

Offener Kanal Schleswig-Holstein (OKSH)

Gleichstellungs- und Frauenförderplan für die Jahre 2023 – 2026

Richtlinie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im OKSH

Gemäß § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 13. Dezember 1994 in der aktuellen Fassung wird folgender Gleichstellungs- und Frauenförderplan erstellt:

Präambel

- (1) Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes besagt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Der schleswig-holsteinische Landtag hat, diesem Verfassungsauftrag folgend, ein Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) verabschiedet.
- (2) Der OKSH hat die gesetzliche Verpflichtung, Maßnahmen zu entwickeln, die dem Grundgesetz, der Landesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein gerecht werden. Über diese gesetzlichen Vorgaben hinaus betrachtet der OKSH den Gleichstellungs- und Frauenförderplan als einen Bestandteil seiner Unternehmenskultur und will der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gerecht werden. Es soll eine gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen und Funktionen erzielt werden.

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan stellt somit ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Er berücksichtigt das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip ebenso wie die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan enthält besondere Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und soll Frauen wie Männern ermöglichen, den Anforderungen der Familienarbeit und einer Erwerbstätigkeit gleichermaßen nachzukommen.

§ 1 Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur

Nach § 11 (3) Gleichstellungsgesetz SH ist die Grundlage des Frauenförderplans ...

- a) eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie
- b) eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen,
- c) möglichen Beförderungen und
- d) durch Abbau wegfallenden Stellen.

Zu a):

Stand 09/2023

	W	M	W%	M%	Gesamt
Auszubildende	1	1	50%	50%	2
Werkstudierende	2	7	22,23%	77,77%	9
Geringf. Beschäftigte	3	4	43,86%	57,14%	7
Volontariat	1	2	33,33%	66,66%	3
E1	1	0	100%		1
E6	1	0	100%		1
E8	1	2	33,33%	66,66%	3
E9b	10	6	60%	40%	16
E10	1	0	100%		1
E12	1	2	33,33%	66,66%	3
E13	0	1		100%	1
E15	0	1		100%	1
Gesamt OKSH	22	26	45,83%	54,17%	48

zu b): Im Zeitraum dieses Frauenförderplans sind nach derzeitigem Planungsstand keine neuen Stellen zu besetzen.

zu c): Beförderungen sind im OKSH nicht möglich.

zu d): Ein Stellenabbau ist nicht geplant.

§ 2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan gilt für alle Organisationseinheiten des OKSH.

§ 3 Zielvorgaben und Grundlagen

(1) Grundlage des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten.

(2) Verbindliche Zielvorgaben werden für jeweils zwei Jahre festgelegt. Sie sind bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und dienen der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Vorgehensweise ist fortzuschreiben.

§ 4 Stellenausschreibung

(1) Frei werdende Stellen werden grundsätzlich intern oder öffentlich ausgeschrieben; davon kann mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates abgesehen werden. Die Ausschreibungen werden so gefasst, dass sie „w/m/d“ ansprechen und sowohl die männliche als auch die weibliche Berufsbezeichnung verwendet wird.

Stellenausschreibungen enthalten folgenden Zusatz:
„Der OKSH bietet Frauen und Männern gleiche Berufschancen.“

Zählt die auszuschreibende Stelle zu einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wird zusätzlich ergänzt:

„Frauen werden im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“

(2) Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über Stellenausschreibungen zu informieren.

Eine Ausschreibungspflicht gilt nicht für besetzbare Stellen,

- die aufgrund einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung weniger als ein Jahr frei sind,
- - oder die für Beschäftigte vorgesehen sind,
 - die nach einer Beurlaubung, Abordnung oder Zuweisung zurückkehren,
 - die aufgrund von Schwerbehinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen auf ihren bisherigen Stellen nicht mehr eingesetzt werden können.

§ 5 Auswahlgrundsätze/Stellenbesetzung

(1) Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Anforderungsprofil).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt;
§ 6 Gleichstellungsgesetz bleibt unberührt.

Zusätzlich zu den Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) dürfen eine Schwangerschaft, die Möglichkeit einer Schwangerschaft, die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeitarbeit sich nicht zum Nachteil der betreffenden Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

(2) Innerdienstliche Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt ist, sind grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung

(1) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Zwingende dienstliche Gründe, die einer Teilbarkeit entgegenstehen, sind schriftlich darzulegen.

- (2) Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen die persönliche Wochenarbeitszeit zu reduzieren.
- (3) Teilzeitbeschäftigte werden die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigte.
- (4) Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung müssen die Betreffenden eingehend über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert werden.
- (5) Aus Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte erwachsen. Die jeweiligen Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass Teilzeitbeschäftigte das gleiche Informationsangebot zur Verfügung steht wie Vollzeitbeschäftigte. Die bestehenden Vorgaben für Arbeitsumfang und -menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren.
- (6) Besprechungen, Sitzungen etc. sollen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit der zu beteiligenden Teilzeitbeschäftigte stattfinden.

§ 7 Ausbildung

Bei gleicher Eignung, Befähigung und Qualifikation soll das unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt berücksichtigt werden; § 3 Abs. 2 und § 6 Gleichstellungsgesetz bleiben unberührt.

§ 8 Fortbildung

- (1) Frauen werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt.
- (2) Fortbildungsveranstaltungen werden möglichst so angeboten, dass Beschäftigte mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme erleichtert wird.
- (3) Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigte an einer Ganztagsfortbildung gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.

§ 9 Beurlaubung aus familiären Gründen

- (1) Alle Beschäftigten werden über die ihnen offen stehenden Möglichkeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen informiert.
- (2) Den Beschäftigten, die nach Beendigung der Beurlaubung eine Reduzierung der Arbeitszeit anstreben, werden, soweit möglich, entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt.
- (3) Es werden im Bedarfsfall und wenn möglich Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die die berufliche Wiedereingliederung beurlaubter Beschäftigter kurzfristig vor dem Ende der Beurlaubung unterstützen.
- (4) Beurlaubte Beschäftigte haben das Recht, während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

(5) Beschäftigten, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, dürfen dadurch keine Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang erwachsen.

(6) Es wird organisatorisch sichergestellt, dass aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte im Rahmen ihrer Wünsche und der dienstlichen Gegebenheiten durch eine flexible Gestaltung ihrer Beurlaubung eine möglichst enge Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit aufrechterhalten können (z. B. in Vertretungsfällen).

§ 10 Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus § 19 und § 20 des GstG.

§ 11 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind unbeschadet anderer Vorschriften berechtigt, sich in Angelegenheiten, die den Gleichstellungs- und Frauenförderplan betreffen, an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat oder an die Leitung des OKSH zu wenden.

(2) Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte an Gesprächen mit Vorgesetzten zu beteiligen.

§ 12 Umsetzung des Frauenförderplanes

(1) Alle Beschäftigten werden über den Gleichstellungs- und Frauenförderplan informiert.

(2) Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.

§ 13 Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Kiel, den 29.09.2023



Henning Fietze
Leiter OKSH