

# Frauenförderplan der Stadt Bad Bramstedt

## für den Zeitraum 2023 – 2026

1. Einleitung und Geltungsbereich
2. Ist-Analyse
3. Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen
4. Maßnahmenteil
  - 4.1 Personelle Maßnahmen
    - 4.1.1 Stellenausschreibungen
    - 4.1.2 Auswahlverfahren
    - 4.1.3 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungsorientierte Bezahlung
    - 4.1.4 Ausbildungsverhältnisse
    - 4.1.5 Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung
  - 4.2 Organisatorische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
    - 4.2.1 Beurlaubung aus familiären Gründen und Wiedereinstieg
    - 4.2.2 Mobiles Arbeiten
    - 4.2.3 Arbeitszeit/Teilzeitarbeit
5. Umsetzung des Frauenförderplans
6. Zusammenstellung der statistischen Daten

Aufgrund des § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst wird nach Beschluss in der Stadtverordnetenversammlung vom 12.12.22 folgender Frauenförderplan erlassen:

### 1. Einleitung und Geltungsbereich

Die Stadt Bad Bramstedt hat das Ziel, durch entsprechende Personalplanung und -politik die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Der Frauenförderplan ist ein Instrument, um dieses Ziel zu erreichen und gilt für alle Beschäftigten der Stadt Bad Bramstedt, die im Stellenplan der Stadt geführt sind. Beschäftigte sind Verbeamtete sowie Angestellte und die in der Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe in der Verwaltung, die sich funktionsgemäß zunächst an die Führungskräfte richtet. Aber auch alle anderen Mitarbeiter\*innen - insbesondere solche mit Personalverantwortung - sind aufgefordert, an der Aufgabe, die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen zu verändern, mitzuwirken.

Grundlage des Frauenförderplans sind das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (GstG), welches in § 1 folgende Ziele festlegt:

- die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen
- die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren
- die gerechte Beteiligung von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen

sowie die Personaldaten zum Stellenplan 2022. 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 ist die Grundlage dafür, dass die Vorrangregelung Beachtung finden kann, wenn eine gleichwertige Qualifikation vorliegt, da er die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sichtbar macht. Er besteht aus der Ist-Analyse, der Abschätzung der Personalstellen und dem Maßnahmenanteil.

### 2. Ist-Analyse

1. Der Frauenförderplan unterscheidet nach den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen bei Verbeamteten.

2. Bei der Zielplanung wird unterschieden zwischen Verbeamteten einerseits sowie Angestellten andererseits.

3. Angestellte, die auf Stellen von Verbeamteten geführt werden, werden in der Ist-Analyse den Angestellten zugeordnet. Wird die Stelle jedoch frei, so ist sie in die Abschätzung im Bereich Verbeamtete überzuleiten.

4. Als Ergebnis der Ist-Analyse wird festgestellt, ob Frauen in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen 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 Mitarbeitenden aufgeführt.

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

In diesem Teil hat die Stadt die im Planungszeitraum personalbedeutsamen Veränderungen, aufgliedert nach Besoldung- bzw. Entgeltgruppen, 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 nächstniedrigeren Einstufung.

## 4. Maßnahmenteil

### 4.1 Personelle Maßnahmen

#### 4.1.1 Stellenausschreibungen

Alle freien Arbeitsplätze werden intern ausgeschrieben. Wenn abzusehen ist, dass keine geeigneten Bewerber\*innen vorhanden sind, wird gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben. Positionen ab Laufbahngruppe 2 und/oder vergleichbarer Entgeltgruppe werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche Form, die männliche Form als auch die Formulierung für nicht-binäre Geschlechtsidentitäten 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.

### Textbeispiel:

„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 Mitarbeitenden zugeschickt, die sich in der Elternzeit befinden.

Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze teilbar und damit so auszuschreiben, dass auch eine Besetzung mit Teilzeitbeschäftigten möglich ist, es sei denn, zwingende dienstliche Belange erfordern die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten.

### 4.1.2 Auswahlverfahren

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, 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.

Folgende Merkmale dürfen sich im Auswahlverfahren nicht negativ auswirken:

- Zeiten der Kinderbetreuung
- Schwangerschaft/Möglichkeit einer Schwangerschaft oder Elternschaft
- die Pflege von Angehörigen
- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen
- Teilzeitbeschäftigungen bzw. der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung
- Familienstand
- Lebensalter

Bei der Beurteilung der Qualifikation sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der Familienarbeit, soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Eignung, Leistung und Befähigung bedeutsam sind. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent von Frauen, insbesondere von Alleinerziehenden, wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationserhöhend sein.

#### 4.1.3 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungsorientierte Bezahlung

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- und Entgeltgruppen 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, Beförderungen oder der leistungsorientierten Bezahlung führen.
3. Die Teilnahme von Frauen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und ihre Bewerbungen um Aufstiegspositionen sind unter dem Blickwinkel des Aufstiegs bzw. der Höhergruppierung von der Dienststelle zu fördern. Die Entwicklung von Maßnahmen ist anzustreben, mit denen Frauen motiviert und unterstützt werden. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsbereiche der unteren Entgeltgruppen und für Tätigkeitsfelder, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.
4. Soll von den unter 4.1.1 bis 4.1.3 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.

#### 4.1.4 Ausbildungsverhältnisse

Die vorgenannten Punkte gelten sinngemäß auch für Ausbildungsverhältnisse.

Die Stadt Bad Bramstedt erklärt sich grundsätzlich bereit, *Ausbildung in Teilzeit* zu ermöglichen.

#### 4.1.5 Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung

Frauen sind durch Mitarbeiter\*innen mit Vorgesetztenfunktion zur Übernahme von höherwertigen Funktionen zu motivieren.

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

Bei der Organisation eigener Fortbildungen ist der Aspekt *Gleichstellung* als Bestandteil anderer Sachthemen zu berücksichtigen.

Zur Erweiterung ihrer Qualifikation bzw. Förderung des beruflichen Aufstiegs ist Mitarbeiterinnen im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II sowie an der Nachqualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin zu ermöglichen.

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 Betroffenen Gespräche über den späteren Einsatz geführt werden. Sechs Monate vor dem Arbeitsbeginn soll der zukünftige Arbeitsplatz bekannt sein.

## 4.2 Organisatorische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

### 4.2.1 Beurlaubung aus familiären Gründen und Wiedereinstieg

Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung (Eltern- oder Pflegezeit, Sonderurlaub). Insbesondere Väter sind auf diese Möglichkeiten verstärkt hinzuweisen.

Es wird den Beurlaubten ermöglicht, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten, indem sie, falls sie das wünschen, bei Urlaubs- oder 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.

### 4.2.2 Mobiles Arbeiten

Mitarbeitende bei der Stadt Bad Bramstedt haben nach der Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten vom 21. März 2022 die Möglichkeit, vorausgesetzt der Arbeitsplatz lässt es zu und die persönliche Präsenz ist nicht erforderlich, ihre Tätigkeit bis zu 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Verteilzeitraum von zwei Wochen Zuhause oder an einem anderen Ort zu erbringen.

### 4.2.3 Arbeitszeit/Teilzeitarbeit

Es ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz teilbar ist und somit Teilzeitarbeit gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz in allen Aufgabengebieten – auch bei Leitungsaufgaben – grundsätzlich ermöglicht werden kann.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sollte nicht unterhalb der Sozialversicherungsgrenze liegen.

Die Dienststelle ist bestrebt, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten familienfreundliche Arbeitszeiten für alle Beschäftigten zu ermöglichen, soweit die organisatorischen Voraussetzungen dieses bei Aufrechterhaltung der vollen Leistungsfähigkeit der Verwaltung zulassen.

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.

Einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Reduzierung der Arbeitszeit wird stattgegeben, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit bedarf der schriftlichen Begründung. Stellungnahmen des Personalsrates 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.

#### 5. Umsetzung des Frauenförderplans

Alle Mitarbeitenden werden über das Inkrafttreten des Frauenförderplans sowie dessen Einsichtsmöglichkeit über das Intranet informiert.

Bei dienstlichem Handeln ist auf allen Ebenen der Verwaltung der Frauenförderplan in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

#### 6. Zusammenstellung der statistischen Daten

Bad Bramstedt, den 1. Januar 2023

  
Verena Jeske  
Bürgermeisterin