



SVLFG

sicher & gesund aus einer Hand

Berufsgenossenschaft
Alterskasse
Krankenkasse
Pflegekasse

Gleichstellungsplan

der Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
für die Zeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2026

Gleichstellung und
Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Grundlagen	5
2.	Ist-Analyse / Bestandsaufnahme	6
2.1	Beschäftigtenstruktur	6
2.1.1	Gesamtpersonalbestand	6
2.1.2	Beschäftigte nach Laufbahnen	7
2.1.3	Beschäftigte nach Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung.....	10
2.1.4	Beschäftigte nach Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den öff. Dienst	12
2.1.5	Beschäftigte in Führungspositionen / mit Leitungsfunktionen	13
2.1.6	Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.....	16
2.1.7	Arbeitszeitmodelle	17
2.1.8	Beschäftigte in Elternzeit / familienbedingter Beurlaubung	18
2.1.9	Beschäftigte in Ausbildung und Studium	19
2.2	Dienstliche Beurteilungen der Beschäftigten der SVLFG	20
2.3	Fort- und Weiterbildung.....	22
2.3.1	Seminare, PE-Maßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen allgemein.....	22
2.3.2	Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg	23
2.3.3	Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen.....	24
2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
3.	Abgleich erreichte Ziele und neue Zielvorgaben	26
3.1	Zielerreichungsgrad der Ziele aus dem letzten Gleichstellungsplan.....	26
3.2	Ziele Gleichstellungsplan 2023	27
4.	Maßnahmen zur Zielerreichung	28
4.1	Ausbau einer lebensphasenorientierten Personalpolitik.....	28
4.2	Schaffung einer Kultur der Wertschätzung der Belange beider Geschlechter.....	29
4.3	Ausbau des Angebots von Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen.....	30
4.4	Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst	30
4.5	Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	31
4.6	verstärkte Durchführung von Potentialanalysen bei weiblichen Beschäftigten	31
4.7	gezielte Unterstützung der Personalentwicklung weiblicher Beschäftigter.....	31
4.8	Kontakthaltemaßnahmen für Beschäftigte in Eltern-/Pflegezeit.....	31
4.9	strat. Datenerhebungen und -Auswertungen zur gezielteren Personalentwicklung.....	32
4.10	Sonstige Maßnahmen zur Zielerreichung.....	32
5.	Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung.....	32
6.	Bekanntgabe / Veröffentlichung	32
7.	Inkrafttreten	33



Vorwort

In einer Zeit, in der nichts mehr sicher scheint, ist es von großer Wichtigkeit, wenn es Dinge gibt, die beständig sind. Der Gleichstellungsplan ist ein Dokument mit Beständigkeit. Alle vier Jahre neu erstellt und nach zwei Jahren evaluiert, sorgt er für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und erfährt Anpassungen aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen.

Eine moderne Verwaltung wie die SVLFG hat Vorbildfunktion und Verantwortung in allen Bereichen. Deshalb muss sie dafür Sorge tragen, dass die Menschen, die für sie arbeiten, Beruf und Familie gut miteinander verbinden können und häufig vorkommende Dreifachbelastungen (Beruf, Kinder und Pflege) besser organisiert bekommen. Auch die Reduzierung von Unterrepräsentanzen (im Allgemeinen heißt Unterrepräsentanz, dass eine Gruppe von Personen gemessen an der Gesamtheit von Personen unangemessen schwach vertreten ist) ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche und moderne Verwaltung. Familienfreundliche Maßnahmen müssen von der Organisationskultur unterstützt werden, um die Work-Life-Balance zu fördern.

Der Gleichstellungsplan trifft nicht nur Aussagen zu Unterrepräsentanzen, sondern muss zwingend zu den Möglichkeiten der Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung nehmen. Er ist als Instrument der Personalentwicklung deshalb kein „Papiertiger“. Er muss von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leben erfüllt und insbesondere von Führungskräften umgesetzt werden. Organisationskultur und der Wille von Führungskräften zu Unterstützungsleistungen haben direkten Einfluss auf die Familienfreundlichkeit unserer Verwaltung.

Der Umsetzung des Gleichstellungsplanes besonders verpflichtet sind die Personalverwaltung sowie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Sie haben die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und sich über Maßnahmen zur Gleichstellung sowie über die Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu informieren.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist aber auch unabdingbar verknüpft mit der Bereitschaft aller, sich mit den Zielen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu identifizieren und Gleichstellung zu leben. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist deshalb nicht allein Aufgabe der Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung, sondern vielmehr Aufgabe und Verpflichtung aller Beschäftigten in der SVLFG. In der Haltung, im Verhalten und im Zusammenspiel aller entfaltet sich die positive Wirkung.

Um die Wichtigkeit des Gleichstellungsplanes deutlich zu machen, hat der Gesetzgeber geregelt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ganz egal in welcher Funktion, den Gleichstellungsplan per E-Mail persönlich zuzusenden.

Das große Ziel, in der SVLFG einen ideellen Wandel für Frauen und Männer weiter voranzubringen und die Geschlechtergerechtigkeit sowie Diskriminierungsfreiheit zu fördern, können Sie alle durch Ihre Haltung zur Schaffung chancengerechter Arbeitsbedingungen unterstützen.

Vorliegend wird der für den Zeitraum 01.01.2023 - 31.12.2026 geltende dritte Gleichstellungsplan der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau veröffentlicht.

Moderne Verwaltungen müssen auf die gesellschaftlichen Veränderungen reagieren und dafür Sorge tragen, dass gleiche Chancen bestehen und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden. Der Gleichstellungsplan trifft nicht nur Aussagen zu Unterrepräsentanzen, sondern muss (zwingend) auch zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung nehmen.



Die Realisierung des Gleichstellungsplanes ist unabdingbar mit der Bereitschaft aller verbunden, sich mit den Zielen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu identifizieren und Gleichstellung zu leben. Deshalb ist die Umsetzung des Gleichstellungsplanes nicht allein Aufgabe der Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung, sondern vielmehr Aufgabe und Verpflichtung aller Beschäftigten in der SVLFG. Sie alle können durch Ihre Haltung die Schaffung chancengerechter Arbeitsbedingungen unterstützen. Gleichstellung muss Schritt für Schritt gelebt und entwickelt werden.

Annette Fischer

Gleichstellungsbeauftragte

Claudia Lex

Geschäftsführung



1. Rechtliche Grundlagen

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern findet seine Grundlage in völkerrechtlichen Verpflichtungen, den Vorgaben des EG-Vertrages, im Verfassungsauftrag des Grundgesetzes sowie in weiteren Regelungen, wie dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Auf der Grundlage der §§ 11 ff. BGleG ist der Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser hat eine Geltungsdauer von 4 Jahren. Gemäß § 13 BGleG muss bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes eine Bestandsaufnahme erfolgen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer der Dienststelle zum 30.06. des Jahres seiner Erstellung beschreibt und mit der Situation vor 4 Jahren vergleicht.

Die statistischen Angaben, die die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten miteinander vergleicht, beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag des letzten Berichtszeitraumes zum 30.06.2022 und auf die dem ersten Gleichstellungsplan der SVLFG zugrunde liegenden Daten (Stichtag 30.06.2018).

Die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegende Umsetzungsstrategie ist das Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming steht für eine durchgängige Gleichstellungsorientierung und die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit. Im Rahmen von Gender Mainstreaming wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Das Denken und Handeln in der täglichen Arbeit soll diesen Ansatz mit berücksichtigen und durch eine geschlechtersensible Folgenabschätzung gekennzeichnet sein.



2. Ist-Analyse / Bestandsaufnahme

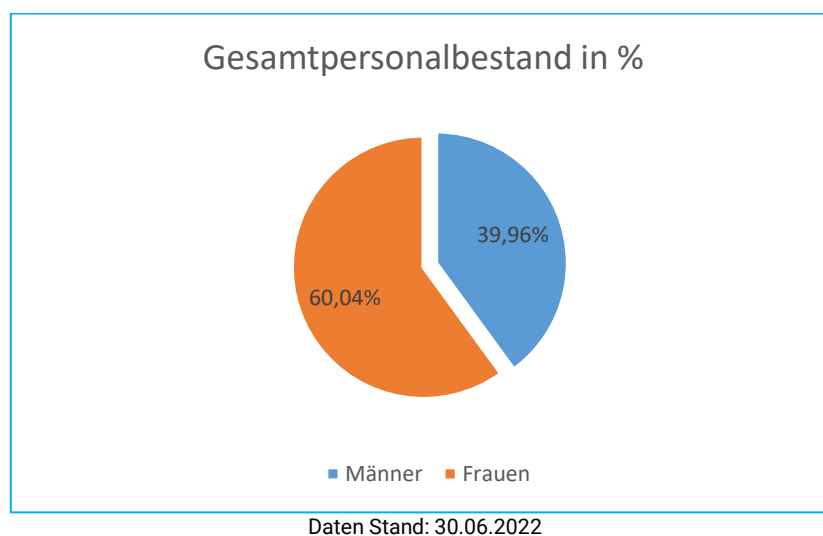
Die Ist-Analyse / Bestandsaufnahme beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten, indem die zum Stichtag 30.06.2022 ausgewerteten Daten mit der Situation vor vier Jahren (hier basierend auf den zum Stichtag 30.06.2018 ausgewerteten Daten) verglichen werden. Dargestellt werden die Beschäftigtenstruktur, die Möglichkeiten und tatsächliche Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungen sowie die Angebote der Verwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.1 Beschäftigtenstruktur

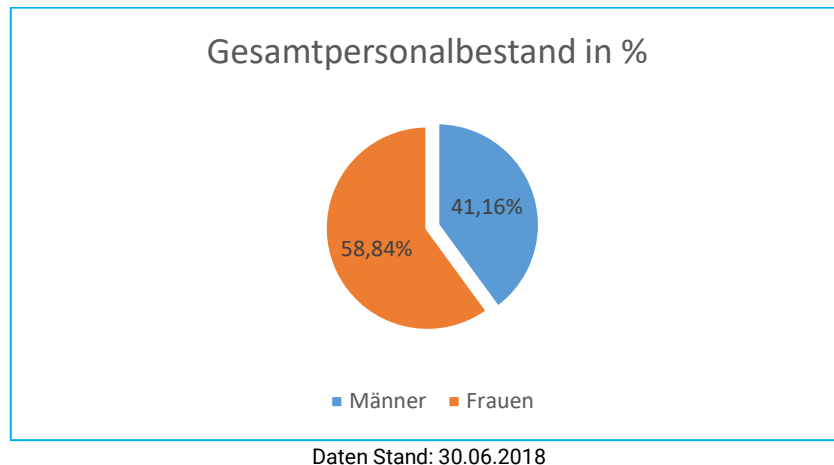
Die Beschäftigtenstruktur der SVLFG wird anhand unterschiedlicher Erhebungsmerkmale dargestellt, die jeweils zum Stichtag 30.06.2022 ausgewertet wurden und die, sofern auch dort erhoben, der jährlich gemäß § 38 BGleG i. V. m. der Gleichstellungstatistikverordnung (GleiStatV) zu erstellenden Gleichstellungstatistik entnommen sind.

2.1.1 Gesamtpersonalbestand

Der Gesamtpersonalbestand der aktiv Beschäftigten bei der SVLFG zeigt, dass mit Stand vom 30.06.2022 insgesamt mehr Frauen (3.027) als Männer (2.015) beschäftigt sind. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt damit bei 60%.



Der Abgleich mit den Daten zur vorhergehenden Jahre zeigt, dass trotz eines – dem gesetzlichen Auftrag folgenden - Personalrückgangs der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt stetig leicht ansteigt (58 % zum Stand 30.06.2014, 58,84 % zum Stand 30.06.2018 sowie 60,04 % zum Stand 30.06.2022).



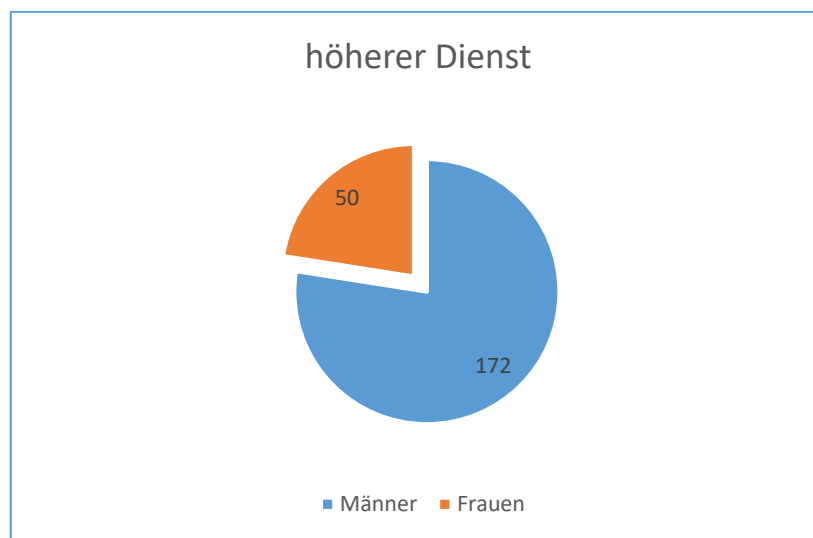
Daten Stand: 30.06.2018

2.1.2 Beschäftigte nach Laufbahnen

Die nachstehenden drei Schaubilder bilden das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Laufbahnen ab. Trotzdem es im Tarif-Bereich eine Unterscheidung nach Laufbahnen nicht gibt, wurde hier die Einteilung bzw. Zuweisung zu Laufbahnen in analoger Anwendung auch für die Tarifbeschäftigten vorgenommen.

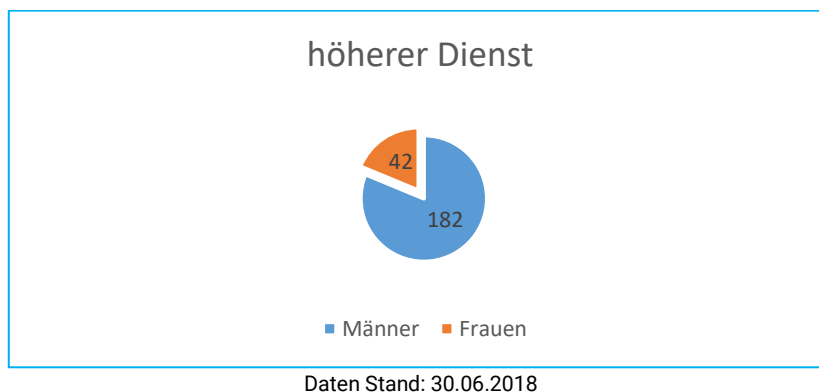
Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes befinden sich zum Stand 30.06.2012 mehr Männer (172) als Frauen (50). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt damit bei 23%.



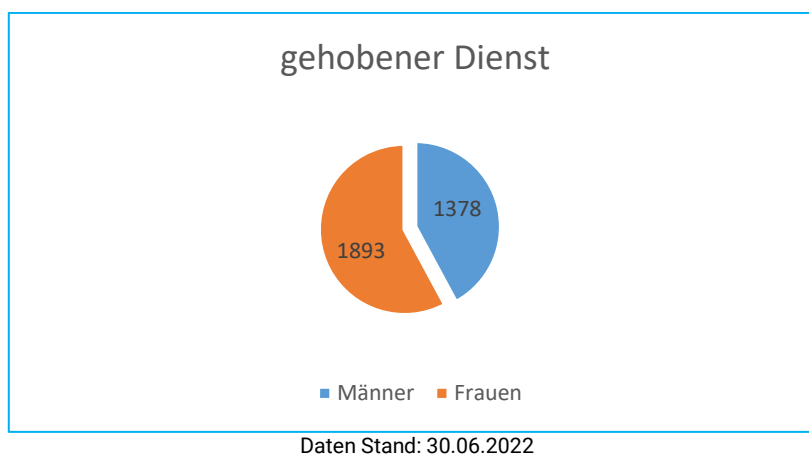
Daten Stand: 30.06.2022

Zum Stand 30.06.2018 lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst mit 182 Männern und 42 Frauen noch bei 19%. Auch im Vergleich zum Stand 30.06.2014 (Frauenanteil von 18%) zeigt sich deutlich eine nachhaltige Steigerung des Anteils von Frauen im höheren Dienst.

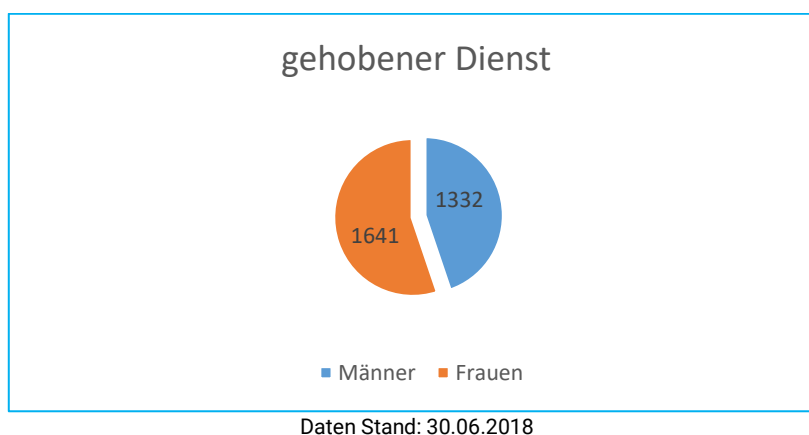


Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes befinden sich zum 30.06.2022 mehr Frauen (1.893) als Männer (1.378), so dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten 58% ausmacht.



Auch zum Stand 30.06.2018 war der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes höher als der der Männer. Seinerzeit lag er bei 55%, so dass zum 30.06.2022 nochmal eine Steigerung zu verzeichnen ist.



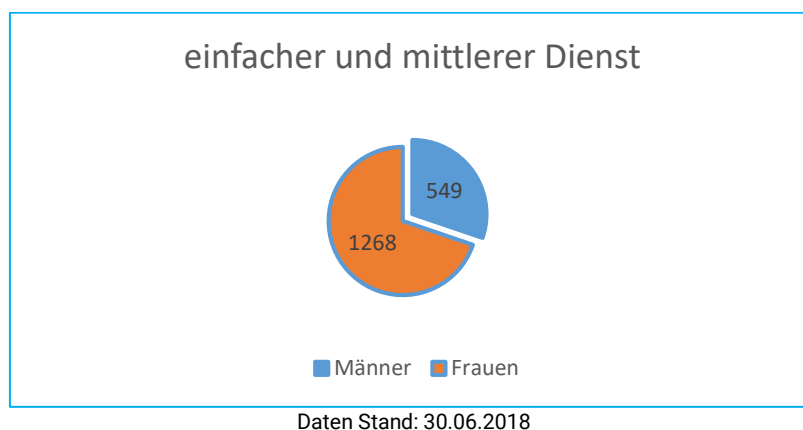
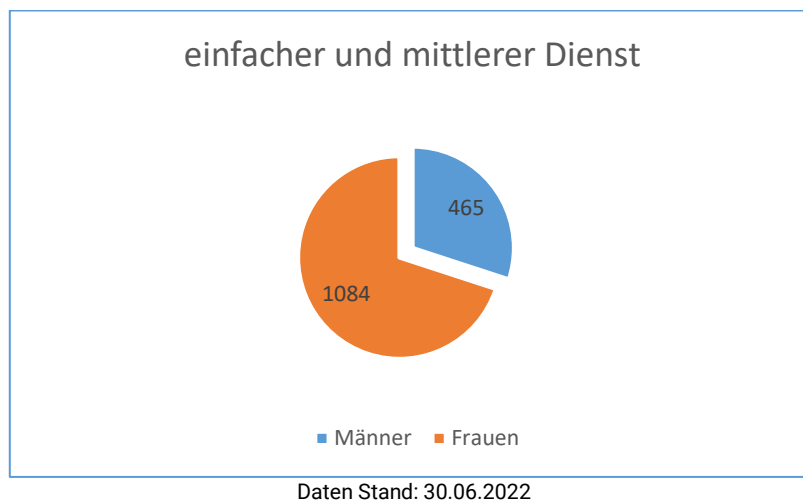


Bei einer getrennten Betrachtung von Beamten / DO-Angestellten und Tarifbeschäftigten ergibt sich zum Stand 30.06.2022 für den gehobenen Dienst im Beamten/DO-Bereich ein prozentuales Verhältnis von 54% Frauen zu 46% Männer. Im Vergleich dazu betrug das Verhältnis zum Stand 30.06.2014 50% Frauen zu 50% Männer.

Auch im Tarif-Bereich ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zum 30.06.2018 noch einmal leicht angestiegen. Seinerzeit lag er bei den Frauen bei 62 % und jetzt bei 63%.

Laufbahngruppe des mittleren und einfachen Dienstes:

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes befinden sich zum Stand 30.06.2022 mehr Frauen (1.084) als Männer (465). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt damit – im Vergleich zum 30.06.2018 – unverändert bei 70%.



Bei einer getrennten Betrachtung von Beamten / DO-Angestellten und Tarifbeschäftigten ergibt sich zum Stand 30.06.2022 für den mittleren und einfachen Dienst im Beamten/DO-Bereich ein prozentuales Verhältnis von 67% Frauen zu 33% Männern. Im Vergleich dazu betrug das Verhältnis zum Stand 30.06.2018 64% Frauen zu 36% Männern.

Im Tarif-Bereich lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten zum 30.06.2022 bei 70% und der der männlichen Beschäftigten bei 30%. Zum Stand 30.06.2018 liegt der Anteil der Frauen bei 71% und der der Männer bei 29%.



2.1.3 Beschäftigte nach Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung

Beamtinnen und Beamte DO-Angestellte Im höheren Dienst	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
B7		1		
B6	1			
B5				
B4				
B3				
B2		3		
A16	1	14		
A15	8	16		2
A14	23	64	1	3
A13 h.D.	5	24	4	6

Daten Stand: 30.06.2022

Beamtinnen und Beamte DO-Angestellte Im höheren Dienst	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
B6		1		
B5	1	1		
B4				
B3				
B2		3		
A16		12		1
A15	7	24		1
A14	14	42	1	2
A13 h.D.	13	52	1	3

Daten Stand: 30.06.2018

Beamtinnen und Beamte DO-Angestellte Im gehobenen Dienst	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
A13 g.D.	18	64	8	8
A12	71	224	52	30
A11	97	231	162	21
A10	167	155	242	26
A9 g.D.	65	30	5	1
In Ausbildung	108	62		

Daten Stand: 30.06.2022



Beamtinnen und Beamte DO-Angestellte Im gehobenen Dienst	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
A13 g.D.	8	36	2	2
A12	39	193	34	14
A11	93	236	120	23
A10	110	186	232	24
A9 g.D.	109	99	48	7
In Ausbildung	47	31		

Daten Stand: 30.06.2018

Beamtinnen und Beamte DO-Angestellte Im mittleren Dienst	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
A9 mit Zulage		1		
A9 m.D.	25	27	30	2
A8	42	49	90	5
A7	3	3	3	
A6				
In Ausbildung		11	1	

Daten Stand: 30.06.2022

Beamtinnen und Beamte DO-Angestellte Im mittleren Dienst	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
A9 mit Zulage		4		
A9 m.D.	25	42	13	3
A8	45	51	100	4
A7	19	21	28	1
A6			1	
In Ausbildung	7	0		

Daten Stand: 30.06.2018



2.1.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
E15 Ü				
E15		3		
E14	1	12	1	
E13	4	24	1	2
E12	18	60	12	1
E11	37	108	27	5
E10	70	138	63	10
E9b	309	183	358	11
E8	271	182	379	55
E7				
E6	73	63	69	6
E5	16	25	12	2
E4				
E3	4		4	
E2 Ü,E2	1		8	
E1			4	
Mit Zeitvertrag	6	4	3	2
In Ausbildung	53	62	1	

Daten Stand: 30.06.2022

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Teilzeit
E15 Ü		1		
E15		4		
E14	1	6	2	
E13	2	27		2
E12	10	47	3	
E11	29	91	23	4
E10	68	108	53	8
E9	274	201	333	18
E8	326	238	387	35
E7				
E6	93	79	88	5
E5	37	36	45	4
E4				
E3	18	5	12	1
E2 Ü,E2	2		10	
E1			5	
Mit Zeitvertrag	44	25	19	2
In Ausbildung	18	15	1	

Daten Stand: 30.06.2018



Den vorstehenden Tabellen nach 2.1.3 und 2.1.4 ist zu entnehmen, dass insgesamt im Besoldungs- und Vergütungsgefüge eine deutlich wahrnehmbare Verbesserung für die weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen ist. Insbesondere bei den Besoldungsgruppen A 14, A 13 g.D. und A 12 haben sich Steigerungen um bis zu über 50 % ergeben.

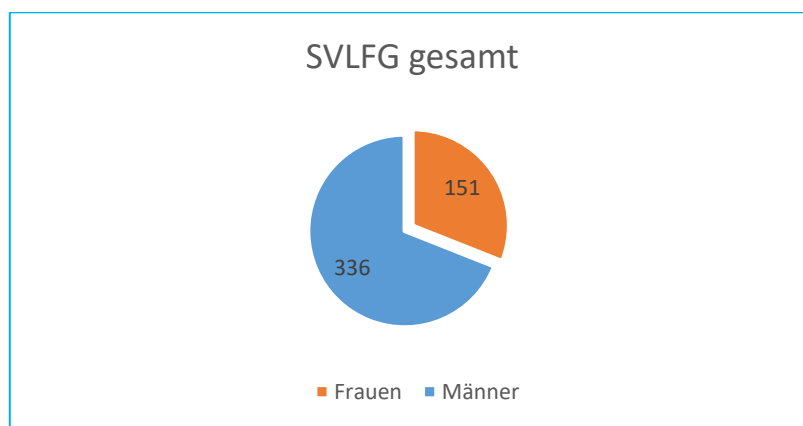
10 Beförderungen weiblicher Beschäftigter in die Besoldungsgruppe A 14 erfolgten auf der bereits innegehabten Stelle als Abschnittsleiterin bzw. stellv. Arbeitsbereichsleiterin.

Der Zuwachs an weiblichen Beschäftigten in der Besoldungsgruppe A 13 g.D. beruht in 11 Fällen ebenfalls auf Beförderungen auf der bereits innegehabten Stelle als stellv. Abschnittsleiterin bzw. Teamleiterin Rechtsbehelf/IT bzw. Sachbearbeiterin mit besonderen Aufgaben.

Andererseits fällt jedoch auf, dass bei den Beamten und DO-Angestellten ab Besoldungsgruppe A11 und analog bei den Tarifbeschäftigten ab Entgeltgruppe 11 nach wie vor erkennbar weniger Frauen als Männer vertreten sind. In den höheren Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen setzt sich dies fort und die Anzahl der Männer überwiegt.

2.1.5 Beschäftigte in Führungspositionen / mit Leitungsfunktionen

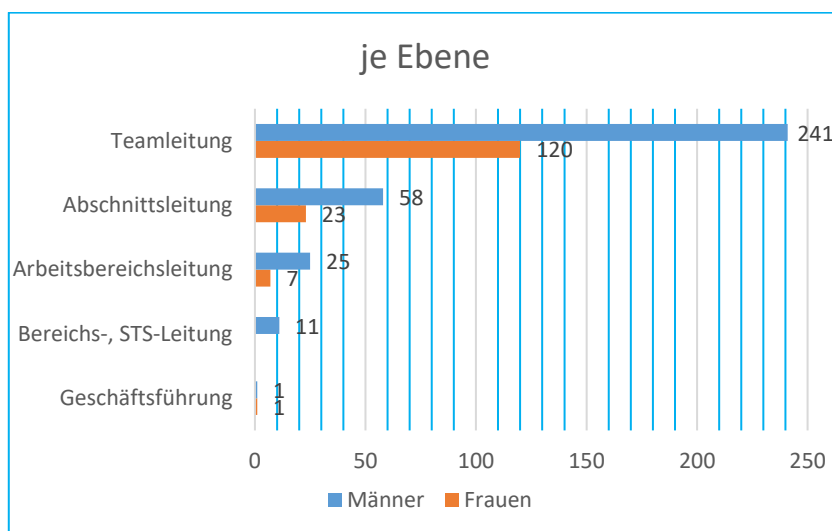
Die Anzahl der Beschäftigten in Führungspositionen ist ebenfalls der Gleichstellungsstatistik entnommen. Es wird hier auf die leitende Funktion mit Führungs- und Leitungsaufgaben abgestellt. Wesentliches Merkmal ist die Personalverantwortung.



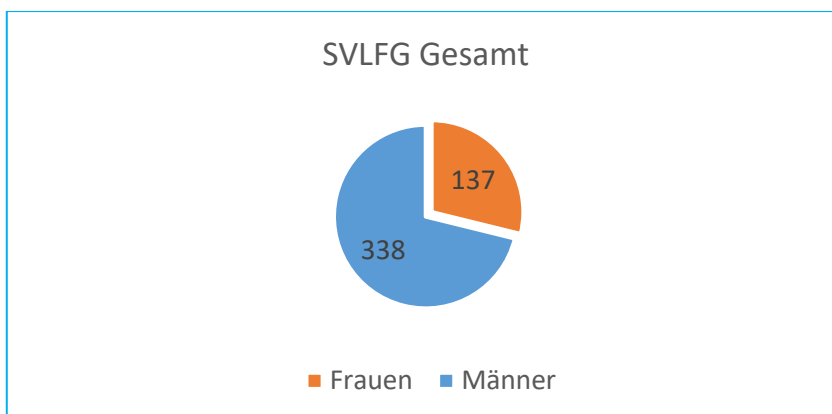
Daten Stand: 30.06.2022

Ebene	Frauen	Männer	Σ	Anteil Frauen
Dienststellenleitung	1	1	2	50%
Bereichs-, STS-Leitung		11	11	0%
Arbeitsbereichsleitung	7	25	32	21,9%
Abschnittsleitung	23	58	81	28,4%
Teamleitung	120	241	361	33,2%
	Frauen	Männer		
Gesamt	151	336	487	31%

Daten Stand: 30.06.2022



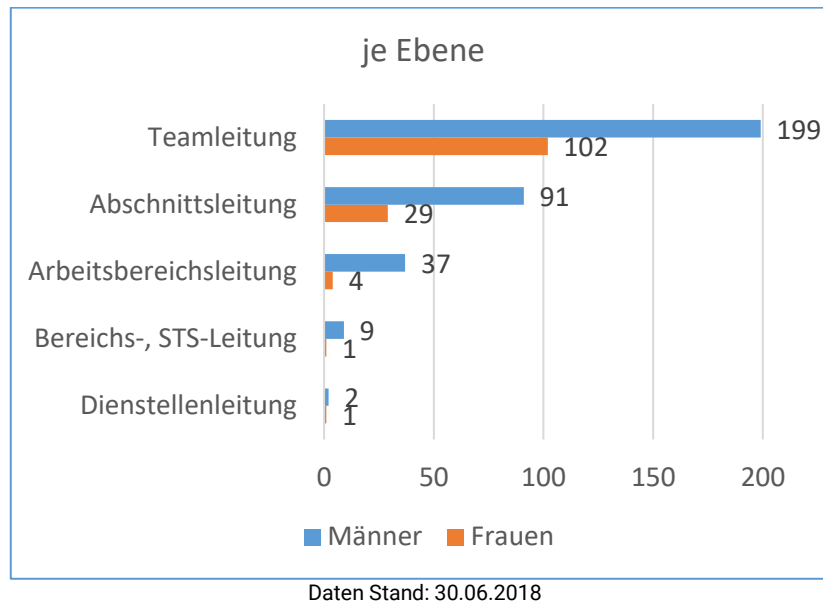
Daten Stand: 30.06.2022



Daten Stand: 30.06.2018

Ebene	Frauen	Männer	Σ	Anteil Frauen
Dienststellenleitung	1	2	3	33,3%
Bereichs-, STS-Leitung	1	9	10	10%
Arbeitsbereichsleitung	4	37	41	9,8%
Abschnittsleitung	29	91	120	24,2%
Teamleitung	102	199	301	33,9%
	Frauen	Männer		
Gesamt	137	338	475	28,8%

Daten Stand: 30.06.2018



Bei der SVLFG sind von den Beschäftigten in Führungspositionen zum Stand 30.06.2022 31% weiblich und 69% männlich. Im Vergleich zum Stand 30.06.2018 hat sich damit eine Gesamtsteigerung von 2,8 % ergeben.

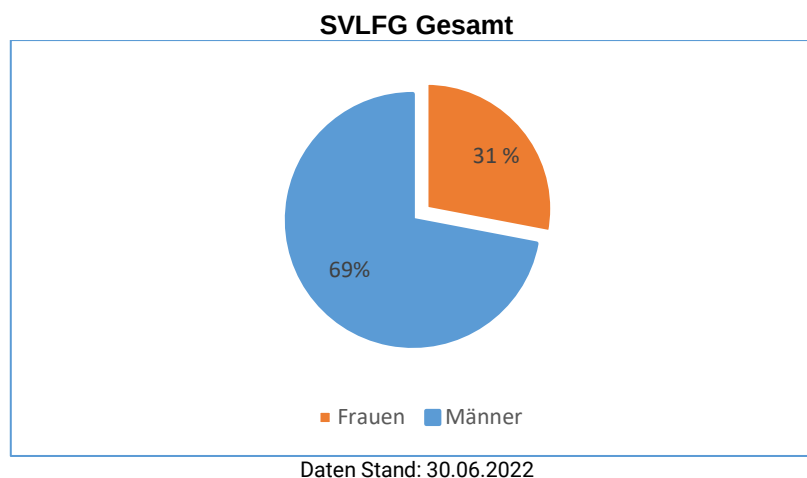
Auf der Ebene der Dienststellenleitung liegt der Frauenanteil durch Ausscheiden eines Mitgliedes der Geschäftsführung nunmehr bei 50%.

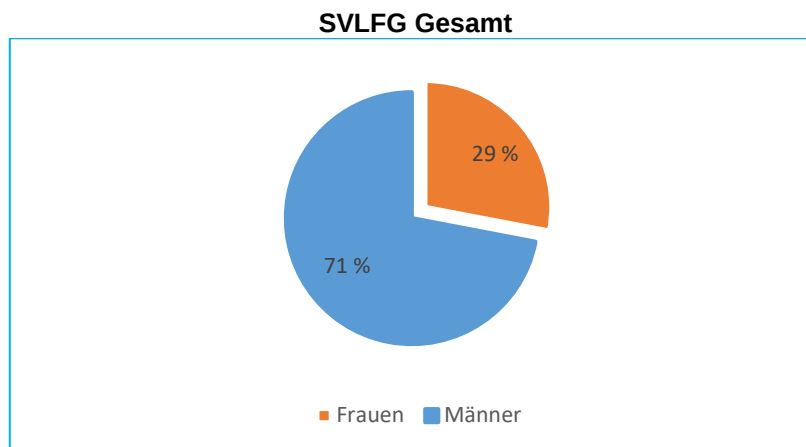
Durch Maßnahmen von Umorganisationen und Zusammenlegungen sank der Frauenanteil und auf der Ebene der Bereichs-/Stabsstellenleitung von 10% auf 0%.

Bei der Arbeitsbereichsleitung ist hingegen mit gut 120 % mehr als eine Verdoppelung des Frauenanteils zu verzeichnen (von 9,8 % zum 30.06.2018 auf nunmehr 21,9 %).

Auch auf der Ebene der Abschnittsleitung ist der Frauenanteil um 4,4 % angewachsen. Demgegenüber ist er auf der Ebene der Teamleitung leicht um 0,7 % gesunken.

Trotz dieser sehr deutlichen Steigerungen ist bei den Beschäftigten in Führungspositionen weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen





Daten Stand: 30.06.2018

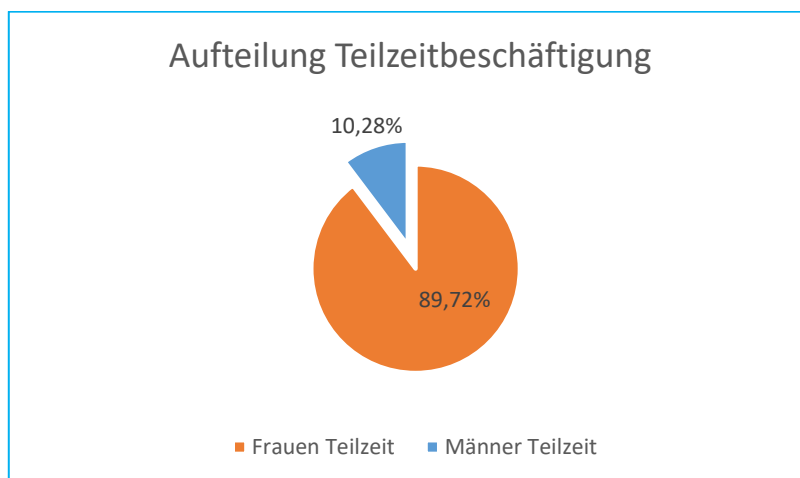
2.1.6 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

Gesamt Beschäftigte	5042
davon in Teilzeit	1712
Quote	33,95%

Daten Stand: 30.06.2022

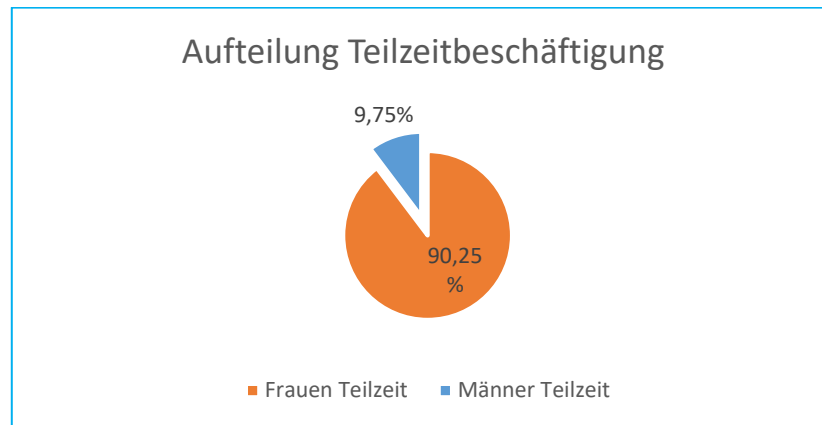
Quote		
Frauen Teilzeit	1536	89,72%
Männer Teilzeit	176	10,28%

Daten Stand: 30.06.2022



Daten Stand: 30.06.2022

Zum Stichtag 30.06.2022 sind 34 % der Beschäftigten der SVLFG teilzeitbeschäftigt. Damit ist im Vergleich zum Stand 30.06.2018 keine Änderung zu verzeichnen. Von den Beschäftigten in Teilzeit sind rund 10% männlich und 90% weiblich. Auch hier ist keine wesentliche Änderung der Verhältnisse zum 30.06.2018 eingetreten.



Daten Stand: 30.06.2018

Aufteilung der Teilzeitbeschäftigung nach Führungsebenen

	TL-Leitung		AL-Leitung		ABL-Leitung		Σ
Teilzeitmodell	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	
Teilzeit bis 20 h	4	0	0	0	0	1	5
Teilzeit bis 25 h	6	1	1	0	0	0	8
Teilzeit bis 30 h	13	4	0	1	0	0	18
Teilzeit bis 35 h	15	5	0	2	0	1	23
Teilzeit größer 35 h	11	9	1	1	0	0	22
Zwischensumme Teilzeit	49	19	2	4	0	2	76
Vollzeit	71	222	21	54	7	23	398
Insgesamt	120	241	23	58	7	25	474

Daten Stand: 30.06.2022

2.1.7 Arbeitszeitmodelle

Statistik flexibles Arbeiten (Stand: 01.11.2022)

Gesamtübersicht	
Art	Summe
Telearbeit	2.990
mobile Arbeit	467
Heimarbeit	68
ohne Vereinbarung	1.439
Gesamtergebnis	4.964

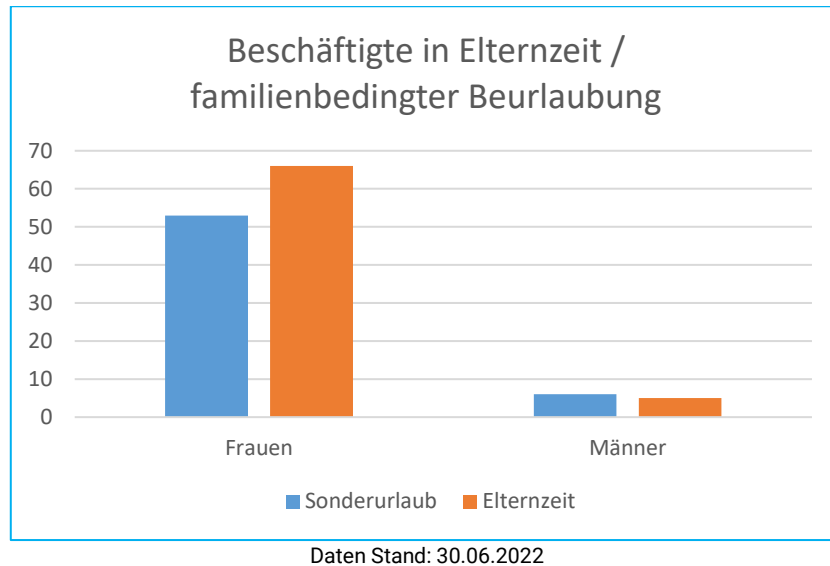
Verteilung Telearbeit	
Anteil Telearbeit in %	Summe
20,00	1
40,00	77
50,00	125
60,00	2.727
75,00	2
80,00	23
100,00	35
Gesamtergebnis	2.990

Von den Beschäftigten der SVLFG haben 71 % Modelle der flexiblen Arbeit gewählt; davon Telearbeit 60,2 %, mobile Arbeit 9,4 % bzw. Heimarbeit 1,4 %. Die Anteile von Telearbeit von über 60 % sind gesundheitlichen sowie organisatorischen Gründen geschuldet und überwiegend befristet bewilligt.



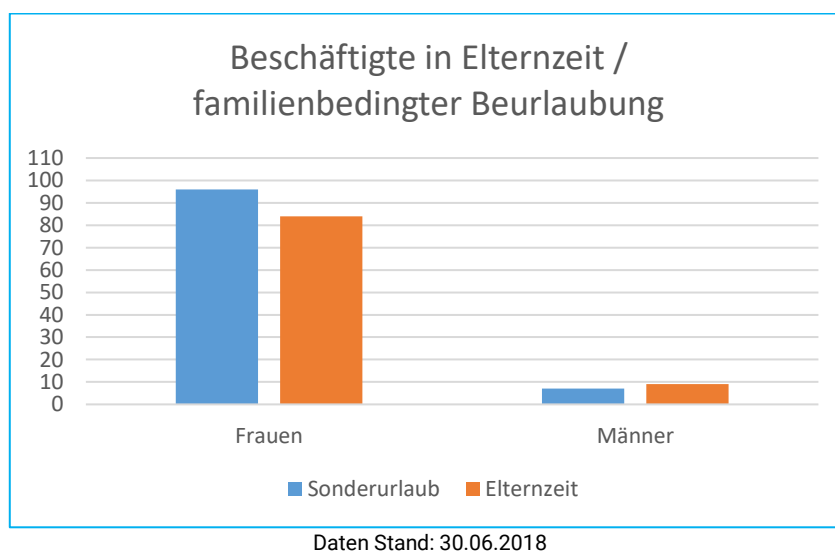
In diesem Rahmen sind bei der SVLFG mit Stand 01.12.2022 insgesamt 393 unterschiedliche Teilzeitmodelle produktiv (davon 363 wöchentlich gleichbleibende Modelle und 30 Schichtmodelle mit wöchentlichem Wechsel. Im Jahre 2018 waren insgesamt 362 Modelle aktiv.

2.1.8 Beschäftigte in Elternzeit / familienbedingter Beurlaubung



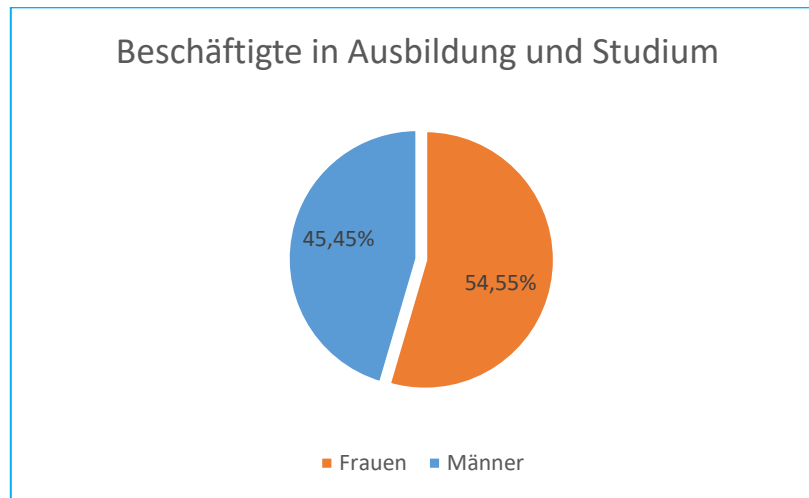
Zum Stichtag 30.06.2022 sind insgesamt 130 Beschäftigte in Elternzeit (71) bzw. in einer familienbedingten Beurlaubung (59). Von den Beurlaubten sind 92% weiblich und 8% männlich. Im Vergleich dazu waren zum Stand 30.06.2018 insgesamt 196 Beschäftigte beurlaubt (92% weiblich und 8% männlich). Das prozentuale Verhältnis hat sich damit nicht verändert.

Die deutliche Reduzierung der Anteile des Sonderurlaubs im Verhältnis zu den Zahlen von 2018 (59 zu 103) dürfte insbesondere dem Corona bedingten Home-Office sowie der nachfolgenden Dienstvereinbarung flexible Arbeit geschuldet sein. Durch die gewonnene zeitliche Flexibilität konnten Arbeit sowie familienbedingte Pflichten besser vereinbart werden, ohne dass Sonderurlaub genommen werden musste.



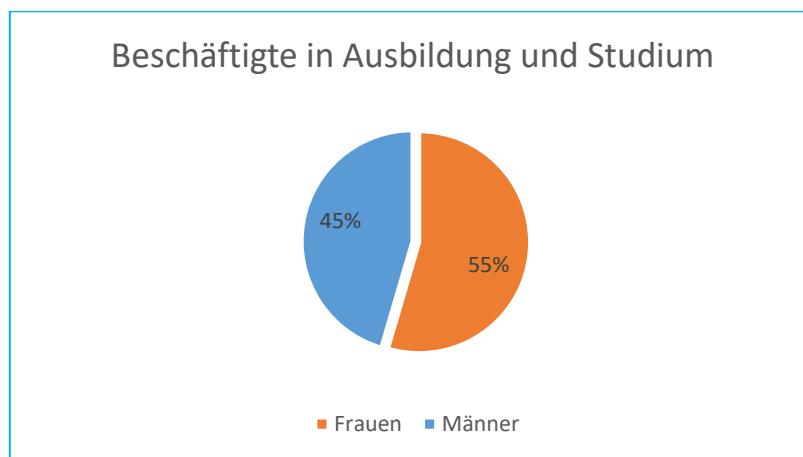


2.1.9 Beschäftigte in Ausbildung und Studium



Daten Stand: 30.06.2022

Bei den Auszubildenden und Studierenden beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2012 55% (162 Frauen, 135 Männer). Hier hat sich keine Veränderung im Vergleich der Kennzahlen zum 30.06.2018 ergeben.



Daten Stand: 30.06.2018



2.2 Dienstliche Beurteilungen der Beschäftigten der SVLFG

Die Beurteilung der Beschäftigten der SVLFG erfolgt aufgrund der Dienstvereinbarung Beurteilungsrichtlinie vom 08.09.2020, welche seit dem 01.10.2020 in Kraft ist. Die Regelbeurteilungsverfahren wurden getrennt nach Laufbahnen zu den nachfolgenden Terminen durchgeführt:

- Höherer Dienst: Oktober 2020 (Beurteilungszeitraum 01.10.17 – 30.09.20)
- Gehobener Dienst: April 2021 (Beurteilungszeitraum 01.04.18 – 31.03.21)
- Mittlerer Dienst: Oktober 2021 (Beurteilungszeitraum 01.10.18 – 30.09.21)

Für die Bewertung der Leistungsmerkmale und die Gesamtnote gelten nach der Dienstvereinbarung folgende Notenstufen:

- 1 – Entspricht den Anforderungen nur mit erheblichen Mängeln
- 2 – Entspricht den Anforderungen teilweise
- 3 – Entspricht den Anforderungen im Wesentlichen
- 4 – Entspricht voll den Anforderungen (= Normalleister)
- 5 – Übertrifft die Anforderungen
- 6 – Übertrifft die Anforderungen besonders gut
- 7 – Übertrifft die Anforderungen in besonders herausragender Weise

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Auswertungen der vorgenommenen Beurteilungen für die jeweiligen Laufbahngruppen zur Beratung in der Beurteilungskommission gem. § 12 Abs. 4 der Dienstvereinbarung dar.

höherer Dienst:			
MA-Gruppe	Ø-Note	von bis	Anzahl MA
Frauen	5,1	4,3 - 5,9	37
Männer	5,0	3,8 - 5,9	130
Teilzeit	4,9	4,4 - 5,4	14
Schwerb.	4,9	4,1 - 5,4	12
Telearbeit	5,0	4,1 - 5,7	30

gehobener Dienst:			
MA-Gruppe	Ø-Note	von bis	Anzahl MA
Frauen	4,7	2,5 - 6,3	1.252
Männer	4,9	1,2 - 6,7	1.005
Teilzeit	4,7	1,2 - 6,1	778
Schwerb.	4,6	2,5 - 5,7	164
Telearbeit	4,8	2,5 - 6,3	571

mittlerer Dienst:			
MA-Gruppe	Ø-Note	von bis	Anzahl MA
Frauen	4,5	2,0 - 6,0	563
Männer	4,6	3,1 - 6,0	158
Teilzeit	4,5	2,0 - 5,4	340
Schwerb.	4,3	2,0 - 5,5	96
Telearbeit	4,6	3,1 - 5,6	270

Daten: Beurteilungsrounden 2020/21

Die Tabellen zeigen, dass die Durchschnittsnote der Frauen im höheren Dienst bei 5,1 und die der Männer bei 5,0 liegen. Im gehobenen Dienst liegt die Durchschnittsnote der Frauen bei 4,7 und die der Männer bei 4,9 und im mittleren Dienst bei den Frauen bei 4,5 und bei den Männern bei 4,6.



Die Gesamtdurchschnittsnote liegt im höheren Dienst bei 5,0, im gehobenen Dienst bei 4,8 und im mittleren Dienst bei 4,5 Punkten.

Diese Durchschnittswerte sind nahezu identisch mit den nachstehenden Werten des letzten Erhebungszeitraums für den vorhergehenden Gleichstellungsplan.

höherer Dienst:			
MA-Gruppe	Ø-Note	von bis	Anzahl MA
Frauen	5,1	4,2 - 6,4	28
Männer	5,0	3,8 - 6,4	124
Teilzeit	4,9	3,8 - 5,9	11
Schwerb.	5,3	4,5 - 5,7	9
Telearbeit	5,0	4,0 - 5,9	16

gehobener Dienst:			
MA-Gruppe	Ø-Note	von bis	Anzahl MA
Frauen	4,7	2,4 - 6,7	1241 von 1253
Männer	4,8	2,5 - 6,7	1056 von 1059
Teilzeit	4,5	2,4 - 6,4	743 von 750
Schwerb.	4,5	3,3 - 5,7	138
Telearbeit	4,7	3,4 - 6,7	402 von 404

mittlerer Dienst:			
MA-Gruppe	Ø-Note	von bis	Anzahl MA
Frauen	4,5	2,5 - 6,5	739 von 751
Männer	4,6	2,5 - 6,3	214 von 217
Teilzeit	4,5	3,1 - 6,5	435 von 440
Schwerb.	4,3	2,5 - 5,4	112 von 116
Telearbeit	4,6	3,6 - 6,5	136

Daten: Beurteilungsrunden 2017/18



2.3 Fort- und Weiterbildung

Der gesamte Bereich der Fort- und Weiterbildung wird im Folgenden getrennt nach den Bereichen

- Seminare, Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen allgemein,
- Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg sowie
- Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen

dargestellt.

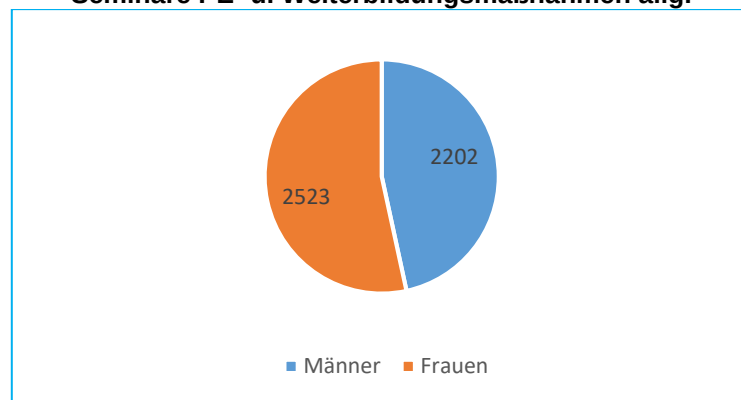
Aufgeführt werden die in den Jahren 2019 - 2022 in Anspruch genommenen Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung.

2.3.1 Seminare, PE-Maßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen allgemein

Bei der SVLFG wurden in den Jahren 2019 - 2022 insgesamt 4.725 Seminare, PE-Maßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen allgemein besucht, davon 2.523 von Frauen und 2.202 von Männern. Darüber hinaus erfolgten weitere 1.387 Teilnahmen an Modulschulungen für Führungskräfte. Insgesamt besteht ein annähernd ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen bei den wahrgenommenen Maßnahmen. Bei der SVLFG werden Fortbildungsangebote von DO- Angestellten, Beamten und Tarifbeschäftigten verteilt über alle Laufbahnen genutzt.

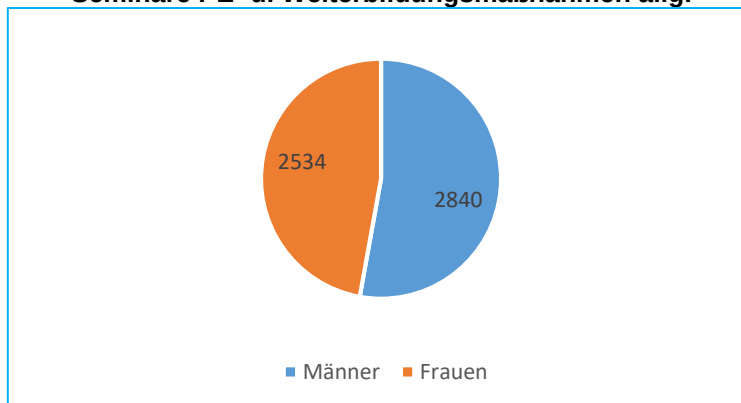
Trotz der Corona bedingten Einschränkungen ist im Verhältnis zum vorhergehenden Betrachtungszeitraum eine Steigerung der Inanspruchnahme von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zu verzeichnen.

Seminare PE- u. Weiterbildungsmaßnahmen allg.



Daten 2019– 2022

Seminare PE- u. Weiterbildungsmaßnahmen allg.



Daten 2015- 2018



2.3.2 Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg

2.3.2.1 Qualifizierung für den Aufstieg in den gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst

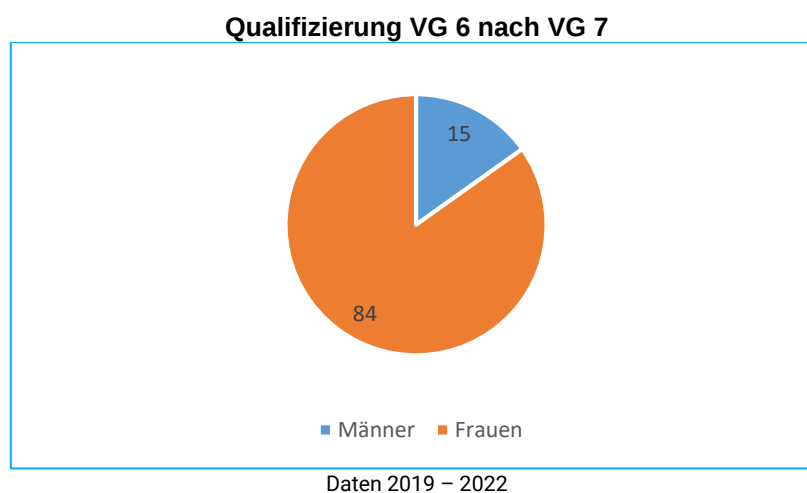
In den Jahren 2019 - 2022 gab es jeweils Auswahlverfahren nach der ASPO-LSV für die Qualifizierung für den Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst für bis zu 10 Beschäftigte (Studium nach der ASPO-LSV).

Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Anzahl derer, die zum Aufstieg zugelassen wurden, stellt sich wie folgt dar:

Auswahlverfahren / Zulassung Aufstieg	Anzahl Bewerberinnen / Bewerber	Anzahl Zulassung Aufstieg
2019 / 2020	4 w	1 w
	1 m	1 m
2020 / 2021	2 w	2 w
	3 m	1 m
2021 / 2022	3 w	2 w
	1 m	1 m

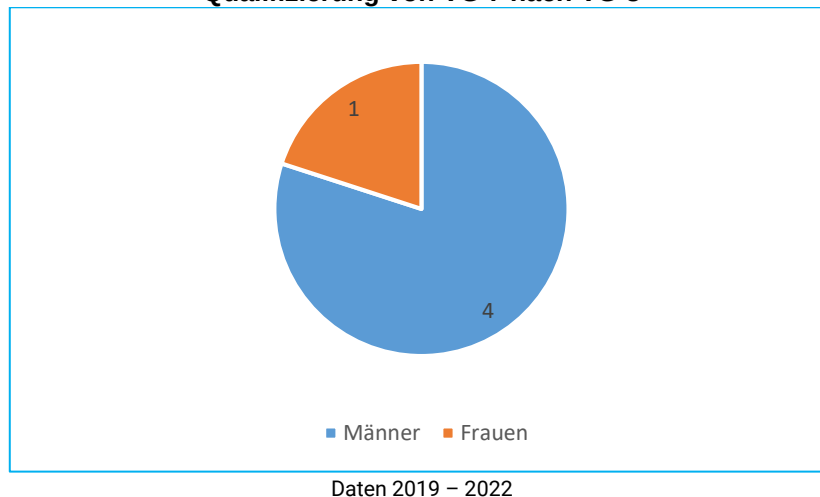
2.3.2.2 Qualifizierung Tarifbeschäftigte

Seit dem Jahr 2017 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem erfolgreichen Stellenbesetzungsverfahren für die zukünftige Verwendung in der Vergütungsgruppe 7 bzw. 8 für ihre Aufgabenwahrnehmung weitergebildet. Diese Qualifizierung schließt eine fachliche Schulung als auch Schulungen für allgemeine Rechtsgebiete ein. An dieser Maßnahme haben im Zeitraum 2019 bis 2022 insgesamt 104 Beschäftigte teilgenommen, hiervon waren 85 weiblich und 19 männlich.



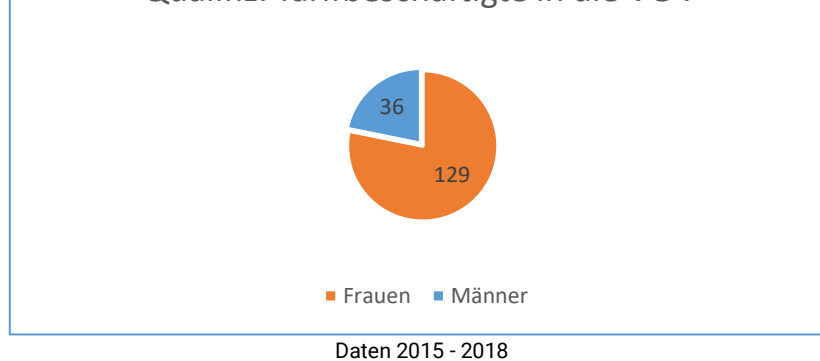


Qualifizierung von VG 7 nach VG 8



In den Jahren 2015 bis 2018 wurden - insbesondere in Umsetzung der Gründung der Dienstleistungs- und Kompetenzzentren - insgesamt 165 Beschäftigte in die Vergütungsgruppe 7 qualifiziert.

Qualifiz. Tarifbeschäftigte in die VG 7



2.3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen

Im Weiterbildungsprogramm der SVLFG werden Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen in Form des Seminars „Durchsetzungstraining für Frauen“ angeboten. An diesem Seminar haben im Jahr 2019 insgesamt 30 Frauen teilgenommen. In den folgenden Jahren konnten weitere Seminare, deren Erfolg maßgeblich vom persönlichen Austausch abhängig ist, coronabedingt nicht durchgeführt werden.



2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die bereits im letzten Gleichstellungsplan der SVLFG aufgeführten Möglichkeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind weiterhin vorhanden und können in Anspruch genommen werden. Darüber wurde die mit Wirkung vom 01.04.2021 geltende Dienstvereinbarung Flexible Arbeit als weiterer großer Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen:

- Mit gut 2.700 Beschäftigten nehmen aktuell rd. 60 % aller Beschäftigten die Möglichkeit einer Telearbeit mit 60 %igem Anteil der Tätigkeit von zuhause aus wahr. Weitere knapp 500 Beschäftigte nutzen die Flexibilität der mobilen Arbeit.
- Den Beschäftigten wird eine Vielzahl individueller Teilzeitmodelle ermöglicht. So bestehen aktuell - unter Berücksichtigung dienstlicher Belange - 393 individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittene Teilzeitmodelle, davon 30 Schichtmodelle mit wöchentlichem Wechsel.
- Die mit der neuen Dienstvereinbarung Flexible Arbeit erweiterten Möglichkeiten der flexiblen Arbeit kommen unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Bedeutung zu. Die Möglichkeit zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen hat in der Vergangenheit zur verringerten Inanspruchnahme von familienbedingter Beurlaubung geführt. Dieses Instrument ermöglichte - insbesondere auch den männlichen Beschäftigten des Hauses - den familiären Verpflichtungen besser nachkommen zu können. Vor allem Frauen nutzen die Kombination von Teilzeit und Telearbeit um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können.
- Neben der Einrichtung von Teilzeit- und Telearbeitsplätzen trägt die Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeit wesentlich zu familiengerechten Arbeitsbedingungen bei. Die Beschäftigten können im großem Umfang ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Besondere Arbeitszeitmehrleistungen konnten und können im Rahmen von Gleittagen grundsätzlich an 24 Tagen/Jahr ausgeglichen werden. Für Teilzeitkräfte und Telearbeitsbeschäftigte wurde in Abstimmung mit den Beschäftigten und deren Vorgesetzten die Kern- und Rahmenarbeitszeit individuell so festgelegt, dass ihnen die Teilnahme an der gleitenden Arbeitszeit möglich ist, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Außerdem wurden in begründeten Einzelfällen (insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten) geänderte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen und dienstlichen Möglichkeiten eingeräumt.
- Mehrere Eltern-Kind-Arbeits-Zimmer ermöglichen den Eltern, ihr Kind bei akuten Betreuungsproblemen mit an die Arbeit zu bringen.



3. Abgleich erreichte Ziele und neue Zielvorgaben

3.1 Zielerreichungsgrad der Ziele aus dem letzten Gleichstellungsplan

Die Gegenüberstellung der Ist-Zahlen jeweils zum Stand 30.06.2022 und 30.06.2018 macht deutlich, dass die SVLFG bereits 7 der 8 gesetzten Ziele des letzten Gleichstellungsplanes erreicht bzw. teils sogar deutlich übertroffen hat. Im Konkreten stellt sich der Zielerreichungsgrad des Gleichstellungsplanes von 2019 wie folgt dar:

Ziele Gleichstellungsplan 2019:

- "Den Frauenanteil im höheren Dienst innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes bei entsprechender Eignung um 10% zu erhöhen, indem frei werdende Stellen in dieser Funktionsebene mit Frauen besetzt werden."
Es wurde eine 4 %ige Steigerung erreicht.
Eine höhere Zielerreichung konnte insbesondere deshalb nicht erzielt werden, weil auf entsprechende Stellenausschreibungen keine genügenden weiblichen Bewerbungen mit entsprechender Eingangsqualifikation erfolgt sind.
Externe Einstellungen konnten wegen den Vorgaben zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit nur sehr restriktiv vorgenommen werden. Der Vorrang von statusgleichen Umsetzungen statt Ausschreibung trug ebenfalls mit zu dem vorliegenden Ergebnis bei.
Letztendlich ist bei Stellenbesetzungen - trotz Bevorzugung von Frauen bei im wesentlichen gleicher Eignung - auch immer der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten.
- "Bei den Beamten/DO-Angestellten im gehobenen Dienst den Frauenanteil ab Besoldungsgruppe A11 ebenfalls durch vorrangige Stellenbesetzungen zu erhöhen."
Dieses Ziel wurde mit einer Steigerung von 37,8 % sehr deutlich erreicht.
2018 befanden sich 296 weibliche Beschäftigte in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 g.D., 2022 waren es 408.
- "Mindestens die Hälfte ggf. neu zu besetzender Führungsstellen auf allen Ebenen - unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation - mit Frauen zu besetzen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."
Es wurden in der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2019 insgesamt 41 Führungsstellen neu besetzt.
1 Bereichsleitung sowie 2 Arbeitsbereichsleitungen wurden mit Männern besetzt (nur je 1 Bewerbung auf die Stelle). Von 7 ausgeschriebenen Abschnittsleitungen (davon 1 extern) erfolgten im Rahmen der Bestenauslese 2 Stellenübertragungen an Frauen. Bei den 31 ausgeschriebenen Teamleitungen wurden 19 Stellen an Frauen übertragen.
Damit wurden von den zu besetzenden 41 Führungsstellen 21 Stellen mit Frauen besetzt. Die Zielvorgabe wurde mithin erreicht; wenngleich es in den oberen Führungsebenen mangels entsprechender Bewerbungen von Frauen noch bei einer Unterrepräsentanz blieb.
- "Frauen bei der Auswahl zu Aufstiegs- und Qualifizierungsprogrammen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."
Bei den 3 durchgeführten Aufstiegsverfahren in den Jahren 2020 bis 2022 wurden bei 9 weiblichen und 5 männlichen Bewerbern insgesamt 5 Frauen und 3 Männer zum Aufstieg in den gehobenen Dienst zugelassen. Damit wurde das Ziel sehr deutlich erreicht.
Auch bei den Qualifizierungen in der Gruppe der Tarifbeschäftigten waren die weiblichen Beschäftigten mit 82 % überproportional vertreten.



- "Bei dienstlichen Beurteilungen nach wie vor auf ein hohes Maß an Objektivität hinzuwirken und evtl. auftretende geschlechterspezifische Benachteiligungen zu analysieren und diesen dann mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken."
Bei den Beurteilungsrunden in 2020/21 konnte über alle 3 Laufbahngruppen insgesamt betrachtet eine Gleichbehandlung sämtlicher Beschäftigtengruppen sowohl bei den Durchschnittsnoten als auch den Notenbandbreiten festgestellt werden. Damit wurde auch dieses Ziel vollumfänglich erreicht.
- "Bei Beförderungen Frauen unter Beachtung des Prinzips der "Bestenauslese" bevorzugt zu berücksichtigen."
Auch dieses Ziel konnte vollständig erreicht werden, da die Beförderungen auf Basis der Regelbeurteilungen erfolgten und gemäß den Vorgaben der Dienstvereinbarung Beförderungsrichtlinie sämtliche beförderungsfähigen Beschäftigten befördert werden konnten.
- "Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen anzubieten."
Neben den durch die jeweiligen Führungskräfte im Rahmen der täglichen Arbeit durchgeführten Fördermaßnahmen, konnten in der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans aufgrund der coronabedingten Einschränkungen auch für Frauen übergreifend nur eingeschränkt Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten werden. Allerdings wurde Anfang 2022 ein Cross Mentoring Programm exklusiv für Frauen als Pilotprojekt erfolgreich gestartet.
- "Die unterstützenden Leistungen für Beschäftigte mit Familienpflichten fortzusetzen und ggf. auszuweiten (z. B. Teilzeit, Telearbeit und Gleitzeit)."
Dieses Ziel wurde durch In-Kraft-Setzen der Dienstvereinbarung Flexible Arbeit maßgeblich gefördert und damit erreicht.

3.2 Ziele Gleichstellungsplan 2023

Aufgrund der immer noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Bereichen, setzen sich weiterhin alle Beteiligten dafür ein, dass die mit dem Gleichstellungsplan gesetzten Ziele weiter verfolgt werden.

Allerdings ergeben sich - bereits jetzt absehbar - für die kommende Laufzeit Besonderheiten aufgrund von anstehenden bzw. geplanten notwendigen Umstrukturierungen in der SVLFG. Daraus können sich aber auch Chancen ergeben, die mit diesem Gleichstellungsplan gestärkt werden sollen.

Auf dieser Grundlage leiten sich für den vorliegenden Gleichstellungsplan - unter Beachtung der geltenden tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen; insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren - die folgenden Ziele ab (Erläuterungen zu den Zielen siehe Punkt 4):

- Ausbau einer lebensphasenorientierten Personalpolitik,
- Schaffung einer Kultur der Wertschätzung der Belange beider Geschlechter,
- Ausbau des Angebots von Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen,
- Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst sowie im gehobenen Dienst ab Besoldungsgruppe A11 um 10%,



- Erreichung eines Anteils von 50 % weiblicher Führungskräfte bei neu zu besetzenden Führungsstellen,
- verstärkte Durchführung einer Potentialanalyse bei weiblichen Beschäftigten durch Entwicklungsgespräche durch die unmittelbaren Führungskräfte,
- gezielte Unterstützung der Personalentwicklung weiblicher Beschäftigter,
- Kontakthaltemaßnahmen für Beschäftigte in Eltern-/Pflegezeit,
- strategische Datenerhebungen als Instrument einer gezielten Personalentwicklung.

4. Maßnahmen zur Zielerreichung

Die vorab formulierten Zielvorgaben sollen durch die im Folgenden dargestellten Maßnahmen vorangetrieben und erreicht werden.

4.1 Ausbau einer lebensphasenorientierten Personalpolitik

Personalführung im Sinne der Lebensphasenorientierung hat vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg die gesamte Lebensarbeitszeit von Beschäftigten (mithin gut 45 Jahre) im Blick. Angestrebt werden dabei eine individuelle Berücksichtigung der Lebensphasen und Lebenssituationen der Beschäftigten bei der Organisation der Arbeit sowie die Förderung der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit. Es werden grds. 5 Phasen unterschieden: Berufseinstieg (bzw. Neueinstieg), Wachstumsphase, Reifephase, Austrittsphase sowie aktiver Ruhestand.

Aufgrund der übergeordneten Stellung dieses Ansatzes werden die hieraus abgeleiteten und umgesetzten Maßnahmen weitere Ziele des Gleichstellungsplans fördern können.

Die Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik wird insbesondere auch über das Personalentwicklungskonzept erfolgen müssen. Neben anderen Akteuren kommt der unmittelbaren Führungskraft jedoch dabei eine maßgebliche Rolle zu, die hierfür zu sensibilisieren und zu stärken ist. Sie erkennt und beeinflusst an der Basis die verschiedenen Bedarfe der ihr unterstellten Beschäftigten am besten.

Die lebensphasenorientierte Personalpolitik soll u.a. durch folgende Aspekte (weiter) gefördert werden:

- Den Beschäftigten der SVLFG werden weiterhin individuell abgestimmte Teilzeitmodelle ermöglicht, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei kommt den Führungskräften die Rolle zu, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungen zu finden, Überbelastungen für Teilzeitkräfte zu vermeiden und Mehrbelastungen für die übrigen Beschäftigten auszuschließen. Der Aspekt des "Jobsharing" wird hierbei stärker berücksichtigt.
- Es wird darauf hingewirkt, dass alle Möglichkeiten von familiengerechten Arbeitszeitmodellen verstärkt auch durch männliche Beschäftigte in Anspruch genommen werden, um so die Akzeptanz "aktiver Vaterschaft" unter allen Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen.
- Familienpflichten oder eine bestehende bzw. gewünschte Teilzeitbeschäftigung stehen einer Führungsposition grds. nicht entgegen.
- Teambesprechungen sollen grds. auf einen Tag in der Woche gelegt werden, an dem alle Teammitglieder verfügbar sind.



- Die SVLFG erarbeitet Grundsätze zur Förderung des Wiedereinstiegs nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, um eine Grundlage für die optimierte Betreuung von Beschäftigten vor, während und nach einer familienbedingten Abwesenheitsphase zu schaffen.
- Auf die Möglichkeiten hinsichtlich der Inanspruchnahme der Elternzeit sowie der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während derselben sind die betroffenen Beschäftigten auch weiterhin gesondert hinzuweisen.
- Den männlichen Beschäftigten der SVLFG soll im Interesse der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch weiterhin vermittelt werden, dass seitens der Verwaltung eine positive Einstellung hinsichtlich der Beurlaubung von Männern aus familiären Gründen besteht.
- Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz, insbesondere mit Blick auf die Doppelbelastungen (Familie/Pflege - Berufstätigkeit) werden weiterhin angeboten und wo möglich noch ausgebaut

4.2 Schaffung einer Kultur der Wertschätzung der Belange beider Geschlechter

Jede Organisation ist gehalten, Schlüsselpositionen nur mit den besten und fähigsten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen, was konsequenterweise bedeutet, mindestens zur Hälfte mit Frauen. Unbestritten ist inzwischen, dass diverse Teams die erfolgreichsten und effektivsten Teams sind.

Die sogenannte „Gläserne Decke“ lässt sich allein mit strukturellen Maßnahmen nicht durchbrechen, sondern nur eine kulturelle Veränderung innerhalb einer Organisation kann zur Zerschlagung beitragen. Da kulturelle Veränderungen alle Mitarbeitenden und Führungskräfte betreffen, müssen sie auch von allen getragen und vorgelebt werden.

Bei der Frage nach der Organisationskultur werden Männer zu wichtigen Mitstreitern, was unweigerlich zu der Erkenntnis führt, dass der Diskurs um die Gleichstellung nur mit den Männern gemeinsam geführt werden kann.

Wir müssen gemeinsam Kommunikation und Kultur, eine Flexibilisierung i.S.v. von mehr selbstbestimmtem Arbeiten in einem wertschätzenden, vertrauensvollen und kollegialen Arbeitsumfeld fördern, gemeinsam Strategien und Positionen erarbeiten, wie Frauen und Männer beide Karriere machen können. Wir müssen Trainings und Konzepte entwickeln, wie uns sensibilisieren, um unbewussten Ausgrenzen, Marginalisieren und Benachteiligen entgegenzutreten.

In den nächsten Jahren wird die SVLFG Antworten finden müssen auf die veränderten Wertestrukturen und Rollenverständnisse.

Antworten, die von Männern und Frauen gemeinsam erarbeitet werden, werden als Gewinn an Arbeits-, Beziehungs- und Lebensqualität verstanden.

- Zur Zielerreichung sollen regelmäßig (grds. insgesamt 6 Mal pro Jahr über die bereits etablierten Online-Informationsveranstaltungen) Informationen zum Thema Gleichstellung und kurze Inputs zu verschiedenen Themen aus dem Gleichstellungsportfolio gegeben werden. Informationsveranstaltungen zur Elternschaft und Pflege runden das Angebot ab.
- Weitergehend soll einmal im Jahr (online) eine „Väterkonferenz“ ins Leben gerufen werden. Mit bis zu 25 Teilnehmern soll hiermit online eine moderierte Austauschplattform ins Leben gerufen werden. Die Initialisierung erfolgt durch die Gleichstellungsaufträge.



- Ergänzt werden diese Aktivitäten durch Online-Informationsveranstaltungen wie z.B. „Wir werden Eltern“ und „Pflegeguide“ (alle 2 Jahre).
- Für die Führungskräfte werden darüber hinaus über die angebotenen Modulschulungen sensibilisiert und gestärkt (insbesondere Pflichtmodul 5 - Gleichstellung als Führungsaufgabe).
- Auf höchster Ebene des Führungskreises I findet weiterhin Mitte des jeweiligen Jahres eine Jahresreflexion über Erreichtes und Ziele i.S.d. Gleichstellung statt. Es erfolgt ein Austausch darüber, was die einzelnen Bereiche/Stabsstellen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine zielgerichtete Förderung von Frauen mit Rückblick und Ausblick erreicht/geplant haben ("best practice"). Auch auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung von geplanten Maßnahmen soll eingegangen werden.
Dieser Austausch ist Anlass für weitere Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit den einzelnen Mitgliedern des Führungskreises I im Rahmen eines weiterführenden Dialogs. Er soll auch in die weiteren Führungskreise getragen werden.

4.3 Ausbau des Angebots von Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt für Frauen

Die SVLFG wird weiterhin Fortbildungsmaßnahmen für Frauen anbieten. Diese werden thematisch auf die Persönlichkeitsentwicklung von Frauen dahingehend ausgerichtet, dass sich diese im beruflichen Umfeld besser positionieren können und noch mehr ermuntert werden, Führungsaufgaben zu übernehmen. Auch Auffrischungs- und Aktualisierungsveranstaltungen sollen, auf die jeweiligen Bedarfe abgestellt, angeboten werden.

4.4 Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst

- Innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes soll bei entsprechender Eignung der Frauenanteil im höheren Dienst sowie im gehobenen Dienst ab Besoldungsgruppe A11 um 10% erhöht werden, indem frei werdende Stellen in dieser Funktionsebene mit Frauen besetzt werden.
- Bei der Stellenplanung sind im Rahmen der Haushaltsplanungen bereits die Ziele des § 6 Abs. 2 BGleG zu berücksichtigen, wonach eine Stelle extern ausgeschrieben werden soll, wenn voraussichtlich keine genügenden internen Bewerberinnen vorhanden sind.
- Stellenausschreibungen in den o.g. Funktionen werden weiterhin auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit oder einer familienbedingten Beurlaubung zur Kenntnis gegeben (Zugriffsmöglichkeit über das Internet).
- Bei Vorliegen einer im Wesentlichen gleichen Qualifikation werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen im Rahmen eines letzten leistungsunabhängigen Hilfskriteriums vorrangig berücksichtigt:
 1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie
 2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.



4.5 Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte

- Mindestens die Hälfte neu zu besetzender Führungsstellen auf allen Ebenen (incl. stellv. Teamleitung) sollen - unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation - mit Frauen besetzt werden. Dieses Verfahren findet auch bei Neueinstellungen Anwendung.
- Aufgrund der aktuellen Gegebenheiten wird bei allen Führungsstellen (incl. stellvertretenden Teamleitungen) eine Unterrepräsentanz von Frauen angenommen. Dies führt bei im Wesentlichen gleicher Eignung von Frauen und Männern in Auswahlprozessen nach den rechtlichen Vorgaben zur Auswahl der Frau.
- Die Möglichkeiten einer Führung in Teilzeit sollen weiter eröffnet und ausgebaut werden (z.B. über Möglichkeiten von Top-Sharing).

4.6 verstärkte Durchführung von Potentialanalysen bei weiblichen Beschäftigten

Es sind - auch über das Personalentwicklungskonzept - gezielte Maßnahmen zu entwickeln, die bisher vielleicht noch verdeckte Ressourcen sichtbar machen sowie Potentiale von Frauen im Hinblick auf ihre Kompetenzen und Entwicklungsfelder erkennen können. So werden z.B. Führungspotenziale identifiziert bzw. überprüft. Daneben besteht der Nutzen darin, sich der eigenen Stärken sowie Talente und Motive bewusst zu werden. Dies stellt eine wertvolle Unterstützung für die persönliche Karriereplanung dar.

4.7 gezielte Unterstützung der Personalentwicklung weiblicher Beschäftigter

- Bei Interessenbekundungen zur Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten bzw. Führungsfunktionen - bzw. im Falle des nicht zum Zuge Kommens von weiblichen Bewerberinnen bei Bewerbungen auf solche Stellenausschreibungen - sind sie in ihrer weiteren Entwicklung durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.
- (Fortbildungsveranstaltungen sind je nach Teilnehmerkreis so anzubieten, dass sie den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entgegenkommen (z.B. Webex-Schulungen, Inhouse-Veranstaltungen). So werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch in Teilzeit und in der Fläche ermöglicht. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall ggfls. angeboten werden.)
- Zur Unterstützung der Personalentwicklung weiblicher Beschäftigter werden begleitende Maßnahmen (z.B. Coaching / Mentoring) entsprechend des Personalentwicklungskonzeptes angeboten und z.B. über das bereits pilothaft erprobte Cross Mentoring weiter ausgebaut.

4.8 Kontakthaltemaßnahmen für Beschäftigte in Eltern-/Pflegezeit

Es sollen Maßnahmen und Regularien entwickelt werden, die zu regelhaften Gesprächen - beginnend bereits vor den Eltern-/Pflegezeiten - führen. Dies dient insbesondere dem Ziel der Beschäftigtenbindung und vorausschauenden Personalplanung.



4.9 strategische Datenerhebungen und -Auswertungen zur gezielteren Personalentwicklung

Für eine noch gezieltere - z.B. beschäftigtengruppenspezifische - Personalentwicklung sind diesbezüglich relevante Daten sowie deren maschinelle Auswertbarkeit unabdingbar. Die entsprechenden Grundlagen sind bei der Gestaltung der technischen Anwendungen bereits mit zu legen. Benötigt werden in diesem Zusammenhang speziell Daten zu vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten (insbesondere privat erworbene Bildungsqualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten). Aber auch Sonderaufgaben, Projekte sowie ein Engagement in der Ausbildung sind systematisch und einheitlich zu erfassen.

Unterstützend könnte hier auch eine Beschäftigtenbefragung über ILIAS erfolgen, um die Bedarfe in Bezug auf Gleichstellung feststellen zu können und entsprechende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen

4.10 Sonstige Maßnahmen zur Zielerreichung

- Die von der SVLFG bereits geschaffenen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung (Eltern-Kind-Arbeits-Zimmer, Betreuung für unter 3-Jährige in der verwaltungseigenen Kinderkrippe) werden auch weiterhin beibehalten und wo möglich ausgebaut.
- Durch die Gleichstellungsbeauftragte werden weitere Betreuungsangebote für Kinder (z. B. die Möglichkeit einer Kinderferienbetreuung) geprüft.

5. Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, 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.

Mit Inkrafttreten des AGG wurden auch Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes geändert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat danach auch die Aufgabe, den Vollzug des AGG im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung zu überwachen und zu fördern (§ 25 BGleG). Sie ist für diese Diskriminierungsfelder nach den Maßgaben des AGG zuständig.

Die Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen. Eine entsprechende Beschwerdestelle ist eingerichtet.



6. Bekanntgabe / Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet der SVLFG veröffentlicht.

Um die Wichtigkeit des Gleichstellungsplanes deutlich zu machen, hat der Gesetzgeber geregelt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ganz egal in welcher Funktion, den Gleichstellungsplan per E-Mail persönlich zuzusenden. Damit wird sichergestellt, dass den Beschäftigten, die die Umsetzung des Gleichstellungsplanes voranbringen sollen, tatsächlich bekannt ist, welche Ziele verfolgt und welche konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden sollen.

7. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2023 mit einer Laufzeit von vier Jahren in Kraft.

Kassel, den 24.03.2023

Die Geschäftsführung
Lex