

# **Stufenplan**

## der Gemeinde Rastede

Gemäß § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) wird für die Gemeinde Rastede für die Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2008 folgender Stufenplan festgelegt:

Eine Ausgleichsmaßnahme mit dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ist der auf die Dienststelle zugeschnittene individuelle Stufenplan.

Nach § 4 Abs. 1 NGG erstellt jede Dienststelle nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan.

Im Stufenplan (=Frauenförderplan) ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 Abs. 6 NGG abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben.

Der Stufenplan für die Gemeinde Rastede wurde erstmalig zum 12.12.1995 aufgestellt. Die 5. Fortschreibung des Stufenplanes zum Stichtag 01.01.2007 enthält neben der statistischen Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und einer textlichen Darstellung u. a. weitergehende Informationen über den Anteil der Teilzeitarbeitsplätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

An der bisherigen Gliederung der Fortschreibung des Stufenplanes wurde festgehalten. Sie basiert auf dem Runderlass des Frauenministeriums vom 02.06.1995, der zum Zeitpunkt der Stufenplanerstellung unverändert Anwendung findet.

### **1. Textlicher Teil**

#### **1.1 Vorbemerkung**

#### **1.2 Analyse des Ist-Zustandes**

#### **1.3 Angabe von dienstrechtlichen Befugnissen zu Personalentscheidungen**

#### **1.4 Nennung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

### **2. Tabellarischer Teil**

#### **2.1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

#### **2.2. Aussagen über zu erwartende Fluktuation**

Den tabellarischen Darstellungen des Stufenplanes sind die Beschäftigtenzahlen der Gemeinde zugrundegelegt.

Aussagen über die zu erwartende Fluktuation sind im textlichen Teil unter 2.2 aufgenommen. Wegen der ausführlichen tabellarischen Darstellung wird ansonsten im textlichen Teil auf eine Wiederholung (Beschreibung des Zahlenwerkes) verzichtet.

## **1. Textlicher Teil**

### **1.1 Vorbemerkung**

Bei der inhaltlichen und insbesondere tabellarischen Gestaltung des Stufenplanes 2007 mussten erstmals tarifrechtliche Veränderungen berücksichtigt werden mit der Folge, dass bei dem Quervergleich zum Stufenplan des Jahres 2005 im Hinblick auf die inhaltliche und statistische Auswertung Besonderheiten zu berücksichtigen sind, um Fehlinterpretationen zu vermeiden.

Dies bedingt der Umstand, dass zum 01.10.2005 sowohl der Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) als auch der Bundesmanteltarifvertrag für gemeindliche Arbeiter (BMT-G) infolge Überführung beider Regelwerke in den einheitlichen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgelöst wurden. Neben der vorgenannten Vereinheitlichung der beiden Tarifwerke ist ebenso die Differenzierung des Arbeitnehmerbegriffes in Angestellte/r und Arbeiter/-in aufgegeben worden. Damit verbunden ist, dass diese im Stufenplan 2005 noch erfolgte Darstellung (differenziert nach den unterschiedlichen Lohngruppen) im Stufenplan 2007 nicht mehr vorgenommen wurde.

Eine absolute Vergleichbarkeit unter Zugrundelegung dieses Stufenplanes und des Stufenplanes des Jahres 2005 ist insoweit nicht mehr herstellbar, da die ehemaligen Lohngruppen ebenso wie die ehemaligen Vergütungsgruppen in die einheitlichen Entgeltgruppen übergegangen sind, die gem. § 2 Abs. 6 NGG das alleinige Kriterium für die Feststellung der Frauenunterrepräsentanz ist.

Es ist daher darauf aufmerksam zu machen, dass die „Vermengung“ von ehemaligen Lohngruppen und Vergütungsgruppen die prozentualen Verschiebungen bei den vereinheitlichten Entgeltgruppen bedingen.

Um nicht statistischen Fehlinterpretationen zu unterliegen, ist es aufgrund dieser tarifrechtlich bedingten Veränderungen notwendig, in dieser einmaligen Übergangsphase eine abstrakte Betrachtungsweise vorzunehmen. Hierbei ist festzustellen, dass sich der Frauenanteil sowohl im Bereich der Beamten als auch im Bereich der Arbeitnehmer nur in Nuancen verändert hat. Unter einer nach allen Laufbahnen zusammengefassten Betrachtungsweise der beiden Beschäftigtengruppen ist festzustellen, dass sich der Frauenanteil zum Stichtag 01.01.2005 im Vergleich zum Stichtag 01.01.2007 nicht wesentlich verändert hat.

In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass der Frauenanteil am 01.01.2005 insgesamt 65,07 % betrug und zum Stichtag 01.01.2007 60,45 %.

## 1.2 Analyse des Ist-Zustandes

### Beschäftigte und Einstufung - Entwicklung - Ursachen

#### Beamtinnen/Beamte:

Es ist festzustellen, dass im Beamten-/Beamtinnenbereich der Anteil der beschäftigten Frauen an der **Zahl der Gesamtbeschäftigten** bei 40,00 % und damit über dem Vergleichswert am Stichtag 01.01.2005 liegt. In absoluten Zahlen: von 10 Beamten sind 4 Frauen.

Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Zahl der **Gesamtbeschäftigten im gehobenen Dienst** liegt unverändert bei 33,33 %. Im **mittleren Dienst** ist der Frauenanteil von rd. 66,67 % auf 100% (in absoluten Zahlen 2 Beamtinnen) gestiegen.

Die Gemeinde Rastede hat in der Erkenntnis einer Unterrepräsentanz der Frauen im Beamtinnenbereich im Zuge von sich ergebenden Stellenausschreibungen (gehobener Dienst) gezielt Frauen angesprochen. Im Auswahlverfahren ist aufgrund der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen eine Entscheidung zu treffen. Da im Bereich des gehobenen Dienstes keine Fluktuation zu verzeichnen war, konnte der Frauenanteil auch nicht erhöht werden. Dass sich dennoch der Gesamtanteil der Beamtinnen auf 40,00 % gesteigert hat, ist auf den Ruhestandeintritt eines Beamten des mittleren Dienstes zurückzuführen. Die Änderung der Verhältnisanteile Beamtinnen / Beamte bedingen insoweit die statistische Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich.

#### Arbeitnehmer/-innen:

Bei den Arbeitnehmern/-innen beläuft sich der **Gesamtanteil der beschäftigten Frauen** auf 62,73 % und ist damit im Vergleich zu 2005 nominell um rd. 1,5 % gesunken (von 161 Tarifbeschäftigten sind 101 Frauen). Hier wird nochmals auf die Ausführungen zu 1.1 Vorbemerkungen hingewiesen.

In den dem **gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen E 9 – E 12** ist der Frauenanteil zwar etwas zurückgegangen, eine Unterrepräsentanz ist gleichwohl nicht festzustellen.

Frauen sind lediglich in der Entgeltgruppe E 10 mit rd. 28,57 % unterrepräsentiert sowie in der Entgeltgruppe E 12.

Die Gesamtsituation ist hier ähnlich zu beurteilen wie im Beamtenbereich des gehobenen Dienstes. Mit einer Beschäftigtenzahl von insgesamt 25 Personen, 7 davon eingruppiert in der Entgeltgruppe E 10, sind fluktuationsbedingte Abgänge verbunden mit der Möglichkeit, den Frauenanteil hier zeitnah zu erhöhen, bis zuletzt nicht möglich gewesen. Dies betrifft insbesondere den **technischen Bereich (Bauingenieure)**, indem eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern nicht umgesetzt werden konnte.

Im Zuge von Stellennachbesetzungen bei der Gemeinde Rastede wurden Frauen gezielt im Ausschreibungsverfahren angesprochen, was zukünftig auch konsequent fortgeführt wird.

Den mehrheitlichen Anteil im dem **mittleren und im einfachen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen E 1 – E 8** stellen auch weiterhin die weiblichen Tarifbeschäftigten dar. Hier beläuft sich der Anteil der beschäftigten Frauen auf 65,22% (E 3 – E 8) und ist hier leicht um ca. 3 % gesunken. Im Bereich der Entgeltgruppen E 1 – E 2Ü hingegen sind keine spürbaren Veränderungen festzustellen.

Die Dienststelle unterrichtet die Mitarbeiterinnen laufend über Qualifizierungsangebote. Fortbildungsangebote der Schulungseinrichtungen (Nieders. Studieninstitut, Haus des Handels, Kommunales Bildungswerk etc.) sind allen Beschäftigten zugänglich und können von allen Beschäftigten zur zusätzlichen beruflichen Qualifikation genutzt werden. Daneben bestehen umfangreiche Qualifizierungs- oder Wiedereingliederungsangebote speziell für Frauen.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Im Beamtinnen-/Beamtenbereich üben 20 % aller Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung aus. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten liegt bei rd. 59%.

Im Ergebnis wird deutlich, dass umfangreiche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung angeboten werden. Im Bereich des Rathauses gilt hierüber hinaus eine überaus flexible Arbeitszeitregelung, die gänzlich auf die Festlegung von Kernzeiten verzichtet und so insbesondere den Interessenslagen von Teilzeitbeschäftigten gerecht wird.

### **Fluktuation (einschl. Beurlaubungen und Rückkehr)**

Ein Wechsel auf Dienstposten/Arbeitsplätzen kann sich ergeben, wenn

- altersbedingt Beschäftigte ausscheiden,
- familienbedingt Stellen vorübergehend anderweitig zu besetzen sind,
- ein Wechsel des Arbeitgebers vollzogen wird.

Altersbedingte Veränderungen lassen sich vorausplanen, wobei vorübergehende Ausfallzeiten infolge Mutterschutz sowie Beurlaubungen für die Kinderbetreuung statistisch nicht ermittelbar sind. Eine Fluktuationsabschätzung ist hier daher nicht möglich. Da für die letztgenannten Fälle überwiegend ohnehin die Rückkehr der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zu berücksichtigen ist (zu welchem Zeitpunkt bleibt fraglich), kann eine strukturierte Planung für Nachrückende nicht erfolgen. Vertretungskräften können daher zumeist nur befristete Vertragsverhältnisse angeboten werden.

Eine Kündigung wegen Wechsel des Arbeitgebers stellt die absolute Ausnahme dar, d. h. eine nennenswerte Fluktuation findet insoweit nicht statt.

Beurlaubungen und Rückkehr von Stelleninhaberinnen/-inhabern stehen im Zusammenhang mit Familienphasen. Die Entwicklung läßt sich nur aus den Werten der Vergangenheit ableiten. Allen Beteiligten erscheint es offensichtlich schwierig, sich zu langfristigen Zukunftsplanungen zu äußern. Rückkehrerinnen / Rückkehrer beantragen regelmäßig bei Wiederaufnahme der Tätigkeit die Reduzierung der Tätigkeit von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung.

## **1.2 Angabe von dienstrechtlichen Befugnissen bei Personalentscheidungen**

- a) Über Angelegenheiten der Beamtinnen/Beamten entscheidet der Rat.
- b) Über die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung der Tarifbeschäftigte bis einschließlich der Entgeltgruppe E 8 TVöD entscheidet der Bürgermeister, im Übrigen der Verwaltungsausschuss.
- c) Über Höhergruppierungen, die sich aus dem Tarifrecht ergeben sowie sonstige personalrechtliche Angelegenheiten (z. B. Nebentätigkeitsgenehmigungen) bis einschließlich der Entgeltgruppe E 8, entscheidet der Bürgermeister, im Übrigen der Verwaltungsausschuss.

## **1.3 Nennung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

Die Verwaltung hat die fünfte Fortschreibung des Stufenplanes erarbeitet. Der Stufenplan ist Baustein eines personalentwicklerischen Maßnahmenkonzepts, deren Inhalt maßgeblich auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern abzielt.

Die Zielbestimmung des Stufenplanes ist in § 4 NGG festgelegt. Hiernach werden Stufenpläne mit dem Ziel aufgestellt, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Mit der Verpflichtung zur Stufenplanerstellung will das Gesetz einen Schwerpunkt auf personalplanerische Maßnahmen legen, um den Anteil weiblicher Beschäftigter in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Im Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

### **Stellenplan**

Personalplanerische Maßnahmen sind nur im Rahmen der vorgegebenen Stellenpläne möglich. Die Anzahl der Stellen wird durch den Rat vorgegeben. Mit einer generellen Stellenaufstockung ist in den nächsten Jahren grundsätzlich nicht zu rechnen. Abzuwarten sind die Auswirkungen von „Hartz IV“ und der möglichen Einführung eines neuen Haushaltsrechtes. Stellenerhöhungen können sich aus gegebenem Anlass auch kurzfristig ergeben.

### **Stellenbesetzung / Ausschreibung**

Die Besetzung der Stellen erfolgt grds. nach hausinterner Ausschreibung und / oder öffentlicher Ausschreibung. Eine gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen erfolgt besonders in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt.

### **Höhergruppierung / Beförderung / Aufstieg**

Höhergruppierungen ergeben sich durch Zuweisung eines höherwertigen Arbeitsplatzes - nach Ausschreibung eines solchen Arbeitsplatzes - oder dadurch, dass sich eine höhere Bewertung des Arbeitsplatzes durch Veränderung der Tätigkeiten ergibt.

Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten selbst richtet sich nach den auszuübenden Tätigkeiten, die anhand von tarifrechtlich festgelegten Eingruppierungsmerkmalen zu bewerten sind. Ein Ermessensspielraum des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Eingruppierung steht diesem nicht zu – man spricht hier auch von der so genannten Tarifautomatik. Personalentwicklerische Veränderungen können insoweit nur durch die qualitative Aufwertung der bereits wahrgenommenen Stelle bzw. durch Zuweisung einer höher bewerteten Stelle ergeben. Die Möglichkeiten hierzu sind aufgrund der Beschäftigungsstruktur jedoch begrenzt.

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung abhängig von der Qualifikation gleichermaßen Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten angeboten werden.

Unter Beachtung der üblichen Leistungskriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ergeben sich damit auch uneingeschränkt Perspektiven für Frauen.

### **Ausbildung / Fortbildung**

Unter Berücksichtigung der personellen und organisatorischen Situation ergibt sich nur noch in begrenztem Maße sinnvoll die Möglichkeit, die Ausbildung von Nachwuchskräften zu forcieren. Es ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass über Bedarf ausgebildet würde.

Im tariflichen Bereich (Auszubildende) wird nach hauseigenen Prüfungskriterien verfahren. Im Grundsatz sind personalplanerische Maßnahmen nicht möglich, da jeweils Schulnoten und Prüfungsleistungen bzw. Vorstellungsgespräche entscheidende Kriterien sind. Die Lebensbiographie findet dabei Berücksichtigung.

Fortbildung erfolgt auf der Grundlage der dezentralen Anforderung im Sinne einer sach- und fachbezogenen Qualifikation. Dabei steht jeder / jedem Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit offen, das Fortbildungsangebot insbesondere des Studieninstitutes Oldenburg e. V. zu nutzen. Das Seminarprogramm wird halbjährlich erstellt und entspricht in Inhalt und Ablauf der Fortbildung dem Anspruch nach qualifizierter Förderung.

Die Möglichkeit, Frauen insbesondere durch den Besuch eines Angestelltenlehrganges II auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorzubereiten (§ 10 Abs. 2 NGG), besteht in den engen Grenzen der Personalplanung. Nur wenn entsprechend höherwertige Stellen zur Verfügung stehen, ist eine entsprechende Förderung von Frauen möglich.

In dem angebotenen Rahmen sind Qualifizierungsangebote auch für Beurlaubte / Berufsrückkehrerinnen / Berufsrückkehrer offen. Hausinterne Fortbildungen beschränken sich auf personellen und organisatorischen Erfordernissen, insbesondere auf die Durchführung von Einzelveranstaltungen hinsichtlich EDV-Schulungen und organisationsbezogenen Projekten.

Dieses vorausgeschickt, die Einzelangaben:

**a) Schaffung neuer Stellen**

Zurzeit ist die Schaffung neuer Stellen nicht vorgesehen.

**b) Neubesetzung vorhandener Stellen**

Ziel: Verwendung von Stellen für Frauen (Beförderung / Höhergruppierung)

Anzahl: 100% der freien Stellen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt - soweit nach hausinterner Ausschreibung und unter Berücksichtigung der allgemeinen Auswahlkriterien möglich.

Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung von Frauen

Anzahl: 100 % bei Besoldungsgruppen im Beamtenbereich, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (ggfs. Besetzung mit Beschäftigten, die aufgrund ihrer entsprechenden Ausbildung in Betracht zu ziehen sind).

Anzahl: 100 % bei Entgeltgruppen im Tarifbereich, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt - soweit nach Ausschreibung/ Stellenbesetzungsverfahren möglich und eine Unterrepräsentanz in Entgeltgruppen, wenn nicht die Übernahme von Auszubildenden geboten ist (in beiden Fällen sind die allgemeinen Auswahlkriterien zu berücksichtigen).

**gehobener Dienst – Beamtinnen / Beamte**

Eine Stufenplanung ist nicht möglich, da im Beurteilungszeitraum bis 2012 kein Abgang von Beamten des gehobenen Dienstes nach dem derzeitigen Kenntnisstand zu erwarten ist.

**mittlerer Dienst - Beamtinnen/Beamte**

Eine Stufenplanung ist nicht möglich, da im Beurteilungszeitraum bis 2012 kein Abgang von Beamten des mittleren Dienstes nach dem derzeitigen Kenntnisstand zu erwarten ist.

**Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen**

Eine Stufenplanung ist ansatzweise unter Berücksichtigung nachfolgender Bemerkungen möglich, da im Beurteilungszeitraum bis 2012 durch personelle Abgänge folgende Stellen voraussichtlich frei werden:

Monat / Jahr	Art der Tätigkeit	Wochenstundenzahl	Entgeltgruppe
1.) 04/2010	Hausmeister	48 Std.	E 5/6
2.) 06/2010	Erziehtätigkeiten	31,5 Std.	E 6
3.) 12/2012	Sachbearbeitung	19,5 Std.	E 6
4.) 03/2011	Zentrale	39 Std.	E 5
5.) 09/2012	Klärwärter	38,5 Std.	E 5
6.) 07/2012	Sekretariatswesen	12,6 Std.	E 5
7.) 04/2012	Sachbearbeitung	19,5 Std.	E 5
8.) 06/2012	Hausmeister	48 Std.	E 5

9.)	04/2010	Bauhofsmitarbeiter	38,5 Std.	E 4
10.)	06/2008	Küchenhilfe	20 Std.	E 2 Ü
11.)	07/2012	Reinigungskraft	22,5 Std.	E 2
12.)	06/2009	Hilfskraft	1 Std.	E 2 Ü

zu 1.) – 12.): Es ist festzustellen, dass in sämtlichen Besoldungs-/ Entgeltbereichen wesentliche Veränderungen der Geschlechterverhältnisse infolge fluktuationsbedingter Ab- und Neuzugänge nicht zu erwarten sind. Dies bedingt schlichtweg der Umstand, dass die personellen Abgänge bis zum Jahr 2012 ausschließlich Entgeltgruppen und auch Tätigkeitsbereiche betreffen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen nicht vorliegt. Aus diesem Grund ist auch bewusst darauf verzichtet worden, bei der tabellarischen Darstellung unter „2.2. Aussagen über zu erwartende Fluktuation“ Aussagen hinsichtlich etwaiger Nachbesetzungen zu treffen.

Dies betrifft selbstverständlich nicht solche Fallkonstellationen, in denen sich für Frauen unter der Prämisse von Höhergruppierungen u. ä. Möglichkeiten für ein berufliches Fortkommen ergeben können. Dies ist in der tabellarischen Darstellung dadurch betont worden, dass sämtliche unter 2.2 – vorletzte Spalte – als frei werdend ausgewiesenen Stellen generell für Frauen vorgesehen sind, wenn sich dadurch Aufstiegsmöglichkeiten ergeben können.

Losgelöst hiervon erscheinend eine verbindliche Aussage zu etwaigen Nachbesetzungen insbesondere für die Jahre 2011 / 2012 zum derzeitigen Zeitpunkt schwer möglich. Hier muss berücksichtigt werden, dass sich die Personalplanungen nicht in jedem Fall mit den weit in die Zukunft gerichteten Prognosen des Stufenplanes in Einklang bringen lassen.

### **Personelle Maßnahmen**

Die Dienststelle ergreift vielfältige personelle Maßnahmen (Aus-/ Fortbildung, Arbeitszeitmodelle, Stellenbesetzungsverfahren) zur Verwirklichung des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte bringt sich vor diesem Kontext umfassend in die damit verbundenen Arbeitsprozesse der Verwaltung und politischen Gremien ein. Im Sinne eines Gleichstellungsmanagements ist eine umfassende Informationspolitik z. B. bei Stellenbesetzungsverfahren (von der Mitteilung über beabsichtigte Personalplanungen bis zur Einwilligungsentscheidung mit allen Zwischenschritten) ein praktiziertes Verfahren, was in der Vergangenheit von einer konstruktiven Zusammenarbeit geprägt war. An dieser bewährten Praxis soll auch in Zukunft festgehalten werden.

Die Erhebung und Auswertung des Datenmaterials zur Fortschreibung des Stufenplanes entspricht ebenfalls den Empfehlungen des NGG und somit mittelbar der Förderung von Frauen. Der Stufenplan wird mit anderen Worten als Controllinginstrument im Sinne einer modernen Verwaltungsführung von der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle genutzt.

Bei hausinterner Ausschreibung von Stellen erschließt sich ein Personenkreis, der Frauenanteile beinhaltet. Wenn wegen fehlender Qualifikation der eigenen Bewerberinnen und Bewerber noch Bedarf besteht, erfolgt eine externe Ausschreibung (§ 7 Abs. 1 NGG) in

jedem Fall. Die Berücksichtigung weiblicher Bewerber erfolgt nach den üblichen Auswahlkriterien.

### **Organisatorische Maßnahmen**

Individuelle Teilzeitvereinbarungen haben Vorrang vor einer starren Festlegung. Den persönlichen Bedürfnissen von Bewerberinnen / Bewerbern auf den vorgenannten Stellen ist Rechnung zu tragen, wenn die dienstlichen Belange dies ermöglichen.

### **c) vorhandene Stellen**

#### **1. Teilzeitregelung**

Den möglichen frauenspezifischen Bedürfnissen wird Rechnung getragen, wenn die dienstlichen Belange dies ermöglichen und die gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Voraussetzungen dies gestatten.

#### **2. Aus- und Fortbildung**

Es gelten die Ausführungen im generellen Teil.

#### **3. Stellenbewertung/Aufstieg**

Es gelten die Ausführungen im generellen Teil.

### **Personelle/organisatorische Maßnahmen**

Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden individuell geregelt und entziehen sich deshalb einer (Stufen-)planung. Eine räumliche Umgestaltung von Arbeitsplätzen ist nicht erforderlich.