

<b>Drucksache</b>	Drucksache-Nr.:
<b>der Kreisverwaltung Segeberg</b>	<b>DrS/2020/227</b>
öffentlich	

Fachdienst Personal und Organisation

Datum: 12.10.2020

Beratungsfolge:

Status	Sitzungstermin	Gremium
Ö	29.10.2020	Hauptausschuss

## **Gleichstellungs- und Frauenförderplan Kreis Segeberg 2020-2024**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Hauptausschuss beschließt den Frauenförderplan in der beigefügten Neufassung.

## Sachverhalt:

Der im Dezember 1993 vom Kreistag verabschiedete Frauenförderplan des Kreises Segeberg wurde in seiner ab 01.01.1997 geltenden Fassung den zwingenden Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes angepasst. In den Jahren 2004, 2011 und 2017 erfolgte eine nochmalige Überarbeitung des Frauenförderplanes.

Der gesetzlichen Verpflichtung des § 11 Gleichstellungsgesetz nachkommend wurde der Frauenförderplan von einer Arbeitsgruppe bestehend aus dem Fachdienst Personal und Organisation und der Gleichstellungsbeauftragten überarbeitet.

Der vorliegende Plan stellt zum einen eine Erfolgskontrolle des abgelaufenen Frauenförderplanes dar. Zum anderen soll er aber auch aufzeigen, an welchen Punkten noch weiterer Handlungsbedarf ist. Aus den nunmehr 33 Jahren Erfahrung mit dem Frauenförderplan können neue Ziele und Maßnahmenkataloge noch spezieller und intentionaler auf die Beschäftigtensituation bei der Kreisverwaltung Segeberg ausgerichtet werden. Die Kreisverwaltung Segeberg kann auf das Potenzial qualifizierter Mitarbeiter\*innen nicht verzichten. So ist Frauen- und Gleichstellungsförderung kein Selbstzweck, sondern Teil einer effizienten und innovativen Personal- und Organisationsentwicklung, gleichzeitig aber auch Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit.

Karriere und Führung, Work-Life-Balance, Einkommen und Alterssicherung, Entgeltgerechtigkeit sind die Schwerpunkte und Handlungsfelder des Frauenförderplans, welche in Ihrer Ausdifferenzierung auch in Teilen Neuerung darstellen. Der Plan ist so aufgebaut, dass jeder der Schwerpunkte mit einer Ist-Analyse beginnt. Die zur Analyse notwendige statistische Erfassung der Beschäftigtenstruktur des Kreises Segeberg wurde zum Stichtag 30. Juni 2020 erhoben. Die entsprechenden Tabellen sind in der Anlage beigefügt. Durch Erfassung bspw. der Beschäftigtenstruktur wird deutlich, in welchen Funktionen, Bereichen und Berufen konkreter Handlungsbedarf besteht: Wo sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert?

Im zweiten Schritt wurden aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Ist-Analyse Ziele formuliert.

Im dritten und letzten Schritt werden unter dem Punkt Maßnahmen konkrete Instrumente beschrieben, um die Zielvorgaben effektiv zu erreichen. Sie werden möglichst präzise mit Zeitrahmen, Umsetzungsstand Zuständigkeit und ggf. planbarem Budget (unter Beachtung eines restriktiven Umgangs mit den Ressourcen) formuliert. In diesem Punkt ist zu erkennen, was bereits funktioniert oder was sinnvoll geändert bzw. verbessert werden soll.

Exemplarisch sei hier ein Beispiel aufgeführt:

### *Coaching in der Führungsebene*

*Im Rahmen der Führung auf Probe soll jede Führungskraft mindestens bis zu sechs Sitzungen exklusive Auftakt- und Abschlussgespräch in Anspruch nehmen. Dies ist auch in dem Konzept ‚Führung auf Probe‘ schriftlich festgehalten und die Umsetzung wird vom Fachdienst Personal und Organisation begleitet. Des Weiteren sollen zur weiteren Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung so-wohl Frauen als auch Männer in etablierten Leitungsfunktionen Coaching in Anspruch nehmen. Bis zu drei Coaching-Termine im Jahr können – nach Rück-sprache mit dem Fachdienst Personal und Organisation – bei einer/einem in-ternen, bzw. externen Coach genutzt werden. Die Auswahl der/des Coachs trifft die jeweilige Führungskraft selbst. Die Inhalte dieses Coachings bleiben anonym.*

### Zuständigkeiten:

*Fachdienst Personal und Organisation*

Umsetzungsstand:



Bis wann:

ab 2017

Kosten:

ca. 1500€ - 2000€ pro Coaching

Messbarkeit:

abgerechnete Anzahl der Coachings; die Coaches geben Rückmeldung zur Anwendbarkeit der Coaching-Inhalte und Entwicklungsfortschritte, Auswertung der Evaluationsbögen

Die ausführliche Darstellung aller Ideen der Arbeitsgruppe ergibt sich aus der in der Anlage beigefügten Synopse.

### Finanzielle Auswirkungen:

Nein

Ja:

Darstellung der einmaligen Kosten, Folgekosten

Mittelbereitstellung

Teilplan:

In der Ergebnisrechnung

Produktkonto:

In der Finanzrechnung investiv

Produktkonto:

Der Beschluss führt zu einer über-/außerplanmäßigen Aufwendung bzw. Auszahlung  
in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro  
(Der Hauptausschuss ist an der Beschlussfassung zu beteiligen)

Die Deckung der Haushaltsüberschreitung ist gesichert durch  
Minderaufwendungen bzw. -  
auszahlungen beim Produktkonto:

Mehrerträge bzw. -einzahlungen beim  
Produktkonto:

### Bezug zum strategischen Management:

Nein

Ja; Darstellung der Maßnahme

### Belange von Menschen mit Behinderung sind betroffen:

Nein

Ja

### Belange von Menschen mit Behinderung wurden berücksichtigt:

Nein

Ja

**Anlage/n:**

Gleichstellungs- und Frauenförderplan Kreis Segeberg 2020-2024

# Gleichstellungs- und Frauenförderplan Kreis Segeberg 2020-2024

**Impressum:**

Fachdienst: Personal und Organisation

Ansprechpartnerin: Anke Czub

04551 951-9655

Stand: Oktober 2020

## Vorwort

Der neue Gleichstellungs- und Frauenförderplan ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Umsetzung des Gesetzeszweckes, der Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Auf diesem Weg wird der Grundsatz der Bestenauslese (vgl. Art.33 Abs. 2 GG, § 9 BeamtStG) von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung immer eingehalten.

Für uns ist ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung und die Personalplanung entstanden, mit dessen Unterstützung das Querschnittsthema „Gleichstellung“ weiter voran gebracht wird und dem demografischen Wandel, den veränderten Arbeitsmarktbedingungen und dem Fachkräftemangel bzw. Wettbewerbsdruck um die besten Arbeitnehmer\*innen begegnet werden kann.

Wir ruhen uns nicht auf den bisherigen Erfolgen aus, sondern stellen uns den Herausforderungen der Zukunft. Hierbei setzen wir auf bewährte Strategien und gehen auch innovative Wege, um die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen und zu fördern.

Für das Gelingen dieser Aufgabe erfordert es weiterhin die engagierte Mitwirkung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere der Führungskräfte sowie der kritischen Reflexion, um eingefahrene Strukturen und Denkmuster zu überwinden.

Die Chancengleichheit wird dazu beitragen, dass die Beschäftigten sich motiviert und engagiert für die Belange der Bürgerinnen und Bürger im Kreis Segeberg einsetzen.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit

Jan-Peter Schröder

Landrat

Dagmar Höppner-Reher

Gleichstellungsbeauftragte

## Inhaltsverzeichnis

1	Wo kommen wir her, wo stehen wir und wo wollen wir hin? .....	1
1.1	Wo kommen wir her? .....	1
1.2	Wo stehen wir? .....	1
1.3	Wo wollen wir hin?.....	2
1.4	Rechtliche Grundlagen .....	2
1.5	Wer ist für Gleichstellung und Frauenförderung verantwortlich?.....	3
1.6	Geltungsdauer .....	4
1.7	Kernziel und Handlungsfelder.....	4
2	Karriere und Führung .....	5
2.1	Ist- Analyse .....	5
2.2	Ziel/-e: .....	5
2.3	Maßnahmen.....	6
2.3.1	Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen .....	6
2.3.2	Coaching in der Führungsebene .....	6
2.3.3	Personalentwicklung.....	7
2.3.4	Qualifizierungen als Sprungbrett.....	8
2.3.5	Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages und Vermittlung von Diversitätskompetenz der Führungskräfte .....	8
3	Work Life Balance.....	10
3.1	Auflösung klassischer geschlechtsstereotyper Berufsfelder.....	10
3.1.1	Ziel/e .....	10
3.1.2	Ist-Analyse .....	11
3.1.3	Maßnahmen .....	11
3.1.3.1	Junge Frauen in die technischen Ausbildungen.....	11
3.1.3.2	Freiwilliges Soziales Jahr in Wissenschaft, Technik und Nachhaltigkeit (FJN) .....	11
3.1.3.3	Einbindung Studierender technischer Fachrichtungen.....	11
3.1.3.4	Personalgewinnung und -erhaltung im technischen Bereich .....	12
3.2	Das Rollenspektrum von Frauen und Männern erweitern.....	12
3.2.1	Ziel .....	13
3.2.2.1	Maßnahmen .....	13
3.2	Elternzeit und Wiedereinstieg .....	13
3.2.1	Ist-Analyse .....	13
3.2.2	Ziel/e .....	14
3.3.3	Maßnahmen .....	14

---

3.3.3.1	Perspektivgespräche durch die Führungskräfte bei anstehender Elternzeit .	14
	.....	14
3.3.3.2	Nachwuchspaket .....	14
3.3.3.3	Väter-Dialog .....	15
3.3.3.4	Mütter-Dialog .....	15
3.4	Familiäre Verpflichtungen und Teilzeit .....	16
3.4.1	Ist – Analyse .....	17
3.4.2	Ziel/e .....	17
3.4.3	Maßnahmen .....	19
3.4.3.1	Kindernotfallbetreuung .....	19
3.4.3.2	Pflegenotfallbetreuung .....	19
3.4.3.3	Prüfung der Förderung von vollzeitnaher Tätigkeit.....	19
3.4.3.4	Abbau von Vorurteilen gegenüber Teilzeitarbeit und Telearbeit .....	20
4	Einkommen und Alterssicherung.....	21
4.1	Ist-Analyse Einkommen.....	22
4.2	Ziel/e .....	22
4.3	Maßnahmen .....	22
4.3.1	Potentiale erkennen und Qualifizierungen fördern .....	22
4.3.2	Beförderung / Höhergruppierung .....	23
4.3.3	Aufklärung und Informationsgabe zur Altersvorsorge .....	24
4.3.5	Bericht an die Politik.....	24
5	Grundsätze für mehr Gleichstellung .....	25
5.1	Stellenbesetzungsverfahren .....	25
5.2	Stellenausschreibungen.....	25
5.3	Ausschreibungstext.....	25
5.4	Personalauswahlgespräch .....	26
6	Visionen und zukünftiges Vorgehen .....	27
7	Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes .....	28
8.	Anhang .....	I

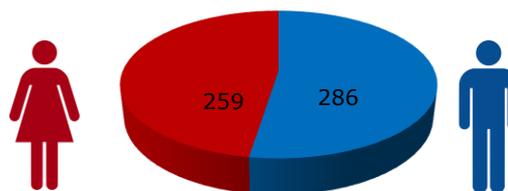
## 1 Wo kommen wir her, wo stehen wir und wo wollen wir hin?

### 1.1 Wo kommen wir her?

„Ein Frauenförderplan ist eine positive Willenserklärung der politischen Gremien und der Verwaltungsführung, Frauen aktiv fördern zu wollen. (...) Ohne Verbindlichkeit, konkrete Zielvorgaben und eine Umsetzungskontrolle werden diese Maßnahmen nicht wirken. Um überhaupt sinnvolle frauenfördernde Maßnahmen entwickeln und durchsetzen zu können, bedarf es allerdings einer fundierten Ist-Analyse des Personalbestandes (...).“<sup>1</sup>

Schon 1993, in den Vorbereitungen zum ersten Frauenförderplan des Kreises Segeberg (1997), sind die wesentlichen Elemente – Beteiligung von Politik und Verwaltung an der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und an dafür notwendigen Zielvorgaben, Maßnahmen und Umsetzungskontrollen – aufgenommen und somit ein solider Grundstein für die folgenden 27 Jahre Gleichstellung in unserer Verwaltung gelegt worden. Der Frauenförderplan soll und sollte den Weg von der vom Grundgesetz vorgegebenen rechtlichen Gleichberechtigung zur tatsächlichen Gleichberechtigung gewährleisten (GG Art 3 Abs2, GStG II § 11). Es sollten Strukturen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten zu sein.

<sup>1</sup> Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Verwaltungsentwurf eines Frauenförderplanes für die Kreisverwaltung Segeberg und alle kreisangehörigen Einrichtungen vom 02.09.1993.



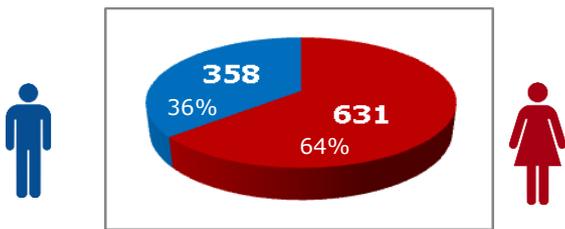
Gesamtpersonalbestand: 545 – Stand Januar 1992

### 1.2 Wo stehen wir?

Die Verpflichtung zur Gleichstellung von Staat und Kreis wurde 1994 in Schleswig-Holstein mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GStG) sichergestellt und wird auch in diesem Gleichstellungs- und Frauenförderplan nachgekommen. In der aktuellen Zeit sind Frauen und Männer in der Pflicht, in kritischer Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und mit Mut ein weiteres Kapitel der ‚Emanzipation‘ zu schreiben und somit mehr Frauen Türen zu Entscheidungs- sowie Führungspositionen zu öffnen. Auch wenn nach wie vor beispielsweise Führungspositionen für Frauen schwerer zugänglich sind, können Verwaltung und Politik nur den Rahmen als eine Art Hilfestellung anbringen. Denn es ist ganz eindeutig unsere Verantwortung und Pflicht als Arbeitgeber mittels Gleichstellungsförderung Chancengleichheit aktiv zu verwirklichen und in eine zukunftsorientierte Personalarbeit einzubinden. Das Übertragen von Kompetenzen und konkreter Maßnahmen wird immer unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese erfolgen. Gleichstellung bedeutet demnach, dass sich alle Mitarbeiter\*innen unabhängig ihres Geschlechts mit ihren entsprechenden Qualifikatio-

nen und Interessen sowohl beruflich als auch privat entwickeln können.

Der Kreis Segeberg ist in der Pflicht, die Arbeitnehmer\*innen dabei zu unterstützen, die eigenen Potenziale zu erkennen, sich auf Führungspositionen zu bewerben und sie bei der Erfüllung ihrer familiären Pflichten bestmöglich zu entlasten.



Gesamtpersonalbestand Kreisverwaltung Segeberg – Stand 30.06.2020

### 1.3 Wo wollen wir hin?

50 Jahre nach Verabschiedung des Art. 3 GG existiert immer noch ein eklatanter Widerspruch zwischen "gefühlter Gleichberechtigung"<sup>2</sup> und den tatsächlichen strukturellen Rahmenbedingungen. Dies wird wohl am deutlichsten, wenn man sich herrschenden Positions- und Entgeltungleichheit auf dem geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt betrachtet. Dies stellt auch der jährlich veröffentlichte "Global Gender Gap Report" des Weltwirtschaftsforums (WEF) heraus, bei dem Deutschland sich im Vergleich der Nationen immerhin wieder auf Platz 10 hochgearbeitet hat. Solche Ergebnisse und die nachfolgende Grafik aus dem Kreis Segeberg verdeutlichen, dass nach wie vor auch für uns ein Handlungsdruck gegeben ist.

<sup>2</sup> Gemeint ist hier ein allgemeines Empfinden der Bevölkerung, dass emanzipatorisch mit bspw. dem Wahlrecht für Frauen und deren Möglichkeiten zu arbeiten, bereits ausreichend erreicht sei.

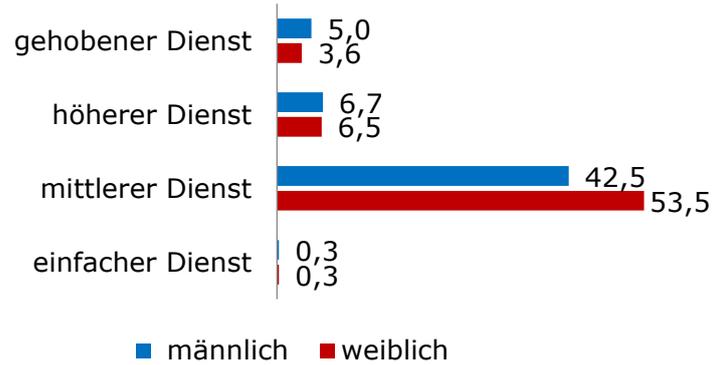


Abbildung 1: Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen in der Kreisverwaltung Segeberg – Stand 30.06.2020

Unser Kernziel kann global gefasst zunächst als das Ziel der fairen Verteilung von Gehaltsansprüchen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Führungspositionen bezeichnet werden, welches dann in den unterschiedlichen Handlungsfeldern, Kapiteln zwei bis sechs, konkretisiert und operationalisiert wird.

### 1.4 Rechtliche Grundlagen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ (Artikel 3 Absatz 2 Satz 1). Mit dieser knappen, aber eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen. Durch die Erweiterung des Grundgesetzes „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ wurde dann 1994 auch ein konkretes Ziel formuliert.

Die Kreisverwaltung Segeberg engagiert sich auf Grundlage des GStG Schleswig-Holsteins für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe von Frauen sowohl

innerhalb der Verwaltung als auch auf allen Ebenen ihrer Tätigkeit für die Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Segeberg, um die klaffende Lücke zwischen Anspruch und Lebenswirklichkeit zu schließen.

Nach Maßgabe dieses Gesetzes und des Gleichstellungs- und Frauenförderplans arbeitet der Kreis Segeberg nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming; d.h. er berücksichtigt bei allen Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Lebenssituationen, Sichtweisen und Interessen von Frauen und Männern.

Gender Mainstreaming und Frauenfördermaßnahmen sind Instrumente für die Umsetzung des Verfassungsauftrages und die Beseitigung bestehender Nachteile. Hierdurch soll die rechtlich verankerte Gleichberechtigung tatsächlich erreicht werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beteiligten umgesetzt werden muss. Insbesondere die Personalverantwortlichen sind hier gefordert.

Der Frauenförderplan ist Teil der Personalentwicklung.

Laut Landesgleichstellungsgesetz enthält er

- ✓ eine Analyse zur Beschäftigungsstruktur inklusive einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallender Stellen,
- ✓ Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterre-

präsentiert sind und organisatorische, personelle und fortbildende Maßnahmen, durch die die Gleichstellungsverpflichtung umgesetzt werden soll.

Ein Gleichstellungs- und Frauenförderplan, auch dieser, ist allerdings keine ausreichende Garantie für bestehende Gleichstellung. Vielmehr gibt dieser Plan einen Rahmen vor, dessen Maßnahmen von den Verantwortlichen umgesetzt werden müssen.

### **1.5 Wer ist für Gleichstellung und Frauenförderung verantwortlich?**

Grundsätzlich bindet der Gleichstellungs- und Frauenförderplan sowohl die Kreisverwaltung als auch alle kreisangehörigen Einrichtungen sowie Gesellschaften des Kreises. Es zeigen sich aber nachfolgende differenzierte Verantwortlichkeiten:

1. Alle beim Kreis Segeberg tätigen Personen sind gefordert, sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen.
2. Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass formulierte Ziele und Maßnahmen realisiert werden und die tatsächliche Gleichberechtigung durchgesetzt wird.
3. Die Dienststellenleitung setzt sich gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten dafür ein, dass der Gleichstellungs- und Frauenförderplan umgesetzt wird, damit die Chancengleichheit tatsächlich verwirklicht werden kann.

4. Ziel ist es, eine Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erreichen und Weiterentwicklungsprozesse anzustoßen.

5. In allen Handlungsfeldern wird die Gender Mainstreaming-Strategie verfolgt.

6. Spezielle Zuständigkeiten sind im vorliegenden Gleichstellungs- und Frauenförderplan bei den jeweiligen Themenfeldern genannt.

### **1.6 Geltungsdauer**

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan gilt für die Dauer von vier Jahren ab Datum des Inkrafttretens (2020 – 2024) und ist vom Kreistag zu beschließen.

Da der Plan ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung ist, erfolgt in regelmäßigen Abständen ein verbindliches Controlling, welches ggf. auch als kurzer Zwischenbericht verfasst werden kann. Ist erkennbar, dass die festgelegten Ziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Um das Controlling zu gewährleisten, werden die Fachbereiche jährlich auf die Gleichstellungsbeauftragte zugehen, um die Entwicklung zu besprechen und sich entsprechend mit dem Fachdienst Personal und Organisation rückzukoppeln und eventuelle Gegenmaßnahmen abzustimmen.

### **1.7 Kernziel und Handlungsfelder**

Zentrales Ziel des Plans ist die Gleichstellung im Sinne einer fairen Verteilung. Grundlegend unterteilt er sich in drei Basis-Handlungsfelder mit weiteren Unterpunkten.

Viele der in diesen drei Handlungsfeldern aufgeführten Tätigkeitsbereiche sowie enthaltenen Maßnahmen können nicht ganz trennscharf voneinander betrachtet werden, da sie teilweise diverse Aspekte einer gendersensiblen Personal- und Organisationsarbeit beinhalten.

Der Aufbau der nachfolgenden Kapitel ist immer identisch. Beginnend mit den Daten der Ist-Analyse, ggf. auch mit Erfassung der Veränderungen durch den letzten Gleichstellungs- und Frauenförderplan, um dann über das Ziel zu den Maßnahmen, den jeweiligen Kosten und Verantwortlichkeiten zu kommen.

Der Plan gliedert sich in drei Handlungsfelder:

- Karriere und Führung
- Einkommen und Alterssicherung
- Work-Life-Balance

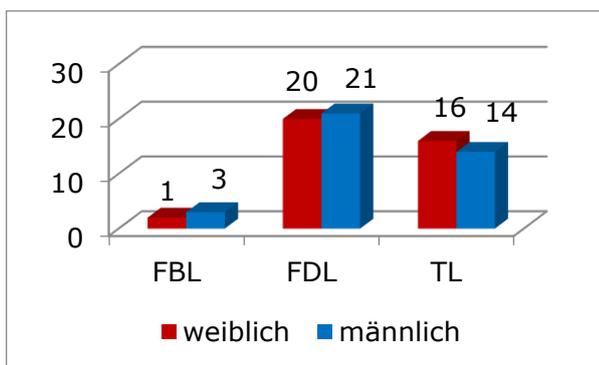
## 2 Karriere und Führung

Eine erfolgreiche Frauenförderung lässt sich in der Verwaltung in der Regel an zwei Parametern messen:

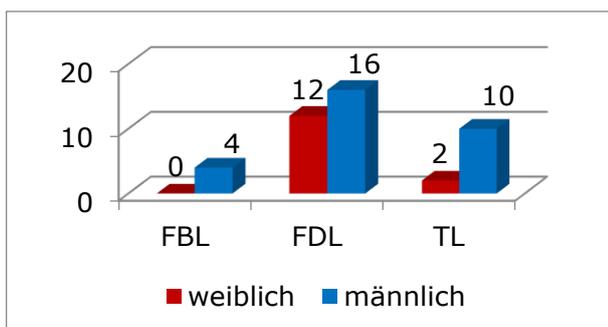
- ✓ Dem Anteil der Frauen am gehobenen Dienst, um überhaupt Chancen für den Aufstieg zu ermöglichen
- ✓ Anteil der Frauen an den Führungspositionen.

Grundlegendes Ziel muss es sein, mehr Frauen auf der Karriereleiter unter Berücksichtigung der Bestenauswahl nach oben zu befördern und in Toppositionen zu besetzen.

### 2.1 Ist- Analyse



**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.:** Anzahl Männer und Frauen auf Führungsebenen (nach ADGA) alle Fachbereiche – Stand 30.06.2020



**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.:** Anzahl Männer und Frauen auf Führungsebenen (nach ADGA) ohne Fachbereich III – Stand 30.06.2020

Der Kreis Segeberg hat insbesondere auf den Leitungsebenen der Teamleitungen und Fachdienstleitungen einen kontinuierlichen Anstieg von Frauen zu verzeichnen. Es wird sogar ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der Männer im Fachbereich III deutlich. Auf der Ebene der Fachbereichsleitungen besteht jedoch nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen. Um zur Gleichstellung zu gelangen, sind Maßnahmen notwendig, um mehr Frauen für Führungsfunktionen zu gewinnen.

### 2.2 Ziel/-e:

1. Es gibt mehr Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen.
2. Es gibt eine faire Verteilung von mind. 50 % Frauenanteil auf Führungspositionen auf allen Leitungsebenen.
3. Die Basis in der Kreisverwaltung ist gut aufgestellt. Im Vergleich zum Jahr 2010 befinden sich heute fast genauso viele Frauen in Führungspositionen wie Männer. Im höheren Dienst muss die Frauenquote jedoch signifikant erhöht werden, wie die derzeitige prozentuale Verteilung deutlich macht. Denn damit ist der Grundstein für erfolgreiche Quoten im Führungsbereich gelegt.

Wichtig ist, dass die formulierten Ziele immer unter Beachtung der absehbaren Vakanzen, den tatsächlichen Fluktuationen und potenziellen Nachfolger\*innen im Haus verfolgt werden.

## 2.3 Maßnahmen

### 2.3.1 Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen

Mindestens ein Jahr vor altersbedingtem Eintritt einer Vakanz wird die Gleichstellungsbeauftragte durch den Fachdienst Personal und Organisation informiert.

Die verantwortliche Führungskraft motiviert potenzielle Nachfolger\*innen, sich für die freigewordene Funktion zu bewerben. Aber auch von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten werden Frauen auf der nachfolgenden Hierarchieebene über die Stellenausschreibung informiert. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Beratung für Frauen an, die sich insbesondere für Führung interessieren.

Darüber hinaus geben die Fachbereichsleitungen in den jährlichen Personal- und Organisationsentwicklungsgesprächen an, inwieweit sie planen, den Frauenanteil auf den Führungsebenen zu erhöhen. Ungeachtet dessen bleibt natürlich das Prinzip der Bestenauslese in den Bewerbungsverfahren bestehen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte,  
Fachbereichsleitungen,  
Fachdienstleitungen,  
Fachdienst Personal und Organisation.

Umsetzungsstand: 🟡

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbarkeit: Jede Fachbereichsleitung gibt in den jährlichen Personal-

und Organisationsentwicklungsgesprächen den geplanten Frauenanteil auf Führungsebenen an.

### 2.3.2 Coaching in der Führungsebene

Im Rahmen der Führung auf Probe soll jede Führungskraft mindestens bis zu sechs Sitzungen exklusive Auftakt- und Abschlussgespräch in Anspruch nehmen. Dies ist auch in dem Konzept ‚Führung auf Probe‘ schriftlich festgehalten und die Umsetzung wird vom Fachdienst Personal und Organisation begleitet. Des Weiteren sollen zur weiteren Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung sowohl Frauen als auch Männer in etablierten Leitungsfunktionen Coaching in Anspruch nehmen. Bis zu drei Coaching-Termine im Jahr können – nach Rücksprache mit dem Fachdienst Personal und Organisation – bei einer/einem internen, bzw. externen Coach genutzt werden. Die Auswahl der/des Coachs trifft die jeweilige Führungskraft selbst. Die Inhalte dieses Coachings bleiben anonym.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 🟢

Bis wann: ab 2017

Kosten: ca. 1500€ - 2000€ pro Coaching

Messbarkeit: abgerechnete Anzahl der Coachings; die Coaches geben Rückmeldung zur Anwendbarkeit der Coaching-Inhalte

und Entwicklungsfortschritte,  
Auswertung der  
Evaluationsbögen

### 2.3.3 Personalentwicklung

Der Druck auf dem Arbeitsmarkt ist hoch und Themen wie der demografische Wandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel sind im Fokus. Dadurch werden die strategische Personalplanung, eine zukunftsorientierte Personalentwicklung und ein modernes Personalmanagement zunehmend wichtiger.

Die Kreisverwaltung Segeberg sieht Personalentwicklung als Grundlage zur Förderung von Führungskräften sowie Beschäftigten und hat erkannt, dass gute Personalarbeit unabdingbar ist. Damit ist eine zielgerichtete Gestaltung von Lern- und Entwicklungsprozessen für die Verwaltung elementar.

Der Kreis Segeberg hat in diesem Zuge bereits 2019 das Beurteilungswesen überarbeitet und wird 2020/2021 durch Fortschreibung der PE-Aktionsplans mit Themen wie u.a. „Employer Branding“, „Qualifizieren und Halten“ sowie „Führung“ einer modern aufzustellenden Personalentwicklung Rechnung tragen.

Durch das ergänzende Verfassen eines Kompetenzmodells wird einmal mehr der Blick auf Auswahl, Vorbereitung und Bindung von Führungskräften gelenkt sowie die regelmäßige Prüfbarkeit ihrer Führungsqualitäten neu konzipiert. Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei immer ein unabdingbarer Bestandteil dieser gesamten Personalentwicklung und damit eine Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwal-

tung, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Beteiligung von Frauen an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine Veränderung der Personalstruktur erwarten lässt, wie sie im Gleichstellungsgesetz formuliert ist. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Förderung der individuellen Berufsentwicklung anlässlich der zu führenden Mitarbeiter\*innengespräche zu thematisieren.

Die Führungskräfte sind aufgefordert, im Rahmen dieser Gespräche Mitarbeiter\*innen zu motivieren und zu unterstützen sowie auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiter\*innen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, miteinbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, ist aufgrund des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung unzulässig.

Die spezifische berufliche und soziale Situation von schwerbehinderten Frauen und Männern ist im Rahmen der vorhandenen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders zu berücksichtigen.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte

Umsetzungsstand: 

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

<u>Messbarkeit:</u>	Aufstellen und Umsetzen des Personalentwicklungs-konzeptes (PE-Aktionsplan), Aufstellen und Operationalisierung des Kompetenzmodells, Überarbeitung des Beurteilungssystems	schlechterspezifische Führungsseminare zu besuchen.
		<u>Zuständigkeiten:</u> Fachdienst Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
		<u>Umsetzungsstand:</u> 🟢
		<u>Bis wann:</u> ab sofort
		<u>Kosten:</u> Seminarkosten
		<u>Messbarkeit:</u> Anteil Frauen an den Führungs- bzw. Führungsvorbereitungsförderungen

### 2.3.4 Qualifizierungen als Sprungbrett

Differente Qualifizierungsmaßnahmen sind als Sprungbrettfunktion zu verstehen. Grundlegend sollte sich der Kreis an dem Prinzip ‚mehr Frauen auf den Sprung‘ orientieren. Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen sowie Vorbereitung auf verantwortungsvolle Positionen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen, sind Leitmaxime, denn die Teamleiter\*innen von heute sind die Fachdienstleiter\*innen von morgen.

Der Kreis hat nun mehr seit drei Jahren in seinem Inhouse-Fortbildungsprogramm sowohl Seminare, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen als auch Seminare, die speziell für Führungskräfte vorgehalten werden und entsprechend der personalstrategischen Ausrichtungen diverse Führungsthemen behandeln.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen sind Mitarbeiterinnen mindestens zu gleichen Anteilen wie Mitarbeiter zuzulassen.

Frauen und Männern wird bei Bedarf neben den gängigen Führungsseminaren auch die Möglichkeit eröffnet, ge-

### 2.3.5 Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages und Vermittlung von Diversitätskompetenz der Führungskräfte

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus dem Grundgesetz und die Umsetzung des GStG sind besondere Aufgaben für Führungskräfte.

Der Kreis Segeberg erfüllt diesen gesetzliche Auftrag dadurch, dass

- Ausschreibungstexte für Führungskräfte die die Erfüllung der Genderkompetenz als Sollkriterium enthalten
- die Teilnahme an Genderseminaren für alle Führungskräfte verpflichtend ist. Anders formuliert: der Landrat wirkt darauf hin, dass bei der Gestaltung des Fortbildungsprogramms Seminare zu den Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Gender Mainstreaming“ aufgenommen werden. Diese sollen insbesondere von Mitarbeiter\*innen wahrgenommen werden, die mit Leitungsaufgaben betraut sind oder im Organisations- und Personal-

wesen tätig sind. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist als wesentliches Qualifikationsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen grundsätzlich erforderlich.

- das Thema „Diversität“ in das Kompetenzmodell aufgenommen wird. Es muss die Bereitschaft offen und tolerant mit Vielfalt in Verhaltensweisen umzugehen bestehen. Hierzu zählt die Bedürfnisse und Interessen der unterschiedlichsten Personengruppen wahrzunehmen, im eigenen Verhalten zu berücksichtigen und aktiv einzugreifen, wenn Stereotype und Vorurteile zu Ungerechtigkeiten oder Ungleichbehandlungen führen.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation, Landrat, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzungsstand: 

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbarkeit: gendergerechtes Fortbildungsprogramm, Aufstellen und Operationalisierung des Kompetenzmodells, Ausschreibungstexte enthalten das Sollkriterium ‚Gleichstellung‘

### 3 Work Life Balance

Noch immer ist die Gesellschaft geprägt durch stereotype Rollenzuweisungen. Mit Aussagen wie ‚typisch Mann/ typisch Frau‘ wird die Gleichstellung bis heute erschwert und starre Rollenerwartungen an einem bestimmten Geschlecht fest gemacht, die jeden Einzelnen im gesamten Lebensverlauf begleiten. Einigkeit besteht darüber, dass bei Vorhandensein von Ressourcen für das Erreichen angestrebter Ziele und Lebensbedingungen – wie bspw. gute Bildungsabschlüsse, ein gutes Einkommen, Unabhängigkeit sowie Zeit – es in der Verantwortung jeder/s Einzelnen liegt, sich eine erfolgreiche Lebensverlaufsperspektive zu schaffen und eine Vereinbarkeit zwischen dem was man will und dem was man kann und muss herzustellen. Klassische Rollenbilder übernehmen hier aber nach wie vor eine starke Prägung. Laut Mikrozensus waren im Jahr 2018 fast ein Viertel aller Mütter, deren jüngstes Kind unter 6 Jahren ist, in Elternzeit. Unter den Vätern traf dies nur auf 1,6 % zu.<sup>3</sup> Jede dieser Zahlen machen deutlich, dass selbst jedes vermeintlich noch so auf Gleichheit bedachte Paar nach der Geburt des ersten Kindes meist in das männliche beziehungsweise Ein-Ernährer-Modell zurückfällt. Die Konsequenzen wie Karriereknick, geringes Einkommen aufgrund von Teilzeittätigkeit und damit häufig bedingte finanzielle Abhängigkeit vom Partner, als auch Gefährdung der existenziellen Sicherheit im Alter, sind für die Frauen weitreichend und nicht zu unterschätzen.

3

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html> Abrufdatum: 07.07.2020

zen. Die Kreisverwaltung Segeberg muss daher traditionelle Geschlechterverhältnisse durch moderne Rollenbilder ersetzen.

#### 3.1 Auflösung klassischer geschlechtsstereotyper Berufsfelder

Einzelne Arbeitsbereiche der Verwaltung sind stark frauen- bzw. männerdominiert.

In den technischen, naturwissenschaftlichen Berufen sind eher Männer repräsentiert, in den erzieherischen, sozialen Berufsfeldern eher Frauen. Bei dem heutigen Fachkräftemangel würden wir Personengruppen außer Acht lassen und dies kann sich die Kreisverwaltung auch in Hinblick der Konkurrenz aus der freien Wirtschaft nicht erlauben. Insbesondere in den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen werden sich Arbeitskräfteengpässe weiter verschärfen.

##### 3.1.1 Ziel/e

1. Durchbrechen der Unterrepräsentanz der Geschlechter durch gezielte Einstellungen in den unterschiedlichen Berufsgruppen (Frauen = MINT, Männer = Soziales)
2. Gewinnung von angehenden/gegenwärtigen Auszubildenden für die jeweiligen frauen- bzw. männeruntypischen Berufsfelder, um so langfristig den Frauen- bzw. Männeranteil zu erhöhen.

### 3.1.2 Ist-Analyse

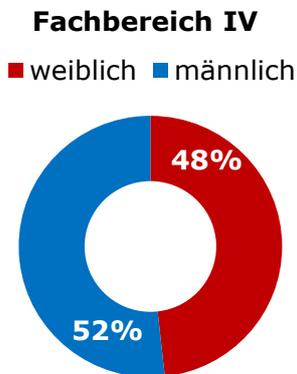
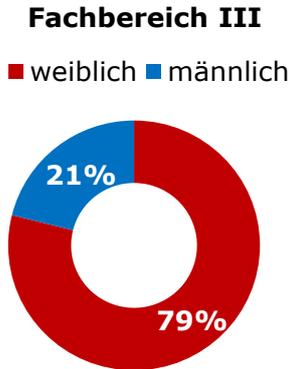


Abbildung 5: Verteilung von Frauen und Männern in ausgesuchten Fachbereichen – Stand 30.06.2020

### 3.1.3 Maßnahmen

#### 3.1.3.1 Junge Frauen in die technischen Ausbildungen

Unter Einbindung des Fachdienst IuK und der Gleichstellungsbeauftragten soll eine gezielte Personalmarketing- und -gewinnungsstrategie des Fachdienstes Personal und Organisation den weiblichen Anteil im IT- Bereich steigern

Zuständigkeiten: Fachdienst für Personal und Organisa-

tion, Gleichstellungsbeauftragte, Fachdienst 10.50

Umsetzungsstand: 🔄

Bis wann: 2022

Kosten: keine

Messbar: Anteil Auszubildende in der IuK

#### 3.1.3.2 Freiwilliges Soziales Jahr in Wissenschaft, Technik und Nachhaltigkeit (FJN)

In Anlehnung an das Freiwillige Soziale Jahr prüft der Kreis Segeberg die Durchführung eines FJN für junge Frauen in den technischen Bereichen der Verwaltung. Im FJN engagieren sich die ‚Nachwuchskräfte‘ für Umwelt, Klimaschutz und Natur und lernen gleichzeitig Berufe in diesem Bereich kennen, was bei der künftigen Berufs- oder Studienwahl von Vorteil ist.

Darüber hinaus öffnet der Kreis die Tätigkeiten des FSJ an den Förderzentren auch für Tätigkeiten im Hausmeisterbereich.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 🔄

Bis wann: bis 2024

Kosten: Praktikumsentgelt

Messbar: Anzahl der Teilnehmerinnen

#### 3.1.3.3 Einbindung Studierender technischer Fachrichtungen

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, muss der Kreis Segeberg sich auch

an den umliegenden Hochschulen als potenzieller Arbeitgeber präsentieren und evtl. Kooperationen eingehen. Dazu ist zu prüfen, ob in bestimmten Fachbereichen Studierende als Werkstudent\*innen mit einer geringen Aufwandsentschädigung angestellt werden können oder auch ihre praxisorientierte Bachelor- oder Masterarbeit in unserer Verwaltung schreiben können. Zielsetzung muss sein, durch diese Maßnahme die besten Studierenden für eine spätere Bewerbung beim Kreis zu gewinnen.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation  
Politik

Umsetzungsstand: 🛑

Bis wann: bis 2024

Kosten: Aufwandsentschädigung

Messbar: Anteil junger Frauen im technischen Bereich

### 3.1.3.4 Personalgewinnung und -erhaltung im technischen Bereich

Bis 2024 werden 38 Laufbahnen altersbedingt die Kreisverwaltung verlassen – davon insgesamt 23 Personen aus dem gehobenen und höheren Dienst und 8 Personen im Fachbereich IV, in welchem bisher überwiegend Männer tätig waren. Gerade hier ist es wichtig mit Unterstützung der Fachdienste und dem Fachdienst Personal und Organisation unter Berücksichtigung der Altersstrukturanalyse Maßnahmen zur Anwerbung und Erhaltung von Fachkräften – insbesondere von Frauen – umzusetzen.

Zuständigkeiten: s. o.

Umsetzungsstand: 🟡

Bis wann: 2020/2021

Kosten: keine

Messbar: Anzahl Bewerbungen, Anzahl Frauen in technischen Berufen

## 3.2 Das Rollenspektrum von Frauen und Männern erweitern

Trotz aller Veränderungen in den letzten Jahren, die vor allem die Rolle der Frauen betreffen, leben wir noch immer in einer Gesellschaft, die stark von Rollenstereotypen geprägt ist.

Das zeigt sich in der Arbeitswelt auch in der Kreisverwaltung. Es sind die Frauen, die bei der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Erwerbsarbeit für einen längeren Zeitraum vollständig unterbrechen. Die Pandemie hat es noch einmal mehr verstärkt gezeigt, wer zugunsten der Familienarbeit im Erwerbsleben die stärksten Einschränkungen übernimmt (Arbeitszeitreduzierung, Home Office plus Bildung der Kinder, kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld etc). Auf der anderen Seite trauen sich Männer vielleicht nicht, sich verantwortlich in die Familienarbeit einzubringen, weil sie den Verlust ihres beruflichen Status oder ihres Ansehens in der Gesellschaft befürchten, weil sie ein Rollenstereotyp durchbrechen.

Weiterhin ist z.B. das Zutrauen zu den eigenen Fähigkeiten hinsichtlich von Führungstätigkeit geringer und die Anspruchshaltung gegenüber weiblichen Führungskräften sehr viel höher als gegenüber männlichen. Das betrifft sowohl die eigenen Ansprüche, aber auch die

Ansprüche, die von der Arbeitsumgebung an eine Frau in einer Führungsposition gestellt wird. Diese Anspruchshaltung ist sogar unabhängig vom Geschlecht.

Dieses ist nur ein kleiner Aspekt, welche Macht traditionelle Denkschablonen, nämlich Rollenstereotype haben. Sie beeinflussen nicht nur die Sicht auf die Leistungsfähigkeit anderer, sondern auch auf die eigene. Dadurch hemmen sie, wirken demotivierend, senken die Leistung und Potentiale bleiben ungenutzt.

Hier soll angesetzt werden; denn auf dem Weg in die Arbeitsgesellschaft 4.0 will die Kreisverwaltung alle Potentiale nutzen und neue hinzugewinnen.

### 3.2.1 Ziel

Die Folgen von rollenstereotypem Denken und Handeln in der Arbeitswelt sind bekannt.

#### 3.2.2.1 Maßnahmen

- Vorbilder publik machen, z. B. in Newslettern
- Schulung zur Wirkungsmacht von Denkschablonen, Stereotype verstehen und damit Diskriminierung erklärbar machen und verhindern
- Geschlechtergerechte Leistungsbewertung durch gezielte Schulung
- Schulung zu standardisierten Auswahlgesprächen
- Neue Bewerbungsformen diskutieren wie z. B. anonymisierte Bewerbungen

EZ	weiblich	männlich	gesamt
<b>Anzahl</b>	25	5	30
<b>in % von 30</b>	83 %	17 %	
<b>davon in TZ</b>	3	3	6

## 3.2 Elternzeit und Wiedereinstieg

Der Kreis Segeberg fördert seit Jahren aktiv die Elternzeit von beiden Elternteilen und ermöglicht den Mitarbeiter\*innen, die bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Nach wie vor werden jedoch Berufsunterbrechungen, auch beim Kreis Segeberg, überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Unabhängig davon, wer die Berufsunterbrechung in Folge einer Elternzeit in Kauf nimmt, werden alle werdenden Eltern mit den benötigten Informationen zu Rechten und Pflichten hinsichtlich der Elternschaft und Geburt durch die Kreisverwaltung versorgt.

### 3.2.1 Ist-Analyse

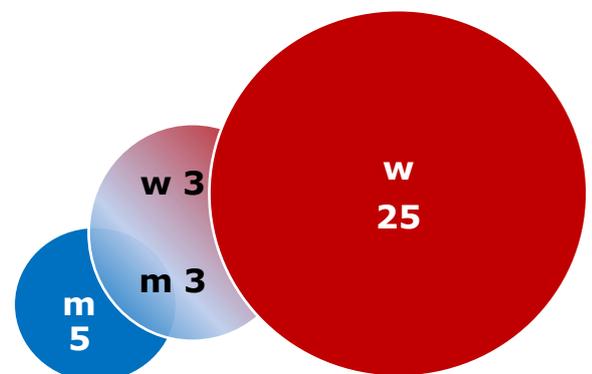


Abbildung 6: Anzahl der Mitarbeiter\*innen in Elternzeit (m= männlich, w=weiblich) mit jeweiligem Anteil Teilzeit (mittlerer Kreis) – Stand 30.06.2020

### 3.2.2 Ziel/e

1. Ausschöpfung der vorhandenen Begabungspotenziale
2. Schnelle Rückkehr von passiv Beschäftigten aus der Elternzeit oder Beurlaubung
3. Stärkung der Männer im Rahmen der aktiven Vaterschaft

### 3.3.3 Maßnahmen

#### 3.3.3.1 Perspektivgespräche durch die Führungskräfte bei anstehender Elternzeit

Mit Personalgesprächen vor, während und nach der Elternzeit/Beurlaubung geht es um drei wesentliche Aspekte:

- Planungssicherheit
- Kontakt halten
- schnelle Rückkehr

Mit den Personalgesprächen zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zur weiteren beruflichen Entwicklung sollen zum einen vor allem die Frauen und Männer, darüber hinaus aber auch die Verwaltung selbst möglichst frühzeitig eine gewisse Planungssicherheit bekommen. Die Verwaltung hat mit diesen zu dokumentierenden Gesprächen die Möglichkeit der Steuerung insofern, als dass Frauen die Vorteile einer zeitnahen Rückkehr aufgezeigt, aber auch Männer zur Elternzeit motiviert werden können. Der Zeitpunkt der Gespräche ist so zu wählen, dass alle Beteiligten zeitlich frei ihre Entscheidungen treffen können. Gespräche finden auch bei Beurlaubung und Teilzeit zur Pflege von Angehörigen statt.

Auch informieren die Führungskräfte die beurlaubten Mitarbeiter\*innen über

wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich. Den Beurlaubten ist ein Intranet-Zugang von zu Hause aus ermöglichen, damit sich die Beurlaubten jederzeit über Neuigkeiten in der Kreisverwaltung informieren kann. Auch erhalten Mitarbeiter\*innen in Elternzeit/Beurlaubung Zugang zum Fortbildungsangebot. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der Mitarbeiter\*innen angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Zuständigkeiten: alle Führungskräfte  
Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 🔄

Bis wann: sofort

Kosten: keine

Messbar: Dokumentation der Gespräche

#### 3.3.3.2 Nachwuchspaket

Dem Kreis Segeberg ist daran gelegen, dass alle werdenden Eltern die benötigten Informationen zu Rechten und Pflichten hinsichtlich der Elternschaft und Geburt erhalten. Um eine bestmögliche Versorgung der Eltern mit Informationen rund um die Themen Elternschaft sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und dem Informationsbedürfnis der Eltern nachzukommen, versendet der Kreis Segeberg ein Nachwuchspaket mit inkludierter Elternmappe. Dies enthält neben einem Babybody mit Glückwunschkarte, einen Ordner „Herzlich willkommen, kleiner Mensch“ mit Informationen und Unterlagen, ein Geschwisterbüchlein „Ein Nest für Paul“ (nur, wenn Geschwisterkinder vorhanden sind), ein Schokoladenherz

sowie Infobroschüren zum Thema „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“, einen Elternbrief zum 1. Lebensmonat (plus Einverständniserklärung zum Unterzeichnen für die Zusendung weiterer Elternbriefe), das „Starke-Familien-Checkheft“ als auch einen Flyer „Frühe Hilfen im Kreis Segeberg“ und den Notfallkalender „Erste Hilfe bei Kindern“. Verbunden werden also angenehme Dinge mit nützlichen Informationen rund um das Thema Elternzeit und Geburt.

Sobald dem Fachdienst Personal und Organisation die Geburt angezeigt, wird den Vätern und Müttern das Nachwuchspaket zugesendet.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 

Bis wann: seit 2019

Kosten: circa 20€/ Nachwuchspaket

Messbar: Alle 'frisch gebackenen' Eltern erhalten das Nachwuchspaket

### 3.3.3.3 Väter-Dialog

Wunsch und Wirklichkeit gerade bei der neuen Vätergeneration klafft hier häufig eine große Lücke. Die Statistiken verdeutlichen, was allseits bekannt ist: Die Elternzeit wird hauptsächlich von Frauen beansprucht. Die Ursachen sind dabei sehr vielfältig und dennoch kann es Schnittmengen geben, zu denen es aber wenige Möglichkeiten unter den Betroffenen gibt, sich auszutauschen und zu vernetzen.

Um die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch zu stärken, Stereotype auf-

zubrechen und mehr Männer zu motivieren, ihre Vaterrolle im Einklang mit der Berufstätigkeit zu leben, soll es künftig einmal im Jahr einen Väterdialog geben.

Die Treffen werden vom Fachdienst Personal und Organisation und von der Gleichstellungsbeauftragten ausgerichtet. Zielsetzung ist es, die Väter jüngerer Kinder sowie Männer, die kurz vor der Geburt ihrer Kinder stehen, sichtbar zu machen, ihren Anspruch auf eine gelebte Work-Life-Balance zu verdeutlichen und die Chance zur Vernetzung mit Informations- und Frageraustausch zu ermöglichen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 

Bis wann: 2022

Kosten: Kosten für Seminarraum und kleine Verköstigung

Messbar: Anzahl teilnehmender Väter

### 3.3.3.4 Mütter-Dialog

Um die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch zu stärken und Stereotype aufzubrechen soll es künftig einmal im Jahr einen Mütterdialog geben. Zielsetzung ist es, die sichtbar zu machen, ihren Anspruch auf eine gelebte Work-Life-Balance zu verdeutlichen und die Chance zur Vernetzung mit Informations- und Frageraustausch zu ermöglichen.

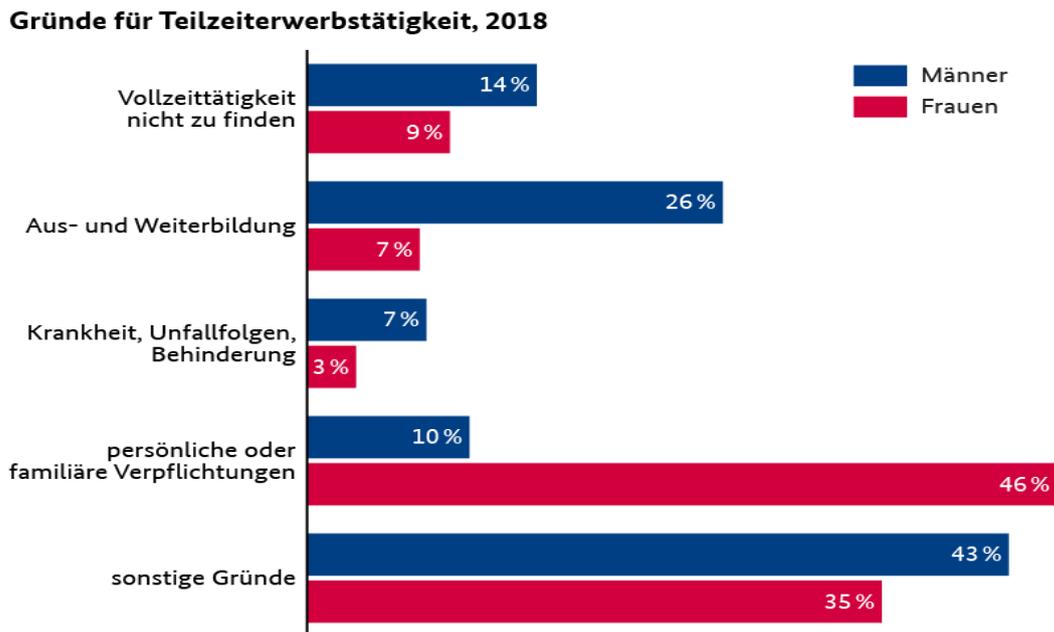
Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: ⬇️  
Bis wann: 2022  
Kosten: Kosten für Seminarraum und kleine Verköstigung  
Messbar: Anzahl teilnehmender Mütter

(8,7 Mio) in Teilzeit tätig.<sup>4</sup> Und hierbei handelt es sich nicht um Zahlen aus den Jahren 1960-1970, sondern aus dem Jahr 2018. Um es noch deutlicher zu machen heißt das, dass jede zweite Frau, hingegen aber nur jeder neunte Mann eine Teilzeittätigkeit ausübt. Die Gründe für die Teilzeittätigkeit unterscheiden sich dabei stark nach dem Geschlecht.

### 3.4 Familiäre Verpflichtungen und Teilzeit

Schaut man sich die Geschlechterverteilung von Teilzeiterwerbstätigen an, so lässt sich ganz schnell feststellen, dass eine klare Schiefelage in Deutschland vorherrscht. So waren gerade mal 20% (2,2 Mio) Männer, aber 80% Frauen



Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

© BiB 2019 / demografie-portal.de

Abbildung 7: Gründe für Teilzeittätigkeit in Deutschland – Stand 2018

<sup>4</sup> [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf) Abrufdatum: 07.07.2020

### 3.4.1 Ist – Analyse

Die Analyse der Zahlen der Kreisverwaltung Segeberg bestätigt das zuvor aufgezeigte deutschlandweite Bild: Auch hier arbeiten mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Insgesamt arbeiten 40 % der Mitarbeiter\*innen in Teilzeit, davon sind 81,7 % Frauen.

Im höheren Dienst sinkt der Anteil an Teilzeittätigen. Hier arbeiten 3 weibliche Mitarbeiterinnen in Teilzeit – und kein einziger männlicher.

Die Ausbildung beim Kreis kann auch in Teilzeit absolviert werden, was gern genutzt wird. Derzeit (Stand 30.06.2020) befindet sich ein männlicher Auszubildender in der Teilzeitausbildung.

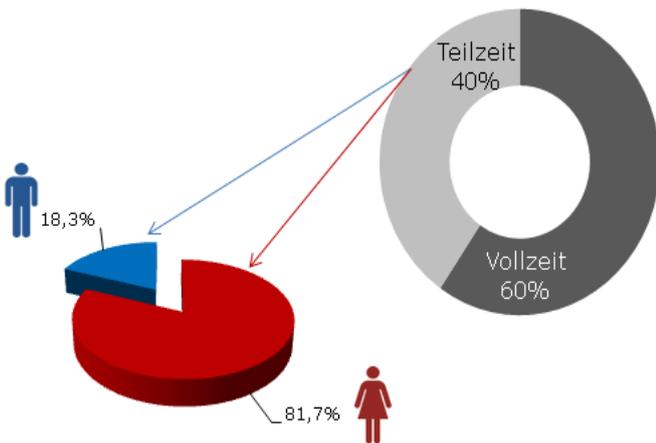


Abbildung 8: Prozentuale Aufteilung der Arbeitnehmer\*innen in Voll- und Teilzeit insgesamt und Teilzeit nach Geschlecht differenziert – Stand 30.06.2020

Bei der wöchentlichen Stundenzahl der in Teilzeit tätigen Mitarbeiter\*innen zeigt sich eine große Bandbreite.

Vollzeitnah, also genau 32 Wochenstunden (Beamte: 33,6 Wochenstunden), arbeiten in der Kreisverwaltung nur wenige Mitarbeiter\*innen. Am häufigsten finden sich Teilzeitmodelle mit einer Wochenstundenanzahl von über 50 % bis 82% (also 19,6-31,9 Wochenstunden, bzw. 20,6-33,5 Wochenstunden bei Beamten).

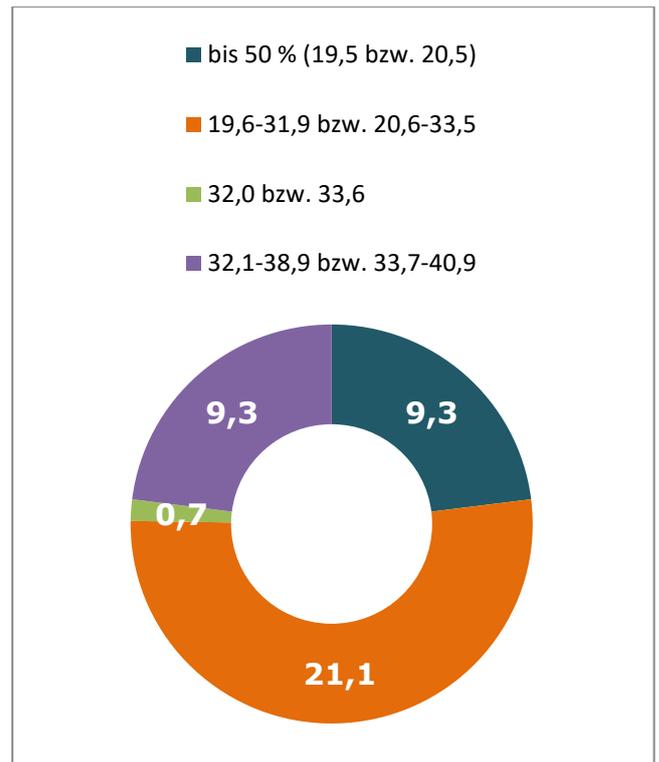


Abbildung 9: Vollzeitnahe Tätigkeit (genau 32h bzw. 33,6 h) und andere Teilzeitmodelle – Stand 30.06.2020

### 3.4.2 Ziel/e

Der Kreis verfolgt nun schon über Jahre klare Handlungsmaxime für die Umsetzung von Teilzeit und Arbeitszeitflexibilisierung. Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität in der Aufgabenwahrnehmung, d. h. als Folge von Teilzeit bzw. anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen in Aufgabenbereichen erforderlich werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. 

Die geltenden Arbeitszeitregelungen bei der Kreisverwaltung sind für Mitarbeiter\*innen in Teilzeit so anzuwenden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird.  Bei Mitarbeiter\*innen, die mindestens ein Kind unter 14 Jahren

oder eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen oder pflegen, kann im Einvernehmen mit dem Personalamt die Festarbeitszeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf in Anlehnung an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen aufgehoben werden, soweit dies die dienstlichen Belange zulassen.



Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dieses gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Ausnahmen sind nur aus zwingenden dienstlichen Gründen zulässig. Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dieses zu begründen.



Mitarbeiter\*innen in Teilzeit wie auch in Telearbeit/Arbeit zu Hause sind in die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen einzubinden wie auch Vollzeitkräfte. Streben Mitarbeiter\*innen, die aus familiären Gründen in Teilzeit tätig sind, wieder eine Vollzeittätigkeit an, sind sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.



Inhalt der regelmäßig stattfindenden Beurteilungsseminare für Führungskräfte ist auch, dass sich eine Teilzeittätigkeit nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung bzw. auf die systematische Leistungsbewertung auswirken darf.



Das Personalamt und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Mitarbeiter\*innen im Sinne praktikabler Teilzeitmodelle. Die Verteilung der Arbeitszeit kann auch im Wechsel von Tagen und Wochen erfolgen. Sie muss in ihrem Rhythmus festgelegt sein.



Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeit Arbeitsplatzes gilt der Grundsatz,

dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle besetzt sein soll. Scheidet aus der Gruppe eine/r der Teilzeittätigen aus, soll diese Stelle unverzüglich ausgeschrieben werden.



Interne Besprechungen (Dienstbesprechungen, Mitarbeiter\*innengespräche etc.) werden so angesetzt und durchgeführt, dass sie kompatibel mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen sind.



Mitarbeiter\*innen, die den Wunsch nach Teilzeittätigkeit haben, sollten ihren bisherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit behalten können. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht durchführbar, so wird sich das Personalamt um einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz bemühen.



Wenn den Mitarbeiter\*innen die Teilzeittätigkeit im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitarbeit oder der Übergang zur Vollzeittätigkeit vorrangig zugelassen werden. Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit bleiben davon unberührt.



Führungskräfte sind über flexible Arbeitszeitmodelle/Teilzeittätigkeit informiert und sensibilisiert.



Dennoch gibt es nach wie vor Ziele, an denen weiter vertiefend gearbeitet werden muss:

1. Bewusstsein für die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern
2. Berücksichtigung von Spielräumen und Flexibilität bei der Arbeitszeit sowie des Arbeitsortes
3. Nutzungsausbau der Serviceangebote für z. B. zur Kinderbetreuung

4. Reduktion des Anteils von weiblichen Teilzeittätigen und Erhöhung des Anteils vollzeitnaher Tätigkeiten

### 3.4.3 Maßnahmen

#### 3.4.3.1 Kindernotfallbetreuung

Die Kindernotfallbetreuung ist ein ergänzendes Angebot zur Regelbetreuung. Sie greift, wenn die Regelbetreuung ungeplant ausfällt, es einen Engpass in der Betreuung gibt oder das Kind keine Regelbetreuung besuchen kann. Innerhalb von zwei Stunden kann eine qualifizierte Fachkraft die Aufsicht des Kindes oder der Kinder übernehmen. Das Angebot als auch Erfahrungsberichte werden im Intranet bekannt gemacht, damit das Angebot auch noch mehr abgefragt wird. Anbieter ist die Diakonie Altholstein GmbH.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 

Bis wann: 01.10.2019

Kosten: 7275,00€

Messbar: Anzahl der genutzten Notfallbetreuungen

#### 3.4.3.2 Pflegenotfallbetreuung

Die Kreisverwaltung Segeberg hat seit dem 01.01.2019 mit der Diakonie Altholstein GmbH eine Vereinbarung über die Notfallbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geschlossen.

Die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige springt ein, wenn ungeplant eine Betreuung erforderlich wird, z. B. weil die Tagespflege nicht besucht werden kann oder die Betreuungsperson, die eigentlich die Betreuung übernimmt, plötzlich ausfällt.

Berufstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen benötigen manchmal Unterstützung: Wenn z. B. die Sitzung länger dauert und niemand dem Vater bei der Essenszubereitung helfen kann. Wenn kurzfristig eine verlängerte Arbeitszeit erforderlich ist und die an Demenz erkrankte Schwiegermutter am Nachmittag nicht allein bleiben soll. Hier kann die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige Lücken schließen.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand: 

Bis wann: 01.10.2019

Kosten: 1925,00€

Messbar: Anzahl der genutzten Notfallbetreuungen

#### 3.4.3.3 Prüfung der Förderung von vollzeitnaher Tätigkeit

Die vollzeitnahe Teilzeit mit einem Arbeitsvolumen ab 30 bis 35 Stunden kann als eine Win-win-Situation für alle Beteiligten gesehen werden. Wer sich nun fragt, was das denn bringen soll, da man dann ja auch gleich Vollzeit arbeiten kann, dem werden nachfolgend ein paar exemplarische Vorteile sowohl für Arbeitgeber aber insbesondere Arbeitnehmerseite aufgezeigt, um zu verdeutlichen, warum die Kreisverwaltung einen

Anreiz für vollzeitnahe Tätigkeit schaffen will.

Verwaltungsseite:

- Vollzeitnahe Teilzeittätigkeit ermöglicht de facto mehr Arbeitnehmerpotenzial zu nutzen – vor allem der Frauen und Männer mit der Verpflichtung von zu pflegenden Angehörigen oder mit Kindern.
- Mitarbeiter\*innen in gehobenen, schwer zu besetzenden Positionen können in diesen bleiben und haben dessen ungeachtet die Gelegenheit, ihren außerberuflichen Verpflichtungen nachzukommen.
- Im Hinblick auf den Fachkräftemangel kann die vollzeitnahe Teilzeit ein mögliches Modell darstellen, um erfahrene, langgediente Mitarbeiter\*innen und ihr Wissen länger in der Verwaltung zu halten und sie trotzdem nicht zu überlasten.

Arbeitnehmer\*innenseite:

- Bei Mitarbeiter\*innen steigt aufgrund einer besseren Work-Life-Balance die Motivation und auch Loyalität.
- Zeiten können zum Beispiel auf 4 Tage geblockt werden.
- Kürzere Tagesarbeitsdauern erfordern intensiveres und fokussiertes Arbeiten aber weniger Pausen. Insbesondere Väter und Mütter können so schneller wieder in passende Positionen kommen.

Der Kreis prüft den Ausbau dieses Arbeitszeitmodells als eine Option von Arbeitszeitflexibilisierung und mögliche Anreizoptionen unter der Zusage zur ehemaligen Stundenzahl zurückkehren zu können, soweit dies organisatorisch sinnvoll und möglich ist.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungstand: ➡

Bis wann: 2024

Kosten: wirken sich im Personalbudget aus  
Messbar: Erhöhung des Anteils vollzeitnah Tätiger

### 3.4.3.4 Abbau von Vorurteilen gegenüber Teilzeitarbeit und Telearbeit

Obwohl die Möglichkeiten zur Teilzeittätigkeit und zur Stundenreduzierung in Abwägung der dienstlichen Belange inzwischen selbstverständlich geworden sind, sind berufliche Weiterentwicklung und Karrierechancen für Mitarbeiter\*innen in Teilzeit häufig noch reduziert.

Mögliche Vorurteile über Teilzeit- und Telearbeit werden in der Kreisverwaltung Segeberg durch Fortbildungen, Transparenz, Kontrollen und Aufklärungsarbeit der Personalverantwortlichen, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten abgebaut.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation  
Führungskräfte  
Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzungstand: ➡

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine  
Messbar: Reduzierung der spürbaren Skepsis und Vorurteile im Haus

## 4 Einkommen und Alterssicherung

Man sollte meinen, dass eine eigenständige Erwerbsbiographie eine gute Voraussetzung ist, um seine Existenz zu sichern und fürs Alter vorgesorgt zu haben. Den Blick auf die Männer gerichtet mag das auch überwiegend stimmen. Frauen müssen jedoch aufgrund der nach wie vor herrschenden ungleichen Verteilung der Reproduktionsarbeit<sup>5</sup> über die Gegenwart hinaus beachten, dass weitere Faktoren wie bspw. eine Trennung oder eine Teilzeittätigkeit nicht nur im Hier und Jetzt einen Einfluss auf Einkommen und Vermögen haben, sondern sich auch auf ihre Alterssicherung auswirken.

Risiko Scheidung: Die Scheidungsrate in Deutschland ist rückläufig, dennoch gab es auch 2016 noch 162.397 gerichtliche Scheidungen, 519 davon allein im Kreisgebiet.<sup>6</sup> Dies allein stellt noch kein Risiko dar, aber das reformierte Familienrecht setzt sowohl Berufstätigkeit als auch ein eigenes Einkommen geschiedener Frauen voraus. Die „nacheheliche Statussicherung“ ist abgeschafft und kann damit insbesondere für Alleinerziehende eine nicht unbeachtliche Schwierigkeit mit sich bringen.

<sup>5</sup> Der Begriff der (unbezahlten) familiären Reproduktionsarbeit ist abzugrenzen von der bezahlten Erwerbsarbeit und beinhaltet gesellshaftserhaltende Tätigkeiten wie die Erziehung und Versorgung von Kindern sowie die Pflege von Alten und Kranken. Vgl. <http://www.wirtschaftslexikon.co/d/reproduktionsarbeit/reproduktionsarbeit.htm> Abrufdatum: 07.07.2020

<sup>6</sup> In: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Statistik der rechtskräftigen Beschlüsse in Eheauflösungssachen (Scheidungsstatistik) und Statistik der Aufhebung von Lebenspartnerschaften. Hrsg. Statistisches Bundesamt. 2018.

Risiko Altersarmut: Trotz zahlreicher Bemühungen der Politik beträgt die Gender Pay Gap deutschlandweit nach wie vor 21%.<sup>7</sup> Im öffentlichen Dienst hingegen liegt der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern lediglich ‚nur‘ noch bei 9%.<sup>8</sup> Dieses Gap hat natürlich auch Auswirkungen auf die sogenannte Gender Pension Gap. Trotz deutlicher Annäherung öffnet sich die Rentenschere ab dem 35. Lebensjahr. Das heißt in Zahlen ausgedrückt, dass in Deutschland Frauen um 46% geringere Alterssicherung als Männer beziehen.<sup>9</sup> So liegt der durchschnittliche, monatliche Rentenzahlbetrag einer Frau aktuell bei rund 991€, der des Mannes bei 1.362€.<sup>10</sup>

Ein Blick auf diese beispielhaften Fakten zeigt, dass sich auch die Kreisverwaltung künftig einem gewissen Handlungszwang nicht entziehen kann und die Schlagworte Existenzsicherung, Entgeltangleichung (equal pay) sowie Alterssicherung für Frauen mit Inhalten füllen muss. Nicht nur in einer Doppelrolle aus Sicht des Arbeitgebers, sondern gleichermaßen als Träger der Sozial-Transferleistungen. Zielsetzung muss sein, dass Armutsrisiko zu verringern.

7

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>  
Abrufdatum: 07.07.2020

8

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>  
Abrufdatum: 07.07.2020

<sup>9</sup> <https://www.iwd.de/artikel/gender-pension-gap-in-deutschland-besonders-gross-462565/> Abrufdatum: 07.07.2020

<sup>10</sup> In: Rentenatlas 2019. Die Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends. Hrsg. Deutsche Rentenversicherung Bund, 2019, S. 12.

#### 4.1 Ist-Analyse Einkommen

Basis für weitere Betrachtungen ist zunächst der Blick auf die Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Wie bereits unter Punkt 1.3 gezeigt wurde, herrscht auch in der Kreisverwaltung Segeberg eine Unterrepräsentanz der Frauen auf den höheren Einkommensebenen. Gerade in Anbetracht dessen, dass mehr Frauen als Männer in der Kreisverwaltung tätig sind, ist es kritisch festzustellen, dass sich davon mehr als die Hälfte in den unteren Einkommensebenen befindet.

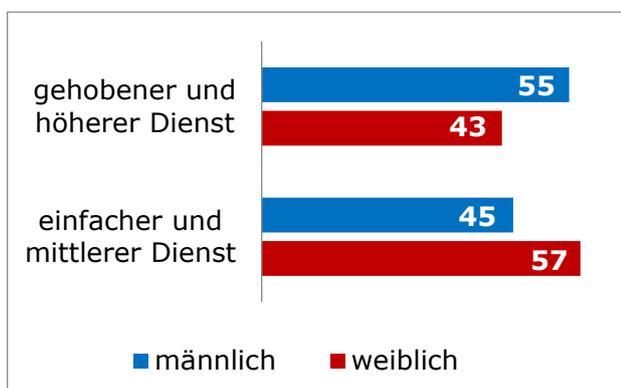


Abbildung 10: Prozentuale Verteilung nach Einkommensebenen – Stand 30.06.2020

Das Existenzminimum, bzw. der Schwellenwert für Armutsgefährdung liegt in Deutschland derzeit bei 1.135,67 € monatlich für Alleinstehende und bei 2.384,83 € monatlich für zwei Erwachsene mit zwei Kindern.<sup>11</sup>

Deutschlandweit sind 9,1 % der Erwerbstätigen unterhalb der Armutsgefähr-

dungsgrenze tätig<sup>12</sup>, in der Kreisverwaltung sind es 0,8 % der Mitarbeiter\*innen. Dies ist in allen Fällen auf die Ausübung einer Teilzeittätigkeit zurückzuführen. Männer und Frauen halten sich hier die Waage.

#### 4.2 Ziel/e

1. Parität in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen
2. Entgeltgerechtigkeit – Verkleinerung der Gender-Pay-Gap
3. Vorbeugen von Altersarmut der Mitarbeiter\*innen durch Aufklärung mittels Infomaterial (Flyer, Vorträge) und Hinweis auf vollzeitnahe Arbeitszeitmöglichkeiten

#### 4.3 Maßnahmen

##### 4.3.1 Potentiale erkennen und Qualifizierungen fördern

Grundsätzlich sind in den unteren Einkommensebenen beispielsweise des mittleren Dienstes Frauen nicht unterrepräsentiert. Gleichzeitig steht aber fest, dass die berufliche Entwicklung für Frauen in den unteren Gehaltsstufen gefördert werden muss. Führungskräfte, aber auch betroffene Frauen selbst, sind aufgefordert, im Personalentwicklungsgespräch die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung explizit zu thematisieren. Bedarfsorientierte Förderung

<sup>11</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Tabellen/armutsschwelle-gefaehrung-silc.html;jsessionid=7D6D44D4B8F9EEBC7D5747B38BCF767F.internet8712> Abrufdatum: 07.07.2020

<sup>12</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Tabellen/armutsschwelle-gefaehrung-silc.html;jsessionid=7D6D44D4B8F9EEBC7D5747B38BCF767F.internet8712> Abrufdatum: 07.07.2020

beispielsweise durch externe Qualifikationen (ALG I und ALG II) oder in Form anderer finanzierter Fortbildungen sollen Frauen, aber auch, wenn vorhanden, Männer der unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen qualifizieren und befähigen, sich auf höher bewertete Stellen zu bewerben. Und selbst zu diesen Vakanzen ist zu sagen, dass auch diese nur schwierig zu besetzen sind.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand:  

Bis wann: ab sofort

Kosten: ergeben sich aus den Fördermaßnahmen

Messbar: Anzahl der Mitarbeiter\*innen, die gefördert und qualifiziert wurden

#### 4.3.2 Beförderung / Höhergruppierung

Führungskräfte sind aufgefordert, Bewerbungen von Frauen um Aufstiegspositionen verstärkt zu fördern. In allen Bereichen der Verwaltung sind Maßnahmen zu entwickeln, durch die Frauen motiviert und unterstützt werden.

Bei der Einrichtung von Projekt- und Arbeitsgruppen sind Frauen - auch für die Übertragung der Leitungsfunktion - im Rahmen der Fachlichkeit zu berücksichtigen.

Auf Personalentscheidungen dürfen sich insbesondere Teilzeitarbeit, Lebensalter und Familienstand von Frauen und Männern nicht negativ auswirken.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebe-

dürftigen oder ehrenamtlicher Arbeit einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Ein differenzierter Blick auf die berufliche Entwicklung (= Beförderung bzw. Höhergruppierung) von Mitarbeiter\*innen lohnt sich, denn dieser wird durch zwei entscheidende Wege bestimmt

- durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens oder
- die eigene Stelle erfährt eine Aufgabenanreicherung und wird aufgewertet. Stellenaufwertungen beeinflussen somit auch das Beförderungsgefüge von Frauen und Männern.

Im Kreis Segeberg ist dabei handlungsleitend, dass bei gleichwertiger Qualifikation Frauen, soweit nicht ein Härtefall nach § 6 GStG vorliegt, bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten vorrangig zu berücksichtigen sind, so lange sie in der betreffenden Besoldungs- oder Entgeltgruppe (getrennt nach Fachrichtungen) unterrepräsentiert sind.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation, alle Führungskräfte

Umsetzungsstand: 

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbar: Geschlechteranteil der Anträge von mindestens 50:50 auf Höhergruppierung und Stellenaufwertung

### 4.3.3 Aufklärung und Informationsgabe zur Altersvorsorge

Junge Menschen beschäftigen sich häufig erst recht spät damit, wie ihre Rentenbezüge sich einmal gestalten werden. Entscheidungen wie Ausbildung, Elternschaft und Arbeitszeit sind wesentliche Einflusskriterien, werden aber nur bedingt als solche erkannt. Eine Transparenz auch seitens des Arbeitgebers ist wichtig und vor diesem Hintergrund hat der Kreis Segeberg dafür Sorge zu tragen, den Beamt\*innen regelmäßig eine automatisierte Auswertung ihrer aktuellen Pensionsansprüche analog der Mitteilung des Rentenversicherungsträgers für Beschäftigte zur Verfügung gestellt wird. Eine Darstellung der Differenz zur Vollzeittätigkeit wäre sinnvoll. Eine Prüfung der Möglichkeit der Zurverfügungstellung solcher Informationen ist durch den Kreis durchzuführen.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation

Umsetzungsstand:

Bis wann: Prüfung bis 2022

Kosten: keine

Messbar: Ergebnisse der Prüfung liegen vor

### 4.3.4 Informationen zum Equal Pay Day

Die Gleichstellungsbeauftragte macht auf den Equal Pay Day aufmerksam und initiiert Aktionen, in welchen die Mitarbeiter\*innen einbezogen werden. Dadurch wird der Blick auf die Brisanz dieser Thematik auch in der Verwaltung gelenkt und jede/r Einzelne für ein existenzsicherndes Einkommen und Alterssicherung sensibilisiert und kann so selbstreflexiv über die eigene Motivation

zur beruflichen Entwicklung nachdenken.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzungsstand: 

Bis wann: jährlich zum Equal Pay Day

Kosten: Keine

Messbar: Erreichte Mitarbeiter\*innen durch Aktionen

### 4.3.5 Bericht an die Politik

Den Verantwortlichen in der Politik (Hauptausschuss?) sind nach der Hälfte der Laufzeit die Ergebnisse bezüglich der Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans sowie Anzahl der Anträge auf Stellenhebungen und alle Ergebnisse zu Stellenneubewertungen je Laufbahn geschlechterdifferenziert darzulegen.

Zuständigkeiten: Fachdienst Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzungsstand: 

Bis wann: jeweils zum Stellenplan

Kosten: keine

Messbar: Personalbericht mit Stellungnahme zu Geschlechterparität bei den Beförderungen/Höhergruppierungen in Relation zu den absoluten Zahlen

## 5 Grundsätze für mehr Gleichstellung

In der Kreisverwaltung sind über die Jahre bereits einige Grundsätze für die Herstellung einer Chancengleichheit im Arbeitsalltag implementiert worden, deren Einhaltung weitestgehend flächendeckend Anwendung finden, dennoch müssen diese ‚Selbstverständlichkeiten‘ immer wieder in Erinnerung gerufen und hier der Vollständigkeit halber im weiteren Verlauf dargestellt werden.

### 5.1 Stellenbesetzungsverfahren

Im Stellenbesetzungsverfahren muss vorrangiges Ziel, vor dem Hintergrund der Transparenz, die Bestenauslese sein. Wie bereits in Kapitel 2 und 6 erwähnt, sollten in allen Auswahlverfahren die verantwortlichen Führungskräfte möglichst frühzeitig vor Entstehen einer Vakanz, bei Unterrepräsentanz in die eine oder andere Richtung, das jeweilige andere Geschlecht ermutigen, sich für diese Stelle aktiv zu bewerben.

### 5.2 Stellenausschreibungen

Die Ausschreibung ist ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen gem. §7 Abs.1. S1. GStG vakante Stellen ausgeschrieben werden.

Von einer Ausschreibung kann in Anlehnung an § 7 Abs. 6 GStG abgesehen werden, wenn Arbeitsplätze für Mitarbeiter\*innen vorgesehen sind

- die nach einer Beurlaubung, einer Abordnung oder einer Zuweisung zurückkehren
- bei Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen,
- deren bisherige Arbeitsplätze aufgrund von Organisationsentscheidungen entfallen sind bzw. sollen oder
- die aufgrund des Personalentwicklungskonzeptes (unter Einbezug aller Entscheidungsträger\*innen) versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch in Teilzeit besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung in Vollzeit erfordern. In einer Stellenausschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit hinzuweisen (§12 Abs.1 GStG).

### 5.3 Ausschreibungstext

Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei und geschlechterumfassend formuliert. Sie enthalten einmal vollständig ausgeschrieben die weibliche und männliche oder eine geschlechtsneutrale Formulierung der Berufsbezeichnung. Ansonsten findet das Gender-Sternchen Anwendung.

Die Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes und sind in der Ausschreibung umfassend aufzuführen. Die Anforderungsmerkmale der auszuschreibenden Stelle sind vor Veröffentlichung der Stellenausschreibung zwischen dem Fachbereich/Fachdienst,

dem Fachdienst Personal und Organisation, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich festzulegen. Neben fachlichen Kompetenzen sollen ebenfalls Schlüsselqualifikationen berücksichtigt werden. Grundlage für die Stellenausschreibung bildet die aktuelle Arbeitsplatzkartei.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie durchgängig Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen und den rechtlichen Grundlagen - insbesondere GStG und AGG - entsprechen. Der Text soll aber Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermuntern. Zudem soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich werden, dass ein Frauenförderplan besteht und Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus den Richtlinien für die Personalauswahl in der aktuellen Fassung. Bei abweichenden Formulierungen muss die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Regelungen zum GStG rechtzeitig vorher beteiligt werden.

#### **5.4 Personalauswahlgespräch**

Die Qualifikation der Bewerber\*innen ist an dem vorher festgelegten Anforderungsprofil und Bewertungsbogen zu messen.

Bei jedem Auswahlverfahren erstellt der Fachdienst in Zusammenarbeit mit der verantwortlichen Fachdienstleitung, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten eine geschlechterdifferenzierte Priorisierung. In unterrepräsentierten Bereichen sind mindestens ebenso viele

Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, so denn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen. Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle qualifizierten Bewerber\*innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist am Auswahl- und Einstellungsverfahren teilnahmeberechtigt mit Stimmrecht. Die Auswahlgremien sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Im Auswahlverfahren und in den Vorstellungsgesprächen sind Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Berufsverlaufs so zu berücksichtigen, dass Frauen und Männer gleiche Erfolgchancen haben. Kompetenzen aus Erziehungs- und Pflegetätigkeiten sowie aus ehrenamtlichem Engagement sind positiv zu bewerten, soweit ihnen für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung erkennbare Bedeutung zukommt.

## **6 Visionen und zukünftiges Vorgehen**

Laut Gleichstellungsgesetz ist der Gleichstellungs- und Frauenförderplan von der Verwaltung zu erstellen. Dadurch stützen sich Maßnahmen für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung auf statistische Ergebnisse, auf Rückmeldungen der Gleichstellungsbeauftragten und Erkenntnisse aus dem Hause sowie von Führungskräften und Fachliteratur.

Es ist ein Anliegen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten, systematisch für alle Beschäftigten das Wissen zu gleichstellungsrelevanten Themen und deren Bedeutung für die tatsächliche Gleichberechtigung zu erweitern. Dazu gehört u.a. die Sensibilisierung für direkte, indirekte und strukturelle Diskriminierung, für das Erkennen von Rollenstereotypen sowie den daraus resultierenden Folgen für einzelne, für die Kreisverwaltung und für die Gesamtgesellschaft, die Schulung zu geschlechtersensibler Leistungsbeurteilung u.a..

Die subjektive Wahrnehmung und die individuellen Vorstellungen der Mitarbeiter\*innen sollen hierzu erfasst und diskutiert werden. Die daraus entstehenden Ergebnisse werden dann in den hierauf folgenden Gleichstellungs- und Frauenförderplan einfließen können. Gleichzeitig fördert es die Eigenverantwortung der Mitarbeiter\*innen sich selbst für die Förderung der Chancengleichheit, Gleichberechtigung und gleichen Verteilung von Ressourcen einzusetzen.

Durch die Partizipation ist gewährleistet, dass gleichstellungsrelevanten Themenfelder und Ideen aus den unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung Gehör finden, diskutiert werden und das Diskussionsergebnis in den Plan aufgenommen werden kann.

## **7 Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes**

Allen Mitarbeiter\*innen steht die aktuelle Version des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes im Intranet zur Verfügung. Alle Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte wirken in ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Umsetzung der Maßnahmen hin.

Berichtspflicht - Der jährlich angefertigte Personalbericht stellt die aktuelle Ist-Analyse dar und wird dem Hauptausschuss regelmäßig vorgelegt.

In-Kraft-Treten - Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan tritt am ??? in Kraft. Gleichzeitig tritt der Gleichstellungs- und Frauenförderplan in der Fassung vom 11.10.2016 außer Kraft.

## 8. Anhang

### Inhaltsverzeichnis

a. Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung nach Verdienst .....	II
a.a Beamte .....	II
a.b Beschäftigte nach TVöD .....	II
a.c Beschäftigte nach TVöD SuE .....	II
a.d Mitarbeiter*innen unter dem Existenzminimum .....	III
b. Prozentuale Verteilung der Mitarbeiter*innen nach Dienstverhältnis .....	III
c. Mitarbeiter*innen nach Führungsebene .....	III
c.a Führungsebene 2010 .....	III
c.b Führungsebene 2020 .....	III
c.c Führungsebene 2020 ohne FB III .....	IV
d. Geschlechterverteilung in ausgewählten Fachbereichen .....	IV
e. Mitarbeiter*innen in Elternzeit .....	IV
f. Mitarbeiter*innen nach wöchentlicher Arbeitszeit .....	V

**a. Mitarbeiter\*innen der Kreisverwaltung nach Verdienst**

## a.a Beamte

	<b>Anzahl</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
A 8	7	3	4
A 9	23	17	6
A 10	24	16	8
A 11	27	17	10
A 12	18	8	10
A 13	9	3	6
A 14	3	1	2
A 15	4	2	2
A 16	1		1
<b>gesamt</b>	<b>116</b>	<b>67</b>	<b>49</b>

## a.b Beschäftigte nach TVöD

	<b>Anzahl</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
E 1	1		1
E 2	12	12	
E 3	13	5	8
E 4	2	1	1
E 5	79	57	22
E 6	71	57	14
E 7	32	23	9
E 8	43	26	17
E 9	207	139	68
E 10	39	18	21
E 11	86	44	42
E 12	19	4	15
E 13	7	3	4
E 14	21	17	4
E 15	16	10	6
<b>gesamt:</b>	<b>648</b>	<b>416</b>	<b>232</b>

## a.c Beschäftigte nach TVöD SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)

	<b>Anzahl</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
S 4	28	27	1
S 8	1	1	
S 12	28	21	7
S 14	70	56	14
S 15	20	14	6
S 18	4	3	1

<b>gesamt</b>	<b>151</b>	<b>122</b>	<b>29</b>
---------------	------------	------------	-----------

## b. Prozentuale Verteilung der Mitarbeiter\*innen nach Dienstverhältnis

Abbildung 1, Abbildung 10

	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
<b>einfacher Dienst</b>	2,2	1,1
<b>mittlerer Dienst</b>	34,1	15,4
<b>gehobener Dienst</b>	22,7	17,8
<b>höherer Dienst</b>	4,2	2,4

## c. Mitarbeiter\*innen nach Führungsebene

c.b Führungsebene 2020

Abbildung 3

alle FB	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
<b>FBL</b>	1	4
<b>FDL</b>	20	21
<b>TL</b>	16	14
<b>gesamt</b>	<b>38</b>	<b>39</b>

c.c Führungsebene 2020 ohne FB III

Abbildung 4.1

ohne FB III	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
<b>FBL</b>	0	4
<b>FDL</b>	12	16
<b>TL</b>	2	10
<b>gesamt</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## d. Geschlechterverteilung in ausgewählten Fachbereichen

Abbildung 5

	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>gesamt</b>
<b>FB III</b>	348	93	441
<b>FB IV</b>	69	74	143

## e. Mitarbeiter\*innen in Elternzeit

Abbildung 6

EZ Stand	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>gesamt</b>
----------	-----------------	-----------------	---------------

<b>30.06.2020</b>			
<b>Anzahl</b>	25	5	30
<b>in % von 30</b>	83 %	17 %	
<b>in % von 989</b>	2,5 %	0,5 %	3,0 %
<b>davon in TZ</b>	3	3	6

#### f. Mitarbeiter\*innen nach wöchentlicher Arbeitszeit

Abbildung 9

Wochenstunden	Beschäftigte	Beamtete	Gesamt	in %
<b>bis 50 % (19,5 bzw. 20,5)</b>	74	14	<b>88</b>	9,3
<b>19,6-31,9 bzw. 20,6-33,5</b>	183	18	<b>201</b>	21,1
<b>32,0 bzw. 33,6</b>	7	0	<b>7</b>	0,7
<b>32,1-38,9 bzw. 33,7-40,9</b>	74	14	<b>88</b>	9,3
<b>39,0 bzw. 41,0</b>	497	70	<b>567</b>	59,6
<b>Gesamt</b>	<b>835</b>	<b>116</b>	<b>951</b>	