

## **Anlage zur Vorlage Nr.: B 20/0374**

Erläuterungen zum Frauenförderplan 2020 – 2023

### **Grundsätzliches:**

Die Aufstellung des Frauenförderplanes erfolgt auf der Grundlage des § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) und besteht aus folgenden Teilen:

- Ist-Analyse
- Schätzung / Zielvorgaben
- Frauenfördernde Maßnahmen.

### **Inhalte Frauenförderplan 2020 – 2023:**

Die Anwendung und Umsetzung der Inhalte der frauenfördernden Maßnahmen des Frauenförderplans 2016 - 2019 haben sich grundsätzlich in der Praxis bewährt, so dass in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat nur einige Inhalte verändert, ergänzt bzw. neu in den Frauenförderplan 2020 – 2023 aufgenommen wurden.

Nachstehend werden die Veränderungen bzw. Neuerungen in Bezug auf die einzelnen Maßnahmen dargestellt. In der Praxis bewährte Maßnahmen, die weiterhin Bestandteil des Frauenförderplanes sind, sowie nicht prägende inhaltliche Änderungen in der Formulierung in den einzelnen Unterpunkten, werden an dieser Stelle nicht aufgezeigt.

### **Hinweise zu den Änderungen:**

In dem Textteil wurde die Formulierung „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in „Gleichstellung der Geschlechter“ umgewandelt.

#### **Ziffer 1. - Einleitung**

In der Darstellung der „zentralen Handlungsfelder“ wurde unter Punkt a) als Beispiel einer möglichen Maßnahme die „Wohnraumarbeit“ aufgenommen.

#### **Ziffer 2.1 – Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzungen**

Hier wurden in den Unterpunkten 6 und 8 Ergänzungen bzw. Änderungen in der Formulierung vorgenommen. Die inhaltliche Ausrichtung wurde nicht verändert.

#### **Ziffer 2.3 – Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung**

In dem dritten Unterpunkt wurde die Thematik „geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen“ in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten gestrichen. Diese Daten werden daher auch nicht mehr im jährlichen Querschnittsbericht dargestellt.

## Ziffer 2.4 – Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung

Die Unterpunkte 3 und 4 wurden neu in den Frauenförderplan aufgenommen, um weitere Möglichkeiten einer Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigten aufzuzeigen.

## 2.5 Beurlaubung und Wiedereinstieg

In Verbindung mit Ziffer 2.3 wurde auch im Unterpunkt 3 der Hinweis auf die „Fortbildungsstatistik“ gestrichen.

## 2.6 Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Der Unterpunkt 2 wurde neu in den Frauenförderplan aufgenommen.

## 3.1 Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

Hier wurde die Rechtsgrundlage aus der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein als Hinweis aufgenommen.

Der Inhalt wurde an die aktuelle Rechtslage aus der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein angepasst.

Weitere grundlegende Änderungen im Bereich der frauenfördernden Maßnahmen enthält der Frauenförderplan 2020 – 2023 nicht.

## **Grundlagen der Anlagen des Frauenförderplanes 2020 – 2023**

### Ist-Analyse / Beschäftigtenstruktur:

Die Daten der Ist-Analyse ergeben sich aus der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur. In der Ist-Analyse wird die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der entsprechenden Personalkapazität, die sich anhand der verschiedenen Arbeitszeitmodelle ergibt, insgesamt und im speziellen bezogen auf den jeweiligen Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen dargestellt. Im Ergebnis ergibt sich hieraus, ob in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Die Ist-Analyse wird getrennt für folgende Bereiche erstellt:

- Beamtinnen und Beamte
- Tariflich Beschäftigte TVöD
- Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE.

### Schätzung:

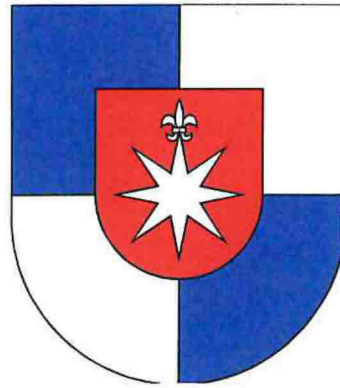
Als Grundlage wurde u. a. ermittelt, welche Stellen in den Jahren 2020 – 2023 voraussichtlich aufgrund von Austritten (z.B. Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren) frei werden und somit für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehen.

Weiterhin wurden die bei der Erstellung der Schätzung bereits vorhanden aber nicht besetzen Planstellen sowie neu ausgewiesene Planstellen berücksichtigt.

Soweit Frauen nach Maßgabe der Ist-Analyse unterrepräsentiert sind, wird in der Schätzung eine verbindliche Zielvorgabe für jeweils zwei Jahre eingetragen. Die Zielvorgabe legt den Anteil der für Frauen vorzusehenden Planstellen fest. Bei Neueinstellungen in den Eingangssämtern ist als Zielvorgabe 50% einzutragen, da hier Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen sind.

Hinsichtlich der Zielvorgaben wird auf folgendes hingewiesen:

- „klassische“ Eingangssämter gibt es nur im Bereich der Beamtinnen und Beamten.
- die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten ergibt sich aus der tatsächlichen Aufgabenübertragung
- die Umsetzung der Zielvorgaben wird durch die Anwendung von weiteren gesetzlichen Grundlagen, wie z.B. Artikel 33 Grundgesetz („Bestenauslese“), bei Personalmaßnahmen eingeschränkt.



# **Frauenförderplan**

**der Stadt Norderstedt  
2020 - 2023**

(DA 11/30)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>FRAUENFÖRDERNDE HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b><i>Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzung.....</i></b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b><i>Ausbildung.....</i></b>	<b>5</b>
<b>2.3</b>	<b><i>Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung....</i></b>	<b>5</b>
<b>2.4</b>	<b><i>Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung .....</i></b>	<b>6</b>
<b>2.5</b>	<b><i>Beurlaubung und Wiedereinstieg.....</i></b>	<b>7</b>
<b>2.6</b>	<b><i>Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz .....</i></b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>ALLGEMEINES .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b><i>Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten.....</i></b>	<b>7</b>

**Anlage 1: Beschäftigtenanalyse getrennt nach Berufsgruppen**

**Anlage 2: Schätzungen getrennt nach Berufsgruppen**

## 1 Einleitung

Für die Stadt Norderstedt ist es ein feststehendes Ziel, durch entsprechende Personalplanung und -politik zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im Beruf beizutragen. Der Frauenförderplan soll dieses Ziel unterstützen. Für die Umsetzung sind neben der Dienststelle alle Führungskräfte und die Beschäftigten verantwortlich.

Federführend verantwortlich für die Erstellung des Frauenförderplans ist die Dienststelle, welche diesen in enger Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Vorrangiges Ziel ist es, die Unterrepräsentanz der Geschlechter in unterschiedlichen Bereichen zu analysieren und zu verändern.

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

1. Die Schaffung von Arbeitsbedingungen, welche eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten ermöglichen.
2. Die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung erfahren.
3. Die gerechte Beteiligung von Frauen in allen Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen.

**Auch für die Jahre 2020-2023 sehen wir auf dieser Grundlage als zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen:**

- a) **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** - z.B. durch Arbeitszeitflexibilisierung (vor allem Arbeits- und Ausbildungsverträge in Teilzeit), Weiterbildung, Förderung des Wiedereinstiegs, Wohnraumarbeit, wo sie vom Aufgabenfeld her umsetzbar ist.
- b) **Stärkung von Frauen in Führungspositionen** - z.B. durch Weiter- und Fortbildung
- c) **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** – z.B. als präventive Maßnahme die Richtlinie zum Verfahren im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Verbot der sexuellen Belästigung).

Gemäß § 11 GstG besteht der Frauenförderplan aus einer Bestandsaufnahme und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Planstellen, möglicher Beförderungen/Höhergruppierungen und durch Abbau wegfallender Stellen.

Er ist weiterhin Grundlage für die Feststellung, ob in einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, so dass die Vorrangregelung Beachtung findet.

Voraussetzung für deren tatsächliche Anwendung ist immer, dass Frauen z.B. im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eine gleichwertige Qualifikation nachweisen können („Bestenauslese“).

Der Frauenförderplan enthält für die nächsten zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Im Frauenförderplan werden Maßnahmen, Ziele und Zeitrahmen genannt, so dass konkret beschrieben wird, mit welchen personellen, organisatorischen, finanziellen, fortbildnerischen Mitteln die Gleichstellungsverpflichtung laut § 11 (1) GstG gefördert werden soll.

## 2 Frauenfördernde Handlungsfelder und Maßnahmen

### 2.1 Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzung

- Grundlage ist die Richtlinie über das BewerberInnenauswahlverfahren.
- Vor einer Stellenausschreibung werden die Anforderungsmerkmale vom Fachamt getrennt nach formellen Voraussetzungen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten erstellt. Der Gleichstellungsbeauftragten werden im Vorfeld des Stellenbesetzungsverfahrens durch den Fachbereich Personal die erarbeiteten Anforderungsprofile und der Ausschreibungstext zur Kenntnis gegeben.  
Bei der Formulierung der Anforderungsmerkmale sind Begriffe, die geschlechtsspezifische Wertungen zur Folge haben könnten, zu vermeiden.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die festgelegten Anforderungsmerkmale erfüllen, in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen in die Auswahl einbezogen werden. Auf Wunsch sind der Gleichstellungsbeauftragten alle bzw. eine Auswahl der Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerberinnen für die Vorstellungsgespräche vorschlagen, wenn sie die geforderten Anforderungsmerkmale erfüllen.
- Die Auswahlgremien sollen jeweils zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu Sitzungen des Auswahlgremiums einzuladen und an den Bewerbungsgesprächen zu beteiligen. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Auswahlgremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.
- Auswahlverfahren und Einstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass Unterschiede im Berufsverlauf so berücksichtigt werden, dass Frauen gleiche Erfolgchancen haben. Fragen, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig. Dasselbe gilt für die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft. Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des/der Partners/Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.
- In Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutrale Formulierungen für die Berufsbezeichnung gewählt werden (z. B. Verwaltungskraft). Ist dies nicht möglich, wird die weibliche und männliche Berufsbezeichnung genannt. Grundsätzlich wird hinter der Berufsbezeichnung in Stellenausschreibungen der Zusatz „w / m / d“ angefügt. Im Stellenausschreibungstext sollten, wenn möglich, nur geschlechtsneutrale Formulierungen gewählt werden.
- Zur Förderung der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen schreibt die Stadt Norderstedt vakante Stellen für Amtsleitungen gemäß § 7 Abs. 3 GStG grundsätzlich öffentlich aus. Ausnahmen regelt § 7 Abs. 6 GStG abschließend. Bei Stellenbesetzungen von Führungspositionen auf der Ebene der Fachbereichsleitung kann, durch Einzelfallabstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, auf eine pauschale externe Ausschreibung, zugunsten der im eigenen Hause vorhandenen qualifizierten Beschäftigten, verzichtet werden. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Mitbestimmungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

- Interne und externe Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, sind so abzufassen, dass Frauen gezielt angesprochen werden.

Es findet folgende Formulierung Anwendung:

„Die Stadt Norderstedt fördert die Einstellung von Frauen. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt. Frauen werden daher besonders aufgerufen, sich zu bewerben.“

- In den internen und externen Stellenausschreibungen ist auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- Beurlaubte Beschäftigte können sich in den letzten 6 Monaten der Beurlaubung im Fachbereich Personal gezielt über geplante interne Stellenausschreibungen informieren.

## **2.2 Ausbildung**

- Die Stadt Norderstedt bietet bedarfsorientiert in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten für sogenannte „Wiedereinsteigerinnen“ Ausbildungsplätze in dem Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte“ nach dem Berufsbildungsgesetz an. Auf die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeitform zu absolvieren, wird hingewiesen.
- Von der Gesamtanzahl der Ausbildungsplätze wird ein Ausbildungsplatz in dem Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte/r“ zusätzlich mit der Option, diese in Teilzeitform abzuleisten, angeboten. Hierbei handelt es sich um ein zusätzliches Angebot, das nicht die Voraussetzungen eines Wiedereinstieges in den Beruf erfüllen muss. Sollte hierfür kein Bedarf bestehen, wird dieser Ausbildungsplatz in der üblichen Form besetzt.
- Eine Einführung in das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung.

## **2.3 Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung**

- Bei der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes bzw. einzelner Personalentwicklungsmaßnahmen sind die Belange der weiblichen Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Oberbürgermeisterin hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig beteiligt wird, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können.
- Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion haben die Aufgabe, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.
- Grundlage für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen sind die Fortbildungsrichtlinien. Die Vorgesetzten haben die Verantwortung, die Fortbildungsplanung so zu gestalten, dass alle Beschäftigten sich beruflich weiterbilden können.
- Fortbildungsveranstaltungen, die intern inhaltlich geplant werden – insbesondere, wenn sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten - gehen inhaltlich und didaktisch auf den Aspekt „Gleichstellung der Geschlechter“ ein.

Die Förderung und Aufwertung sozialer Kompetenzen ist integraler Bestandteil von Fortbildungsveranstaltungen. Die Förderung von Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfreude bei Frauen wird thematisiert. Der Fachbereich Personal hat hierfür Sorge zu tragen und ggf. die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen.



- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird.

Maßnahmen können sein:

1. frühzeitige Ankündigung
2. Seminare vor Ort und während der Rahmenarbeitszeit
3. Erstattung der durch die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung ggf. zusätzlich notwendigen Betreuungskosten (Nachweise erforderlich):
  - für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
  - für Kinder, die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind,
  - für sonstige pflegebedürftige Angehörige, die mit der/dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft leben.

Ein Antrag auf Kostenübernahme ist so rechtzeitig im Fachbereich Personal zu stellen, dass bis zum Beginn der Fortbildungsveranstaltung darüber entschieden werden kann. Nachträglich gestellte Anträge können nicht berücksichtigt werden.

- Die Gleichstellungsstelle bietet eigene Fortbildungsveranstaltungen für die Beschäftigten an. Auf diese internen Fortbildungsveranstaltungen finden die Fortbildungsrichtlinien (z.B. Anrechnung Arbeitszeit) Anwendung.

## **2.4 Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung**

- Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. In Stellenausschreibungen ist darauf ausdrücklich hinzuweisen.  
Sieht das Fachamt zwingende dienstliche Gründe die dagegensprechen, hat es dieses schriftlich zu begründen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig vor Ausschreibung der Stelle zur Stellungnahme vorzulegen.  
Nach Abgabe der Stellungnahme muss die Oberbürgermeisterin eventuelle Anregungen bzw. Bedenken bei ihrer Entscheidung berücksichtigen.  
Eine Besetzung einer Vollzeitstelle mit Teilzeitkräften ist nur dann möglich, wenn sich die Bewerbenden in Bezug auf die Verteilung der Arbeitszeit und Qualifikation ergänzen.
- Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte Arbeitszeiten einzuräumen.
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht u. a. die sogenannte „Brückenteilzeit“ vor. Hierbei handelt es sich um eine befristete Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 1 Jahr bis höchstens 5 Jahren. Die Vorschrift findet nur auf Tarifbeschäftigte Anwendung. Der Fachbereich Personal informiert interessierte Tarifbeschäftigte über die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer „Brückenteilzeit“.
- Die Dienstvereinbarung Flexible Arbeitsformen (DV 11/47) hat u. a. das Ziel, den Beschäftigten der Stadtverwaltung eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die DV 11/47 sieht als flexible Arbeitsformen das „Mobile Arbeiten“ und die „Wohnraumarbeit“ vor.
- In der Arbeitsorganisation (z.B. Termine, Dienstbesprechungen, Projektgruppen) werden die Belange der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt (z.B. Termine zu den „Regelarbeitszeiten“ der Teilzeitkräfte). Die Führungskräfte sind hierfür verantwortlich.
- Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

## **2.5 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

- Der Fachbereich Personal informiert die Beschäftigten in geeigneter Form umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung, z.B. im Fall der Betreuung, Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen. Beschäftigte, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, werden bei Antragstellung über die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Elternzeit und die Angebote der Stadt Norderstedt informiert.
- Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung oder Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit stellen, werden von dem Fachbereich Personal über die Auswirkungen einer Beurlaubung bzw. der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit informiert.
- Die Stadt Norderstedt hat ein großes Interesse an der Rückkehr der Beurlaubten und unternimmt daher große Anstrengungen zur Qualifizierungserhaltung. Die Beurlaubten erhalten durch die Fachämter, in denen sie zuletzt eingesetzt waren, Informationen über die Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Fachämter haben Hinweise auf die Bedeutung der fachbezogenen Fortbildung zu geben, um den Wiedereinstieg der Beurlaubten zu erleichtern. Die Fortbildungs- und Reisekosten werden durch das Fachamt übernommen.
- Um die Nähe zum Beruf während einer Beurlaubung zu fördern, werden Beurlaubte vorrangig bei der Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung bzw. für Sonderaufgaben berücksichtigt.

## **2.6 Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**

- Sexuelle Belästigung ist verboten.
- Die Richtlinie zum Verfahren im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Stadt Norderstedt (DA 11/35) soll helfen, Beschäftigte und Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können und Fälle möglichst zu vermeiden. Liegt eine sexuelle Belästigung vor oder besteht ein entsprechender Verdacht, so wirkt die DA 11/35 der Verunsicherung entgegen, die sexuelle Belästigung für Betroffene mit sich bringt, denn die DA 11/35 zeigt sowohl unterschiedliche Möglichkeiten der individuellen Unterstützung auf, als auch das Vorgehen bei Aufklärung und Verfolgung.
- Alle Führungskräfte sind verpflichtet, an einer Fortbildung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ teilzunehmen. Inhalte sind eine allgemeine Einführung in das Thema und der Umgang mit der Richtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (DA 11/35).

## **3 Allgemeines**

### **3.1 Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten** (s. § 2 Abs. 5 der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein)

- Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Oberbürgermeisterin obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des GStG, kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen zehn Arbeitstagen Widerspruch erheben; in dringenden Fällen kann die Oberbürgermeisterin diese Frist auf fünf Arbeitstage abkürzen. Hält die Oberbürgermeisterin den Widerspruch für begründet, hilft sie ihm ab. Anderenfalls hat die Oberbürgermeisterin den Hauptausschuss zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Die Oberbürgermeisterin kann die Maßnahme frühestens zehn Arbeitstage nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann die Oberbürgermeisterin sofort ausführen. Die Gründe dafür sind dem Hauptausschuss mitzuteilen.

Alle Beschäftigten werden über das Inkrafttreten des Frauenförderplanes sowie dessen Einsichtsmöglichkeit über das Intranet informiert. Auf Wunsch wird der Frauenförderplan in Papierform durch den Fachbereich Personal zur Verfügung gestellt.

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Der Hauptausschuss ist einmal jährlich im Rahmen des Querschnittsberichtes über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans zu informieren.

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen				nachrichtlich		Unter- repr.	
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B + D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F + H	Frauenanteil			
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen		insges.	Frauen		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
Besoldungsgruppe												
Laufbahngruppe 2 / zweites Einstiegsamt												
A 16	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 14	0	1	0,78	0,78	0	1	0,78	0,78	100,00	0	0	
A 13	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt												
A 13	7	0	0,00	7,00	2	0	0,00	2,00	28,57	0	0	U
A 12	7	5	3,67	10,67	2	3	2,22	4,22	39,53	0	0	U
A 11	7	7	5,25	12,25	3	5	4,08	7,08	57,80	1	1	
A 10	7	15	11,06	18,06	4	11	7,73	11,73	64,95	0	0	
A 9	9	0	0,00	9,00	5	0	0,00	5,00	55,56	0	0	
Ausbildung	8	0	0,00	8,00	7	0	0,00	7,00	87,50	0	0	
Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt												
A 9 S	2	2	1,45	3,45	1	2	1,45	2,45	71,02	0	0	
A 9 + Zul.	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
A 8	0	1	0,49	0,49	0	1	0,49	0,49	100,00	0	0	
A 7	1	5	3,77	4,77	1	5	3,77	4,77	100,00	0	0	
A 6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt						davon Frauen				nachrichtlich			Unter- repr.
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B + D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 : E	Beurlaubte		Unter- repr.		
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			insges.	Frauen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M			
Entgeltgruppe														
TVöD														
1	0	5	0,67	0,67	0	1	0,15	0,15	23,08	0	0	0	U	
2	19	150	85,15	104,15	16	142	81,13	97,13	93,25	1	1	1		
2Ü	2	1	0,50	2,50	0	1	0,50	0,50	20,00	0	0	0	U	
3	64	4	2,46	66,46	5	3	1,69	6,69	10,07	0	0	0	U	
4	16	3	2,11	18,11	1	2	1,34	2,34	12,92	0	0	0	U	
5	126	36	23,73	150,73	24	32	21,39	45,39	30,11	1	1	1	U	
6	42	48	31,37	73,37	23	47	30,77	53,77	73,29	0	0	0		
7	16	4	2,82	18,82	4	4	2,82	6,82	36,24	0	0	0	U	
8	31	8	5,90	36,90	8	6	4,31	12,31	33,36	2	2	2	U	
9a	70	30	20,37	90,37	29	28	19,69	48,68	53,88	1	1	1		
9b	43	49	28,68	71,68	22	34	21,09	43,09	60,11	0	0	0		
9c	16	0	0,00	16,00	6	0	0,00	6,00	37,50	1	1	1	U	
10	24	4	2,01	26,01	8	3	1,50	9,50	36,52	0	0	0	U	
11	49	15	8,38	57,38	21	14	7,88	28,88	50,34	0	0	0		
12	19	6	4,53	23,53	6	5	3,65	9,65	41,01	0	0	0	U	
13	11	4	2,54	13,54	7	4	2,54	9,54	70,45	1	1	1		
14	2	1	0,50	2,50	0	1	0,50	0,50	20,00	0	0	0	U	
15	5	1	0,90	5,90	2	1	0,90	2,90	49,13	0	0	0	U	
15Ü	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0		
Ausbildung/Praktik.	19	0	0,00	19,00	8	0	0,00	8,00	42,11	0	0	0	U	

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt						davon Frauen				nachrichtlich			Unterrepr.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B + D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 : E	Beurlaubte		Unterspr.		
		Personen	Arbeitszeitvolumen			Personen	Arbeitszeitvolumen			insges.	Frauen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M			
Entgeltgruppe														
TVöD-SuE														
S2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0
S3	40	20	15,73	55,73	37	20	15,73	52,73	94,62	5	5	5	5	5
S4	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0
S8a	68	34	23,46	91,46	57	33	22,56	79,56	86,99	5	5	5	5	5
S8b	12	8	5,48	17,48	3	5	3,73	6,73	38,50	0	0	0	0	U
S9	4	3	1,53	5,53	3	2	1,03	4,03	72,85	1	1	1	1	1
S11a	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0
S11b	12	15	7,36	19,36	7	15	7,36	14,36	74,17	1	1	1	1	1
S12	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	U
S13	2	1	0,73	2,73	2	1	0,76	2,73	100,00	0	0	0	0	0
S14	13	1	0,08	13,77	10	1	0,77	10,77	78,21	1	1	1	1	1
S15	6	1	0,75	6,75	3	1	0,75	3,75	55,56	0	0	0	0	0
S16	4	2	1,79	5,79	4	2	1,79	5,79	100,00	0	0	0	0	0
S17	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	0	0	0	0	0
S18	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	0	0	0	0	0
Ausbildung/Praktik.	6	0	0,00	6,00	5	0	0,00	5,00	83,33	0	0	0	0	0

## Schätzung

## Stadt Norderstedt

Besoldungsgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene/neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u. -sperre		geschätzte Personalkapazität E + O - Q		davon Mindestfrauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz			
	N		O		P		Q		R		T		U			
	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23
Besoldungsgruppe	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23
Laufbahngruppe 2 / zweites Einstiegsamt																
A 16	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00
A 15	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,78	0,78	0,78	0,78	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt																
A 13	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	7,00	2,29	2,00	0,00	0,00	0,00
A 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,67	10,67	4,22	4,22	0,00	0,00	0,00
A 11	1,00	1,00	5,00	0,00	6,00	1,00	0,00	0,00	0,00	17,25	12,25	9,97	7,08	0,00	0,00	0,00
A 10	2,64	1,00	0,00	0,00	2,64	1,00	0,00	0,00	0,00	18,06	18,06	11,73	11,73	0,00	0,00	0,00
A 9	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	9,00	5,00	5,00	50,00	50,00	0,00
Ausbildung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	8,00	7,00	7,00	50,00	50,00	0,00
Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt																
A 9 S	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,45	3,45	2,45	2,45	0,00	0,00	0,00
A 9 + Zul.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 8	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,49	0,49	1,49	0,49	0,00	0,00	0,00
A 7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,77	4,77	4,77	4,77	0,00	0,00	0,00
A 6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Ausbildung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00

Entgeltgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene/neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u. - sperre		geschätzte Personalkapazität E + O - Q		davon Mindest-frauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz					
	N		O		P		Q		R		S		T		U		V	
	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23
									insgesamt	davon Frauen	E + O - Q			Neu-besetzungen	Beförderung-/Höhergrupp. In %			
Entgeltgruppe	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23	20/21	22/23
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	8,94	5,44	0,50	0,00	9,44	5,44	0,00	0,00	0,00	0,00	104,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2Ü	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,00	4,50	1,00	0,00	1,00	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	67,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,00	1,56	0,00	0,00	0,00	1,56	0,00	0,00	0,00	0,00	18,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	2,50	7,60	6,50	0,00	9,00	7,60	0,00	0,00	0,00	0,00	157,23	0,00	0,00	0,00	4,50	3,80	0,00	0,00
6	2,62	5,87	1,50	0,00	4,12	5,87	0,00	0,00	0,00	0,00	74,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	1,00	1,77	0,00	0,00	1,00	1,77	0,00	0,00	0,00	0,00	18,82	0,00	0,00	0,00	0,50	0,89	0,00	0,00
8	0,50	3,00	0,50	0,00	1,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37,40	0,00	0,00	0,00	0,50	1,50	0,00	0,00
9a	0,42	2,38	9,23	0,00	9,64	2,38	0,00	0,00	0,00	0,00	99,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9b	2,87	6,35	4,00	0,00	6,87	6,35	0,00	0,00	0,00	0,00	75,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9c	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
10	0,00	1,00	3,00	0,00	3,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29,01	0,00	0,00	1,50	0,50	0,00	0,00	0,00
11	0,72	3,00	7,00	0,00	7,72	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	3,00	1,00	2,00	0,00	5,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,53	0,00	0,00	2,50	0,50	0,00	0,00	0,00
13	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ausbildung/Praktik.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00



