



Gleichstellungs- und Frauenförderplan
für die Verwaltung des
Landkreises Dahme-Spreewald

2014 - 2017

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	3
2. VORAUSSETZUNGEN UND RECHTSGRUNDLAGEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG	4
3. GELTUNGSBEREICH.....	5
4. ERLÄUTERUNGEN ZUM INHALT.....	6
5. KONZEPTIONELLE ENTWICKLUNG.....	7
6. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE	7
6.1 Beschäftigungsstruktur	7
6.1.1 <i>Besoldungs- und Vergütungsgruppen</i>	10
6.1.2 <i>Führungspositionen</i>	12
6.2 Teilzeitbeschäftigung	14
6.2.1 <i>Geschlechterspezifische Betrachtung</i>	15
6.2.2 <i>Besoldungs- und Vergütungsgruppen</i>	15
6.2.3 <i>Laufbahnen und Berufsgruppen</i>	16
6.3 Ausbildung.....	17
6.3.1 <i>geschlechterspezifische Betrachtungen</i>	17
6.3.2 <i>Ausbildungsberufe</i>	18
6.4. voraussichtliche Personalabgänge.....	21
6.5 voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen ZIELVORGABEN	20
6.5.1 <i>Neubesetzungen</i>	20
6.5.2 <i>Höhergruppierung und Beförderung</i>	20
7. MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG	21

1. Einleitung

Am 6. Juli 1994 trat das brandenburgische Landesgleichstellungsgesetz¹ in Kraft. Es verpflichtet die öffentliche Verwaltung auf der Landes- und Kommunalebene sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Frauen und Männer gleichzustellen. Dieses Ziel ist dann erreicht, wenn Parität zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen, vor allem in den leitenden und Spitzenpositionen, hergestellt ist.

Frauenförderung ist regelmäßig geübtes Prinzip der strategischen und operativen Personalwirtschaft. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Baustein für die Personalpolitik und die damit verbundene Personalentwicklung.

Gleichstellungspläne mit verbindlichen Zielvorgaben sollen den Entscheidungsträgern helfen, bewusste, ebenso wie unbewusste, Benachteiligung von Frauen zu beseitigen. Frauen sind in unterrepräsentierten Bereichen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Aufgabe des Gleichstellungsplanes ist es, Fördermöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils, vor allem in den Bereichen aufzuzeigen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dieser Gleichstellungsplan sieht sowohl den Ausbau bestehender Aktivitäten als auch neue Maßnahmen vor.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies geschieht auf der Grundlage des Brandenburgischen Gleichstellungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, dem Grundgesetz und dem Personalentwicklungskonzept des Landkreises Dahme-Spreewald.

Ziel Aller sollte es daher sein, zu einer klaren Verpflichtung der Förderung der Gleichheit von Männern und Frauen im Landkreis zu kommen und die dafür notwendigen Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln, Kompetenzen und Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Zur Überprüfung der Zielvorgaben erstellt die Gleichstellungsbeauftragte jährlich einen Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben. Dabei sind nicht nur die Erfolge aufzuzeigen,

¹ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz- LGG), vom 04. Juli 1994 (GVBl./94, [Nr. 19], S.254), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05. Dezember 2013 (GVBl./13, [Nr. 35])

sondern bei Misserfolgen auch die Bemühungen, die angestellt wurden, um in Zukunft das angestrebte Ziel zu erreichen.

Der Landkreis Dahme-Spreewald setzt bereits seit Jahren entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung und Personalentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um.

So liegt z.B. die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurzeit bei 7,28 %. Der Landkreis Dahme-Spreewald wurde in der Vergangenheit als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet und strebt für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gute Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie an.

Eine wichtige Maßnahme ist seit einigen Jahren die Durchführung des Seminars „Führungstraining für Frauen“ zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.

2. Voraussetzungen und Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung

In § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verankert.

§ 1 AGG² *„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“*

Art. 3 Abs. 2 GG³ *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Art. 33 Abs. 2 GG Voraussetzungen für die Gleichstellung sind als erstes die vergleichbare Lage mehrerer Arbeitnehmer: *„Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“*

§ 4 Abs. 1 LGG: *„Zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sind Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu fördern.“*

² "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist"

³ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 11. Juli 2012 (BGBl. I S. 1478)

Gem. Art. 33 Abs 2 GG genießen Befähigung und fachliche Leistung einer Bewerberin oder eines Bewerbers Vorrang bei der Personalauswahl. Bei gleicher Eignung soll die Gleichstellung im Landkreis Dahme-Spreewald berücksichtigt und Unterrepräsentanz ausgeglichen werden. Unterrepräsentanz bezieht sich für die Kreisverwaltung auf weibliche **und** auf männliche Beschäftigte.

3. Geltungsbereich

Die in diesem Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen und Ziele sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für die Beschäftigten mit Leitungs- und Führungsfunktionen, verbindlich.

Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung von Beschäftigten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Einzelfallgerechtigkeit ist zu wahren. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen (§ 4 Abs. 2 LGG).

Jede Dienststelle ist für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich. Diese verfügt nach dem Gesetz über klare Rechte und eindeutige Kompetenzen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit berät, unterstützt und kontrolliert die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Kreistag bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Dahme-Spreewald setzt sich seit 1999 für die Belange der Bürgerinnen und Bürger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Sie wirkt verwaltungsintern bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, zum Beispiel bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, mit. Insbesondere ist sie dann zu beteiligen, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Sie erhält alle beteiligungspflichtigen Vorlagen zur Einsicht und ggf. Stellungnahme. Es besteht hierbei die Möglichkeit frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ämterübergreifend auszutauschen und Anregungen aus Gleichstellungssicht zu geben. Die Gleichstellungsbeauftragte steht allen Beschäftigten, insbesondere den Mitarbeiterinnen, als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Insoweit sind neben den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, insbesondere die Führungskräfte der Verwaltung, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter aufgefordert, an dieser wichtigen Aufgabe, sowohl zentral als auch dezentral, mitzuwirken. Das Bewusstsein aller Beteiligten auf allen Ebenen ist in dieser Hinsicht zu schärfen.

4. Erläuterungen zum Inhalt

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg gibt mit dem § 6 folgenden Mindestinhalt vor:

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für diese Analyse sind folgende Angaben zu erheben:

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
2. die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle,
3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf,
4. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,
5. die Zahl der Tarifbeschäftigten ohne Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen ab Entgeltgruppe 13 mit Verträgen, die für ein Jahr und länger befristet sind, getrennt nach Geschlecht,
6. die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in einer Dienststelle,
7. die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien nach § 12.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Wenn personalwirtschaftliche Regelungen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten.

(4) Der Gleichstellungsplan soll ferner enthalten:

1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern,
2. Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, jedoch nur im Rahmen des Stellenplanes der Dienststelle,
3. Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen,
4. Regelungen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen.

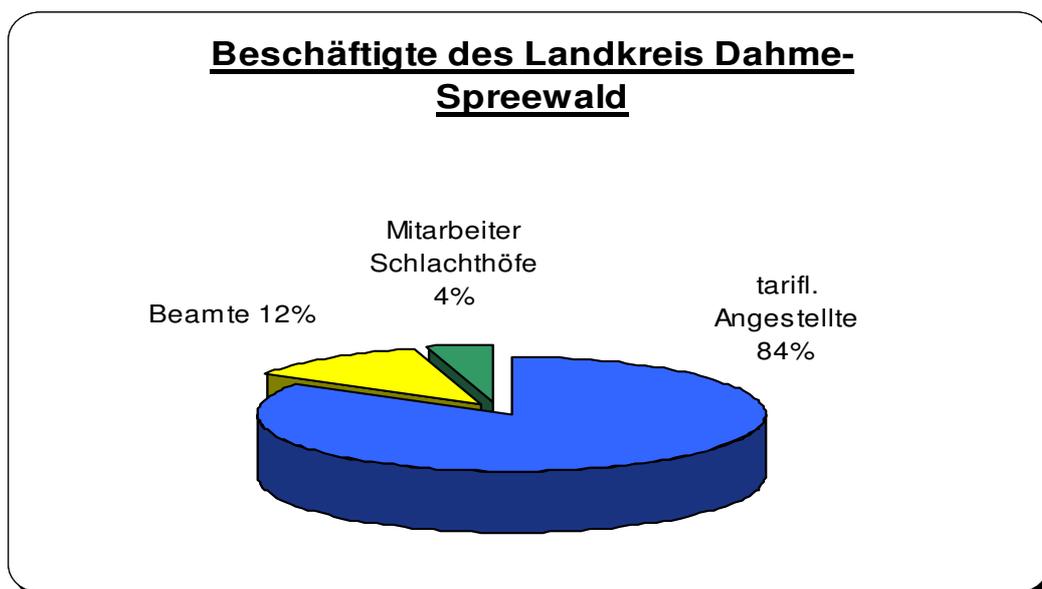
5. Konzeptionelle Entwicklung

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

6. Bestandsaufnahme und Analyse

6.1 Beschäftigungsstruktur:

Die Darstellung der Personalstruktur wurde per 01.10.2013 abgebildet. Der Landkreis Dahme-Spreewald beschäftigte zu diesem Stichtag **890** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu diesen Personen zählen 752 tariflich Beschäftigte (darunter 33 Auszubildende), 100 Beamtinnen/Beamte (96 Laufbahnbeamte und 4 Wahlbeamte) sowie 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fleischuntersuchung (Schlachthöfe, ...).

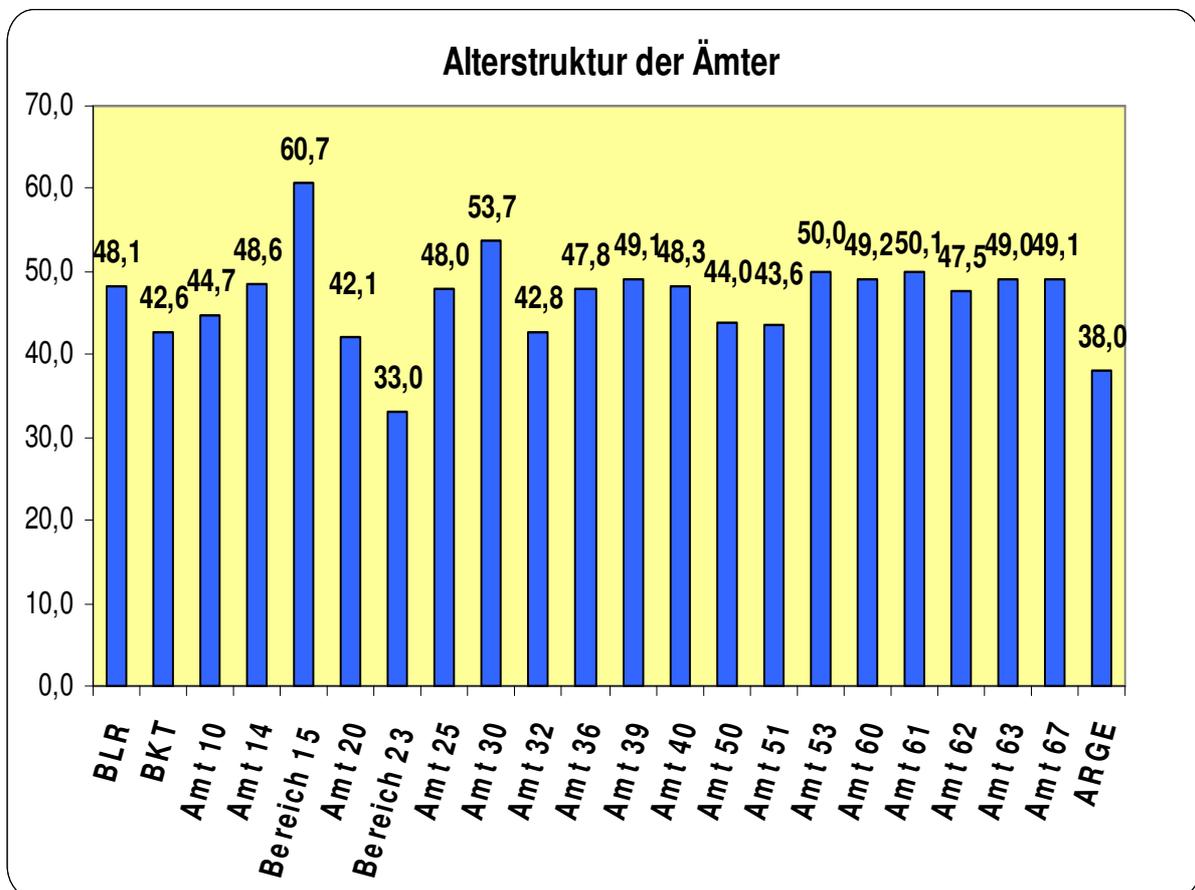


Frauquote:

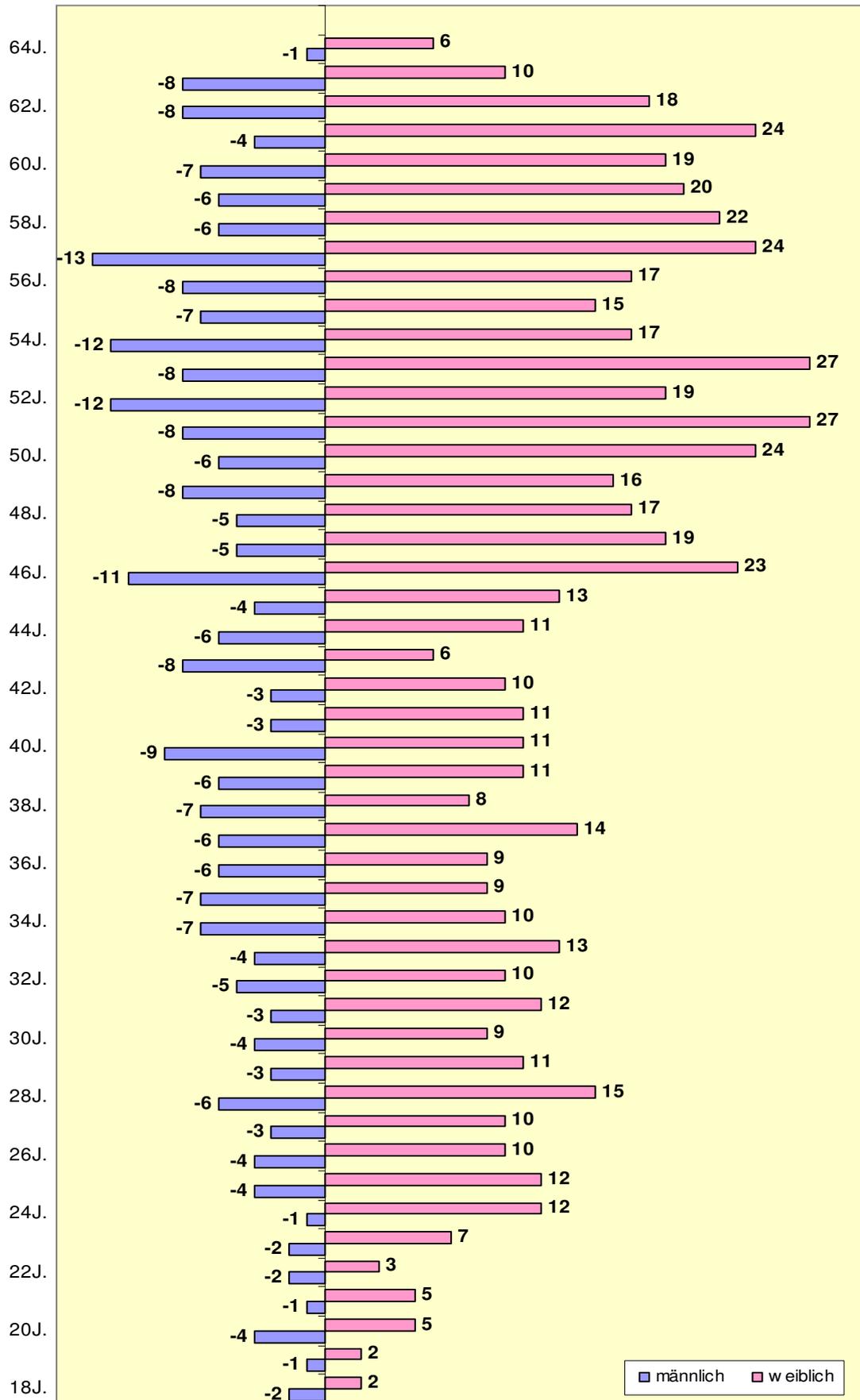
Der Anteil der 625 weiblichen Beschäftigten an den der Gesamtbeschäftigtenzahl der Verwaltung beträgt 70 %. Der Anteil der 265 männlichen Beschäftigten beträgt 30%.

Altersstruktur:

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Verwaltung lag im Jahr 2013 bei 46 Jahren. Ohne die Einberechnung von Neueinstellungen beträgt das prognostizierte Durchschnittsalter im Jahr 2018 bereits 49 Jahre. 2023 werden die Beschäftigten der Kreisverwaltung bereits durchschnittlich 51 Jahre und im Jahr 2028 53 Jahre alt sein.



Altersbaum



6.1.1 Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Der überwiegende Teil der Beamtinnen und Beamten befindet sich im gehobenen Dienst, in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 12. Im höheren Dienst sind über 50 % männliche Beamte beschäftigt. Die Besoldungsgruppen B3 – B6 (Wahlbeamte) besetzen derzeit ausschließlich männliche Beamte. Hierauf hat die Verwaltung bzw. der Gleichstellungsplan allerdings keinen Einfluss, da die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten vom Kreistag gewählt werden. Die Aufschlüsselung der Entgeltgruppen zeigt deutlich, dass ein Großteil der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 08 und E 09 (mittlerer und gehobener Dienst) beschäftigt ist, wobei hier die Frauenquote eingehalten wird.

Frauenquote:

Aus nachfolgender Statistik wird deutlich, dass die Frauenquote in der Verwaltung des Landkreises Dahme-Spreewald in fast allen Bereichen erreicht ist. Eine Unterrepräsentanz wird nur selten deutlich; insbesondere im Vergleich der absoluten Zahlen.

a) Beamte

Besoldungsgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Wahlbeamte				
B6	1	1	-	0%
B4	2	2	-	0%
B3	1	1	-	0%
Höherer Dienst				
A16	1	-	1	100%
A15	1	1	-	0%
A14	7	4	3	43%
A13hD	2	2	0	0%
Gehobener Dienst				
A13gD	6	3	3	50%
A12	15	8	7	47%
A11	19	6	13	68%
A10	18	4	14	78%
A9gD	-	-	-	-
Mittlerer Dienst				
A9mD	12	2	10	83%
A8	10	1	9	90%
A7	3	-	3	100%
A6	1	-	1	100%

b) tariflich Beschäftigte

Entgeltgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote:
Höherer Dienst				
E15	10	3	7	70%
E14	10	2	8	80%
E13	7	3	4	57%
Gehobener Dienst				
E12	9	8	1	11%
E11	29	14	15	52%
E10	77	30	47	61%
E09	184	40	144	78%
Mittlerer Dienst				
E08	133	29	104	78%
E06	93	21	72	77%
E05	85	20	65	76%
E04	9	9	-	0%
E03	15	8	7	47%
Einfacher Dienst				
E02	8	1	7	88%
E02A	1	-	1	100%
E02U	1	-	1	100%
E01	1	1	-	0%

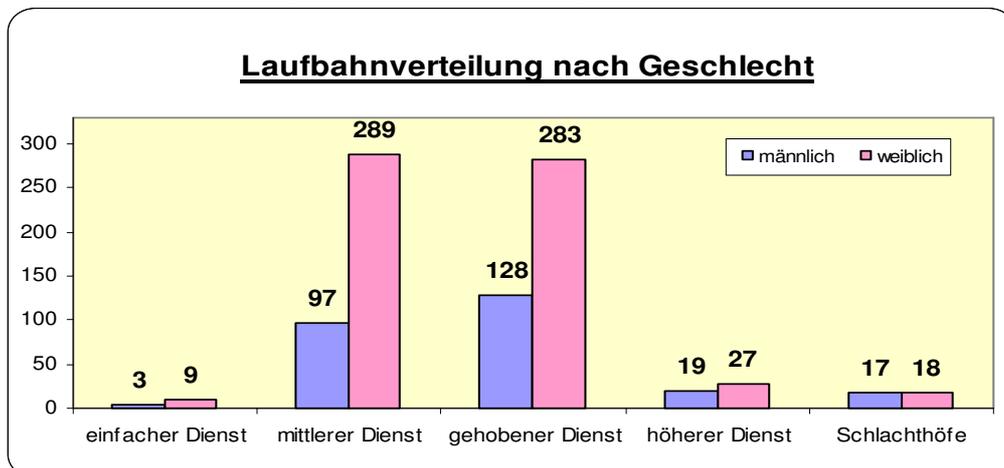
Die Laufbahngruppen bilden sich wie folgt:

Einfacher Dienst: Entgeltgruppen 01 - 02
(i.d.R. ungelernt)

mittlerer Dienst: Entgeltgruppen 02 bis 08; vgl. Besoldungsgruppen A6 bis A 9mD
(i.d.R. 3-jährige Ausbildung bzw. Fachschulabschluss)

Gehobener Dienst: Entgeltgruppen 09 bis 12; vgl. A 9gD bis A13gD
(i.d.R. Fachhochschulabschluss)

Höherer Dienst: Entgeltgruppen 13 bis 15; vgl. A13hD bis A16
(i.d.R. Hochschulabschluss)



Bei der Betrachtung der Berufsgruppen konnte in den vergangenen Jahren eine Veränderung festgestellt werden. Die geschlechterspezifische Trennung hat sich aufgehoben. So sind in unserem Landkreis in allen Berufsgruppen weibliche und männliche Beschäftigte tätig.

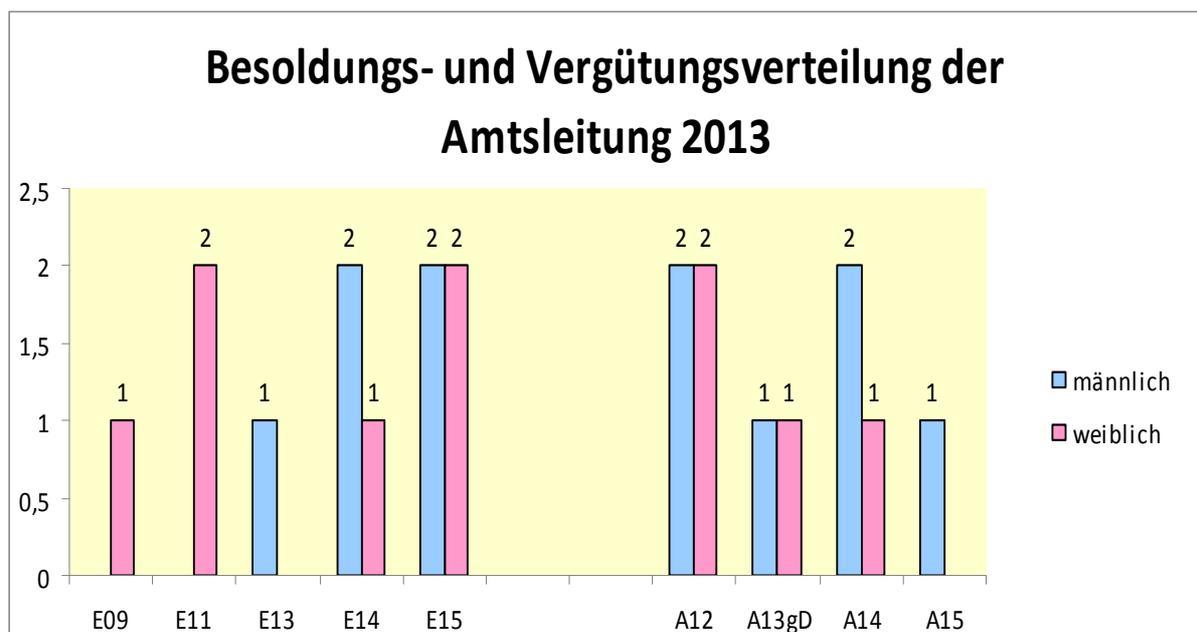
Bei einer genaueren Betrachtung der weiblichen Beschäftigten wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Frauen in den mittleren und gehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen (Entgeltgruppen E05 – E10 und in den Besoldungsgruppen A9 – A11) eingruppiert ist.

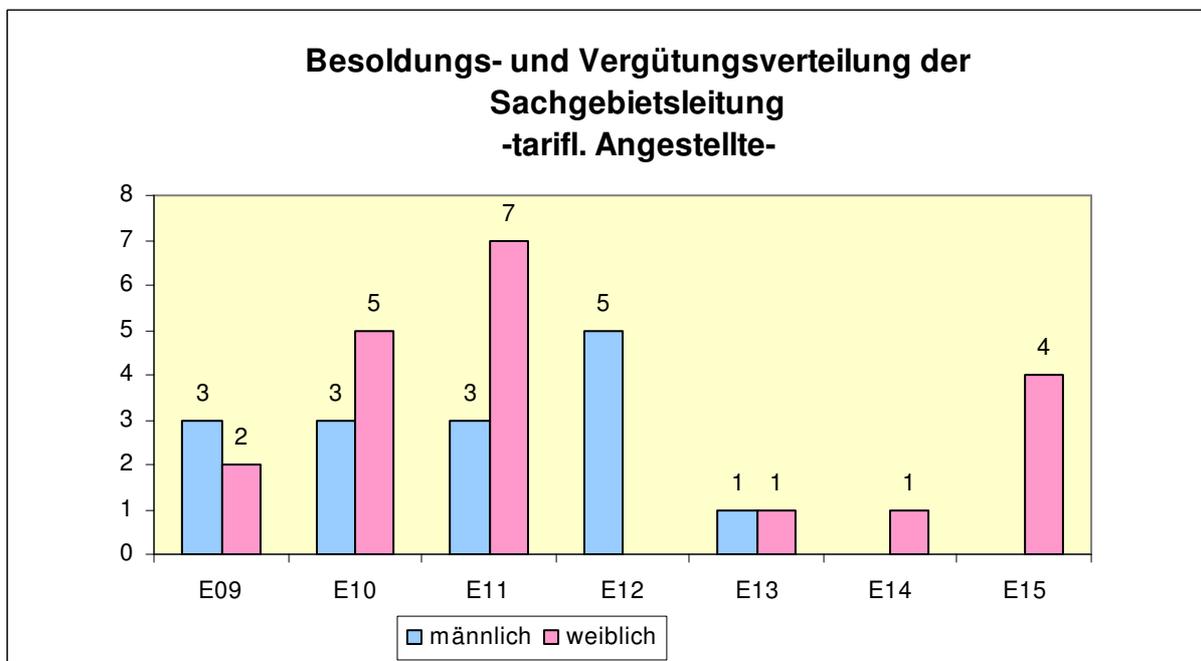
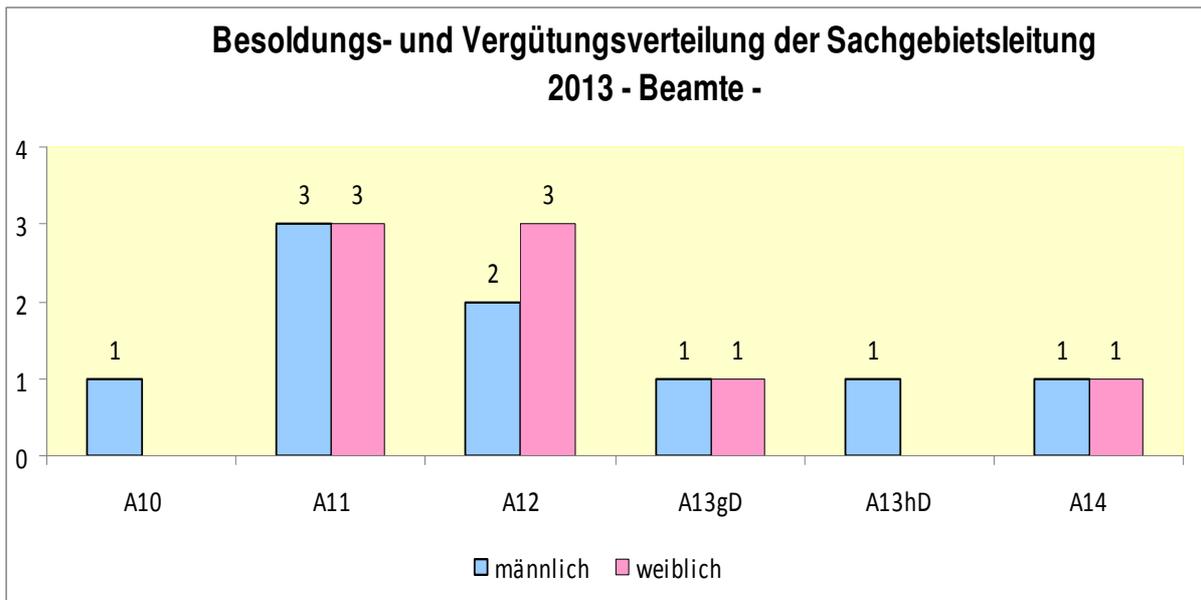
Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten fast in allen Entgeltgruppen (außer E3, E4 und E12) überwiegt. Das hieße, dass Frauen im Angestelltenverhältnis im mittleren, gehobenen und höheren Dienst nicht unterrepräsentiert sind.

Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Frauenquote in allen Bereichen des mittleren und gehobenen Dienstes erreicht (außer A12 = 47 %). Im höheren Dienst wird die Frauenquote zurzeit noch nicht erfüllt. In dieser Laufbahngruppe gibt es ab 2015 allerdings erhebliche Personalveränderungen, so dass im Zuge der Neubesetzung von entsprechenden Stellen eine weitere Verbesserung des Frauenanteils auch in diesem Bereich möglich ist.

6.1.2 Führungspositionen

Die unterschiedlichen Vergütungen ergeben sich aus den bewertungsrelevanten Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Funktionen.

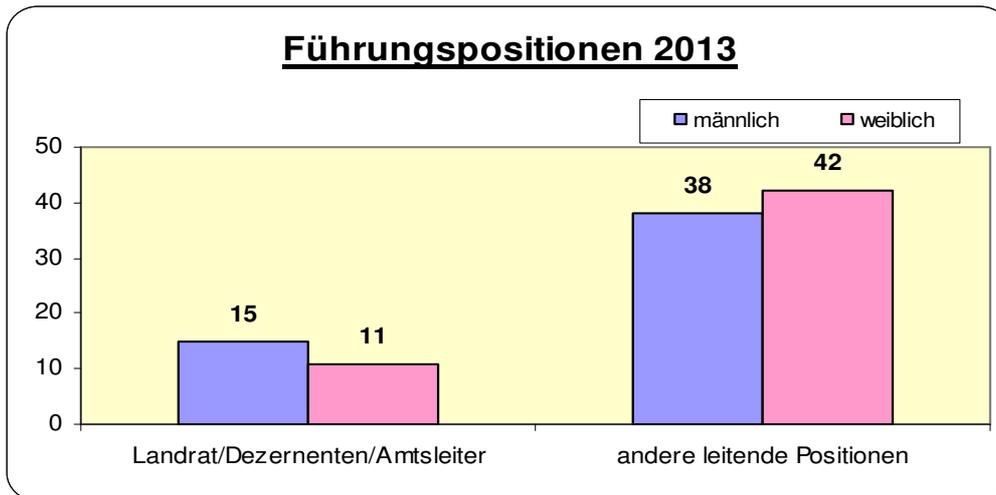




Frauenquote:

In der Führungsebenen der Amtsleitung bzw. Sachgebietsleitung ist im Wesentlichen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften erreicht.

Lediglich in der obersten Führungsebene der Dezernatsleitung ist zurzeit eine starke Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. Deren prozentualer Anteil liegt dort bei nur 25 %. Wie bereits weiter oben dargelegt, ist dies allerdings mit der Wahlbeamtinnen- bzw. Wahlbeamtenfunktion verknüpft. So sind von 4 Dezernatsleitungen 3 Dezernatsleitungen mit Wahlbeamten besetzt. Zukünftig wäre bei hier neu zu besetzenden Stellen nach dem § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes der Anteil der Frauen zu fördern.

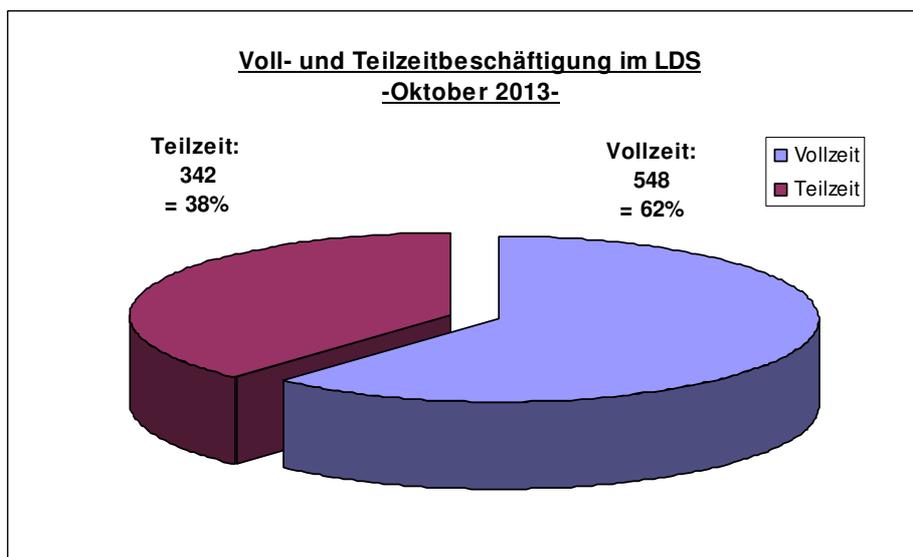


Derzeit befinden sich 53 Frauen in einer Führungsposition. Davon nehmen 11 Frauen einer Führungsposition in der Ebene Dezernats- oder Amtsleitung wahr. 29 Frauen bekleiden eine Führungsposition in der Führungsebene Sachgebietsleitung.

6.2 Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung ist im Landkreis Dahme-Spreewald in den letzten Jahren stetig gestiegen. Waren es 2004 noch 179 Beschäftigte und 281 Beschäftigte im Jahre 2009, so arbeiten derzeit 342 Beschäftigte in Teilzeit.

Teilzeit	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte	248	70	318
Beamte	20	4	24



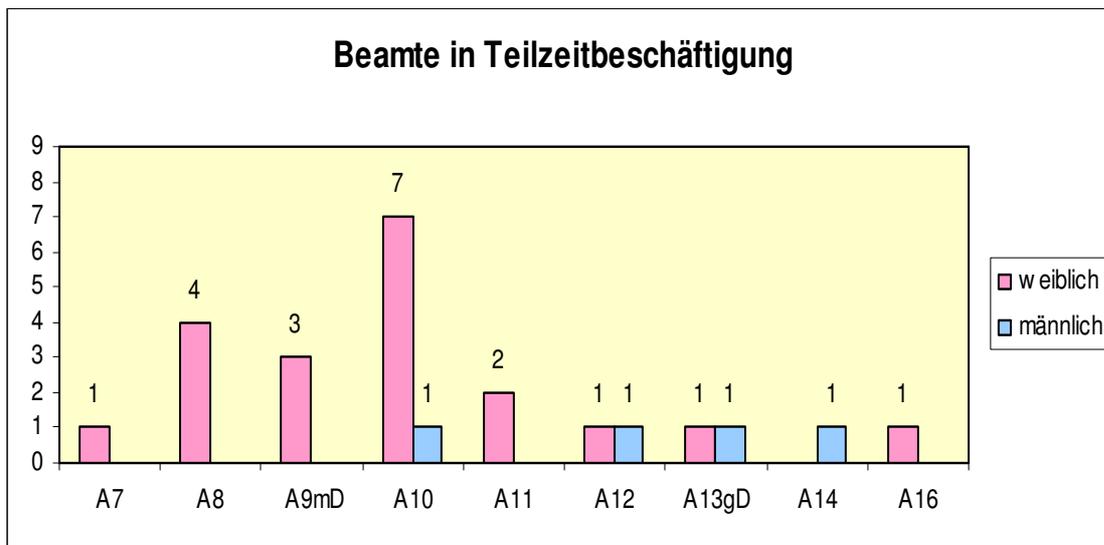
6.2.1 Geschlechterspezifische Betrachtung

Vergleicht man den prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ist erkennbar, dass 79% der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Dies hat mehrere Gründe. Zum einen wurden viele Teilzeitverträge auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen, damit diese Beruf und Familie besser vereinbaren können. Zum anderen wurden in den vergangenen Jahren aus personal- und finanzwirtschaftlichen Gründen neue Stellen meist nur noch mit 0,9 VZE besetzt und bei Neueinstellungen Arbeitsverträge „zwangsweise“ mit 36 Stunden pro Woche abgeschlossen.

6.2.2 Besoldungs- und Vergütungsgruppen⁴

Beamte:

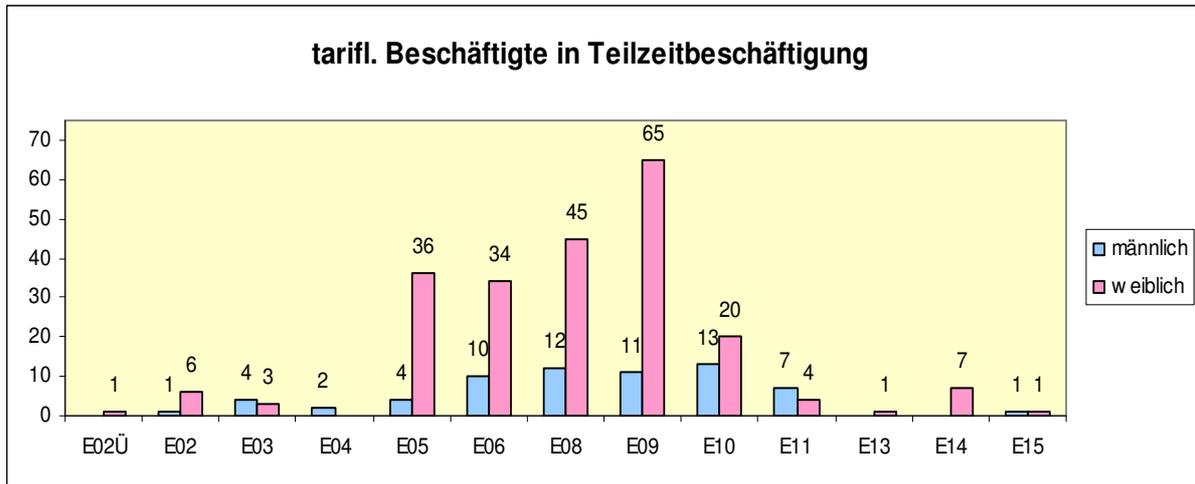
Eine differenzierte Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen zeigt, dass im Beamtenverhältnis überwiegend Beamtinnen (20) in Teilzeit arbeiten. Lediglich 4 Beamte arbeiten in Teilzeit.



⁴ Beschäftigte mit Sonder-Tarifverträgen (wie z.B. Fleischbeschau) wurden hier nicht mit einberechnet.

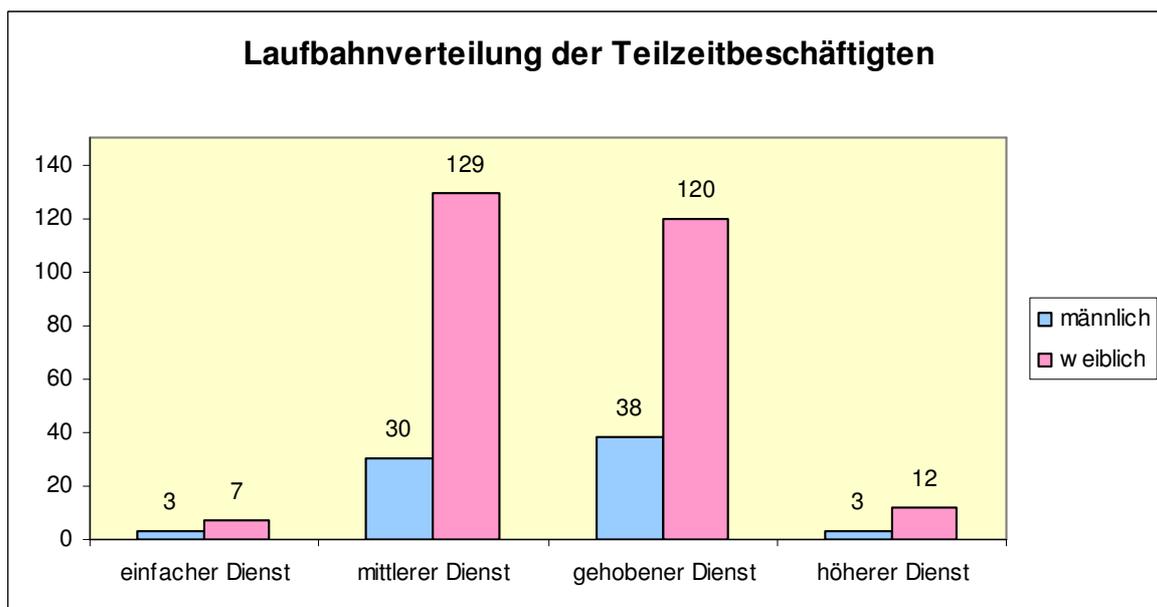
tariflich Beschäftigte:

Bei den Beschäftigten im Angestelltenverhältnis, die insgesamt auch die größte Beschäftigungsgruppe darstellen, ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit insgesamt 65 Männern deutlich höher. Der prozentuale Anteil von Frauen liegt bei 78 % (= 223 Frauen).



6.2.3 Laufbahnen und Berufsgruppen

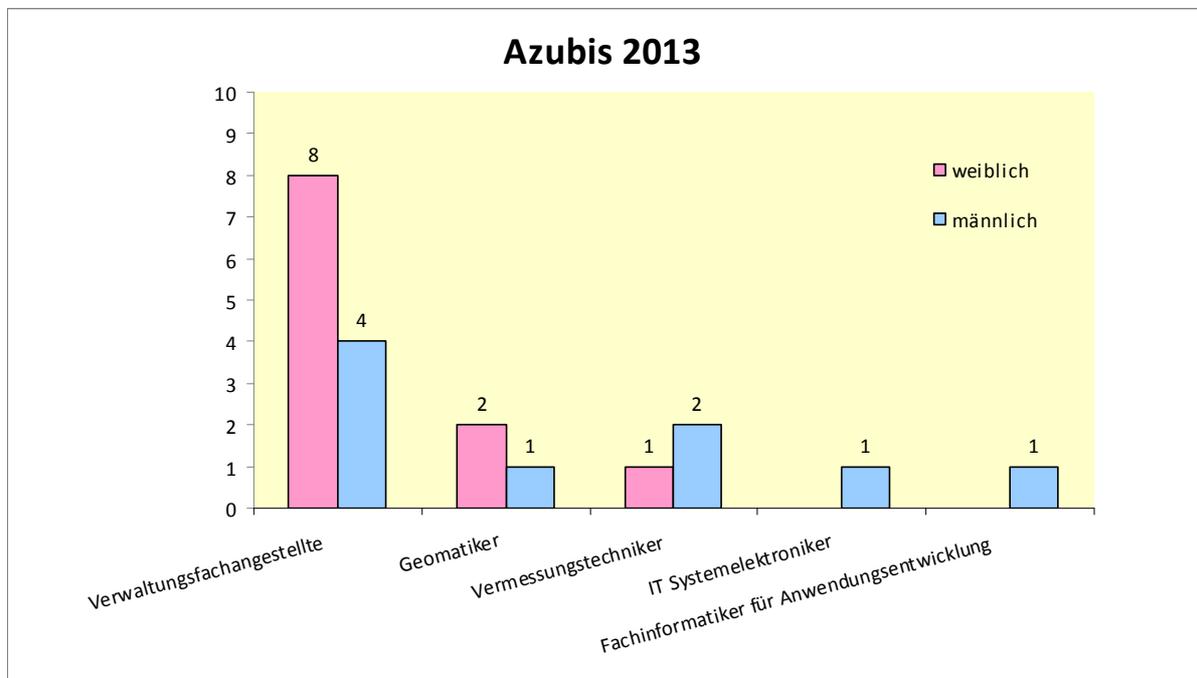
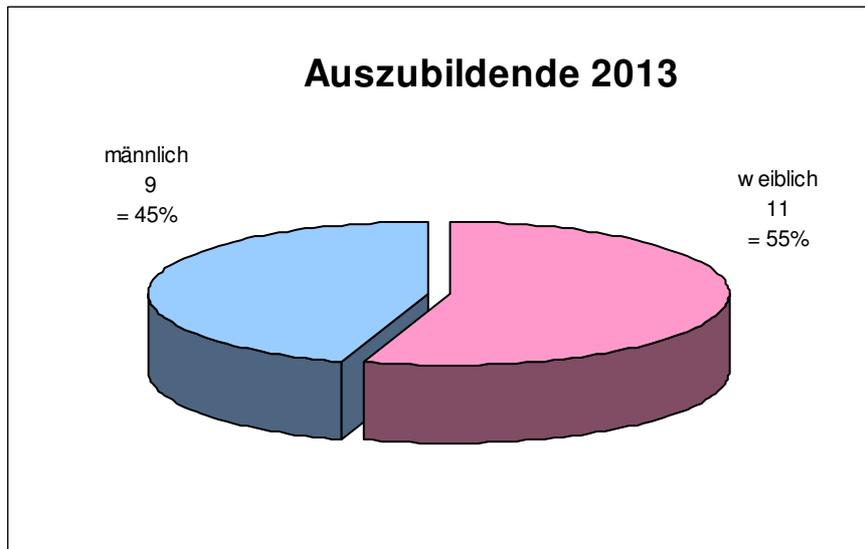
Bei der Betrachtung der Laufbahnverteilung der Teilzeitbeschäftigung ist erkennbar, dass der überwiegende Teil der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten im mittleren und gehobenen Dienst beschäftigt sind.



6.3 Ausbildung:

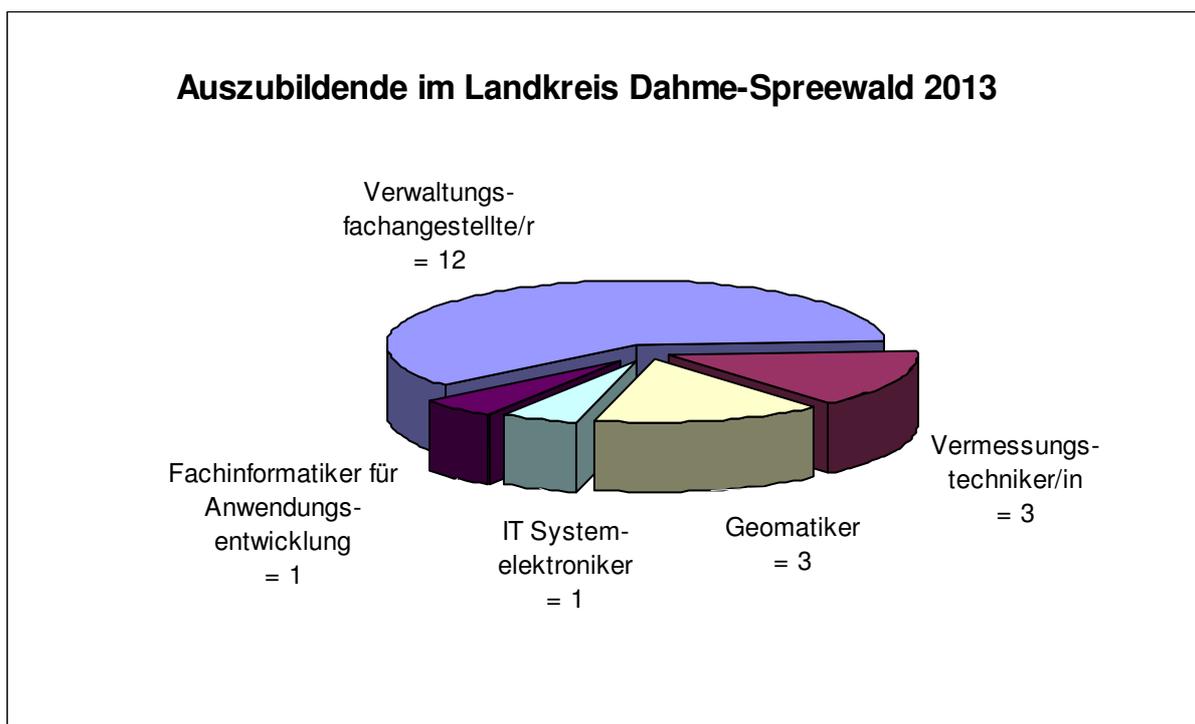
6.3.1 geschlechterspezifische Betrachtungen

Gesamtheitlich betrachtet, sind derzeit 55% der Auszubildenden weiblichen und 45% der Auszubildenden männlichen Geschlechts.



6.3.2 Ausbildungsberufe

Im Landkreis Dahme-Spreewald absolvieren derzeit 20 Auszubildende eine Berufsausbildung. Die Ausbildungsberufe und die Anzahl der Auszubildenden variieren, da der Landkreis bedarfsorientiert ausbildet. Derzeit wird in den Berufen Verwaltungsfachangestellte/r, Fachinformatiker/-in in der Anwendungsentwicklung, IT-Systemelektroniker/-in, Geomatiker/-in und Vermessungstechniker/-in ausgebildet. Die Kreisverwaltung passt die Wahl der auszubildenden Berufsrichtungen flexibel der aktuellen bzw. prognostizierten Nachfrage an.



	2009		2010		2011		2012		2013	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Verwaltungsfachangestellte/r	1	6	1	3	1	2	2	1	1	5
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
IT- Systemelektroniker/in	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Fachinformatiker/in in der Anwendungsentwicklung	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Vermessungstechniker/in	1	-	-	1	1	-	1	-	1	-
Geomatiker/in	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1

6.4. voraussichtliche Personalabgänge

Gehalt / Besold	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
B6																									1
B4						1																			1
A14																									5
A13gD		1																							2
A12									1									1							6
A11						1		1				1										1			4
A10									1																1
A9mD									1																2
A8																		1							2
E15	1		1						1																6
E14	1		1	1																					5
E13							1		1																7
E12										2															4
E11									2			3		1	2										11
E10			1	1						2				1	2										12
E09	1		1						1	5	2	4	1	6	4	8			5	1	2	2	5		50
E08			1	1		2	1				1	1			5				4		3	1	1	2	23
E06	1		1	2		1	3		2	2	1	3	4	1	2	2	3				4	1	1		32
E05			1			1		2	1		1	5	2	2	2	2					3	2	1	1	24
E04	1										1				1								1		5
E03							1	1		1						1	1								8
E02											1						1								6
E02A																									1
Sonstige Tarifgruppen	1		1	1	1	2			1			1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	20
Gesamt	4	3	7	9	2	7	2	9	5	15	8	19	4	16	14	25	5	16	10	19	11	12	5	11	238

6.5 voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder mögliche Höhergruppierungen und Beförderungen ZIELVORGABEN

6.4.1 Neubesetzungen

In diesem Abschnitt soll auf die Problematik des demographischen Wandels in Deutschland und den damit verbundenen Fachkräftemangel aufmerksam gemacht werden.

Durch das Altersteilzeitgesetz haben Beschäftigte ab dem vollendeten 55. Lebensjahr die Möglichkeit, durch Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit, vorzeitig in den Ruhestand überzugehen.

Nach aktuellen Prognosen werden bis 2025 aus heutiger Sicht 238 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (24 Beamten und 214 Tariflich Beschäftigte) den Landkreis Dahme-Spreewald altersbedingt verlassen und in der Regel durch neues Personal zu ersetzen sein. Andere Austrittsgründe (z.B. Arbeitgeberwechsel) fallen nach bisherigen Erfahrungen statistisch kaum ins Gewicht, so dass sie hier in der Prognose nicht berücksichtigt werden.

Zurzeit haben 41 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreis Dahme-Spreewald einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen. Es befinden sich 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreis Dahme-Spreewald in der Altersteilzeit-Freizeitphase und eine Mitarbeiterin im Teilzeitmodell bis 2015.

6.4.2 Höhergruppierung und Beförderung

In der Regel ergeben sich Beförderungen von Beamtinnen und Beamten jeweils als Folge der Übertragung einer höher bewerteten Planstelle nach einem Stellenbesetzungsverfahren. Das strategische Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Gefüge der Entgelt- u. Besoldungsgruppen der jeweiligen Laufbahnen zu erreichen bzw. fortwährend zu sichern, findet seinen Niederschlag in den Festlegungen des Personalentwicklungskonzepts.

Eine Beförderung kann allerdings auch auf dem bisherigen Dienstposten erfolgen, sofern die dort zugewiesenen Aufgaben aufgrund objektiver Veränderungen hinsichtlich der an die Aufgabenerfüllung zu stellenden Anforderungen eine höhere Qualität aufweisen.

Die Beförderungen erfolgen nach einer Bewährungs- und Wartezeit gem. den gesetzlichen Bestimmungen und den Regelungen der Beförderungsrichtlinien, die gleichfalls Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sind.

7. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

1. Der Landkreis Dahme-Spreewald fördert die vertrauensvolle und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit von Frauen und Männern. Alle Tätigkeitsfelder der Kreisverwaltung stehen sowohl Frauen als auch Männern offen.
2. In den Besoldungs- und Vergütungsgruppen in denen die Frauenquote nach Landesgleichstellungsgesetz erfüllt ist, wirkt der Landkreis auf die Beibehaltung der Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern hin.
3. Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass Bewerberinnen wie Bewerber gleichermaßen angesprochen werden und eine geschlechterspezifische Benachteiligung vermieden wird. Im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen wird die Gleichstellungsbeauftragte an Stellenausschreibungen beteiligt.
4. Zur besseren Förderung der Gleichstellung werden gleichermaßen Frauen und Männer, unter Berücksichtigung von Befähigung und Leistung, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts sind – eine entsprechende Bewerbungszahl vorausgesetzt - Bewerberinnen und Bewerber zumindest im selben Verhältnis einzuladen.
5. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind und bei Führungsstellen hat die Ausschreibung von Stellen grundsätzlich auch öffentlich zu erfolgen. Stellenausschreibungen sind so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Unter Berücksichtigung von Befähigung und Leistung sollten Frauen dann bevorzugt eingestellt werden.
6. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zentrales Anliegen der Personalarbeit. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. In diesem Sinne unterstützt die Kreisverwaltung ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den familiären Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Auf Wunsch berät die Personalverwaltung alle betroffenen Beschäftigten zu Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung, Teilzeit und Heim-/Telearbeit.
7. Im Falle familienbedingter Freistellung wird vor Eintritt der Freistellung durch die Personalverwaltung ein Planungsgespräch zur Qualität und Quantität des Kontakthaltens sowie zu evtl. Wiedereinstiegsmaßnahmen angeboten.
8. Die sich in Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung befindenden Beschäftigten werden durch die Personalverwaltung rechtzeitig und kontinuierlich über Stellenausschreibungen sowie Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsangebote in-

formiert und bei der Durchführung von Maßnahmen zum Erhalten und Verbessern ihrer beruflichen Qualifikation unterstützt.

9. Vordrucke und Veröffentlichungen sowie innerdienstliche Regelungen der Kreisverwaltung sind sukzessive dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache anzupassen bzw. ist – wenn möglich - eine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden.
10. Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und Personalentwicklung werden geschlechtsspezifisch erfasst.

Lübben, 12.02.2014

Lübben,



Loge, Stephan
Landrat
Landkreis Dahme-Spreewald



Voigt, Elke
Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis Dahme-Spreewald