,82	71,6	2	2	64	
EG S12	12	9	5,95	17,95	10	9	5,95	15,95	88,9	0	0	71,4	
EG S11	2	5	3,18	5,18	2	5	3,18	5,18	100	0	0	100	
EG S 8b	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	28,1	
EG S 4	0	17	11,34	11,34	0	16	10,64	10,64	93,8	0	0	100	