

# Frauenförderplan der Stadt Bad Bramstedt

## für den Zeitraum 2005 - 2008

- I. Geltungsbereich
- II. Ist-Analyse
- III. Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen
- IV. Maßnahmenteil
  - IV.1. Personelle Maßnahmen
    - 1.1 Stellenausschreibungen
    - 1.2 Auswahlverfahren
    - 1.3 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen
    - 1.4 Ausbildungsverhältnisse
    - 1.5 Fort- und Weiterbildung
  - IV.2. Organisatorische Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
    - 2.1 Beurlaubung aus familiären Gründen
    - 2.2 Arbeit-zu-Hause/Telearbeit
    - 2.3 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit
- V. Umsetzung des Frauenförderplans
- VI. Zusammenstellung der statistischen Daten aus II. und III.

Aufgrund des § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst wird nach Beschluss in der Stadtverordnetenversammlung vom 15. September 2005 folgender Frauenförderplan erlassen:

### I. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Bad Bramstedt, die im Stellenplan der Stadt geführt sind. Beschäftigte sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die in der Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten.

Grundlage des Frauenförderplans sind die Personaldaten zum Stellenplan 2005. Er enthält für jeweils 2 Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellung und Beförderung zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Der Frauenförderplan besteht aus der Ist-Analyse, der Abschätzung der Personalstellen und dem Maßnahmenteil.

### II. Ist-Analyse

1. Der Frauenförderplan unterscheidet nach den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen bei den Beamtinnen und Beamten.
2. Bei der Zielplanung wird unterschieden zwischen Beamtinnen und Beamten einerseits sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern andererseits.
3. Angestellte, die auf Beamtenstellen geführt werden, werden in der Ist-Analyse den Angestellten zugeordnet. Wird die Stelle jedoch frei, so ist sie in die Abschätzung im Bereich Beamtinnen und Beamte überzuleiten.
4. Als Ergebnis der Ist-Analyse wird festgestellt, ob Frauen in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen unterrepräsentiert sind und damit die Zielvorgabe gem. § 11, Abs. 4 GStG gilt.
5. Im statistischen Teil sind auch die in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten berücksichtigt.
6. Nachrichtlich sind die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeführt.

### III. Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen

In diesem Teil hat die Stadt die im Planungszeitraum personalbedeutsamen Veränderungen, aufgegliedert nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, dargestellt.

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind ist gemäß § 11, Abs. 4 GStG eine verbindliche Zielvorgabe für mindestens 2 Jahre vorgesehen. Der Aufstieg in eine höhere Laufbahn zählt zu den Beförderungen.

Bei Neueinstellungen ist als Zielvorgabe 50% eingetragen, da hier Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen sind.

Die Zielvorgabe bei Einstellungen und Beförderungen richtet sich nach der nächstniedrigen Einstufung.

#### IV. Maßnahmenteil

##### IV. 1. Personelle Maßnahmen

###### 1.1 Stellenausschreibungen

Alle freien Arbeitsplätze in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen müssen zumindest intern ausgeschrieben werden. Wenn abzusehen ist, dass keine geeigneten Bewerberinnen vorhanden sind, wird gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben. Positionen ab Besoldungsgruppe A 9 gehobener Dienst und/oder vergleichbaren Vergütungs- und Lohngruppen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche, als auch die männliche Form zu verwenden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden. Der auffordernde Charakter muss in der Formulierung klar zum Ausdruck kommen.

Textmuster:

„Die Stadt Bad Bramstedt hat einen Frauenförderplan. Wir fordern daher besonders Frauen auf sich zu bewerben. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“

Stellenausschreibungen werden auch Frauen und Männern zugeschickt, die sich in der Elternzeit befinden.

Die Möglichkeit zur Aufteilung einer Stelle in Teilzeitarbeitsplätze ist anzubieten, wenn zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

###### 1.2 Auswahlverfahren

Bei Bewerbungen sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen gemäß § 8 GStG erfüllen, in das Auswahlverfahren mit einzubeziehen. Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich alle geeigneten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen

berücksichtigt werden. Diese Mindestzahl soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überschritten werden.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte sind entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag an der Vorauswahl der Bewerbungen zu beteiligen.

Im Auswahlverfahren dürfen sich nicht nachteilig auswirken:

- das Geschlecht
- Zeiten für Kinderbetreuung
- eine Schwangerschaft oder die Möglichkeit einer Schwangerschaft
- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen
- Teilzeitbeschäftigungen
- Familienstand
- Lebensalter

Es werden bei den Fähigkeiten auch diejenigen positiv bewertet, die Frauen durch ihre Familienarbeit erworben haben (§ 8, Abs. 2 GstG).

### 1.3 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen

1. Bei gleichwertiger Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen zu gleichen Anteilen wie die Männer vertreten sind, dies gilt insbesondere für Leitungs- und Führungspositionen, für Beförderungen und Höhergruppierungen.

2. Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu Benachteiligungen bei Höhergruppierungen oder Beförderungen führen.

3. Die Teilnahme von Frauen an Fort- und Weiterbildungs-Veranstaltungen und ihre Bewerbungen um Aufstiegspositionen sind unter dem Blickwinkel des Aufstiegs bzw. der Höhergruppierung von der Dienststelle zu fördern. Diese entwickelt Maßnahmen, mit denen Frauen motiviert und unterstützt werden. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsbereiche der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen und für Tätigkeitsfelder, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.

4. Soll von den unter IV.1.1 bis IV.1.3 genannten Grundsätzen abgewichen werden, müssen der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte von der beabsichtigten Abweichung unter Angabe der maßgeblichen Gründe unterrichtet werden. Abweichungen sind nur zulässig, wenn der Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte ihre Stellungnahmen abgegeben haben.

### 1.4 Ausbildungsverhältnisse

Die vorgenannten Punkte gelten sinngemäß auch für Ausbildungsverhältnisse, die grundsätzlich - im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten - für Frauen und Männer zu öffnen sind.

## 1.5. Fort- und Weiterbildung

Für die Fort- und Weiterbildung gelten die Grundsätze des § 10 des Gleichstellungsgesetz. Danach sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zugelassen werden. Dabei sind Frauen, deren Arbeitsplatz durch Rationalisierungsmaßnahmen bedroht ist, besonders zu berücksichtigen. Frauen sind von den jeweiligen Vorgesetzten gezielt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, darunter auch Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung von Frauen, zu motivieren. Insbesondere Personal- und Organisationsverantwortlichen ist die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen nahe zu legen.

Bei der Organisation eigener Fortbildungen ist der Aspekt „Gleichstellung der Frau“ als Bestandteil anderer Sachthemen obligatorisch. Dabei ist darauf zu achten, dass verstärkt Frauen als Referentinnen einbezogen werden.

Beurlaubte Beschäftigte sind regelmäßig über die Fort- und Weiterbildungsangebote zu informieren und zur Teilnahme aufzufordern. Ihnen wird vor Wiedereintritt in die Beschäftigung die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht. Bereits vor dem Ausstieg sollten mit den Betreffenden Gespräche über den späteren Einsatz geführt werden. Sechs Monate vor dem Arbeitsbeginn soll der zukünftige Arbeitsplatz bekannt sein.

## IV.2. Organisatorische Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

### 2.1 Beurlaubung aus familiären Gründen

Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung, z.B. für den Fall der Betreuung/Erziehung von Kindern. Insbesondere Väter sind auf diese Möglichkeit verstärkt hinzuweisen.

Es wird den Beurlaubten ermöglicht, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten, indem sie, falls sie das wünschen, bei Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen berücksichtigt werden. Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit sind bisher beurlaubte Beschäftigte bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen. Die Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes bleiben hiervon unberührt.

### 2.2 Arbeit-zu-Hause/Telearbeit

Im Juni 2003 ist die erste Vereinbarung über Arbeit-zu-Hause bei der Stadt Bad Bramstedt in Kraft getreten. Vor einer Entscheidung für oder gegen einen Antrag von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diesbezüglich ist eine Beratung in der Telearbeitsgruppe (Amtsleitung, Personalamt, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte) durchzuführen.

### 2.3 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz teilbar ist. Die Dienststelle ist bestrebt, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten die

Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten für Frauen und Männer zu ermöglichen, soweit die organisatorischen Voraussetzungen dieses bei Aufrechterhaltung der vollen Leistungsfähigkeit der Verwaltung zulassen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll nicht unterhalb der Sozialversicherungsgrenze liegen.

Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung werden die Betroffenen über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert. Reduzierte Stundenzahlen von Teilzeitbeschäftigten sind personell im Rahmen des Haushaltsrechts auszugleichen.

Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit bedarf der schriftlichen Begründung. Stellungnahmen des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten sind einzuholen. Das Direktionsrecht der Dienststelle bleibt unberührt.

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

Unter Berücksichtigung dienstlicher Belange ist bei der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit den individuellen Wünschen in bezug auf Stundenzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen zu entsprechen. Die Arbeitsorganisation soll sicherstellen, dass möglichst viele Teilzeitkräfte an Dienstbesprechungen oder anderen Terminen innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

#### V. Umsetzung des Frauenförderplans

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über den Inhalt des Frauenförderplans informiert. Bei dienstlichem Handeln ist auf allen Ebenen der Verwaltung der Frauenförderplan in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

#### VI. Zusammenstellung der statistischen Daten aus II. und III.

Bad Bramstedt, den.....

(Hans-Jürgen Kütbach)  
Bürgermeister