

**Plan zur Förderung der Gleichstellung**  
**von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst**  
**des Amtes Hohe Elbgeest**  
**(Frauenförderplan)**  
**2023-2027**



Auf der Grundlage von § 11 des Gleichstellungsgesetzes (GstG) für Schleswig-Holstein vom 13.12.1994 (GVObI. Schl.-H. 1994, S. 562 ff.) wird folgender Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Amtes Hohe Elbgeest (Frauenförderplan) aufgestellt, dem der Hauptausschuss in seiner Sitzung am 07.02.2023 zugestimmt hat. Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat wurden entsprechend der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.

<b>Verantwortlich:</b>	Hauptamt
<b>Dateinamen:</b>	Frauenförderplan & Anlagen zum Frauenförderplan
<b>Schriftstückidentifikation:</b>	320552 & 320648
<b>Erstellt von:</b>	J. Kasper
<b>Aktualisierung:</b>	P. Plaukowitsch
<b>Version:</b>	1.1
<b>Prüfungsintervall:</b>	Alle 4 Jahre
<b>Letzte Aktualisierung:</b>	Januar 2023
<b>Aufbewahrungsfrist:</b>	Dauernd

## Inhalt

1. Vorbemerkungen .....	3
2. Ist- Analyse .....	4
2.1 Allgemeines .....	4
2.2 Beamtinnen und Beamte.....	4
2.3 Tariflich Beschäftigte.....	5
3. Schätzungen .....	6
3.1 Beamtinnen und Beamte.....	6
3.2 Tariflich Beschäftigte.....	6
4. Zielvorgabe .....	6
5. Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern .....	7
5.1 Stellenausschreibungen, Auswahlgrundsätze und Auswahlverfahren .....	7
5.2 Ausstattung von Arbeitsplätzen.....	8
5.3 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen.....	8
5.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	8
5.4.1 Beurlaubung aus familiären Gründen .....	9
5.4.2 Arbeitszeiten.....	9
5.4.3 Teilzeitbeschäftigung .....	9
5.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	10
6. Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten .....	11
6.1 Verbot der sexuellen Belästigung.....	11
6.2 Bedrohungen am Arbeitsplatz .....	11
7. Regelmäßige Berichterstattung, Fortschreibung und Kontrolle .....	11
8. Umsetzung des Frauenförderplans.....	11
Anlagen.....	12

## 1. Vorbemerkungen

Das Amt Hohe Elbgeest fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst im Sinne des Gleichstellungsgesetzes vom 13.12.1994. Dieser Frauenförderplan wurde zur Realisierung der gesetzlichen Ziele und der amtseigenen Vorstellungen aufgestellt.

Grundlagen des Frauenförderplans sind gem. § 11 Abs. 3 bis 5 GstG:

- a) ein Statistikeil, der eine Bestandsaufnahme und Analyse über die Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung über die künftige Personalentwicklung (zu besetzende Planstellen, mögliche Beförderungen und durch Abbau wegfallende Planstellen) enthält. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Bereichen vorzunehmen.
- b) ein Maßnahmenteil, der sich mit den Möglichkeiten personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zur Frauenförderung und Förderung der Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 GstG beschäftigt.

In der Verwaltung des Amtes Hohe Elbgeest sind bereits in der Vergangenheit Maßnahmen zur Frauenförderung durchgeführt worden. Das Amt Hohe Elbgeest beabsichtigt, diese Personalpolitik und Personalplanung im Rahmen der ihr zustehenden Kompetenzen und Möglichkeiten und unter Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes fortzusetzen.

Bei allen Maßnahmen der Personalwirtschaft soll zudem der Ansatz des Gender Mainstreaming berücksichtigt und darauf hingewirkt werden, dass in allen Bereichen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein sollten. Im Englischen wird semantisch zwischen dem biologischen Geschlecht (sexus (lat.)) und dem sozialen Geschlecht (gender) unterschieden. „Gender“ bezeichnet die sozialkulturell konstituierten und damit veränderbaren Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Der Begriff „Mainstreaming“ bedeutet „Hauptströmung“.

Damit soll ausgedrückt werden, dass sich ein spezifisches Wissen und Handeln, welches die Bedeutung der sozialen Geschlechterrolle erkennt, bei allen politischen und administrativen Vorhaben und Entscheidungen durchsetzt. Gender Mainstreaming kann gezielte Frauenförderung nicht ersetzen. Dennoch spielt der Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit auch in der Personalwirtschaft eine nicht zu unterschätzende Rolle. Er hat einerseits Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten und das soziale Klima in den verschiedenen Arbeitsbereichen, andererseits beeinflusst Gender Mainstreaming die Arbeitsergebnisse und ihre Qualität.

Frauen und Männer haben oft unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Verhaltensstrategien. Diese gleichermaßen in die Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufen in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen, soll Arbeitsstrukturen

vereinfachen und zu einer Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Verwaltung führen.

## **2. Ist- Analyse**

### **2.1 Allgemeines**

Das Hauptamt hat gem. § 11 Abs. 3 GstG mit Stichtag 09.01.2023 eine Bestandsaufnahme und Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, die als Anlage Bestandteil des Frauenförderplans ist.

Zum Stichtag waren insgesamt 88 Personen (64 Frauen und 24 Männer) im Amt Hohe Elbeest beschäftigt (d.h. in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehend; ohne beurlaubte Beschäftigte, Beschäftigte in der Passivphase der Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende). Frauen sind im Vergleich zu Männern demnach mit einem Anteil von 72,72% : 27,28% überrepräsentiert. Bei Betrachtung der Personalkapazitäten (Umrechnung von Teilzeit- auf Ganztagsstellen) ändert sich das Verhältnis kaum: Von insgesamt 73,60 VbE (=Vollbeschäftigteneinheiten) entfallen 53,03 VbE auf weibliche und 20,57 VbE auf männliche Beschäftigte, d.h. es errechnet sich mit 72,05% : 27,95% eine nahezu ähnliche Überrepräsentanz von Frauen gegenüber Männern.

Die Auswertung der einzelnen Beschäftigtengruppen führt zu folgenden Ergebnissen (siehe auch Tabellen und grafische Übersichten Nr. 1 Beamtinnen und Beamte, Nr. 2 Beschäftigte/ Angestellte sowie Nr. 3 Zusammenfassung in der Anlage).

### **2.2 Beamtinnen und Beamte**

Zunächst ist anzumerken, dass am Stichtag mit zwei Ausnahmen alle Beamtinnen und Beamte Vollzeit tätig waren. Von insgesamt 12 aktiv im Beamtenverhältnis tätigen Personen sind 10 Frauen gegenüber 2 Männern mit einem Anteil von 83,33 % : 16,67 % überrepräsentiert. Dies spiegelt sich auch bei den Personalkapazitäten (Umrechnung von Teilzeit- auf Ganztagsstellen) von 10,75 VbE mit einem Ergebnis von 8,75 VbE : 2 VbE, d.h. einem Verhältnis von 73 % : 27 % wieder.

Bei Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:

In der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst) ist insgesamt auch hier eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen festzustellen. Nur 2 der insgesamt 6 Leitungspositionen (einschließlich der Stelle der Amtsdirektorin) sind durch Männer besetzt.

In der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer und einfacher Dienst) existieren lediglich 2 dem mittleren Dienst zuzuordnenden Planstellen. Beide Stellen sind durch Frauen besetzt, eine davon in Teilzeit.

## 2.3 Tariflich Beschäftigte

Um ähnlich wie bei den Beamtinnen und Beamten nach der Vorbildung vergleichen zu können, wurden auch die tariflich Beschäftigten in Gruppen aufgeteilt:

EG 13 bis EG 15	für Tätigkeiten auf dem Niveau einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung
EG 9b bis EG 12	für Tätigkeiten auf dem Niveau einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung
EG 5 bis EG 9a	für Tätigkeiten auf dem Niveau einer abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren
EG 1 bis EG 4	für un- und angelernte Tätigkeiten

Für die Beschäftigten der Jugendpflege gilt seit dem 01.11.2009 eine besondere „S-Entgelttabelle“ für den Sozial- und Erziehungsdienst. Aus Vereinfachungsgründen und um eine größere Basis zu erhalten, wurden die betroffenen Beschäftigten bei der Ist-Analyse ihren ursprünglichen „normalen“ TVöD-Entgeltgruppen zugeordnet.

Von insgesamt 76 Beschäftigten sind 54 Frauen und 22 Männer (71,05% : 28,95%). Bezogen auf die vertraglichen Arbeitsstunden (Umrechnung von Teilzeit- auf Ganztagsstellen) ändert sich das o.a. Verhältnis nur geringfügig auf 70,35% : 29,65%, denn es entfallen von insgesamt 62,29 VbE auf Frauen 43,82 VbE und auf Männer 18,47 VbE. Damit sind insgesamt im Amt Hohe Elbgeest sowohl absolut als auch stundenmäßig betrachtet deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Bei der nach Entgeltgruppen getrennten Betrachtung ergibt sich folgendes Bild:

In den EG 13 bis 15 gibt es im Amt Hohe Elbgeest keine Beschäftigten.

In den EG 9b bis 12 sind 20 Personen beschäftigt, davon 10 Frauen und 10 Männer, hier besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Umgerechnet auf die vertraglichen Arbeitsstunden ergeben sich 18,41 VbE, von denen 8,91 VbE von Frauen und 9,5 VbE von Männern geleistet werden (48,40% : 51,60%).

Von insgesamt 56 Beschäftigten in den EGen 5 bis 9a sind 44 Frauen und 12 Männer (78,57% : 21,43%). Auch bei Umrechnung auf die vertraglichen Arbeitsstunden (insgesamt 43,88 VbE) zeigt sich eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen: Auf sie entfallen 34,91 VbE, auf Männer lediglich 8,97 VbE (79,56% : 20,44%).

Die EGen 1 bis 4 sind im Amt Hohe Elbgeest nicht besetzt.

Insgesamt zeigt sich, dass weibliche Beschäftigte ihren Schwerpunkt unverändert im „mittleren“ Verwaltungsdienst (EG 5 bis 9a) haben, während Männer im „gehobenen“ Verwaltungsdienst sowie in einigen höher vergüteten speziellen Arbeitsbereichen (Ingenieur, Techniker) überwiegen. Hier ist aber auch festzustellen, dass im Bereich des „gehobenen“ Verwaltungsdienstes eine zahlenmäßige Parität zwischen Frauen und Männer besteht.

### 3. Schätzungen

Die Amtsverwaltung hat gem. § 11 Abs. 3 GstG folgende Schätzung über die künftige Personalentwicklung (zu besetzende Planstellen, mögliche Beförderungen und durch Abbau wegfallende Planstellen) vorgenommen:

#### 3.1 Beamtinnen und Beamte

Von den im Beamtenbereich Beschäftigten erreicht im Planzeitraum 1 Beamter die gesetzliche Altersgrenze. Daneben hat 1 weitere Beamtin die Möglichkeit unter Inanspruchnahme der sog. „Antragsaltersgrenze“ (vollendetes 63. bzw. 61. Lebensjahr) in Ruhestand zu gehen. Aus heutiger Sicht ist nicht abschätzbar, welche Beamtinnen davon Gebrauch machen möchten. Im Hinblick auf den mittelfristig erkennbaren Personalbedarf müssen erforderliche Schritte eingeleitet werden, um in den kommenden Jahren eigene Nachwuchskräfte für diese Bereiche auszubilden.

Beförderungsmöglichkeiten sind auf Grundlage der derzeitigen Stellenbewertungen und der entsprechenden Einweisungen nur auf einer Stelle im Planzeitraum gegeben.

#### 3.2 Tariflich Beschäftigte

Im Planzeitraum werden aus heutiger Sicht durch Rentenbeginn nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zwei Stellen und durch Eintritt in die Passivphase der Altersteilzeit eine Stelle frei. Gemäß dem Stellenplan zum Haushalt 2018, fällt davon eine Stelle weg. Die beiden anderen Stellen sind neu zu besetzen.

Ob weitere Stellen im Planzeitraum frei werden durch vorzeitigen Rentenbezug bei Hinnahme von Rentenabschlägen oder aufgrund Inanspruchnahme von Altersteilzeit kann derzeit nicht beurteilt werden.

Höhergruppierungsmöglichkeiten könnten sich auf der Grundlage anstehender Stellenbewertungsverfahren ergeben. Der Umfang dieser ist derzeit nicht abzuschätzen.

### 4. Zielvorgabe

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die derzeitige Beschäftigungssituation schon jetzt durch den aufkommenden Fachkräftemangel gezeichnet ist. Besonders auffallend ist der Bereich der EDV und in Zukunft ist damit zu rechnen, dass sich diese Situation nicht nur fachspezifisch verschärfen weiter wird. Auch ist zu beachten, dass der demografischer Wandel sich negativ auf die in Zukunft zu besetzenden Stellen auswirkt. Nicht nur im Bereich der Beschäftigten treten diese Probleme auf, auch im Bereich der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten sinken die Bewerberzahlen, so dass die Besetzung der freien Ausbildungsplätze sich weitaus schwieriger gestaltet.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Neueinstellungen/ Umsetzungen, insbesondere im technischen Bereich, vorrangig zu berücksichtigen, weil sie in dem entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind.

## **5. Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern**

### **5.1 Stellenausschreibungen, Auswahlgrundsätze und Auswahlverfahren**

Vor der Ausschreibung von Vollzeitstellen wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Teilbarkeit der jeweiligen Stelle unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geprüft. Gegebenenfalls erfolgt ein entsprechender Hinweis in der Stellenausschreibung.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an der Abfassung des Ausschreibungstextes beteiligt. In der Ausschreibung sollen Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die erforderlichen Qualifikationsanforderungen umfassend benannt werden.

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sowie Erfahrungen aus sozialen Engagement und ehrenamtlicher Arbeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikation für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Für Bereiche, Berufe und Funktionen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen und zur Abgabe einer Bewerbung motiviert werden. Der Ausschreibungstext wird deshalb mit dem Zusatz versehen: „Das Amt Hohe Elbgeest setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und fordert Frauen bezüglich dieser Stelle besonders auf, sich zu bewerben.“. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Stellenausschreibung außerdem mit dem Zusatz: „Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen vorrangig berücksichtigt.“ ergänzt.

Stellenausschreibungen werden auch den Beschäftigten zugeschickt, die sich in Elternzeit oder im unbezahlten Urlaub befinden und die aufgrund ihrer bisherigen Besoldungs- oder Entgeltgruppe die Möglichkeit haben, sich um die ausgeschriebene Stelle zu bewerben.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Auswahl der Bewerbungen und den Vorstellungsgesprächen beteiligt.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Auswahlverfahren und Einstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass Frauen und Männer die gleichen Erfolgchancen haben.

### **5.2 Ausstattung von Arbeitsplätzen**

Alle Arbeitsbereiche sind für Frauen und Männer offen. Die Arbeitsstätten sind so auszustatten, dass der gemeinsame Einsatz von Frauen und Männern möglich ist. Vom Grundsatz her müssen getrennte sanitäre Anlagen und ggf. Umkleieräume vorhanden sein. Wenn diese Einrichtungen fehlen, darf dieses kein Grund für eine Nichteinstellung sein.

Die Dienststellenleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsgeräte, die den Arbeitsplatz von Frauen erleichtern, bei Bedarf angeschafft werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich zu beteiligen

### **5.3 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen**

Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen wird nach dem geltenden Dienst-, Arbeits- und Tarifrecht sowie dem Gleichstellungsgesetz verfahren. Leitend dabei sind auch die Ziele der Frauenförderung.

Bei Personalentscheidungen dürfen- unbeschadet weitergehender Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)- sich insbesondere nicht negativ auswirken:

- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen, wie z.B. Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
- Teilzeitbeschäftigungen,
- Lebensalter und Familienstand,
- eine Schwangerschaft bzw. die Möglichkeit einer Schwangerschaft,
- eine etwaige Überqualifikation, wenn die Bewerberin oder der Bewerber ihr bzw. sein Interesse an gerade diesem Arbeitsplatz plausibel und nachvollziehbar zu begründen vermag.

### **5.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Das Hauptamt/ Personal bietet im Bedarfsfall Beratungsgespräche über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, insbesondere zu:

- den verschiedenen Möglichkeiten der Freistellung,
- den Auswirkungen einer Beurlaubung bzw. Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- den in diesem Frauenförderplan angegebenen Möglichkeiten während der Beurlaubung.

Die Personalabteilung informiert die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter darüber hinaus über die Möglichkeit der Beratung bei den jeweiligen Versicherungsträgern hinsichtlich Auswirkungen von Beurlaubung oder Stundenreduzierung auf Renten und Pensionen.

Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung sind Beratungsgespräche zu führen über alle im Zusammenhang mit der Rückkehr stehenden Fragen (z.B. Erörterung der Einsatzmöglichkeiten).

#### **5.4.1 Beurlaubung aus familiären Gründen**

Die Dienststellenleitung gibt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Informationsblatt heraus, das auf die umfangreichen Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen hinweist. Insbesondere sollen Väter darauf aufmerksam gemacht werden, dass auch sie von der Beurlaubung Gebrauch machen können.

Die Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder sonstigen Angehörigen, die pflegebedürftig sind, werden als wichtiger Grund im Sinne des § 28 TVöD-VKA (unbezahlter Urlaub) anerkannt. Die Zeiten der Beurlaubung werden im Einzelfall in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Vorschriften geregelt.

Beurlaubte Beschäftigte werden auf Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss, z.B. durch Übersendung von Hausmitteilungen und Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen, eingebunden.

Um die Nähe zum Beruf zu fördern und den Wiedereinstieg zu erleichtern, sind den Beurlaubten auf Wunsch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten, soweit dies nicht dem Zweck der Beurlaubung entgegensteht.

Zur Erhaltung und Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikation ist den Beurlaubten die Teilnahme an internen und externen Fortbildungen zu ermöglichen. Genehmigte Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung sind dienstliche Veranstaltungen im unfallrechtlichen Sinne; Fahrtkosten werden im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet.

Dem Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.

#### **5.4.2 Arbeitszeiten**

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifrechtlichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit wird im Einzelfall Beschäftigten bei Bedarf eine geänderte Arbeitszeit eingeräumt, soweit dies unter Berücksichtigung der dienstlichen und betrieblichen Belange möglich ist. Zu diesem Zweck wurde die „Dienstvereinbarung über die „Flexible Arbeitszeit“ im Amt Hohe Elbgeest“ in seiner zurzeit gültigen Fassung erlassen.

Vor einer beabsichtigten Ablehnung von Anträgen über eine geänderte Arbeitszeit ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen. Diese ist bei der endgültigen Entscheidung über den Antrag zu berücksichtigen.

#### **5.4.3 Teilzeitbeschäftigung**

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfor-

dern. Eine entsprechende Prüfung erfolgt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Anträgen auf Voll-/Teilzeitbeschäftigung bzw. Reduzierung/ Erhöhung der bisherigen Arbeitszeit wird im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist vor der Ablehnung einzuholen und bei der Entscheidung zu berücksichtigen. Ablehnungen schriftlich gestellter Anträge sind schriftlich zu begründen.

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

In der Arbeitsorganisation (Termine, Dienstbesprechungen, Gemeinschaftsveranstaltungen usw.) ist darauf zu achten, dass die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt werden.

### **5.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung**

Fortbildungsveranstaltungen sind grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich.

Alle Ausbildungsberufe werden gleichermaßen für Frauen und Männer offengehalten. Bei gleicher Eignung soll das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt berücksichtigt werden. Die Förderung soll insbesondere in den sozialen und technischen Arbeitsbereichen ansetzen (z.B. bei der Auswahl von Praktikantinnen und Praktikanten).

Frauen sind vom Hauptamt gezielt auf Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen, die das berufliche Fortkommen fördern. Dies gilt insbesondere für Fortbildungen, die der Weiterqualifizierung und Vorbereitung auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten dienen, um den Anteil an Frauen in den Gruppen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Die bzw. der jeweilige Fachvorgesetzte hat die Frauen gezielt auf fachbezogene als auch frauenspezifische Fortbildungen anzusprechen und zur Teilnahme zu motivieren. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zur Teilnahme zu ermutigen.

Es ist erwünscht, dass die Verantwortlichen für Personal- und Organisationsangelegenheiten sich mit dem Thema „Frauenförderung im öffentlichen Dienst“ vertraut machen, um die Realisierung der in den beiden vorangegangenen Absätzen angesprochenen Punkte zu gewährleisten.

## **6. Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten**

### **6.1 Verbot der sexuellen Belästigung**

Grundsätze und Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der entsprechenden Dienstanweisung in ihrer aktuellen Fassung.

### **6.2 Bedrohungen am Arbeitsplatz**

Arbeitsstätten und Büroräume, die aufgrund ihrer Ausstattung in Gefahrensituationen- z.B. bei gewalttätigen Übergriffen von Besuchern- keine Flucht- bzw. Hilfemöglichkeit (Notrufsystem) bieten, müssen in geeigneter Weise geändert werden.

Beschäftigte sind dazu angehalten, jegliche Übergriffe, verbaler und nonverbaler Art, der Dienststellenleitung zu melden. Dafür wird ein entsprechendes Formular durch das Hauptamt/ Organisation bereitgestellt.

## **7. Regelmäßige Berichterstattung, Fortschreibung und Kontrolle**

Die Dienststellenleitung unterrichtet den Hauptausschuss des Amtes, die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat im Rahmen des Berichtswesens über die Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Elternschaft und Familie.

Die Dienststellenleitung sorgt für eine kontinuierliche Fortschreibung der Ist-Analyse. Der Frauenförderplan ist alle 4 Jahre fortzuschreiben.

## **8. Umsetzung des Frauenförderplans**

Der Frauenförderplan und seine Anlagen werden allen Beschäftigten per Rundschreiben bzw. durch dauerhafte Veröffentlichung bekanntgegeben. Darüber hinaus sollen alle Beschäftigten in geeigneter Weise über umfassende Ziele und Inhalte des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans informiert werden. Die Vorgesetzten wirken in ihrem Zuständigkeitsbereich auf die Umsetzung des Frauenförderplans hin.

Der Frauenförderplan wird außerdem auf der Internetseite des Amtes öffentlich bekannt gegeben.

Bei Maßnahmen nach dem Frauenförderplan wird der Personalrat im Rahmen seiner Rechte beteiligt.

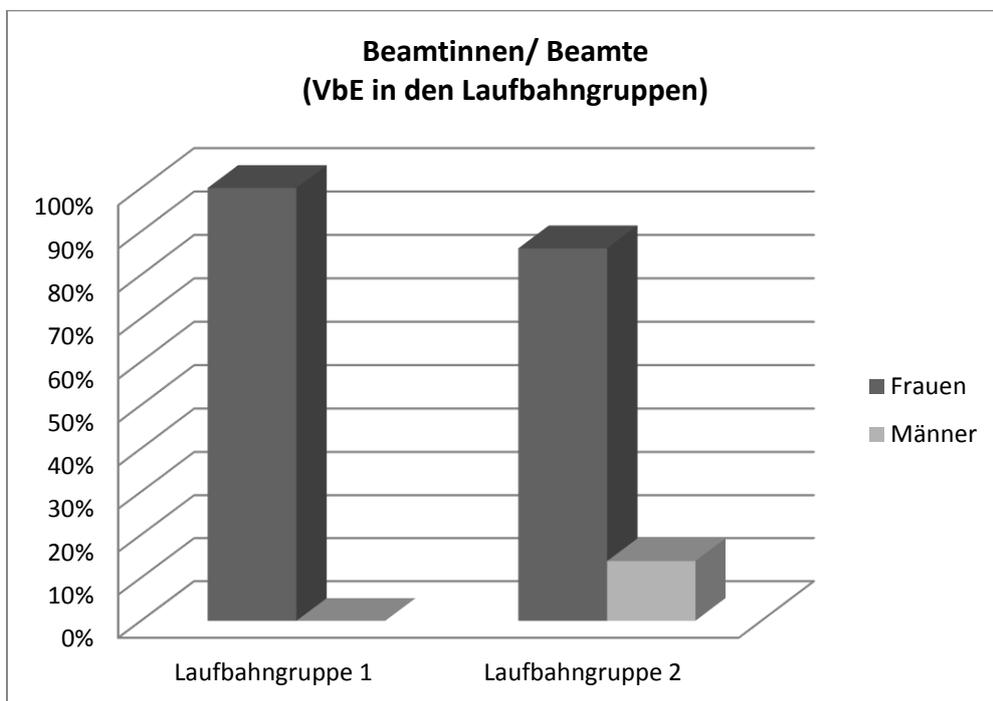
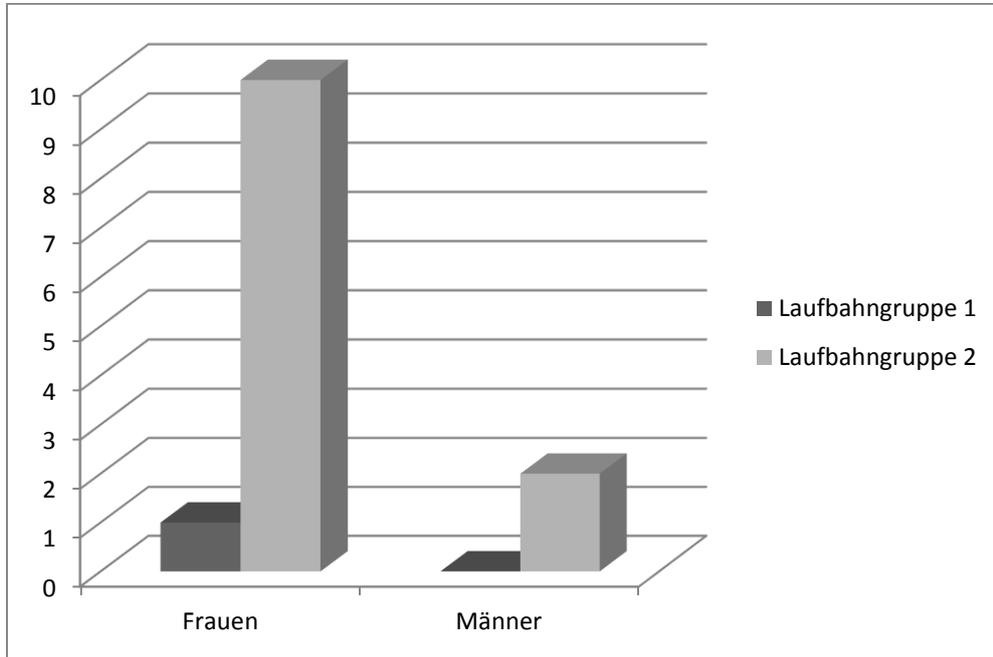
Dassendorf, den XX.XX.2023

Lehmann

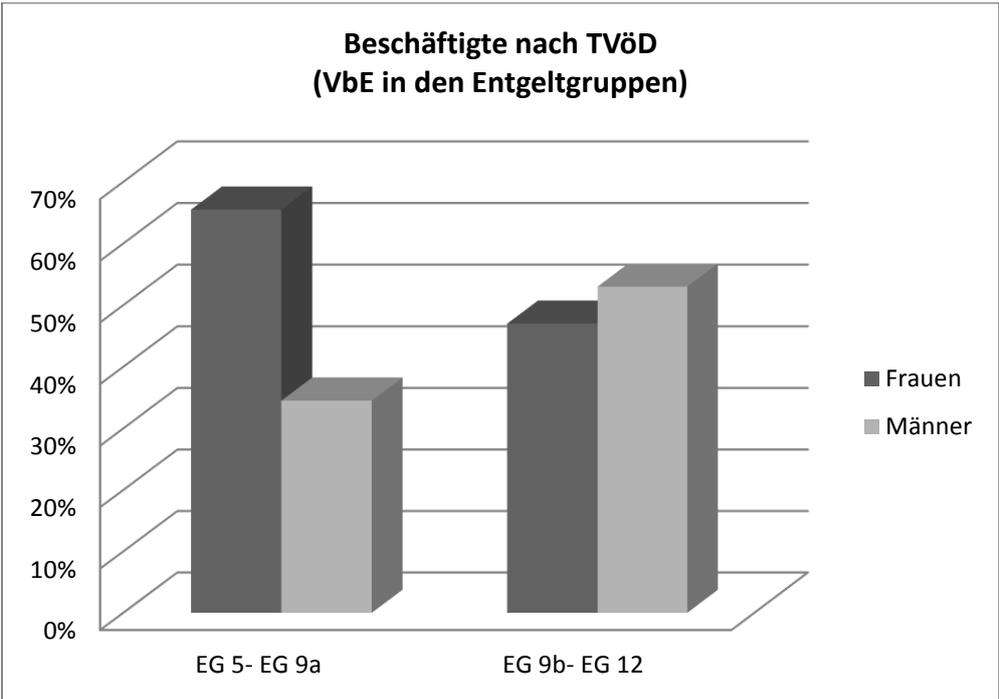
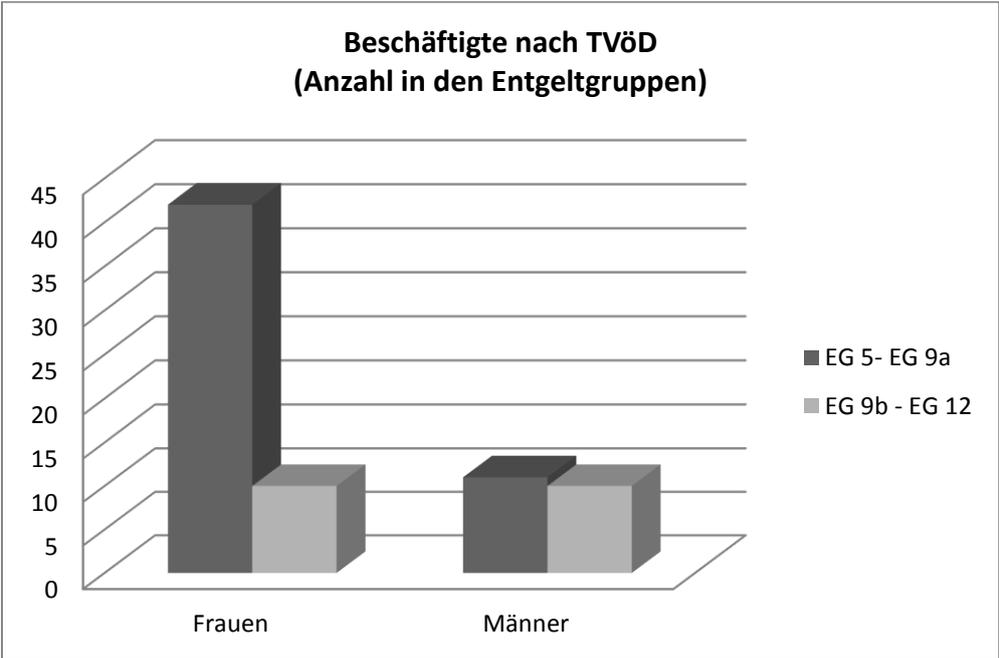
Amtsdirktorin

## Anlagen

### Ist-Analyse Beamtinnen/ Beamte (Stichtag 16.01.2023)



**Ist-Analyse Beschäftigte nach TVÖD (Stichtag 16.01.2023)**



# Ist-Analyse Zusammenfassung (Stichtag 16.01.2023)

