



Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung

VO/2023/186	Beschlussvorlage öffentlich
öffentlich	Datum: 17.05.2023
<i>FB 1 Zentrale Dienste</i>	Ansprechpartner/in:
	Bearbeiter/in: Christina Mönke

Datum	Gremium (Zuständigkeit)	Ö / N
08.06.2023	Hauptausschuss (Entscheidung)	Ö
19.06.2023	Kreistag des Kreises Rendsburg-Eckernförde (Entscheidung)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Beschlussvorschlag

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Kreistag den Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung für die Jahre 2023 bis 2027 zu beschließen.

Der Kreistag beschließt den Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2027.

Sachverhalt

Ein Bericht zum abgelaufenen Plan und den umgesetzten Maßnahmen sowie zur Fortschreibung wird durch die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Dienststelle in der Sitzung vorgetragen.

Relevanz für den Klimaschutz

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n:

1	Gleichstellungsplan 2023
---	--------------------------



Kreis Rendsburg-Eckernförde

Der Landrat

Gleichstellungsstelle

GLEICHSTELLUNGSPLAN

für die

Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde



Änderungsübersicht

Version	Datum	Geänderte Stellen / Grund / Bemerkung /	Verantwortliche Bearbeitung durch:
0.1			
0.2	08.01.2019	Textliche Änderungen	SKW
0.3	15.01.2019	Redaktionelle Änderungen	Nina Fiedler
0.4	04.04.2023	Neufassung/ Aktualisierung	GS und FD 1.1

Bezeichnung des Dokumentes: Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde

Verantwortliche Stellen: Fachbereich Zentrale Dienste
Gleichstellungsstelle

Version: 0.4 vom 04.04.2023



Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
1 Allgemeine Ziele	4
2 Ist-Zustand und Perspektive	5
3 Handlungsfelder und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	6
3.1 Handlungsfeld A: Führung	6
3.1.1 Genderkompetenz	6
3.1.2 Kommunikative Kompetenz	6
3.2 Handlungsfeld B: Personalentwicklung	7
3.2.1 Gendersensible Personalentwicklung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.2 Fort- und Weiterbildung	7
3.3 Handlungsfeld C: Personalauswahl	8
3.3.1 Stellenausschreibungen	8
3.3.2 Auswahlverfahren	8
3.3.3 Ausbildung	9
3.4 Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
3.4.1 Arbeitszeit / Gleitzeit	10
3.4.2 Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubung und Sonderurlaub	10
3.4.3 mobiles Arbeiten	10
3.4.4 Elternzeit/Mutterschutz	11
3.4.5 Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	11
4.1 Berichtspflicht	12
5 Schlussbemerkung	12
6 Anhang (Statistik)	13



Präambel

Gemäß § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein - GstG) vom 13.12.1994 und aufgrund der Verpflichtung aus § 2 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH) vom 11.12.1990 stellt der Kreis Rendsburg-Eckernförde nach Beschluss des Kreistages einen Gleichstellungsplan auf.

Grundlage des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Gleichstellungsplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen. Gemäß § 24 GstG wird der Gleichstellungsplan für vier Jahre aufgestellt.

Der gesetzliche und politische Auftrag, Frauen und Männer innerhalb des Kreises Rendsburg-Eckernförde beruflich gleichzustellen, richtet sich besonders an die Führungskräfte. Alle anderen Mitarbeitenden sind ebenfalls aufgefordert, aktiv daran mitzuwirken, das Gleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsplan umzusetzen.

Dieser wurde vom Fachbereich Zentrale Dienste in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Der Gleichstellungsplan nimmt bereits bewährte Maßnahmen auf, die dazu dienen, Frauen zu fördern und den Gleichstellungsgedanken umzusetzen und entwickelt Maßnahmen weiter.

1 Allgemeine Ziele

Der Gleichstellungsplan zielt darauf ab, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu verbessern. Er legt fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen Frauen gefördert werden sollen, um Benachteiligung zu vermeiden oder abzubauen.

Schwerpunktmäßig sollen diese Maßnahmen dafür sorgen, dass

- a. Frauen und Männer an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen gerecht beteiligt werden,
- b. gezielt Ungerechtigkeiten bei Beförderung und beruflichem Aufstieg von Frauen abbauen,
- c. den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen,
- d. Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen etablieren und
- e. Arbeitsbedingungen schaffen, die es Männern wie Frauen ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.



2 Ist-Zustand und Perspektive

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass in den Bereichen a.) und b.) schon viel erreicht wurde:

- Der Gesamtpersonalbestand im Kreis beläuft sich auf 894 Personen, davon sind 623 Frauen und 271 Männer. Das Durchschnittsalter beläuft sich auf 45 Jahren bei den Frauen und 48 Jahren bei den Männern (Stand 12/22).
- Der Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen im höheren Dienst liegt bei 51 %, im gehobenen Dienst bei 59 % (Stand 10/22). Hier ist konkret zu erwähnen, dass im Jahr 2022 und 2023 drei weibliche Führungskräfte den Aufstieg in den höheren Dienst durch Vorschlag des Landrates zur Führungspotentialanalyse (Aufstiegsverfahren des Landes) erreicht haben.

Es gibt aber insbesondere beim Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen sowie Teilzeitarbeit in hohen Führungspositionen Nachbesserungsbedarfe:

Führungsebene	Geschlecht	Teilzeit
Landrat	1 x männlich	0
Rechnungsprüfungsamt	1 x männlich	0
5 Fachbereiche	4 x männlich und 1 x weiblich	0
20 Fachdienste	12 x männlich und 8 x weiblich	Frauen: 2, Mann: 1
35 Fachgruppen	14 x männlich und 21 x weiblich	Frauen: 8, Mann: 1

(Stand 12/22)

Der Kreis bietet viele vereinbarkeitsfördernde Personalmaßnahmen an, die mehrheitlich von Frauen genutzt werden:

- 422 Personen sind teilzeittätig, davon 364 Frauen und 58 Männer (Stand 12/22)
- Von 27 Personen in Elternzeit sind 26 weiblich und 1 männlich (Stand 12/22)

Um einen gleichberechtigten Zugang zu Vereinbarkeitsangeboten zu ermöglichen, ist über das Angebot von Personalmaßnahmen hinaus eine familienbewusste und geschlechtergerechte Kultur essentiell. Hierbei haben Führungskräfte eine wichtige Rolle inne, die diese Kultur aktiv vorleben. Die Pandemie und das damit einhergehende mobile Arbeiten hat einen positiven Schub dahingehend ermöglicht, dass Abstand genommen wurde von der Präsenzkultur.

Auf Führungsebene müssen Teilzeitangebote und auch die Teilbarkeit von Stellen nachhaltig etabliert werden, um sie attraktiv für Frauen zu machen. Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte motiviert und gesund bis zur Rente oder Pension berufstätig sein können, wenn sie gemäß der jeweiligen Lebensphase die Arbeitszeit aufstocken oder reduzieren können. Ebenso wichtig ist eine transparentes und strukturiertes Rückkehrmanagement nach der Elternzeit.

Um einen vielfältigen Personenkreis anzusprechen ist nach wie vor die gendersensible, inklusive und interkulturelle Öffnung der Verwaltung wichtig, um den Kreis als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.



3 Handlungsfelder und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

3.1 Handlungsfeld A: Führung

3.1.1 Genderkompetenz

Ziele: Zu den Schlüsselqualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören kenntnisreich, sensibel und engagiert hinsichtlich der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sein. Führungskräfte müssen sich über Geschlechtsspezifika und Rollenzuweisungen in ihrer Führungsaufgabe bewusst sein. Sexismus und sexuelle Belästigung werden nicht toleriert.

Maßnahmen:

- Die Führungskräfte setzen sich aktiv mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit, Stereotype, Gleichbehandlung und Diversität auseinander. Dies kann in Form von Teilnahme an Schulungen, Thementagen; Informationsveranstaltungen usw. geschehen. Sollte die Führungskraft kein dementsprechendes Angebot finden, kann sie/er sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
- Die Führungskräfte setzen sich aktiv mit dem audit berufundfamilie auseinander, lesen die Zielvereinbarung und nehmen an Veranstaltungen und Fortbildungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie teil. Bei Bedarf kann die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Projektleitung zu Dienstbesprechungen eingeladen werden, um über das Thema zu berichten.
- Teilzeitbeschäftigte werden nicht diskriminiert. Bei Dienstbesprechungen und anderen Terminen wird grundsätzlich sichergestellt, dass die Teilzeitkräfte teilnehmen können. Es werden auch digitale Formate geprüft. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen sind grundsätzlich zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.
- Sexuelle Belästigungen und sexistische Äußerungen innerhalb des Teams werden der internen AGG-Beschwerdestelle zur Kenntnis gebracht.

3.1.2 Kommunikative Kompetenz

Ziele: Eine offene, wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ist etabliert.

Maßnahmen:

- Führungskräfte motivieren und ermutigen qualifizierte Frauen, sich bei absehbaren Vakanzen bzw. Wechseln auf eine Führungsposition zu bewerben. Sie übertragen Frauen gezielt die Leitung von Projekten, Arbeitskreisen und anderen qualifizierenden Aufgaben.
- Die Führungskräfte weisen Frauen auf Fortbildungen hin, die ihnen Führungskompetenzen vermitteln.
- Die Führungskräfte sind aufgefordert, bei den Jahresgesprächen die Beschäftigten auf individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen.



- In Beurteilungsgesprächen werden die individuellen Leistungen, nicht die Anwesenheit beurteilt. Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit Teleheimarbeitsplatz werden nicht benachteiligt, weil sie weniger vor Ort präsent sind.
- Die Führungskräfte und Beschäftigten steigern aktiv über Fortbildungen ihre kommunikativen Kompetenzen.
- Alle Beschäftigten setzen die Dienstvereinbarung zur geschlechtergerechten Sprache um.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet ein Seminar zum Thema Selbstbehauptung für weibliche Beschäftigte an, um die Kompetenzen im Bereich Selbstbehauptung, Selbstdarstellung und Durchsetzungsvermögen zu stärken und die Frauen somit zu motivieren, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben.

3.2 Handlungsfeld B: Personalentwicklung

Ziele: Personalentwicklung geschieht vorurteilsfrei. Arbeitsaufgaben, Positionen und Tätigkeiten werden ohne Zuschreibungen (Stereotype) betrachtet. Frauen sind als besondere Zielgruppe von Personalentwicklung zu sehen, vor allem in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen:

- Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen und diversitätssensiblen Kompetenz im Rahmen des Konzeptes der interkulturellen Öffnung teil.
- Der interne Onboarding-Prozess wird umgesetzt, u.a. die Nutzung des fachbereichsübergreifenden Verfahrens, dass erfahrene FBL neuen FDL und erfahrene FDL neuen FGL beratend und unterstützend zur Seite stehen. Bei Rückfragen hierzu steht der FD 1.1 beratend zur Seite.

3.2.2 Fort- und Weiterbildung

Ziele: Die berufliche Fort- und Weiterbildung muss weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen. Auf die jeweilige Lebensphase der Mitarbeitenden wird Rücksicht genommen, denn Qualifikationen werden über die gesamte Arbeitsbiografie ausgebaut, können aber pro Lebensabschnitt variieren.

Maßnahmen:

- Fortbildungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Wenn Teilzeitbeschäftigte an Ganztagsfortbildungen teilnehmen, gilt bezüglich der Arbeitszeit die Protokollnotiz zu § 5 der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde.
- Verwaltungsinterne Fort- und Weiterbildungen sind so zu gestalten, dass auch Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.



- Zu internen wie externen Weiterbildungen werden Frauen und Männer zu gleichen Anteilen, zumindest jedoch analog ihrem Anteil an den Bewerbungen, zugelassen.
- Beurlaubte Beschäftigte in Familienverantwortung können an internen Fortbildungen teilnehmen.
- Führungskräfte motivieren Frauen, Führungspositionen zu übernehmen. Hierfür wird die Teilnahme an geeigneten Fortbildungen ermöglicht.
- Gemäß Vorgabe aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird im zentralen Fortbildungsangebot regelmäßig eine AGG-Schulung angeboten.

3.3 Handlungsfeld C: Personalauswahl

3.3.1 Stellenausschreibungen

Ziele: Die Stellenausschreibungen sind geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei formuliert. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie durch die Ausschreibung gezielt angesprochen.

Maßnahmen:

- Führungspositionen werden grundsätzlich ausgeschrieben.
- Anforderungsprofile werden ohne Rollenklischees erstellt. Sie enthalten keine geschlechterdiskriminierenden Anforderungen.
- Bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Standardtext aufzunehmen: „Der Kreis Rendsburg-Eckernförde ist bestrebt, den Anteil der Frauen zu erhöhen. Entsprechend qualifizierte Frauen werden daher in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.“
- Um Frauen über eine Ausschreibung anzusprechen, ist es erforderlich, im Anforderungsprofil, neben der fachlichen Qualifikation, auch soziale und methodische Kompetenzen wie „Kreativität“, „Teamfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Selbstständigkeit“ und eine „hohe Auffassungsgabe“ aufzunehmen.
- Teilzeitarbeit ist auf allen Arbeitsplätzen möglich. Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob sich die Stellen hinsichtlich Aufgaben und Zeitanteilen für Teilzeit eignen, insbesondere auch bei Führungspositionen. Die erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen sind zu schaffen.
- Sind Führungspositionen nicht teilzeitgeeignet, ist dies zu begründen.
- Vor der Ausschreibung von Führungspositionen ist zu prüfen, ob diese teilbar sind. Der FD 1.1 steht bei der Bildung von Führungsstandems beratend zur Seite.
- In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass der Kreis die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert.

3.3.2 Auswahlverfahren

Ziele: Die Auswahlkommission entscheidet diskriminierungsfrei. Führungseigenschaften sind nicht eine Frage des Geschlechts, Männer und Frauen sind grundsätzlich gleichermaßen für eine Führungsposition geeignet.



Maßnahmen:

- Die Personen, die in der Auswahlkommission sitzen, haben eine AGG-Schulung besucht. Dies ist ein laufender Prozess und keine Voraussetzung bei der ersten Teilnahme. Die Schulungsangebote werden laufend erweitert.

Bei der Personalentscheidung dürfen nicht berücksichtigt werden:

- Schwangerschaft und Elternschaft,
- Zeiten der Kinderbetreuung,
- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen,
- Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung.

Die paritätische Besetzung der Auswahlkommission wird stets angestrebt.

3.3.3 Ausbildung

Ziele: Alle Ausbildungsberufe sind für Frauen und Männer offen. Die zukünftigen Mitarbeitenden sind damit vertraut, dass der Staat sich für die Umsetzung der Gleichstellung gemäß Grundgesetz verpflichtet.

Maßnahmen:

- Alle Ausbildungsverhältnisse können auch in Teilzeit besetzt werden.
- Das Thema Gleichstellung von Mann und Frau ist fester Bestandteil des hausinternen Lehrprogramms für Auszubildende. Die Gleichstellungsbeauftragte leitet die Seminare.
- Insbesondere Nachwuchskräfte sollen im Rahmen der Ausbildung auf die Angebote zur Förderung der interkulturellen Kompetenz aufmerksam gemacht werden.

3.4 Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziele: Um die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu fördern, unterstützt der Kreis Rendsburg-Eckernförde seine Beschäftigten, Angebote wahrzunehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dies ist nicht nur Frauensache. Die Beantragung von Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit u.v.m. ist akzeptiert und wird für Männer wie für Frauen ermöglicht. Das berufliche Fortkommen wird davon nicht beeinträchtigt.

Maßnahmen:

- Der Kreis Rendsburg-Eckernförde ist nach dem audit berufundfamilie als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und hat eine Zielvereinbarung verabschiedet. Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert die Umsetzung der Zielvereinbarung und wird dabei inhaltlich und fachlich von der Projektgruppe unterstützt. Sofern Maßnahmen in die fachliche Zuständigkeit einzelner Fachbereiche fallen, sind diese an der Umsetzung beteiligt.



- Die diversen Möglichkeiten und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen des „audit berufundfamilie“ sind im Mitarbeiterportal veröffentlicht.
- Qualifizierungsmöglichkeiten während familienbedingter Freistellungen werden sichergestellt und abwesende Mitarbeitende über Angebote des Kreises informiert.

3.4.1 Arbeitszeit / Gleitzeit

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange sollen Beschäftigte im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarungen, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können. Der Kreis steht dem, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen, positiv gegenüber.

3.4.2 Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubung und Sonderurlaub

Alle Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung und/oder Pflegeverantwortung) haben grundsätzlich Anspruch auf die (befristete) Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Beurlaubung aus familiären Gründen und Sonderurlaub. Der FD Personal, Organisation und allgemeine Dienste informiert hierzu und erläutert, wie sich die Inanspruchnahme auf das Arbeitsverhältnis auswirkt (u.a. auf den Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen etc.).

Die Aufstockung der Arbeitszeit nach Teilzeitarbeit wird im Rahmen des Stellenplans ermöglicht. Die regelmäßige Arbeitszeit soll grundsätzlich die Hälfte der tariflich vereinbarten bzw. beamtenrechtlich festgelegten maßgeblichen Regelarbeitszeit betragen und diese nur im Ausnahmefall unterschreiten.

Teilzeitbeschäftigte sind in die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen eingebunden wie Vollzeitkräfte.

Beurlaubte sind auf eigenen Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle einzubeziehen. Dies kann z. B. durch Übersendung von Hausmitteilungen, Stellenausschreibungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen erfolgen. Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Kurzzeitige Vertretungen sowie sonstige zulässige, befristete Beschäftigungen sollen vorrangig beurlaubten Eltern angeboten werden. Ziel ist, dass diese die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können.

3.4.3 Mobile Arbeit

Für alle Mitarbeitenden der Kreisverwaltung gibt es grundsätzlich die Möglichkeit zur mobilen Arbeit im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung. Diese ist individuell mit den Vorgesetzten abzustimmen und hat ihre Grenzen in der Aufgabe oder dienstlichen Belangen, die einem Wunsch entgegenstehen.



3.4.4 Elternzeit/ Mutterschutz

Die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit sind gesetzlich geregelt. Der FD 1.1 steht den Beschäftigten beratend zur Seite.

Es wurde ein Leitfaden zum Mutterschutz/ Elternzeit entwickelt sowie eine Checkliste für Führungskräfte, die im Mitarbeiterportal abrufbar ist.

Bei Wiedereinstieg in das Berufsleben ist eine Einarbeitungszeit zu gewähren. Die Anleitung muss gesichert sein. Nach Rücksprache können Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger zuerst mit flexibler Stundenzahl einsteigen und diese bis zur vertraglich geregelten Arbeitszeit steigern.

3.4.5 Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

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.

Die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige springt ein, wenn ungeplant eine Betreuung erforderlich wird, z. B. weil die Tagespflege nicht besucht werden kann oder eine Betreuungsperson ausfällt. Alle Beschäftigten können dieses Angebot nutzen, es ist eine Anmeldung erforderlich. Die Betreuung findet durch einen externen Anbieter statt.

Sollten Teilzeitkräfte eine Vollzeitfortbildung oder Ganztagesveranstaltung besuchen, ist der Einsatz einer Notfallbetreuung ebenfalls buchbar.

Nähere Einzelheiten stehen im Mitarbeiterportal.

3.6 Handlungsfeld F: Interkulturelle Öffnung und Charta der Vielfalt

Ziele: Umsetzung des Konzeptes zur interkulturellen Öffnung (IKÖ) und der Charta der Vielfalt.

Maßnahmen:

- Es werden Fortbildungen, Seminare und Informationsveranstaltungen angeboten, um für kulturelle Unterschiede, Geschlechterrollen und Diversität innerhalb der Verwaltung zu sensibilisieren. Alle Beschäftigten sind eingeladen, sich darüber zu informieren.
- Das IKÖ Konzept sowie die Charta der Vielfalt sind im Mitarbeiterportal abrufbar.



4 Umsetzung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststellenleitung in den Fachbereichen bekannt gemacht. Die Führungskräfte sorgen dafür, dass die aufgelisteten Maßnahmen qualitativ und quantitativ umgesetzt werden.

4.1 Berichtspflicht

Zum Ende der vierjährigen Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes wird ein Bericht nach Maßgabe des § 24 GStG angefertigt. Er bewertet die durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Gemäß § 11 (4) GStG wird alle zwei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse gemäß der o.g. Daten durch den Fachbereich Zentrale Dienste durchgeführt und der Gleichstellungsstelle zur Auswertung vorgelegt. Hierfür leiten die Fachbereiche dem Fachdienst Personal, Organisation und allgemeine Dienste alle Informationen zu, die die Umsetzung der Maßnahmen in den Kompetenzbereichen erläutern.

5 Schlussbemerkung

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.07.2023 in Kraft. Er gilt für vier Jahre.

Die Führungskräfte unterrichten die Mitarbeitenden in Dienstbesprechungen zum Inhalt.

Rendsburg,

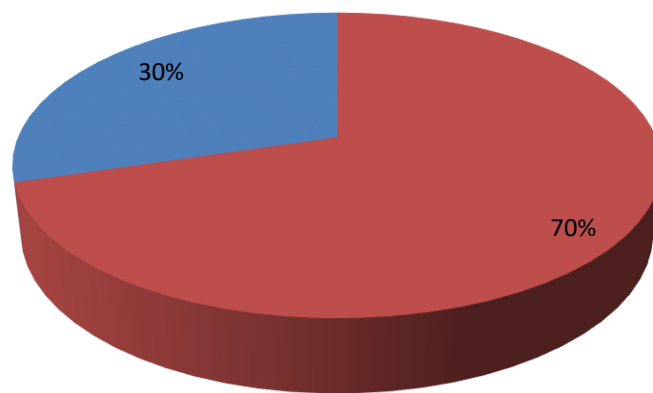
Dr. Rolf-Oliver Schwemer
Landrat



6 Anhang (Statistik)

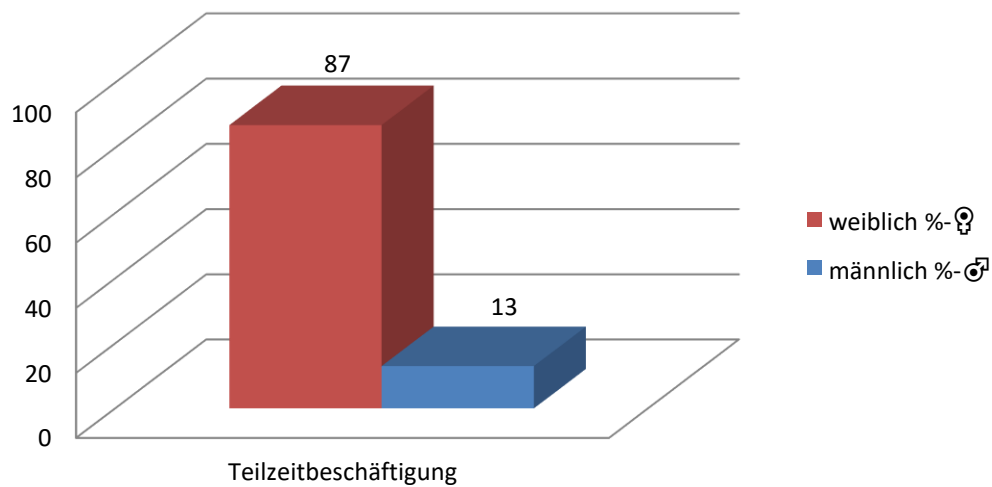
Gesamtpersonalbestand (886)

■ weiblich ■ männlich



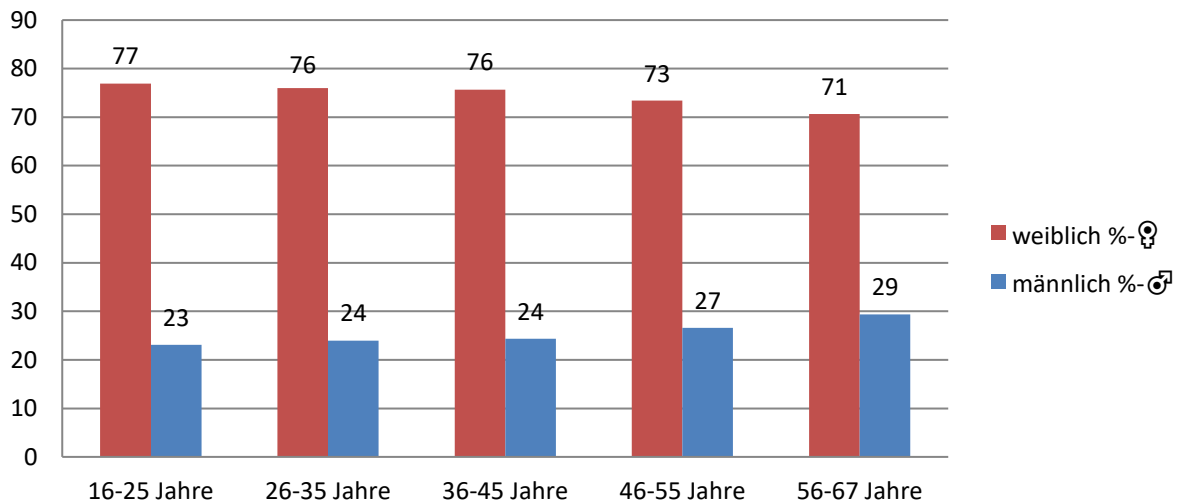


Prozentuale Aufteilung der Teilzeitbeschäftigten (422)

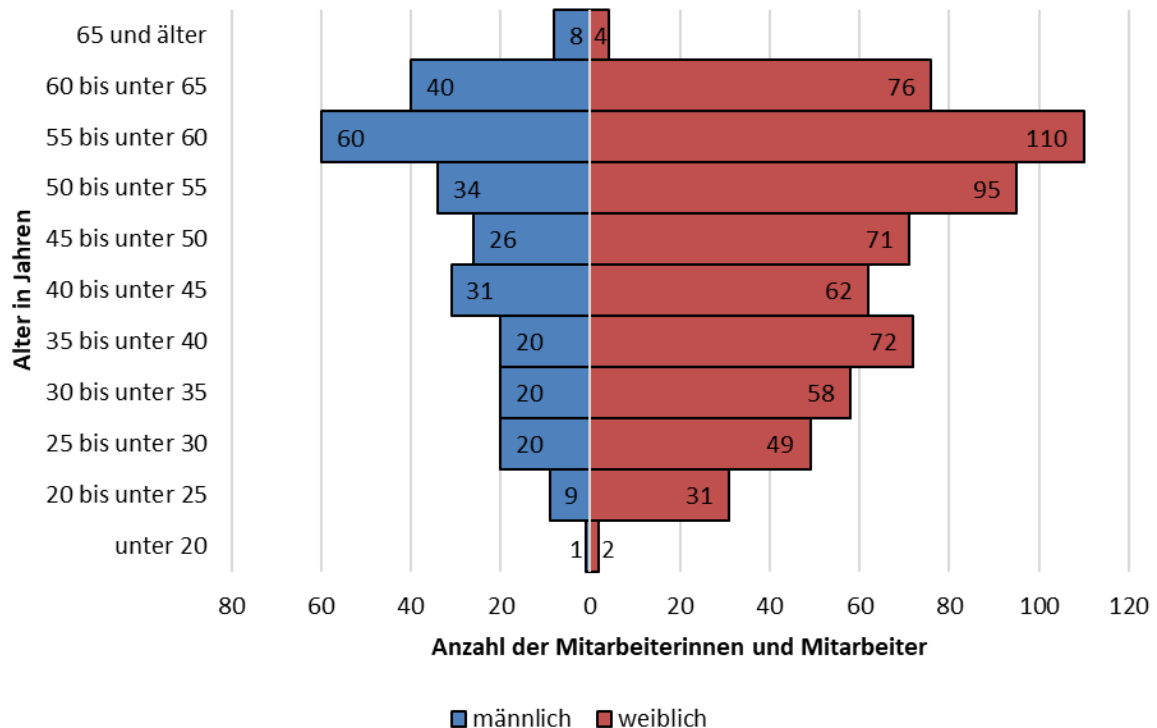




Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde 2022





Nachwuchskräfte

