

Beschlussvorlage

Sitzung:

Finanzausschuss des Amtes Süderbrarup

Datum der Sitzung:

02. März 2020

Tagesordnungspunkt:

8. Beratung und Beschlussempfehlung über den Erlass eines Frauenförderplanes

Sachverhalt:

Gemäß § 11 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) hat jede Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Dies ist beim Amt Süderbrarup zuletzt mit dem Frauenförderplan vom 07.06.2005 geschehen. Dieser war von 2005 bis 2008 gültig.

Der in der Anlage beigefügte Entwurf eines Frauenförderplanes für das Amt Süderbrarup wurde mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat abgestimmt.

Beschlussvorschlag:

Die Mitglieder des Amtsausschusses empfehlen den Erlass des anliegenden Frauenförderplanes.

Anlage/n:

Frauenförderplan des Amtes Süderbrarup

18.02.2020

Endom



2020 – 2023

Frauenförderplan Amt Süderbrarup

Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern

für die Amtsverwaltung,

d.h. für alle Beschäftigten und Beamten im Amt Süderbrarup

Gemäß §11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig – Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG) vom 13.12.1994 wird der Frauenförderplan vom 05. 06.2005 für die Amtsverwaltung Süderbrarup wie folgt fortgeschrieben:

Präambel

- (1) Art.3 Abs.2 des Grundgesetzes besagt: „ Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Der schleswig-holsteinische Landtag hat, diesem Verfassungsauftrag folgend, ein Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst verabschiedet.
- (2) Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig – Holstein besagt zu dem: „ Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung.“ Die rechtliche Gleichstellung meint die Förderung gleicher Rechte und Pflichten für Frauen und Männer und die tatsächliche Gleichstellung, die Förderung gleicher Lebensverhältnisse in der gesellschaftlichen Wirklichkeit (Gender Mainstreaming).
- (3) Diese Gesetze dienen der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie fördern die Gleichberechtigung von Frauen im öffentlichen Dienst.

Der Frauenförderplan stellt ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern dar, dabei wird das dritte Geschlecht mit eingeschlossen, auch wenn es nicht jedes Mal Erwähnung findet.

Der Förderplan berücksichtigt das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip ebenso wie die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Der Frauenförderplan enthält Regelungen zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, damit Frauen wie Männer den Anforderungen der Familienarbeit und einer Erwerbstätigkeit gleichermaßen nachkommen können.

Der Frauenförderplan legt Zielvorgaben fest, um Veränderungen von Arbeitsorganisation und Strukturen zu erreichen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen entsprechend ihrem prozentualen Anteil an den Beschäftigten vertreten sind. Ziel ist eine annähernd paritätische Besetzung von Frauen und Männern in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen und allen Gremien.

§ 1 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Amtsverwaltung Süderbrarup und die Gemeinden im Amtsbereich: Böel, Boren, Loit, Mohrkirch, Norderbrarup, Nottfeld, Rügge, Saustrup, Scheggerott, Steinfeld, Süderbrarup, Ulsnis und Wagersrott.

§ 2 Grundlagen

- (1) Grundlage des Frauenförderplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten und Beamten: Ist- Analyse 01.01.2020,
- (2) Zielvorgaben werden für vier Jahre festgelegt. Sie sind bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und dienen der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Jede Dienststelle mit einem Stellenplan mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten hat gem. § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 13.12.1994 (GVBl. Schl.-H. S. 562) für jeweils 4 Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen.

§ 3 Zielvorgaben

- (1) Erhöhung des Anteils der weiblichen Kräfte in Vollzeit
- (2) Erhöhung der Stundensätze für Teilzeit auf mindestens 50% wöchentlicher Regelarbeitszeit, dies kann auch zur Verringerung der Altersarmut bei Frauen beitragen.
- (3) Reduzierung der Teilzeitbeschäftigung auf weniger als 50% der Regelarbeitszeit.

Alle diese Vorschläge können nur umgesetzt werden, wenn die beschäftigten Frauen damit einverstanden sind.

§ 4 Stellenausschreibung

- (1) Das Amt schreibt Stellen grundsätzlich in allen drei Geschlechterformen aus und weist darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
- (2) Sollte die Stelle es hergeben, wird außerdem bei Stellenausschreibungen grundsätzlich daraufhin gewiesen, dass die Möglichkeit auf Teilzeit besteht.
- (3) Freie Arbeitsplätze müssen ausgeschrieben werden, dies gilt insbesondere für die Stellen der Fachbereichsleitung und für die Stelle der leitenden Verwaltungsbeamtin oder des leitenden Verwaltungsbeamten.

Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates kann von der internen und/oder öffentlichen Ausschreibung einer Stelle abgesehen werden.

§ 5 Auswahlgrundsätze/Stellenbesetzung

- (1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber hat sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Anforderungsprofil) zu orientieren.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.
- (3) Die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeit dürfen sich nicht zum Nachteil der betreffenden Bewerberinnen oder der Bewerber auswirken. Dies gilt ausdrücklich auch für Schwangerschaften.
- (4) Bei der Bewertung der Qualifikation sind
 - Familienarbeit (z.B. Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen),
 - soziales Engagement,
 - erworbenen Fähigkeiten sowie
 - ehrenamtliche Tätigkeitmit einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.
- (5) Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des Partners / der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 6 Arbeitszeitflexibilisierung/Teilzeitbeschäftigung

- (1) Die Vereinbarkeit von Familien und Beruf wird durch eine flexible Arbeitszeit erheblich erleichtert. Alle Maßnahmen, die zu einer größeren Arbeitssouveränität der Beschäftigten führen, erleichtern aber nicht nur die Vereinbarkeit von Familien und Beruf, sie tragen insgesamt zu einer höheren Motivation und damit zu einer Leistungssteigerung der Beschäftigten bei.
- (2) Teilzeitbeschäftigung ist eine der Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung, sie wird zum weitaus überwiegenden Teil von Frauen genutzt wird. Die Förderung von Teilzeitbeschäftigten hat für die Dienststelle den Vorteil, dass ein breites Potential an gut ausgebildeten Kräften erhalten bleibt.
- (3) Streben Teilzeitbeschäftigte eine Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl an, sind sie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bei der Besetzung eines gleichbewerteten Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

- (4) Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sollen die Betroffenen eingehend über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert werden (z.B. Versorgung im Alter). Die Gleichstellungsbeauftragte sollte in den Bewerbungsgesprächen darauf hinweisen.
- (5) Die Arbeitszeitorganisation, wie z. B. Quartalssitzungen, Personalversammlungen, Betriebsausflüge etc. sollten zeitlich so gelegt sein, dass möglichst viele Teilzeitkräfte daran teilnehmen können.

§ 7 Fortbildung

- (1) Bei Fortbildungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, die gegebenenfalls später zur Beförderung oder Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe für den Bereich erfüllt ist. §6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.
- (2) Regelmäßige Mitarbeitergespräche, um gute Leistungen anzuerkennen und um Hinweise auf Schwächen, die noch abgebaut werden könnten zu geben, sollten stattfinden.
- (3) Zu beruflichen Fortbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer im Rahmen der angesprochenen Zielgruppe zu gleichen Teilen zugelassen.

§ 8 Rechte der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind unbeschadet anderer Vorschriften berechtigt, sich in Angelegenheiten, die den Frauenförderplan betreffen, an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie den leitenden Verwaltungsbeamten oder die leitende Verwaltungsbeamtin zu wenden.
- (2) Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte an Gesprächen mit Vorgesetzten zu beteiligen.

§ 9 Umsetzung des Frauenförderplans

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Einhaltung und Umsetzung des Frauenförderplans.
- (2) Alle Beschäftigten in der Amtsverwaltung Süderbrarup und den Gemeinden des Amtes werden über den Frauenförderplan informiert.
- (3) Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Frauenförderplans in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.
- (4) Die Gemeindevertreterinnen und Gemeindevertreter, die im Amtsbereich tätig sind, sollten bei ihren Entscheidungen diesen Frauenförderplan im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten berücksichtigen.

§ 10 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt in Kraft nach Beschlussfassung durch den Amtsausschuss.

Frauenförderplan Amtsverwaltung 2020-2024

Stand: 01.01.2020 Besoldungsgruppe <u>Entgeltgruppe</u>	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Nachrichtlich FreiPh. ATZ ab
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvolumen	Personalkapazität D +	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	
		Person				Personen	Frauenanteil in % I x 100 : E
A	B	C	D	E	F	G	H
<u>Beamte</u>							I
A 14*	1,00	1,00	0,60	1,60	0,00	0,00	0,00
A 9	0,00	1,00	0,37	0,37	0,00	1,00	0,37
<u>Amt</u>							
EG 11	2,00	1,00	0,77	2,77	1,00	1,00	0,77
EG 10	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
EG 9c	0,00	1,00	0,51	0,51	0,00	1,00	0,51
EG 9b	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00
EG 9a	1,00	1,00	0,87	1,87	1,00	1,00	0,87
EG 8	4,00	4,00	2,60	6,60	3,00	4,00	2,60
EG 6	7,00	1,00	0,51	7,51	3,00	1,00	0,51
EG 5	1,00	2,00	1,03	2,03	0,00	0,00	0,00
EG 2	0,00	1,00	0,49	0,49	0,00	1,00	0,49
EG 1	0,00	1,00	0,26	0,26	0,00	1,00	0,26
in Ausbildung	4,00	0,00	0,00	4,00	3,00	0,00	0,00
<u>Schulen/Jugendarbeit</u>							
EG S12	0,00	1,00	0,33	0,33	0,00	1,00	0,33
EG S11 b	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00
EG S8b	0,00	3,00	2,06	2,06	0,00	2,00	1,40
EG S8a	0,00	3,00	1,93	1,93	0,00	2,00	1,02
EG 5	0,00	5,00	2,69	2,69	0,00	5,00	2,69
EG S4	0,00	6,00	1,73	1,73	0,00	6,00	1,73
EG 2	0,00	5,00	2,05	2,05	0,00	5,00	2,05
Gesamt	23,00	37,00	18,80	41,80	13,00	32,00	15,60
							28,60
							100,00
							100,00
							67,96
							52,85
							100,00
							100,00
							100,00