

Entwurf

Gleichstellungsplan

des Nahbereichsschulverband Kappeln

Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, d.h. für alle Beschäftigten des Nahbereichsschulverbandes Kappeln

Gemäß §11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz — GstG) vom 13.12.1994 wird der Gleichstellungsplan für den Nahbereichsschulverband Kappeln wie folgt festgeschrieben:

Präambel

- (1) Art.3 Abs.2 des Grundgesetzes besagt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Der schleswig-holsteinische Landtag hat, diesem Verfassungsauftrag folgend, ein Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst verabschiedet.
- (2) Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig-Holstein besagt zudem: „Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung.“ Die rechtliche Gleichstellung meint die Förderung gleicher Rechte und Pflichten für Frauen und Männer und die tatsächliche Gleichstellung, die Förderung gleicher Lebensverhältnisse in der gesellschaftlichen Wirklichkeit (Gender Mainstreaming),
- (3) Diese Gesetze dienen der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie fördern die Gleichberechtigung von Frauen im öffentlichen Dienst.
- (4) Der Gleichstellungsplan stellt ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Dabei wird das dritte Geschlecht miteingeschlossen, auch wenn es nicht jedes Mal Erwähnung findet.
- (5) Der Förderplan berücksichtigt das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip ebenso wie die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.
- (6) Der Gleichstellungsplan enthält Regelungen zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, damit Frauen wie Männer den Anforderungen der Familienarbeit und einer Erwerbstätigkeit gleichermaßen nachkommen können.
- (7) Der Gleichstellungsplan legt Zielvorgaben fest, um Veränderungen von Arbeitsorganisation und Strukturen zu erreichen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen entsprechend ihrem prozentualen Anteil an den Beschäftigten vertreten sind. Ziel ist eine annähernd paritätische Besetzung von Frauen und Männern in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen und allen Gremien.
- (8) Der Gleichstellungsplan wurde in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat entwickelt.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Nahbereichsschulverband Kappeln.

§ 2 Grundlagen

- (1) Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten: Ist-Analyse 01.08.2021,
- (2) Zielvorgaben werden für vier Jahre festgelegt. Sie sind bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und dienen der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Jede Dienststelle mit einem Stellenplan mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten hat gem. § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 13.12.1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562) für jeweils 4 Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen.

§ 3 Zielvorgaben

- (1) Erhöhung des Anteils der weiblichen Kräfte in Vollzeit
- (2) Erhöhung der Stundensätze für Teilzeit auf mindestens 50% der tariflich vereinbarten Regelarbeitszeiten und damit Reduzierung der Teilzeitbeschäftigung von weniger als 50% der Regelarbeitszeit.
- (3) Schaffung der Möglichkeit von Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen.
- (4) Eine gerechte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Entgeltgruppen.
- (5) Eine Erhöhung des Anteils der jeweils unterrepräsentierten Gruppe in Führungspositionen.
- (6) Arbeitsbedingungen schaffen, die für Frauen und Männer eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Diese Zielvorstellung soll insbesondere auch den männlichen Beschäftigten signalisiert werden. Elternzeit und Teilzeit sollen eventuelle Aufstiegsmöglichkeiten nicht beeinträchtigen.
- (7) Berufliche Weiterentwicklung und Fortbildung soll mit geeigneten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen gefördert werden, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit. Soweit möglich sind solche Maßnahmen während der Arbeitszeit anzubieten. Auch beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten sollen Fortbildungsmaßnahmen angeboten und ermöglicht werden.
- (8) Der Nahbereichsschulverband soll sich um eine geschlechtersensible Sprache bemühen.
- (9) Alle Veränderungen werden im Vorfeld mit den Beschäftigten in einem transparenten Prozess abgestimmt.

§ 4 Stellenausschreibung

- (1) Der Nahbereichsschulverband schreibt Stellen grundsätzlich in allen drei Geschlechterformen aus und weist darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
- (2) Sollte die Stelle es ermöglichen, wird außerdem bei Stellenausschreibungen grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit auf Teilzeit besteht.
- (3) Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass weder Rollenklischees bedient noch geschlechterdiskriminierende Anforderungen gestellt werden.
- (4) Neben den rein fachlichen Qualifikationen sind auch soziale und methodische Kompetenzen, wie Kreativität oder Teamfähigkeit zu erwähnen.
- (5) Freie Arbeitsplätze müssen ausgeschrieben werden.

- (6) Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates kann von der internen und/oder der öffentlichen Ausschreibung einer Stelle abgesehen werden.

§ 5 Auswahlgrundsätze/Stellenbesetzung

- (1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der sich bewerbenden Personen hat sich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Anforderungsprofil) zu orientieren.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.
- (3) Die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeit dürfen sich nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Personen auswirken.
- (4) Bei der Bewertung der Qualifikation sind Familienarbeit (z.B. Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen), soziales Engagement, erworbene Fähigkeiten sowie ehrenamtliche Tätigkeit mit einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.
- (5) Die Auswahlkommission bei Bewerbungsgesprächen sollte paritätisch besetzt sein.
- (6) Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des Partners / der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 6 Arbeitszeitflexibilisierung/Teilzeitbeschäftigung

- (1) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch eine flexible Arbeitszeit erheblich erleichtert. Alle Maßnahmen, die zu einer größeren Arbeitssouveränität der Beschäftigten führen, erleichtern aber nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sie tragen insgesamt zu einer höheren Motivation und damit zu einer Leistungssteigerung der Beschäftigten bei.
- (2) Teilzeitbeschäftigung ist eine der Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung. Die Förderung von Teilzeitbeschäftigten hat für die Dienststelle den Vorteil, dass ein breites Potential an gut ausgebildeten Kräften erhalten bleibt. Allen Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen wie z.B. Kinderbetreuung und/oder Pflegeverantwortung steht grundsätzlich eine (befristete) Reduzierung der Wochenarbeitszeit, sowie eine Beurlaubung aus familiären Gründen und Sonderurlaub zu.
- (3) Streben Teilzeitbeschäftigte eine Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl an, sind sie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bei der Besetzung eines gleichbewerteten Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- (4) Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sollen die Betroffenen eingehend über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert (z.B. Versorgung im Alter) werden.
- (5) Die Arbeitszeitorganisation, wie z.B. Quartalssitzungen, Personalversammlungen, Betriebsausflüge etc. sollten zeitlich so gelegt sein, dass möglichst viele Teilzeitkräfte daran teilnehmen können.

§ 7 Fortbildung

- (1) Bei Fortbildungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, die gegebenenfalls später zur Beförderung oder Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe für den Bereich erfüllt ist. § 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.

- (2) Es sollten regelmäßig Personalgespräche geführt werden, um gute Leistungen anzuerkennen und um Hinweise auf Schwächen, die noch abgebaut werden könnten, zu geben.
- (3) Zu beruflichen Fortbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer im Rahmen der angesprochenen Zielgruppe zu gleichen Teilen zugelassen. Diese Veranstaltungen werden unabhängig vom Arbeitszeitverhältnis angeboten.
- (4) Beurlaubte oder freigestellte Beschäftigte sind in geeigneter Weise über Fortbildungsmaßnahmen zu informieren.

§ 8 Rechte der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind unbeschadet anderer Vorschriften berechtigt, sich in Angelegenheiten, die den Gleichstellungsplan betreffen, an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie den/die Verbandsvorsteher*in zu wenden.
- (2) Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte und/oder der Personalrat an Gesprächen mit Vorgesetzten zu beteiligen.

§ 9 Umsetzung des Gleichstellungsplans

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Einhaltung und Umsetzung des Gleichstellungsplans.
- (2) Alle Beschäftigten des Nahbereichsschulverbandes Kappeln werden über den Gleichstellungsplan informiert.
- (3) Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Gleichstellungsplans in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.
- (4) Die Schulverbandsversammlung sollte bei ihren Entscheidungen diesen Gleichstellungsplan im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten berücksichtigen.

§10 Berichtspflicht

Nach Maßgabe des §24 GStG wird zum Ende der Geltungsdauer ein Bericht angefertigt. Ziel dieses Berichtes ist es die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu bewerten.

Hierzu sollen die folgenden Daten geschlechtsspezifisch ausgewertet werden:

Gesamtzahl der Beschäftigten

Anteil an den Entgeltgruppen

Anteil an Führungs- und Leitungsfunktionen

Anzahl der Beurlaubten/Freigestellten aus Gründen von Familienarbeit

Gesamtzahl der Beschäftigten

§ 11 Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt in Kraft nach Beschlussfassung durch die Schulverbandsversammlung.