

<i>Betreff</i> Frauenförderplan der Stadt Plön
--

<i>Fachbereich:</i> Fachbereich 2 - Finanzen und interner Service	<i>Datum</i> 21.03.2023
<i>Sachbearbeitung:</i> Volker Ohms	
<i>Aktenzeichen:</i>	

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Hauptausschuss der Stadt Plön (Vorberatung)	03.04.2023	Ö
Ratsversammlung der Stadt Plön (Entscheidung)	05.04.2023	Ö

Sachverhalt:

Gemäß § 11 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) wurde der Frauenförderplan der Stadt Plön entsprechend aufgestellt. Der Frauenförderplan gilt für jeweils vier Jahre (hier: 2023 bis 2026).

Festzustellen bleibt, dass die Arbeitgeberin „Stadt Plön“ viele der Zielsetzungen, die in den vergangenen Jahren in den Frauenförderplänen der Stadt Plön beschrieben wurden und auch weiterhin beschrieben werden, umsetzen konnte.

Die Stadt Plön wird weiterhin bestrebt sein, die Zielsetzungen des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst zu erreichen, bzw. zu erhalten oder zu verbessern.

Auf die Ausführungen zu den Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und den Aussagen zur IST-Analyse im anliegenden Frauenförderplan wird verwiesen.

Finanzielle Auswirkungen:

--

Klimarelevanz & Begründung: Positiv Negativ keine

Beschlussvorschlag:

Hauptausschuss:

Der Hauptausschuss empfiehlt der Ratsversammlung, dem Frauenförderplan der Stadt Plön für die Jahre 2023 bis 2026 zuzustimmen.

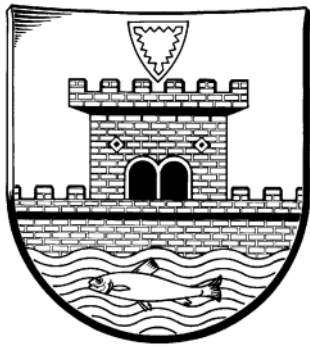
Ratsversammlung:

Dem Frauenförderplan der Stadt Plön für die Jahre 2023 bis 2026 wird zugestimmt.

I.A.
Ohms

Anlagen:

Frauenförderplan der Stadt Plön 2023-2026



Frauenförderplan der Stadt Plön

Geltungszeitraum: 2023 – 2026

Inhalt

I. Sachverhalt

II. Präambel

III. Bestandsaufnahme

IV. Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung

- 1. Stellenausschreibungen/-besetzung**
- 2. Auswahlverfahren**
- 3. Beförderungen und Höhergruppierungen**
- 4. Teilzeitarbeit**
- 5. Fort- und Weiterbildung**
- 6. Beurlaubung**

V. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

VI. Schlussbestimmungen

I. Sachverhalt

Nach dem § 11 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten, welche einen Stellenplan bewirtschaftet, für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen.

In Ausführung des § 11 GstG stellt die Stadt Plön, nach dem Beschluss der Ratsversammlung vom 22.05.2019, den nachfolgenden Frauenförderplan für die Jahre 2019 bis 2022 auf.

Dieser enthält eine Ist-Analyse, die Auskunft über die prozentuale Geschlechterverteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen gibt sowie über entsprechende Personalkapazitäten (Anlage 1 und 2).

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat haben an der Erstellung dieses Plans mitgewirkt und ihre Zustimmung erteilt.

II. Präambel

Seit 1949 sind Männer und Frauen gemäß Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) gleichgestellt. Jedoch sind Frauen in der Realität in vielen Bereichen immer noch benachteiligt. Vor allem die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch nicht in allen Bereichen abschließend verwirklicht. Das betrifft insbesondere Führungspositionen und Gremienbesetzungen, die überwiegend von Männern wahrgenommen werden. Obwohl der öffentliche Dienst nach dem GstG in besonderem Maße zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet ist, sind oftmals auch hier noch große Unterschiede bei den Stellen vorhanden.

Im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Plön werden erneut personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsgedankens festgelegt.

Dazu gehören insbesondere:

- die Verbesserung und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen
- die Beseitigung von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren.

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt und der städtischen Einrichtungen der Stadt Plön.

Beschäftigte im Sinne dieses Plans sind:

- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte
- Auszubildende

III. Bestandsaufnahme

Entsprechend § 11 Abs. 3 GstG ist als Grundlage des Frauenförderplans eine Bestandsaufnahme mit einer Ist-Analyse erstellt worden (Stand 01.03.2023).

Aus dieser Ist-Analyse wird ersichtlich:

1. Die Anzahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer, unterteilt nach Entgelt- und Besoldungsgruppen.
2. Die gesamte Anzahl der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der hierauf bezogene Frauenanteil.

Der Ist-Analyse ist zu entnehmen, dass die Stadt Plön insgesamt einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten hat, diese jedoch im Vergleich zu den Männern in einem höheren Maße teilzeitbeschäftigt sind. Der Gesamtstellenanteil der Frauen bei den tariflich Beschäftigten liegt bei durchschnittlich 52,43 %. Von 113 Mitarbeitern sind 64 Frauen beschäftigt. In fast allen Entgeltgruppen beträgt der Frauenanteil 50 %.

Die Stadt Plön beschäftigt zurzeit 4 Beamte. Tendenziell werden mehr tariflich Beschäftigte als Beamte eingestellt. Bei einer Neuverbeamtung und der Neuanstellung von Beamten sind Frauen somit bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

IV. Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung

1. Stellenausschreibungen/ -besetzungen

Freie Arbeitsplätze sind nach den Bestimmungen des § 7 GstG auszuschreiben. In den Stellenausschreibungen sind sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform sowie ‚divers‘ (geschlechtsneutral) zu verwenden.

Die Stadt bemüht sich, regelmäßig Männer in Bereichen einzustellen, in denen diese unterrepräsentiert sind, wie z. B. in der Tourist Info Großer Plöner See, im Reinigungsbereich oder in der Stadtbücherei. Frauen sollen verstärkt für den IT-Bereich, die Bautechnik und den Bauhof gewonnen werden. Außerdem sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Ausschreibungstexte so zu formulieren, dass sich Frauen dadurch gezielt angesprochen fühlen. Hierzu wird seit vielen Jahren grundsätzlich folgender Standardtext verwandt:

„Bei der Stadt Plön besteht ein Frauenförderplan. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.“

Alle Stellenausschreibungen enthalten den Hinweis „Teilzeitarbeit ist möglich“.

Ausnahmen hiervon sind mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat möglich.

Auch den in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind interne Stellenausschreibungen mitzuteilen, wenn sie für die jeweilige Stelle qualifiziert sind.

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der übrigen gesetzlichen Vorschriften vorrangig zu berücksichtigen, wenn in der entsprechenden Laufbahn oder in der Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer vertreten sind. Dies gilt nicht, wenn in der Person des Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass eine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes der Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde (§ 5 GStG).

Bei Neubesetzung von Stellen wird vorrangig geprüft, ob unter den Beschäftigten geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Umsetzung in Frage kommen. Mitarbeiterinnen sind für höherwertige Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch angemessene Schulungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert und es keine internen Bewerberinnen gibt, kann die betreffende Stelle nach Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat öffentlich ausgeschrieben werden. Unbenommen bleibt das Umsetzungsrecht nach § 65GO der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters.

2. Auswahlverfahren

Sofern sie die vorgeschriebene fachliche Qualifikation besitzen, sollen ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die geforderten Voraussetzungen erfüllen, zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 20 Abs. 2 GStG an allen Personalentscheidungen, insbesondere an allen Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren beteiligt.

Insbesondere folgende Faktoren sind nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht nachteilig zu berücksichtigen:

- Alter, Familienstand und Geschlecht
- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen (Schwangerschaft, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)
- Teilzeitbeschäftigungen
- Berufstätigkeit bzw. das Einkommen der Partnerin/ des Partners
- Religionszugehörigkeit

Die Erfahrungen und Fähigkeiten, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gewonnen wurden, sind ebenso bei der Beurteilung der Eignung einzubeziehen wie soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten.

Die vorgenannten Punkte gelten sinngemäß für Ausbildungsverhältnisse. Die Auswahltests sind so zu gestalten, dass sowohl Frauen als auch Männer gleiche Erfolgchancen haben.

3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für eine höherwertige Entgelt- und Besoldungsgruppe sind Frauen vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie in der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind.

Entsprechendes gilt bei Umsetzungen oder für die Zulassung zum Aufstieg. Dies gilt jedoch nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass eine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Zeiten einer Beurlaubung zur Durchführung von Erziehungsmaßnahmen und Familienpflege sowie Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung dürfen Aufstiegsmöglichkeiten nicht negativ beeinflussen.

3. Teilzeitarbeit

Gemäß § 12 Abs. 1 GstG sind alle Arbeitsplätze in der Stadtverwaltung und den städtischen Einrichtungen auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, es sei denn, zwingende dienstliche Belange erfordern eine Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten.

Die Ablehnung eines Teilzeitantrages muss schriftlich begründet werden und die Gleichstellungsbeauftragte ist in das weitere Verfahren einzubeziehen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten.

Bei der Neubesetzung von Vollzeitstellen werden eigene Teilzeitbeschäftigte, bei entsprechender Eignung, bevorzugt berücksichtigt.

Vor der Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die finanziellen, arbeits- und versorgungsrechtlichen Veränderungen zu informieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit soll durch stundenweise Tätigkeiten die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert werden. Mobiles Arbeiten sowie Jobsharing sind ebenfalls in Teilzeit möglich.

5. Fort- und Weiterbildung

Es soll sichergestellt werden, dass Frauen und Männer im Rahmen des Adressatenkreises zu gleichen Anteilen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen besuchen können. Dabei sind auch Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen, die der Erweiterung der bisherigen beruflichen Qualifikation und der Förderung des beruflichen Aufstiegs dienen. Außerdem sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf geeignete Fortbildungen gezielt hingewiesen werden. Teilzeitkräfte werden bei Fort- und Weiterbildungen genauso berücksichtigt wie Vollzeitkräfte. Insbesondere Fortbildungsmaßnahmen, die die Stellung der Frauen im Berufsleben und in Führungspositionen fördern, sind zu unterstützen.

Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familiären Gründen beurlaubt sind, werden auf Anfrage über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert. Kosten für genehmigte Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung werden erstattet, sofern Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

6. Beurlaubung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind umfassend über arbeits- und versorgungsrechtliche Auswirkungen der Beurlaubung für z.B. die Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen zu informieren. Die Beurlaubung richtet sich nach den beamtenrechtlichen Vorschriften bzw. nach den gültigen Tarifverträgen über die Gewährung von Eltern- und Pflegezeit.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, um die Verbindung zu ihrem Beruf aufrecht erhalten zu können, bei entsprechender Qualifikation Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu erledigen, soweit dies rechtlich zulässig ist. In Betracht kommt dabei insbesondere eine Teilzeitbeschäftigung.

Einem Antrag auf vorzeitige Beendigung der Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.

Vor Ablauf der Beurlaubung sind mit der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter Einsatzmöglichkeiten zu erörtern und Präferenzen zu erfragen. Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer veränderten oder reduzierten Arbeitszeit zurückkehren wollen, müssen sie ihre Änderungswünsche rechtzeitig mitteilen.

V. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch im öffentlichen Dienst sind familienbewusste Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer unverzichtbar. Flexible Arbeitszeiten erhöhen die Arbeitssouveränität und ermöglichen die bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufsarbeit. Durch dieses Modell wird die Motivation erhöht, ferner kann es die Leistung des Beschäftigten steigern. Hierzu tragen auch das Angebot des Mobilen Arbeitens sowie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit nach der Dienstvereinbarung bei.

Auch Beschäftigungen in Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing sind gute Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, die die Familienfreundlichkeit verbessern und weiter fördern sollte. Neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens besteht eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilität.

VI. Schlussbestimmungen

Werden durch die Tarifverträge oder Gesetz Einzelpunkte des Frauenförderplans geregelt, so bleiben die nicht betroffenen Punkte auch weiterhin in Kraft.

Der Frauenförderplan tritt zum 01.06.2023 in Kraft.

Nach Inkrafttreten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise über den Inhalt zu unterrichten.

Plön,

Stadt Plön
Die Bürgermeisterin

Mira Radünzel

Besoldungs- gruppe	Beamte insgesamt				davon Frauen				Beurlaubte		
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Frauen- anteil in %	insgesamt	Frauen
		Personen	AZ- Volumen			Personen	AZ- Volumen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
B2	1			1	1			1	100		
B1									0		
A16									0		
A15									0		
A14									0		
A13	1			1					0		
A12									0		
A11	1			1					0		
A10	1			1					0		
A9									0		
A8									0		
A7									0		
A6									0		
	4			4	1			1	25		

Entgeltgruppe	Beschäftigte nach Anlage C insgesamt				davon Frauen				Beurlaubte		
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Frauen- anteil in %	insgesamt	Frauen
		Personen	AZ- Volumen			Personen	AZ- Volumen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
S18									0,000		
S17		1	0,769	0,769		1	0,769	0,769	100,000		
S16Ü									0,000		
S16									0,000		
S15									0,000		
S14									0,000		
S13Ü									0,000		
S13		1	0,23	0,23					0,000		
S12		1	0,769	0,769					0,000		
S11b									0,000		
S11a									0,000		
S10									0,000		
S9									0,000		
S8b		2	1	1					0,000		
S8a									0,000		
S7									0,000		
S4									0,000		
S3									0,000		
S2									0,000		
	0	5		2,768	0	1		0,769	27,782		
		5				1					

Entgeltgruppe	Beschäftigte nach Anlage A insgesamt				davon Frauen					Beurlaubte	
	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Frauen- anteil in %	insgesamt	Frauen
		Personen	AZ- Volumen			Personen	AZ- Volumen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
13											
12	6			6	2			2,000	33,333		
11	14			14	6			6,000	42,857		
10	3	1	0,769	3,769	1	1	0,769	1,769	46,936		
9c	7	1	0,69	7,69	4	1	0,69	4,690	60,988		
9b	4	4	2,716	6,716	3	4	2,716	5,716	85,110	1	1
9a	10	3	2,307	12,307	6	3	2,307	8,307	67,498		
8	6	5	2,91	8,91	3	5	2,91	5,910	66,330		
7	2			2	1			1,000	50,000		
6	5	6	3,192	8,192	3	5	2,692	5,692	69,482		
5	7	6	2,973	9,973		5	2,614	2,614	26,211		
4	6			6					0,000		
3	1	3	1,367	2,367		2	1,008	1,008	42,586		
2 ü		1	0,597	0,597		1	0,597	0,597	100,000		
2		3	2,161	2,161		3	2,161	2,161	100,000		
1		4	1,594	1,594		4	1,594	1,594	100,000		
	71	37		92,276	29	34		49,058	53,164		
		108				63					