

2020 – 2023

**Frauenförderplan Gemeinde Süderbrarup**

**Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern**

**für alle Beschäftigten in der Gemeinde Süderbrarup**

Gemäß §11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig – Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG) vom 13.12.1994 wird folgender Frauenförderplan für die Gemeinde Süderbrarup aufgestellt:

**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 Lebendverhältnisse 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 dar 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 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 Arbeitsorganisationen und Strukturen zu erreichen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen entsprechend ihrem 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 alle Beschäftigten der Gemeinde Süderbrarup.

**§ 2 Grundlagen**

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

**§ 3 Zielvorgaben**

Bei der Analyse des aktuellen Stellenplans vom 01.01.2020 fällt auf, dass im Arbeitsbereich des Bauhofes, des Klärwerkes und dem Schwimmbad nur männliche Kollegen arbeiten. Im Bereich Bücherei und Bürgerhaus arbeiten nur weibliche Kolleginnen. Außerdem arbeiten die weiblichen Beschäftigten nur in Teilzeit. Daher kann es nur folgende Zielvorgaben geben:

1. Es ist anzustreben, mindestens zwei weibliche Mitarbeiterinnen im Bauhof anzustellen und gleichzeitig den Anteil der männlichen Mitarbeiter in der Bücherei oder im Bürgerhaus zu erhöhen.
2. Der Anteil der weiblichen Vollzeitkräfte ist zu erhöhen, dies kann nur mit dem Einverständnis der beschäftigten Frauen geschehen.

**§ 4 Stellenausschreibung**

1. Die Gemeinde schreibt Stellen grundsätzlich in allen drei Geschlechterformen aus und weist darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
2. Grundsätzlich sind alle Stellen teilzeitfähig, Ausnahmen sind zu begründen.
3. Freie Arbeitsplätze müssen ausgeschrieben werden, dies gilt insbesondere für die Stellen der Leitung im Bauamt und der Bücherei.

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.

1. Die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeit dürfen sich nicht zum Nachteil der betreffenden Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

Dies gilt ausdrücklich auch für Schwangerschaften

1. Bei der Bewertung der Qualifikation sind.

* Familienarbeit (z.B. Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen).
* soziales Engagement
* erworbenen Fähigkeiten sowie
* ehrenamtliche Tätigkeit

mit einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

1. 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. 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 Wochenarbeitszeit 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 eine Teilzeitbeschäftigung müssen die Betreffenden 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 daraufhin weisen.

1. Die Arbeitszeitorganisation, wie z. B. Sitzungen, 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 an das Personalamt oder den

leitenden Verwaltungsbeamten des Amtes 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 Gemeinde Süderbrarup 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 in der Gemeinde Süderbrarup tätig sind, berücksichtigen bei ihren Entscheidungen diesen Frauenförderplan im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten.

**§ 10 Inkrafttreten**

Dieser Frauenförderplan tritt in Kraft nach Beschlussfassung der Gemeindevertretung vom…