

Frauenförderplan für die Jahre 2019 - 2022

Richtlinie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Stadtverwaltung der Stadt Preetz

- Beschluss der Stadtvertretung vom 2. April 2019 -

Gemäß § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 13. Dezember 1994 wird der Frauenförderplan (FFP) vom 30. April 1996 für die Stadt Preetz 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 Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Der schleswig-holsteinische Landtag hat, diesem Verfassungsauftrag folgend, ein Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) verabschiedet.
- (2) Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig-Holstein besagt zudem: „Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände 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) Die Stadt Preetz hat die gesetzliche Verpflichtung, Maßnahmen zu entwickeln, die dem Grundgesetz, der Landesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein gerecht werden. Über diese gesetzlichen Vorgaben hinaus betrachtet die Stadt Preetz Frauenförderung als einen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur und will der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gerecht werden. Durch die in diesem Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen leistet die Stadt Preetz ihren aktiven Beitrag dazu. Es soll eine gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen, in allen Fachbereichen, Berufen und Funktionen erzielt werden.

Der Frauenförderplan stellt somit ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Er berücksichtigt das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip ebenso wie die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Der Frauenförderplan enthält besondere Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und soll Frauen wie Männern ermöglichen, den Anforderungen der Familienarbeit und einer Erwerbstätigkeit gleichermaßen nachzukommen.

Ziel des Frauenförderplanes ist es, durch die Festlegung und Fortschreibung von Zielvorgaben und durch die Veränderung von Arbeitsorganisation und Strukturen zu erreichen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sind. Auf der Basis der gegenwärtigen Beschäftigtenstruktur würde damit eine annähernd paritätische Besetzung von Frauen und Männern auf allen Ebenen erreicht.

§ 1 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Fachbereiche einschließlich der Einrichtungen und der sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Preetz.

§ 2 Zielvorgaben und Grundlagen

- (1) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten.
- (2) Verbindliche Zielvorgaben werden für jeweils zwei 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. Diese Vorgehensweise ist fortzuschreiben.

§ 3 Stellenausschreibung

- (1) Die Stadt schreibt Stellen geschlechtergerecht aus und weist bei Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. In Stellenausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die gesetzlichen Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes und des Gleichstellungsgesetzes beachtet werden.
- (2) Freie Arbeitsplätze sollen grundsätzlich intern ausgeschrieben werden. Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen zu informieren.

Eine Ausschreibungspflicht gilt nicht für besetzbare Stellen,

- die aufgrund einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung weniger als ein Jahr frei sind,
- oder die für Beschäftigte vorgesehen sind,
 - die nach einer Beurlaubung, Abordnung oder Zuweisung zurückkehren,
 - die erstmals einen Arbeitsplatz besetzen, nachdem sie bei der Stadt Preetz eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben,
 - deren bisherige Arbeitsplätze aufgrund von Organisationsentscheidungen entfallen sind bzw. entfallen sollen,
 - die im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes versetzt, zugewiesen, abgeordnet oder umgesetzt werden,
 - die aufgrund von Schwerbehinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen auf ihren bisherigen Stellen nicht mehr eingesetzt werden können.

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

- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert und geeignete interne Bewerberinnen nicht vorhanden sind, kann die betreffende Stelle nach Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat öffentlich ausgeschrieben werden, sofern die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister nicht vom Umsetzungsrecht nach § 65 GO Gebrauch machen will.

§ 4 Auswahlgrundsätze/Stellenbesetzung

- (1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Anforderungsprofil).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt; § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.

Zusätzlich zu den Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) dürfen eine Schwangerschaft, die Möglichkeit einer Schwangerschaft, die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeitarbeit sich nicht zum Nachteil der betreffenden Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

- (2) Bei der Bewertung der Qualifikation sind durch

- Familienarbeit (z. B. Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen),
- soziales Engagement,
- ehrenamtliche Tätigkeit

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

- (3) Bei Abordnungen und Umsetzungen, 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 entsprechenden Bereich erfüllt ist; § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.

- (4) Innerdienstliche Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt ist, sind grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen.

§ 5 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Zwingende dienstliche Gründe, die einer Teilbarkeit entgegenstehen, sind schriftlich darzulegen.
- (2) Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen die persönliche Wochenarbeitszeit zu reduzieren.

- (3) Streben Teilzeitbeschäftigte eine Arbeitszeiterhöhung an, sind sie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bei der Besetzung eines gleichbewerteten Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.
- (4) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- (5) Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung müssen die Betroffenen eingehend über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert werden.
- (6) Aus Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte erwachsen. Die jeweiligen Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass Teilzeitbeschäftigten das gleiche Informationsangebot zur Verfügung steht wie Vollzeitbeschäftigten. Die bestehenden Vorgaben für Arbeitsumfang und -menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren.
- (7) Jeder Teilzeitkraft soll ein entsprechend ausgestatteter, nach Möglichkeit eigener, Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.
- (8) Besprechungen, Sitzungen etc. sollen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit der zu beteiligenden Teilzeitbeschäftigten stattfinden.

§ 6 Flexible Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte mit Familienpflichten

Beschäftigten mit Familienpflichten ist es zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit bei Bedarf auf diese Erfordernisse auszurichten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen und gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen Rechnung getragen wird.

Dazu können Beginn und Ende der individuellen täglichen Arbeitszeit bei Bedarf auch außerhalb der grundsätzlich geltenden Regeln über die gleitende Arbeitszeit geregelt werden. Das beinhaltet bis zum Abschluss einer gesonderten Dienstanweisung auch die Telearbeit. Die Entscheidung im Einzelfall obliegt der Dienststellenleitung. Die Mitbestimmungsrechte von Personalrat und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildung

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und Qualifikation soll das unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt berücksichtigt werden; § 3 Abs. 2 und § 6 Gleichstellungsgesetz bleiben unberührt.
- (2) Eine Einführung in gleichstellungsrelevante Themen ist Bestandteil der Ausbildung bei der Stadt Preetz.

§ 8 Fortbildung

- (1) Zu beruflichen Fortbildungsveranstaltungen sollen Frauen und Männer im Rahmen der angesprochenen Zielgruppe zu gleichen Teilen zugelassen werden. Frauen werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt.

- (2) Fortbildungsveranstaltungen werden möglichst so angeboten, dass Beschäftigten mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird.
- (3) Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an einer Ganztagsfortbildung gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen. Für die Erfassung der Arbeitszeit gelten die Regelungen der „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Preetz“ in der jeweils aktuellen Fassung.
- (4) Nach Möglichkeit werden für Teilzeitbeschäftigte auch Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen einer ermäßigten wöchentlichen Arbeitszeit angeboten.

§ 9 Beurlaubung aus familiären Gründen

- (1) Alle Beschäftigten werden über die ihnen offen stehenden Möglichkeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen informiert.
- (2) Den Beschäftigten, die nach Beendigung der Beurlaubung eine Reduzierung der Arbeitszeit anstreben, werden, soweit möglich, entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt.
- (3) Es werden im Bedarfsfall und wenn möglich Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die die berufliche Wiedereingliederung beurlaubter Beschäftigter kurzfristig vor dem Ende der Beurlaubung unterstützen.
- (4) Beurlaubte Beschäftigte haben das Recht, während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.
- (5) Beschäftigten, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, dürfen dadurch keine Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang erwachsen.
- (6) Es wird organisatorisch sichergestellt, dass aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte im Rahmen ihrer Wünsche und der dienstlichen Gegebenheiten durch eine flexible Gestaltung ihrer Beurlaubung eine möglichst enge Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit aufrechterhalten können (z. B. in Vertretungsfällen).

§ 10 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen zu beteiligen. Sie achtet darauf, dass Frauen durch diese Maßnahmen nicht benachteiligt werden, und kontrolliert die Einhaltung des Frauenförderplanes. Sie ist im Rahmen ihres Aufgabenbereiches so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen frühzeitig zur Kenntnis zu geben sowie Auskünfte zu erteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit ein Akteneinsichtsrecht, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen, in denen Fragen der Gleichstellung berührt werden, ist ihr zu gestatten.

§ 11 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 die personalbewirtschaftende Stelle oder an die Bürgermeisterin bzw. den Bürgermeister zu wenden.
- (2) Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte an Gesprächen mit Vorgesetzten zu beteiligen.

§ 12 Umsetzung des Frauenförderplanes

- (1) Alle Beschäftigten werden über den Frauenförderplan informiert.
- (2) Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Frauenförderplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.
- (3) Die Vertreterinnen oder Vertreter in Einrichtungen oder sonstigen Organisationseinheiten mit städtischem Einfluss und Gesellschaften mit städtischer Beteiligung berücksichtigen bei ihren Entscheidungen diesen Frauenförderplan im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten, sofern keine konkreten Weisungen durch die Stadtvertretung ergangen sind.

§ 13 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Preetz, den 4. April 2019

Stadt Preetz

gez. Björn Demmin
Bürgermeister

Frauenförderplan für die Stadt Preetz

Stand: 31.03.2018

Besoldungsgruppe	Beamte insgesamt					davon Frauen					Frauenanteil	Zielvorgaben	Frauenanteil letzter Bericht	Änderung	nachrichtlich Beurlaubte				
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte			Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte			Personalkapazität					L	M	L - M	insgesamt	Frauen
		Personen	Stunden	Arbeitszeitvolumen			Personen	Stunden	Arbeitszeitvolumen										
Laufbahngruppe 2	A	B	C	D = C : 41	E = A + D	F	G	H	I = H : 41	J = F + I	K = J : E x 100	L	M	L - M	insgesamt	Frauen			
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0					
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0					
A 14	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	100,00%			0					
A 13	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0,00%			0					
A 12	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00%			0					
A 11	2	2	45,5	1,11	3,11	1	2	45,5	1,11	2,11	67,84%			0					
A 10	0	1	30,0	0,73	0,73	0	1	30,0	0,73	0,73	100,00%			0					
A 9	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	100,00%			0					
Anwärter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0					
Summe	7	3	75,5	1,84	8,84	3	3	75,5	1,84	4,84	54,76%			0	0	0			

Laufbahngruppe 1	A	B	C	D = C : 41	E = A + D	F	G	H	I = H : 41	J = F + I	K = J : E x 100	L	M	L - M	insgesamt	Frauen
A 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
A 8	3	1	20,5	0,5	3,5	1	1	20,5	0,5	1,5	42,86%			0		
A 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
A 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
A 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
A 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
Anwärter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0		
Summe	3	1	20,5	0,5	3,5	1	1	20,5	0,5	1,5	42,86%			0	0	0

Gesamt	10	4	96,0	2,34	12,34	4	4	96,0	2,34	6,34	51,38%			0	0	0
---------------	-----------	----------	-------------	-------------	--------------	----------	----------	-------------	-------------	-------------	---------------	--	--	----------	----------	----------

Frauenförderplan für die Stadt Preetz

Stand: 31.03.2018

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Frauen- anteil	Ziel- vorgaben	Frauen- anteil letzter Bericht	Änderung	nachrichtlich Beurlaubte				
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Personal- kapazität					L	M	L - M	insgesamt	Frauen
		Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen			Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen										
A	B	C	D = C : 39	E = A + D	F	G	H	I = H : 39	J = F + I	K = J : E x 100	L	M	L - M	insgesamt	Frauen				
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
13	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00%		0						
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
11	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0,00%		0						
10	5	0	0	0	5	3	0	0	0	3	60,00%		0						
9c	0	1	32,0	0,82	1	0	1	32,0	0,82	0,82	100,00%		0						
9b	5	2	49,5	1,27	6,27	0	2	49,5	1,27	1,27	20,25%	50%	0,5						
9a	3	2	55,0	1,41	4,41	1	2	55,0	1,41	2,41	54,65%		0						
8	5	4	120,0	3,08	8,08	3	4	120,0	3,08	6,08	75,24%		0	1	1				
7	2		0	0	2	1	0	0	0	1	50,00%		0						
6	8	6	154,5	3,96	11,96	2	6	154,5	3,96	5,96	49,84%		0	2	2				
5	16	12	276,0	7,08	23,08	0	10	224,0	5,74	5,74	24,89%		0						
4	3	0	0	0,00	3,00	0	0	0,0	0,00	0,00	0,00%		0						
3	4	1	33,0	0,85	4,85	0	1	33,0	0,85	0,85	17,46%	30%	0,3						
2	0	7	151,5	3,88	3,88	0	7	151,5	3,88	3,88	100,00%		0						
1	0	4	100,0	2,56	2,56	0	4	100,0	2,56	2,56	100,00%		0						
Azubi's	5	0	0	0	5	4	0	0	0	4	80,00%		0						
S 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 16	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	100,00%		0						
S 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 13	1	1	35,0	0,90	1,90	1	1	35,0	0,90	1,90	100,00%		0						
S 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 11a/b	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00%		0						
S 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 8b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 8a	8	9	259,9	6,66	14,66	6	9	259,9	6,66	12,66	86,36%		0						
S 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0						
S 4	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	100,00%		0						
S 3	7	13	327,8	8,41	15,41	5	13	327,8	8,41	13,41	87,02%		0						
S 2													0						
Summe	79	62	1594,20	40,88	119,88	28	60	1542,20	39,54	67,54	56,34%		0	3	3				