

**Gleichstellungsplan des ZeMA (Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik  
gGmbH) vom 01.01.2024**

**Inhaltsverzeichnis**

1.	Präambel.....	2
2.	Unterrepräsentanz und verbindliche Zielvorgaben .....	2
3.	Unternehmensentwicklungsplanung .....	2
4.	Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	3
5.	Stellenausschreibungen.....	3
6.	Stellenbesetzungsverfahren .....	4
7.	Arbeitsbedingungen der Beschäftigten am ZeMA .....	5
8.	Digitalisierung und Gleichstellung.....	5
9.	Chancengleichheit und Diversität am ZeMA.....	5
10.	Familie und Beruf.....	5
11.	Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung.....	6
12.	Bewertungsverfahren und Mittelverteilungen .....	6
13.	Partnerschaftliches Verhalten .....	7
14.	Geschlechtergerechte Sprache .....	8
15.	Compliance Guide – Fokus Gender.....	8
16.	Schlussbestimmungen .....	8

**Anlagen:**

- 1) Statistik nach § 6 LGG vom 30.06.2023
- 2) Ziele und Maßnahme

## 1. Präambel

Die Grundlage dieses Gleichstellungsplans ist die Vorlage der Universität des Saarlandes. Die Gliederung und Nummerierung werden in Anlehnung an diese Vorlage übernommen.

Zur Verwirklichung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat das ZeMA den folgenden Gleichstellungsplan (Frauenförderplan gemäß § 7 und § 8 LGG) beschlossen, mit welchem sie aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen und die in ihrem Zuständigkeitsbereich bestehende Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligung von Frauen im Sinne des § 4 LGG weiter abbauen will. Als wesentliches Steuerungsinstrument für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt der Gleichstellungsplan zur Verwirklichung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes bei. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und damit auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gemeinschaftsaufgabe für alle Mitglieder, Abteilungen und Arbeitsgruppen des ZeMA. Das ZeMA und die Gleichstellungsbeauftragte verfolgen diese Ziele gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit.

## 2. Unterrepräsentanz und verbindliche Zielvorgaben

- (1) Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Zur angemessenen Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen am ZeMA werden auf der Grundlage der statistischen Erhebung nach § 6 LGG die Betriebsangehörigen in die in den Absätzen 2 und 3 definierten Bereiche unterteilt bzw. zusammengefasst (§ 3 Absatz 5 LGG).
- (2) In Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Diensten gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlagen 1 bis 4 bezeichneten Bereiche weniger Frauen beschäftigt sind, als ihrem Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe im Sinne von § 7 Absatz 6 LGG entspricht.
- (3) In Verwaltung und Technik gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlage 4 bezeichneten Bereiche in den entsprechenden Entgeltgruppen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.
- (4) Für die Dauer des Gleichstellungsplans sind verbindliche Zielvorgaben in Prozent zu bestimmen für:
  - Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (§ 7 Absatz 1 Satz 4 LGG)
  - Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 7 Absatz 1 Satz 4 LGG)
  - Teilzeit- und Telearbeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 17 Absatz 6 Satz 3 LGG)
  - Besetzung von Gremien (§ 29 Absatz 2 Satz 1 bis 3 LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig an der Erstellung dieser Zielvorgaben zu beteiligen (§ 29 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 5 LGG).

## 3. Unternehmensentwicklungsplanung

Werden infolge der Unternehmensentwicklungsplanung oder durch Sparmaßnahmen Personalumsetzungen erforderlich, werden die hiervon Betroffenen so früh wie möglich informiert. Auf ihren Wunsch wird ihnen im Rahmen der Möglichkeiten Gelegenheit gegeben, sich durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder durch Umschulungsmaßnahmen für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Das ZeMA wird ihr bestehendes Angebot unter Gender-Gesichtspunkten überprüfen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten ausbauen.

#### 4. Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Abteilungen und Arbeitsgruppen des ZeMA haben die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans und sonstigen Maßnahmen vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen des Unternehmens.

#### 5. Stellenausschreibungen

- (1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und bei allen unbefristet budgetierten Arbeitsplätzen müssen freie Personalstellen mindestens unternehmensintern ausgeschrieben werden. In die Ausschreibungen wird folgender Text aufgenommen: *"Das ZeMA strebt nach Maßgabe ihres Gleichstellungsplanes eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Aufgabenbereich an. Sie fordert daher Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt."* (§ 7 Absatz 1 LGG). Auf Basis der Änderungen des Personenstandsgesetzes vom 16.11.2017 erfolgen die Ausschreibungen unter Nennung der weiblichen und männlichen Form (§ 28 LGG) sowie der Kennzeichnung „männlich, weiblich, divers“ (m/w/d).
- (2) Für nicht durch Absatz 1 Satz 1 erfasste Stellen für befristet beschäftigte wissenschaftliche Beschäftigte und für alle Drittmittelstellen gilt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Absatz 1 entsprechend, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Vor jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird auch bei Entfristungen und Verlängerungen eines Arbeitsverhältnisses angehört.
- (4) Arbeitsplätze für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fach- bzw. unternehmensöffentlich bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann generell oder im Einzelfall erfolgen.
- (5) Auf eine Ausschreibung kann - nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten - in den Fällen des Absatz 1 verzichtet werden, wenn die Stellen
  1. für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung vorgesehen sind,
  2. Auszubildenden des ZeMA vorbehalten sein sollen,
  3. für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisations- oder Personalstrukturentscheidungen entfallen sind oder entfallen sollen,Satz 1 gilt entsprechend, wenn aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint.
- (6) Von einer Ausschreibung kann in den Fällen der nachfolgenden Nummern 1 bis 2 mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. In den Fällen der nachfolgenden Nummer 2 gilt dies nur, wenn keine Verlängerung über den zunächst beantragten Vertragszeitraum hinaus vorgesehen ist
  1. bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und für diese bewilligt wurde, oder das durch Drittmittel geförderte Projekt ohne die Mitarbeit einer bestimmten Person voraussichtlich nicht erfolgreich durchgeführt werden könnte,
  2. wenn hierfür sonstige triftige Gründe vorliegen.
- (7) Eine Ausschreibung oder Bekanntmachung nach dieser Vorschrift entfällt, wenn ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Funktion befristet fortgesetzt werden soll.
- (8) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen müssen alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung enthalten, die bei der Besetzung der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes. Das Anforderungsprofil darf während des Stellenbesetzungsverfahrens nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten verändert oder ergänzt werden. Stellenausschreibungen müssen, wenn die zu erledigende Aufgabe dies zulässt, die Möglichkeit zu Teilzeitbeschäftigung vorsehen.

- (9) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen von Arbeitsplätzen werden vor Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Gibt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang keine Stellungnahme ab, so gilt die Stellenausschreibung bzw. die Bekanntmachung als gebilligt.
- (10) Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die dem Anforderungsprofil entsprechen, ist auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibung zu wiederholen. War die Stelle unternehmensintern ausgeschrieben, muss die Wiederholung der Ausschreibung öffentlich erfolgen.

## **6. Stellenbesetzungsverfahren**

- (1) Stellenbesetzungsverfahren umfassen Einstellungen (einschließlich der Übernahme im Wege der Versetzung), Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Entfristungen und Verlängerungen eines Arbeitsverhältnisses. Die Gleichstellungsbeauftragte ist umfassend und frühzeitig am Stellenbesetzungsverfahren von befristeten und unbefristeten Stellen zu beteiligen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Auswahlverfahren frühzeitig und umfassend zu beteiligen (vgl. § 23 Absatz 1 LGG). Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält sie Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und ist bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Über Termine zu Vorstellungsgesprächen ist sie rechtzeitig (mindestens eine Woche vorab) zu informieren. Ihr ist durch schriftliche Einladung Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.
- (3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt oder informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung oder Information nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen. Ihr Widerspruchsrecht gemäß § 24 Absatz 2 LGG bleibt unberührt. Im Hinblick auf ihr Widerspruchsrecht ist die Gleichstellungsbeauftragte über das Ergebnis der Auswahl rechtzeitig vor der Einstellung zu informieren. Hilft die Dienststellenleitung dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von zwei Wochen nicht ab oder ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund innerhalb von zwei Wochen sachlich nicht entschieden worden, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Schlichtungsstelle anrufen (§ 24 Absatz 3 bis 9 LGG).
- (4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber, die dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Eine Beschränkung der Anzahl von Vorstellungsgesprächen besteht nicht, wenn alle nach Satz 1 qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
- (5) In Vorstellungsgesprächen sind alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nach sich ziehen könnten.
- (6) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu besetzenden Amtes. Bei der Beurteilung der Qualifikation werden durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen als Teil der Qualifikation angesehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Erworbene Erfahrung wird hierbei berücksichtigt.
- (7) Bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen dürfen insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen werden:
  - 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienpflichten und Sorgearbeit,
  - 2. Lebensalter,
  - 3. Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,
  - 4. zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienpflichten und Sorgearbeit sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen,
  - 5. Merkmale wie insbesondere Geschlecht, (soziale) Herkunft, Ethnie, körperliche Einschränkungen, sexuelle Orientierung und Religion.
- (8) Werden Entscheidungen über Stellenbesetzungen von einem Auswahlgremium vorbereitet, so sollen diesem Gremium ebenso viele Frauen wie Männer angehören.
- (9) Frauen sind bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgeltgruppe

mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Absatz 6 LGG bleibt unberührt.

- (10) Im Rahmen des vom ZeMA angestrebten Compliance-Clusters sollen Leitfäden zur Einstellung von Personal erstellt werden. Diese beinhalten generelle Hinweise zur Geschlechtergerechtigkeit in allen Phasen des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses.

## **7. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten am ZeMA**

- (1) Das ZeMA setzt sich verstärkt für langfristige Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft und Verwaltung ein, mit dem Ziel, der Ermöglichung von Weiterqualifizierung und Karriereplanung.
- (2) Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen werden im Rahmen der Möglichkeiten die Dienstaufgaben so zugewiesen, dass in geeigneten Fällen ein beruflicher Aufstieg möglich ist oder gefördert wird. Soweit haushaltsrechtliche oder tarifrechtliche Einschränkungen entgegenstehen, ergreift das ZeMA Initiativen, um auf eine Änderung hinzuwirken.
- (3) Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf qualifizierten Ausbildungsplätzen soll auch dadurch gefördert werden, dass bestehende Hindernisse sonstiger, z.B. baulicher Art mit Vorrang beseitigt werden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Personalmanagement bei bevorstehenden Vakanzen durch Erreichen der Altersgrenze in unterrepräsentierten Bereichen in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Stelle und über infrage kommende Kandidatinnen mindestens ein Jahr im Voraus informiert. Die Gleichstellungsbeauftragte spricht Kandidatinnen gezielt an und motiviert sie, sich für die freiwerdende Stelle zu bewerben.
- (5) Im Rahmen der von ZeMA angestrebten Einführung von Arbeitszeitmodellen werden familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (z.B. Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Gleitzeit) berücksichtigt.

## **8. Digitalisierung und Gleichstellung**

Das ZeMA legt auch in onlinebasierten Kommunikationsräumen größten Wert darauf, dass der Umgang untereinander respektvoll und wertschätzend ist.

## **9. Chancengleichheit und Diversität am ZeMA**

- (1) Das ZeMA wirkt auf die nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen und Chancengleichheit im Sinne einer Diversity Policy mit intersektionaler Genderperspektive (Strategie der Vielfalt) hin. Sie hat das Themenfeld familiengerechtes Unternehmen in ihrem Leitbild wie auch im Unternehmensentwicklungsplan sowie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land nachhaltig implementiert. Das ZeMA sieht Frauen und Männer gleichermaßen in der Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen Sorge zu tragen. Sie trifft die in den nachfolgenden genannten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium für beide Elternteile. Die Möglichkeiten, Studium bzw. Arbeit und Familie am ZeMA miteinander zu vereinbaren, sollen evaluiert werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle für alle Belange der Chancengleichheit und Diversität. Sie entwickelt Maßnahmen zu allen Diversitätsmerkmalen und Vorschläge zur Umsetzung von Chancengleichheit auf allen Ebenen. Der Umgang mit Diversität in Studium und Beruf soll im Hinblick auf Diversity- Dimensionen evaluiert werden.

## **10. Familie und Beruf**

- (1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehender Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienpflichten mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten zu einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienpflichten ausgeschöpft. Bei der Terminierung ist auf Familien- und Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

- (2) Das ZeMA informiert die Beschäftigten in Textform und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert dabei männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.
- (3) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- (4) Das ZeMA stellt Einrichtungen zur Säuglings- und Kleinkindversorgung (Still-, Wickel- und Ruheräume) am Standort bereit, die allen betroffenen Gruppen offenstehen.
- (5) Bei Vakanzen wegen Mutterschutz können Vertretungskräfte im gesamten Zeitraum der Vakanz eingestellt werden.

## **11. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Führung**

- (1) Personalentwicklung am ZeMA steht in enger Verbindung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 15 LGG finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten teilnehmen können. Bei Einführung neuer Kommunikationstechniken sollen Kurse arbeitsplatzspezifisch angeboten werden.  
Das ZeMA erstellt für alle verbindliche Führungsleitlinien und stellt hierbei sicher, dass Führung und Familie am ZeMA vereinbar sind und Führungskräfte für familiengerechtes Verhalten sensibilisiert werden.
- (2) Die Initiierung von geeigneten Maßnahmen sowie die Ausrichtung des Führungshandelns auf die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern ist originäre Aufgabe aller Führungskräfte des ZeMA. Die hierzu notwendigen Kompetenzen werden mittels geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der internen Führungskräfteentwicklung aufgebaut. Beschäftigte mit Leitungsfunktionen machen in ihrem Zuständigkeitsbereich auf Qualifizierungsmaßnahmen, die für das berufliche Fortkommen von Frauen förderlich sind, in besonderer Weise aufmerksam und ermöglichen oder unterstützen die Teilnahme.
- (3) Muss aus finanziellen Gründen eine Auswahl zwischen verschiedenen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen getroffen werden, werden diejenigen Maßnahmen in angemessenem Umfang berücksichtigt, die der Qualifizierung von Frauen in Bereichen dienen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- (4) Beschäftigte, die insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubt sind, werden regelmäßig und rechtzeitig über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen informiert.
- (5) Insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden die hierfür in Betracht kommenden Ausschreibungen auf Wunsch bekannt gegeben. Ihnen werden, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aufträge vorrangig angeboten.
- (6) Ist eine von Beschäftigten angestrebte Qualifizierung mit der Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit zeitweise nicht vereinbar, so soll ihnen auf Antrag für den Zeitraum des Qualifikationserwerbs Urlaub ohne Bezüge gewährt werden. Nach der Beurlaubung wird mindestens ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen.

## **12. Bewertungsverfahren und Mittelverteilungen**

- (1) Ganzheitliches Personalcontrolling und insbesondere das darin verankerte Gleichstellungscontrolling und -monitoring ist ein wichtiges Instrument für die Umsetzung von Chancengleichheit und der Qualitätssicherung am ZeMA. Das ZeMA wird seine Leistungen bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern regelmäßig bewerten. Grundlage dafür sind genderdifferenzierende Statistiken, umfassendes Monitoring, Evaluationen sowie eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung. Über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele findet eine jährliche Auswertung sowie eine Bewertung über die mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Berufsgruppen statt. Je nach Ergebnis der Auswertung beschließt das ZeMA geeignete Maßnahmen zur Verbesserung.

- (2) Bei der Mittelverteilung sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, z.B. hinsichtlich des Erreichens von Zielvorgaben, zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt für künftige Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Rahmen des Jahreshaushalts. Im Zuge des Gendercontrollings soll die interne Mittelverteilung im Sinne eines Gender Budgetings systematisiert und ausgebaut werden.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Regelungen zum Bewertungsverfahren nach Absatz 1 und der Grundsätze zu Absatz 2 beteiligt.
- (4) Bei der Bewertung der Arbeit am ZeMA in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist im Sinne des Prinzips Chancengleichheit die Gleichstellung von Frauen und Männern mit zu berücksichtigen.
- (5) Das ZeMA unterstützt ihre Mitglieder beim Abbau von unbewussten Voreingenommenheiten (Unconscious Bias) und setzt sich für die Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeits- und Studenumfeldes ein. Hierzu wird von der Gleichstellungsbeauftragten ein Awareness-Konzept zum Unconscious Gender Bias erarbeitet und umgesetzt.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte bietet einen Gender Consulting Service an und unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Genderaspekte in Forschungsanträge zu integrieren. Die Gleichstellungsbeauftragte integriert die Grundsätze und aktuellsten Anforderungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Umsetzung einer erfolgreichen Gleichstellungsstrategie im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zwischen Männern und Frauen, bei der aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft wird, führt zu einem erheblichen Mehrwert und wirkt sich positiv auf die Qualität der Forschung aus.

### **13. Partnerschaftliches Verhalten**

- (1) Das ZeMA trägt die Verantwortung für die Schaffung einer Unternehmenskultur, die partnerschaftliches Verhalten schätzt, in der Zivilcourage gefördert und die Basis für ein positives und gewaltfreies Studien- und Arbeitsklima gelegt wird, in dem Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexuelle Belästigung bzw. deren Vorstufen, d.h., grenzüberschreitendes Verhalten und Gewalt, nicht stattfinden bzw. geduldet werden.
- (2) Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer Person oder von mehreren anderen Personen) und die wiederholt und systematisch vorkommen.
- (3) Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist neben anderen Stellen Beschwerdestelle nach § 13 AGG.
- (4) Stalking ist das willentliche und wiederholte (beharrliche) Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht oder geschädigt werden kann.
- (5) Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.
- (6) Körperliche Gewalt ist jede Tätigkeit, durch die auf den Körper wirkender Zwang ausgeübt wird, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden.
- (7) Das ZeMA ist verpflichtet (auch in digitalen Kommunikationskontexten), Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexueller Belästigung einschließlich derer Vorstufen (grenzüberschreitendem Verhalten) und körperlicher Gewalt entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder – im Falle der Betroffenheit von Studierenden – ggf. ordnungsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene Fälle den zuständigen Stellen unverzüglich und unmittelbar zu melden. Beratung hierzu bietet die Gleichstellungsbeauftragte.
- (8) Die verantwortlichen Stellen (Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung) innerhalb des ZeMA haben die Aufgabe, vertrauliche Gespräche anzubieten und die betroffene Person zu beraten. Der Sachverhalt ist soweit wie möglich aufzuklären. Allen Hinweisen und Beschwerden sind nachzugehen. Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der Person führen, die sie einlegt.
- (9) Die verantwortlichen Stellen wirken darauf hin, dass konkrete Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt ergriffen werden. Die Geschäftsführung wurde hierzu als Anlaufstelle eingerichtet. Werden Räume oder Örtlichkeiten als beängstigend empfunden oder sonstige Gefahrenquellen festgestellt, untersucht und beurteilt die Stabsstelle Arbeitssicherheit

- den Sachverhalt aus sicherheitstechnischer Sicht und leitet entsprechende Maßnahmen ein (z.B. Errichtung von Notrufeinrichtungen oder Schaffung ausreichender Beleuchtung auf dem Betriebsgelände). Soweit erforderlich werden zusätzlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Vorschläge für bauliche und/oder andere erforderliche Veränderungen erarbeitet und deren Umsetzung geprüft.
- (10) Das ZeMA fördert partnerschaftliches Verhalten u. a. durch Unterstützung für Vorgesetzte, individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie durch die Formulierung von Leitfäden und Kodizes.

#### 14. Geschlechtergerechte Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing des ZeMA ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

#### 15. Compliance Guide – Fokus Gender

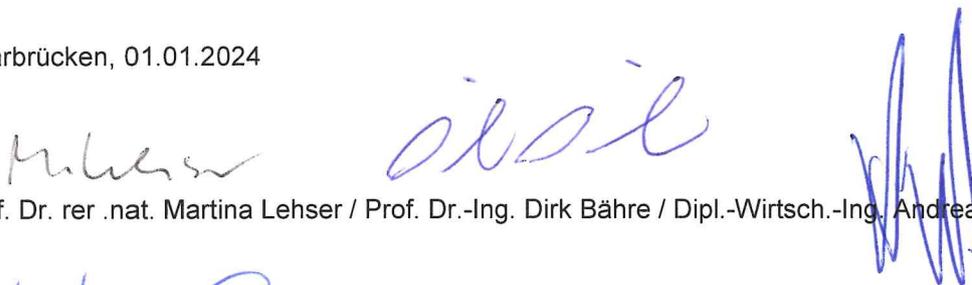
- (1) Gute wissenschaftliche Praxis benötigt neben fachlicher Kompetenz die Integrität und das ethische Bewusstsein der Forschenden, Lehrenden und Lernenden, um nachhaltige Erfolge in der Wissenschaft zu etablieren.
- (2) Das ZeMA legt größten Wert darauf, dass ihre Mitglieder die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis einhalten.
- (3) Um ihren Mitgliedern eine einheitliche Orientierungsgrundlage zu bieten, ist ein Compliance Guide mit Fokus auf die Genderperspektive zu erstellen, zu verbreiten und einzuhalten.

#### 16. Schlussbestimmungen

- (1) Die in §§ 7, 9 und 12 Absatz 5 LGG genannten Zielvorgaben sind in der Anlage 1 enthalten.
- (2) Dieser Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren und wird in diesen vier Jahren weiterentwickelt sowie ergänzt. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. Das Gleiche gilt bei Umressortierungen (§ 7 Absatz 4 LGG).

### **ZeMA - Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik gemeinnützige GmbH**

Saarbrücken, 01.01.2024



Prof. Dr. rer .nat. Martina Lehser / Prof. Dr.-Ing. Dirk Bähre / Dipl.-Wirtsch.-Ing. Andreas Noss



Jessica Hinkel  
Gleichstellungsbeauftragte

**Anlage 1)**

**Statistik nach § 6 LGG vom 30.06.2023**

**Statistik nach § 6 Landesgleichstellungsgesetz  
zum 30.06.2023**

**Bezeichnung und Anschrift der Dienststelle**

**Ansprechpartner/in:**

ZeMA gGmbH

**Frau** Barbara Welter

Eschberger Weg 46

**Tel.:** 0681 85787 502

Gewerbepark Gebäude 9

66121 Saarbrücken

**Rücksendung an das Statistische Landesamt bis zum 29. September 2023**

**Kopie an das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit**

Frau Katja Macke (k.macke@soziales.saarland.de)

<b>Berichtsstellen-Nummer:</b>	
--------------------------------	--

## HINWEISE + ERLÄUTERUNGEN

### Zweck, Art und Umfang der Erhebung

Die Statistik nach § 6 LGG wird jährlich nach dem Stand vom 30. Juni bei allen öffentlichen Dienststellen, die über einen eigenen Stellenplan verfügen, durchgeführt. Ermittelt werden geschlechtsspezifische Strukturdaten des Personals im öffentlichen Dienst. Die Ergebnisse der Statistik dienen als Grundlage für die Aufstellung von Frauenförderplänen und damit einer frauenfördernden Personalplanung im Sinne des LGG.

### Rechtsgrundlagen

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 17. Juni 2015 (Amtsbl. I S. 376, 456) in Verbindung mit dem Saarländischen Landesstatistikgesetz (SLStatG) vom 24. Oktober 1989 (Amtsbl. S. 1570), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 21. November 2007 (Amtsbl. S. 2393). Erhoben werden die Merkmale nach § 6 LGG. Die Auskunftspflicht ergibt sich aus § 6 LGG in Verbindung mit § 16 SLStatG.

### Hilfsmerkmale, Trennung und Löschung

Name und Anschrift der Einrichtung, Name und Rufnummern oder Adressen für elektronische Post der für Rückfragen zur Verfügung stehenden Person sind Hilfsmerkmale, die lediglich der technischen Durchführung der Erhebung dienen. Sie werden nach Abschluss der Überprüfung der Erhebungs- und Hilfsmerkmale auf ihre Schlüssigkeit und Vollständigkeit gelöscht. Die verwendeten Nummern dienen ebenfalls nur der technischen Durchführung der Erhebung; sie enthalten keine Merkmale über persönliche oder sachliche Verhältnisse.

### Geheimhaltung

Für die Geheimhaltung der erhobenen und aufbereiteten Einzelangaben im Landesamt für Zentrale Dienste - Statistisches Amt gilt § 18 SLStatG.

## 1. Ist-Analyse

Zu melden sind alle Beschäftigten, die zum Stichtag 30. Juni in einem unmittelbaren Dienst-, Arbeitsvertrags- bzw. Ausbildungsverhältnis zu der berichtspflichtigen Dienststelle stehen und i. d. R. Besoldung oder Entgelt aus Haushaltsmitteln der Berichtsstelle beziehen.

Beschäftigte sind gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 LGG alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt. Dazu gehören nach § 3 Abs. 2 Satz 3 LGG auch Teilzeitbeschäftigte.

Keine Beschäftigten sind gemäß § 3 Abs. 2 Satz 2 LGG Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte (z. B. Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister, Beigeordnete, Landrätinnen und Landräte, Regionalverbandspräsidentin und Regionalverbandspräsident) sowie politische Beamtinnen und Beamte gemäß § 51 SBG, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können (Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, die oder der Bevollmächtigte beim Bund sowie die oder der Bevollmächtigte für Europaangelegenheiten). Auch Ministerinnen und Minister sind keine Beschäftigten i. S. d. LGG. Nicht im Rahmen der Ist-Analyse zu berücksichtigen sind die ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten (siehe Nr. 8 der Erläuterungen). Es sind, auch für Teilzeitbeschäftigte, nur ganzzahlige Angaben zu machen.

In die Ist-Analyse für den Tarifbereich wurden neben den Entgeltgruppen nach dem TVöD und dem TV-L auch die Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst nach dem TVöD-SuE aufgeführt. Andere Eingruppierungen (z.B. TVöD-K u.a.) sind den Entgeltgruppen entsprechend zuzuordnen.

## 2. Einstellungen

Unter Einstellungen versteht man bei Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern die erstmalige Begründung des Beamten- bzw. Richterverhältnisses, bei Tarifbeschäftigten und Auszubildenden die durch Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag neu begründeten Tarifbeschäftigtenverhältnisse. Nicht darunter fallen also Abordnungen und Versetzungen. Abgeordnete Beschäftigte sind statistisch in der Dienststelle zu erfassen, in deren Stellenplan sie geführt werden. Anzugeben sind die Einstellungen, die zwischen dem 1. Juli des Vorjahres und dem Erhebungsetichtag 30. Juni des laufenden Jahres vorgenommen wurden.

## 3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Beförderung ist nach § 11 Abs. 2 SWB bzw. § 4 Abs. 1 Saarländisches Richtergesetz i. V. m. § 11 Abs. 2 SBG eine Ernennung, durch die Beamtinnen oder Beamten sowie Richterinnen oder Richtern ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt verliehen wird. Einer Beförderung steht es gleich, wenn Beamtinnen oder Beamten sowie Richterinnen oder Richtern ein anderes Amt mit gleichem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe oder des Laufbahnabschnitts verliehen wird.

Unter Höhergruppierung versteht man die dauerhafte Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit mit der Rechtsfolge der Eingruppierung der oder des Tarifbeschäftigten in eine höhere Entgeltgruppe.

Anzugeben sind die Beförderungen und Höhergruppierungen, die zwischen dem 1. Juli des

## 4. Funktionen

Alle Beschäftigten sind entsprechend der ausgeübten Funktion innerhalb der Dienststelle anzugeben; die Abschlusssummen (Zeilen-Nr. 9 bzw. 10) müssen deshalb mit denen auf dem Blatt Ist-Übersicht (Zeilen-Nr. 80) übereinstimmen.

Da die Statistik für die gesamten öffentlichen Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 1 und 2 LGG gilt, lassen die Funktionsebenen nicht in allen Fällen eine eindeutige Zuordnung zu. Daher sind unten stehende Beispiele nicht abschließend: Die Dienststellen können – sofern sie sich in den unten stehenden Beispielen nicht wiederfinden – die für ihre Dienststelle entsprechenden Funktionen den am ehesten zutreffenden Funktionsebenen zuordnen.

### • **Funktionsebene 1: Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der obersten**

**Hierarchieebene** (z. B. Behör-den- und Dienststellenleitung, Amtsleitung, Abteilungsleitung und vergleichbare Funktionen; u. a. sind hier anzu-geben: Vorsitzende Richterinnen und Richter, Leitende Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte, Schulleiterinnen und Schulleiter, Professorinnen und Professoren, Chefärztinnen und Chefärzte, Oberärztinnen und Oberärzte, Werks- und Betriebsleitung)

### • **Funktionsebene 2: Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der nächstfolgenden**

**Hierarchieebene** (z. B. Referatsleitung, Stabsstellenleitung, Sachgebietsleitung und vergleichbare Funktionen; u. a. sind hier nachzuweisen: Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte, Stationsleitung, Meisterinnen und Meister, Teamleitung, Gruppenleitung, Bezirksleitung, Bereichsleitung, Leitung KITA, Leitung CTCS, Bezirksleitung, Bereichsleitung)

- **Funktionsebene 3: Beschäftigte ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die keine Auszubildenden sind** (z. B. Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter und vergleichbare Funktionen; u. a. sind hier nachzuweisen: Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Lehrerinnen und Lehrer, Ärztinnen und Ärzte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Reinigungskräfte,
- **Funktionsebene 4: Auszubildende** (z. B. Anwärter, Volontäre, Erzieher-Berufspraktikanten (Anw...

#### 5. Ausbildungsberuf

Alle Auszubildenden sind entsprechend ihrem Ausbildungsberuf nachzuweisen. Lesen Sie bitte die komplette Liste der vorgegebenen Berufe durch, bevor Sie die Zuordnung vornehmen. Nicht aufgeführte Ausbildungsberufe können in den Freizeilen am Tabellenende ergänzt werden. Die Summe der hier nachgewiesenen Auszubildenden muß mit den entsprechenden Summen der Ist-Analyse bzw. Funktionenübersicht übereinstimmen.

#### 6. Stellenbesetzungen

im Zeitraum zwischen dem 1. Juli des Vorjahres und dem Erhebungsstichtag 30. Juni des laufenden Jahres nach internen und externen Stellenausschreibungen, Anzahl der Bewerbungen und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist für den Zeitraum zwischen dem 1. Juli des Vorjahres und dem Erhebungsstichtag 30. Juni des laufenden Jahres, gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen bzw. Beschäftigten in Ausbildung und Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen anzugeben:

- die Anzahl der Stellenbesetzungen nach Ausschreibungen,
- die Anzahl der davon in Teilzeit erfolgten Einstellungen,
- die Anzahl der Bewerbungen
- die Anzahl der Vorstellungsgespräche

#### 7. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zeitraum zwischen dem 1. Juli des Vorjahres und dem Erhebungsstichtag 30. Juni des laufenden Jahres

Die Teilnahme der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist anzugeben. Lesen Sie bitte die komplette Liste der vorgegebenen Fortbildungsmaßnahmen durch, bevor Sie die Zuordnung vornehmen. Nicht aufgeführte Fortbildungsmaßnahmen können unter „Allgemeine fachliche Fortbildungen“ „spezielle fachbezogene Fortbildungen“ oder „sonstige Fortbildungen“ zusammengefasst werden.

#### 8. Beurlaubte zum Erhebungsstichtag 30. Juni des laufenden Jahres

Beurlaubte Beschäftigte waren in der Ist-Analyse nicht zu berücksichtigen. Für alle beurlaubten Beschäftigten zum Erhebungsstichtag 30. Juni des laufenden Jahres ist hier anzugeben:

- ob es sich um eine Voll- oder Teilzeittätigkeit handelt,
- die Funktionsebene,
- die insgesamt festgelegte Dauer der Beurlaubung, gegliedert nach einem Zeitraum von:
  - o unter einem halben Jahr,
  - o einem halben Jahr bis unter einem Jahr,
  - o einem Jahr bis unter zwei Jahren und
  - o zwei Jahren und länger
  
- der Beurlaubungstatbestand und -grund:
  - o für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter:
    - familienbedingte Beurlaubung ohne Besoldung zur Kinderbetreuung oder Pflege sonstiger Angehöriger nach § 83 Abs. 3 bis 7 SBG bzw. §§ 3a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 bis 4, Abs. 6, 3c Abs. 3 und 4 Saarländisches Richtergesetz
    - Kurzfristige familienbedingte Beurlaubung ohne Besoldung nach § 16 UrlaubsVO bzw. § 17 UrlaubsVO
      - i. V. m. § 16 UrlaubsVO
    - Elternzeit zur Kinder- bzw. Enkelkinderbetreuung nach § 1 EltZVO bzw. § 6 EltZVO i. V. m. § 1 EltZVO
    - Beurlaubung ohne Besoldung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bei außergewöhnlichem
  - o Für Tarifbeschäftigte:
    - Elternzeit zur Kinder- bzw. Enkelbetreuung nach § 15 Abs. 1 und Abs. 1a BEEG
    - Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 28 TVöD und § 28 TV-L (familienbedingte oder andere persönliche Gründe)
    - Vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung für längstens sechs Monate (Pflegezeit) nach §§ 3, 4 PflegeZG

## 9. Gremienbesetzungen

### Übersicht über die in Gremien entsandten Personen zum 30. Juni des laufenden Jahres

Für die statistische Erfassung sind nur die in § 29 Abs. 1 LGG genannten Gremien zu berücksichtigen. Gremien im Sinne des § 29 Abs. 1 Satz 3 LGG sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung.

IST - Analyse Beamte und Richter

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Männer										Männer insgesamt
	Ganztagskräfte					Teilzeitkräfte					
	Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Insgesamt	
Nr.	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	
		mit Vorgesetzten- u. Leitungsfunktion <sup>4)</sup>	Einstellungen <sup>2)</sup>	Beförderungen <sup>3)</sup>	Anzahl	mit Vorgesetzten- u. Leitungsfunktion <sup>4)</sup>	Einstellungen <sup>2)</sup>	Beförderungen <sup>3)</sup>			
B5 u. höher	01								09		
B4	02										
B3	03										
B2	04										
B1	05										
C4	06										
C3	07										
C2	08										
C1	09										
W3	10										
W2	11										
W1	12										
H2	13										
A16	14										
A15	15										
A14	16										
A13	17										
in Ausbildung	18										
<b>Summe Höherer Dienst</b>	19	-	-	-	05	-	-	-	08	09	
A16	20										
A15	21										
A14	22										
A13	23										
A12	24										
A11	25										
A10	26										
A9	27										
in Ausbildung	28										
<b>Summe Gehob. Dienst</b>	29	-	-	-	05	-	-	-	08	09	
A10	30										
A9	31										
A8	32										
A7	33										
A6	34										
A5	35										
in Ausbildung	36										
<b>Summe Mittl. Dienst</b>	37	-	-	-	05	-	-	-	08	09	
R8	38										
R6	39										
R5	40										
R4	41										
R3	42										
R2	43										
R1	44										
in Ausbildung	45										
<b>Summe R-Gruppen</b>	46	-	-	-	05	-	-	-	08	09	
<b>Insgesamt</b>	47	-	-	-	05	-	-	-	08	09	

IST - Analyse Beamtinnen und Richterinnen

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Frauen										Frauen insgesamt
	Ganztagskräfte					Teilzeitkräfte					
	Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Insgesamt	
Nr.	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
		mit Vorgesetzten- u. Leitungsfunktion <sup>4)</sup>	Einstellungen <sup>2)</sup>	Beförderungen <sup>3)</sup>	Anzahl	mit Vorgesetzten- u. Leitungsfunktion <sup>4)</sup>	Einstellungen <sup>2)</sup>	Beförderungen <sup>3)</sup>			
B5 u. höher	10								18		
B4	11										
B3	12										
B2	13										
B1	14										
C4	15										
C3	16										
C2	17										
C1	18										
W3	19										
W2	20										
W1	21										
H2	22										
A16	23										
A15	24										
A14	25										
A13	26										
in Ausbildung	27										
<b>Summe Höherer Dienst</b>	28	-	-	-	14	-	-	-	17	18	
A16	29										
A15	30										
A14	31										
A13	32										
A12	33										
A11	34										
A10	35										
A9	36										
in Ausbildung	37										
<b>Summe Gehob. Dienst</b>	38	-	-	-	14	-	-	-	17	18	
A10	39										
A9	40										
A8	41										
A7	42										
A6	43										
A5	44										
in Ausbildung	45										
<b>Summe Mittl. Dienst</b>	46	-	-	-	14	-	-	-	17	18	
R8	47										
R6	48										
R5	49										
R4	50										
R3	51										
R2	52										
R1	53										
in Ausbildung	54										
<b>Summe R-Gruppen</b>	55	-	-	-	14	-	-	-	17	18	
<b>Insgesamt</b>	56	-	-	-	14	-	-	-	17	18	

IST-Analyse Tarifbeschäftigte Männer

Entgeltgruppe	Beschäftigte Männer										Männer insgesamt
	Ganztagskräfte					Teilzeitkräfte					
	Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Höhergrup- pierungen <sup>3)</sup>	
	mit Vorge- setzten- u. Leitungs- funktion <sup>4)</sup>	Einstellun- gen <sup>2)</sup>	Höhergrup- pierungen <sup>3)</sup>		mit Vorge- setzten- u. Leitungs- funktion <sup>4)</sup>	Einstellun- gen <sup>2)</sup>		Höhergrup- pierungen <sup>3)</sup>			
Nr.	01	02	03	04	05	06	07	08	Anzahl		09
Über tariflich	00	1			1						09
E 15 U	01										2
	02	3	3	1							-
E 14	03	1	1		1						2
E 13	04	36	17		12	12					48
E 12 / S 18	05				1	1					1
E 11 / S 17	06	1									1
E 10 / S 15 u. S 16	07				2	2	2				2
E 9 / S 9 bis S 14	08	7	3	2	2						9
E 8 / S 6 bis S 8 b	09	2	2								2
E 7	10										-
E 6 / S 5	11										-
E 5 / S 4	12	1									1
E 4 / S 3	13										-
E 3	14	2	1								2
E 2 U	15										-
E 2 / S 2	16										-
E 1	17										-
in Ausbildung	18										-
<b>Zusammen</b>	19	54	4	23	4	19	1	15			73
E 12 a	20										-
E 11 b	21										-
E 11 a	22										-
E 10 a	23										-
E 9 d	24										-
E 9 c	25										-
E 9 b	26										-
E 9 a	27										-
E 8 a	28										-
E 7 a	29										-
E 4 a	30										-
E 3 a	31										-
in Ausbildung	32										-
<b>Zusammen</b>	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

IST-Analyse Tarifbeschäftigte Frauen

	Beschäftigte Frauen										Frauen insgesamt
	Ganztagskräfte					Teilzeitkräfte					
	Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Insgesamt	darunter:		Höhergrup- pierungen <sup>3)</sup>	
	mit Vorge- setzten- u. Leitungs- funktion <sup>4)</sup>	Einstellun- gen <sup>2)</sup>	Höhergrup- pierungen <sup>3)</sup>		mit Vorge- setzten- u. Leitungs- funktion <sup>4)</sup>	Einstellun- gen <sup>2)</sup>		Höhergrup- pierungen <sup>3)</sup>			
Nr.	10	11	12	13	14	15	16	17	Anzahl		18
	10				1						18
	11										1
	12	1	1								-
	13										1
	14	1	1		4		2				9
	15										-
	16				2		1				3
	17				1		1				1
	18	3			4		3				7
	19	1			1						2
	20										-
	21				3		1				3
	22										-
	23										-
	24										-
	25										-
	26										-
	27										-
	28										-
	29										-
	30										-
	31										-
	32										-
<b>Zusammen</b>	12	2	1	-	16	-	8	-			28



**Funktionenübersicht**

Ist-Analyse zum 30.6.2023

KA 0 1

Funktionsebene	Nr.	Anzahl	
		Männer	Frauen
		01	02
<b><u>Funktionsebene 1</u></b> (Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion auf der obersten Hierarchieebene) darunter Teilzeitkräfte	01	2	1
<b><u>Funktionsebene 2</u></b> (Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion auf der nachfolgenden Hierarchieebene) darunter Teilzeitkräfte	02	1	1
<b><u>Funktionsebene 3</u></b> (Beschäftigte ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) darunter Teilzeitkräfte	03	5	2
<b><u>Funktionsebene 4</u></b> (Auszubildende) darunter Teilzeitkräfte	04	1	1
<b>Alle Funktionsebenen insgesamt</b> darunter Teilzeitkräfte	05	66	25
	06	17	14
	07		
	08		
	09	73	28
	10	19	16

Vergleichszahlen aus Ist-Analyse	
Männer	Frauen
-	-
-	-
73	28
19	16

Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Nr.	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
		Anzahl			
		01	02	03	04
Altenpfleger / Altenpflegerin	01				
Altenpflegehelfer / Altenpflegehelferin	02				
Anlagenmechaniker/-mechanikerin	03				
Bankkaufmann/-frau	04				
Bauzeichner/Bauzeichnerin	05				
Biologielaborant/-laborantin	06				
Buchbinder/Buchbinderin	07				
Bürokaufmann/-frau	08				
Chemielaborant/-laborantin	09				
Diplomfinanzwirt / Diplomfinanzwirtin	10				
Elektroniker/Elektronikerin	11				
Erzieher / Erzieherin	12				
Fachinformatiker/-informatikerin	13				
Fachangestellter/-angestellte für Medien- und Informationsdienste	14				
Fachangestellter/-angestellte für Bäderbetriebe	15				
Fachkraft für Abwassertechnik	16				
Fachkraft für Hygieneüberwachung	17				
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	18				
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	19				
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	20				
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	21				
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	22				
Fachkraft für Wasserwirtschaft	23				
Feinwerkmechaniker/-mechanikerin	24				
Finanzwirt / Finanzwirtin	25				
Forstwirt/Forstwirtin	26				
Fotograf/Fotografin	27				
Gesundheits- und Krankenpfleger / -pflegerin	28				
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer / -helferin	29				
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger / -pflegerin	30				
Gärtner/Gärtnerin	31				
Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin	32				
Hebamme/Entbindungshelfer	33				
Immobilienkaufmann/-kauffrau	34				
IT-Systemelektroniker/-elektronikerinnen	35				
IT-Systemkaufmann/-kauffrau	36				
Industriemechaniker/-mechanikerin	37				
Justizwachtmeister/-wachtmeisterin	38				
Justizfachangestellter/-fachangestellte	39				
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	40				
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	41				
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	42				
Kfz-Mechatroniker/-Mechatronikerin	43				
Koch/Köchin	44				
Kommissaranwärter/-anwärterin	45				
Kreisinspektoranwalt/-anwältin	46				
Mediengestalter/-gestalterin	47				

Ausbildungsberuf		Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
		Anzahl			
Medizinischer Fachangestellter/-angestellte	48				
Medizinisch-Technischer Assistent /Assistentin	49				
Metallbauer / Metallbauerin	50				
Pflegeberufe (Kranken-, Alten-, Kinderkrankenpflege)	51				
Restaurantfachmann/-fachfrau	52				
Rechtspfleger / Rechtspflegerinnen	53				
Referendare/Referendarinnen	54				
Servicekraft für Dialogmarketing	55				
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	56				
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	57				
Straßenwärter/-Straßenwärterin	58				
Steueranwärter / Steueranwärterin	59				
Tierpfleger/-Tierpflegerin	60				
Tischler / Tischlerin	61				
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	62				
Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	63				
Vermessungstechniker/-technikerin	64				
Wasser-/Abwassermeister/-meisterin	65				
Volontäre/Volontärinnen	66				
Beamtenanwärter/-anwärterin höherer Dienst *)	67				
Beamtenanwärter/-anwärterin gehobener Dienst*)	68				
Beamtenanwärter/-anwärterin mittlerer Dienst *)	69				
Beamtenanwärter/-anwärterin einfacher Dienst *)	70				
<u>Sonstige Ausbildungsberufe</u> (Berufsbezeichnung eintragen)					
*)	71				
*)	72				
*)	73				
*)	74				
*)	75				
<b>Summe</b>	<b>90</b>	-	-	-	-
<b>Vergleichssumme aus Ist-Analyse</b>		-	-	-	-



## Stellenbesetzungen

Einstellungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 nach internen und externen Stellenausschreibungen, Anzahl der Bewerbungen und Anzahl der Vorstellungsgespräche in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind <sup>6)</sup>

Stellenbesetzung in	Nr.	Stellenbesetzung nach Ausschreibung								Anzahl der Bewerbungen				Anzahl der Vorstellungsgespräche		
		Insgesamt				davon in Teilzeit				Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen							
		01	02	03	04	05	06	07	08							
Übertraglich	01															
E 13 - E 15	02		3	12	2					3						3
<b>Summe</b> entsprechend <b>Höherer Dienst</b>	<b>03</b>	29	3	12	2				29	3				29		3
darunter mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion	04															
E 9 – E 12 <u>oder</u> E 9a – E 12a <u>oder</u> S 9 – S 18	05	6	5	3	5				10	8				9		5
<b>Summe</b> entsprechend <b>Gehobener Dienst</b>	<b>06</b>	6	5	3	5				10	8				9		5
darunter mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion	07															
E 5 – E 8 <u>oder</u> E 7a – E 8a <u>oder</u> S 4 – S 8b	08	3	1		1				6	2				4		1
<b>Summe</b> entsprechend <b>Mittlerer Dienst</b>	<b>09</b>	3	1	0	1				6	2				4		1
darunter mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion	10															
E 1 – E 4 <u>oder</u> E 3a – E 4a <u>oder</u> S 2 – S 3	11	1							1					1		
<b>Summe</b> entsprechend <b>Einfacher Dienst</b>	<b>12</b>	1	0	0	0				1	0				1		0
<b>Ausbildung</b>	13															
<b>INSGESAMT</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>8</b>				<b>46</b>	<b>13</b>				<b>43</b>		<b>9</b>
darunter mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion	15	-	-	-	-				-	-				-		-

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zeitraum  
vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 <sup>7)</sup>

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Nr.	Männer	Frauen	Insgesamt
		Anzahl		
		01	02	03
Allgemeine fachliche Fortbildungen	01		2	2
Spezielle fachbezogene Fortbildungen	02	3	2	5
Sonstige Fortbildungen	03			-
Auftreten/Selbstsicherheit/Umgangsformen	04			-
Beamtenrecht / Beamtenversorgung u.ä.	05			-
EDV bzw. IT-Kurse	06			-
Europapolitische und europarechtliche Fortbildungen	07			-
Fachbezogene Fortbildungen in Kindergärten	08			-
Führungskräfteseminare	09		1	1
Gleichstellung / Frauenförderung	10		1	1
Gesundheitsförderung / Suchtprävention / Integration Kranker und Behinderter / Arbeitssicherheit	11	9		9
Konfliktbearbeitung/Umgang mit schwierigen Personen u.ä.	12			-
Managementkolleg für Nachwuchskräfte im gehobenen und höheren Dienst	13			-
Personalverwaltung/Personalmanagement/ Personalführung	14			-
Personalrat, SPersVG u.ä.	15			-
Rhetorik/ Kommunikation/ Konzentration/ Gedächtnis u.ä.	16			-
Speyer-Seminare	17			-
Sprachkurse	18			-
Trainee-Programm für Hochschulabsolventen	19			-
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20			-
Verwaltung allgemein	21			-
Verwaltungslehrgang I	22			-
Verwaltungslehrgang II	23			-
Zeitplanung / Stressbewältigung / mentale Widerstandsfähigkeit u.ä.	24			-
Zielfindung / Zielplanung u. ä.	25			-
Zusammenarbeit	26	5	4	9
<b>Maßnahmen insgesamt</b>	27	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>



## Gremienbesetzungen

Übersicht über die in Gremien entsandten Personen zum 30.06.2023<sup>9)</sup>

Gremien	Nr.	Anzahl der Gremien	Mitglieder der entsendenden Stelle		
			Männer	Frauen	Insgesamt
Aufsichtsräte	01				-
Ausschüsse	02				-
Beiräte	03				-
Kommissionen	04				-
Verwaltungsräte	05				-
Vorstände	06				-
Sonstige Kollegialorgane	07				-
Sonstige vergleichbare Mitwirkungsgremien	08				-
<b>INSGESAMT</b>	<b>09</b>	-	-	-	-

## **Anlage 2)**

### **Ziele und Maßnahmen**

Vor dem Hintergrund der im Gleichstellungsplan formulierten Grundsätze werden die nachfolgenden Ziele und die hierfür zu ergreifenden Maßnahmen vereinbart.

#### **1. Personalstruktur**

##### **a. Bestandsanalyse: Personalstatistik nach § 6 Abs. 1 LGG (vgl. Anlage 1) und Ziele**

Die nach § 6 Abs. 1 LGG zu erfassende Personalstatistik wird als Grundlage zur Entwicklung und zum Monitoring des Gleichstellungsplans jeweils zum 30. Juni eines Jahres (Stichtag) erhoben. Die Personalstatistik zeigt den Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten in den gesetzlich vorgegebenen Segmenten mit dem Ziel, etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen in der Personalstruktur auszuweisen. Weitere Unterteilungen bzw. die Erweiterung der aufgelisteten Segmente sind gemäß § 3 Abs. 4 LGG möglich. Auf Basis der Gesamtschau der Personalstatistik werden im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben abgeleitet, die ungleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern entgegenwirken.

##### **b. Maßnahmen**

- M1 - Sicherung der Chancengleichheit aller Geschlechter:  
Das ZeMA verpflichtet sich, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Benachteiligungen, die zu Unterrepräsentanzen in verschiedenen Bereichen aller Geschlechter führen, zu verhindern.
- M2 - Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50 % bei Unterrepräsentationen nach Entgeltstufen:  
Für die Besetzung von Personalstellen in von Frauen unterrepräsentierten Entgeltgruppen wird ein Zielwert von grundsätzlich 50 % bis zum Jahr 2027 vorgegeben. Dieser Zielwert kann nur erreicht werden, sofern ausreichend Personalfuktuation im Zeitraum erfolgt. Eine verbindliche genderspezifischen Generalklausel für Stellenausschreibungen wird vorgegeben. Die Ausschreibung von Personalstellen erfolgt grundsätzlich auch/ zuerst intern.
- M3 - Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50 % bei Unterrepräsentationen in Führungspositionen:  
Für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird eine Zielvorgabe von grundsätzlich 50 % bis zum Jahr 2027 vorgegeben. Dieser Zielwert kann nur erreicht werden, sofern ausreichend Personalfuktuation im Zeitraum erfolgt. Eine verbindliche genderspezifischen Generalklausel für Stellenausschreibungen wird vorgegeben. Die Ausschreibung von Personalstellen erfolgt grundsätzlich auch/ zuerst intern.
- M4 - Sicherung gleichen Zugangs zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:  
Das ZeMA wirkt darauf hin, dass mindestens eine paritätische Teilnahme von Frauen (anteilig) an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, u.a. auch zur Übernahme von Führungspositionen, erfolgt.
- M5 - Prüfung der Einführung eines Qualitätszirkels Gender und Diversity  
Das ZeMA prüft als Steuerungsinstrument die Einführung eines Qualitätszirkels Gender und Diversity mit dem Fokus Gender Policy, der zugleich dem Austausch über die Gleichstellungspläne dient.
- M6 - Prüfung der Einführung eines Schutzkonzeptes zur Gewaltprävention  
Das ZeMA prüft die Einführung eines Schutzkonzeptes zur Gewaltprävention von psychischer und physischer Grenzüberschreitung, um die Beschäftigten vor Grenzverletzungen wie Gewalt, Missbrauch, sexualisierter Belästigung und grenzüberschreitendem Handeln zu schützen und alle Beteiligten zu sensibilisieren.

## 2. Vereinbarung Familie und Beruf

### a. Ziele

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Vereinbarkeit ist ein gesellschaftliches Thema, das in unterschiedlichen Lebenslagen und -phasen bei allen Geschlechtern ein wesentliches Element der Lebensplanung darstellt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst Ziele und Maßnahmen, die der Widmung der Beschäftigung als auch dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen adressieren. Damit Vereinbarkeit ihre volle Wirkung entfalten kann, sind eine familienfreundliche Unternehmenskultur, das Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen und die Unterstützung in konkreten sonstigen Maßnahmen bei der Vereinbarkeit Familie und Beruf erforderlich. Hierbei ist ein zentrales Element das Vorhandensein von positiven Rollenbildern und Vorbildern sowohl unter Beschäftigten selbst als auch unter Führungskräften. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alle Gespräche werden vertraulich behandelt und unterliegen der Schweigepflicht.

### b. Maßnahmen

- M1 - Die Beschäftigten werden durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalverwaltung mit grundlegenden Informationen über die gesetzlichen und innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten.
- M2 - Die Gleichstellungsbeauftragte soll dem Beratungswunsch der Beschäftigten aufgreifen und bei der Suche nach kompetenten Beratungsstellen (intern und extern) unterstützen.
- M3 - Das ZeMA erarbeitet ein familienfreundliches Leitbild, eine familienfreundliche Unternehmenskultur wird im betrieblichen Alltag für alle Beschäftigten umgesetzt.
- M4 - Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder Beschäftigte, die nach familienbedingter Unterbrechung wieder den Dienst aufnehmen, sind bestehende flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten.
- M5 - In Bezug auf die Urlaubsplanung soll das Tagesgeschäft im Einklang mit den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten durch eine arbeitsfeldinterne Absprache der benötigten Urlaubszeit gestaltet werden. Die Bestrebung, zusammenhängenden Urlaub in den Schulferien zu gewähren als auch die Rücksichtnahme auf Schließzeiten der KiTa oder den Urlaub der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners stellen wesentliche Elemente der Personaleinsatzplanung dar.
- M6 - Das ZeMA strebt ein Gütesiegel/ die Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen an.
- M7 - Das ZeMA prüft sonstige betriebliche Maßnahmen wie die Einrichtung eines Multifunktions-/ Eltern-Kind Raumes, eines Eltern-Kind Parkplatz etc.

## 3. Geschlechtergerechte Darstellung

### a. Ziele

Das ZeMA fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern durch gendergerechte Sprache in Schrift, Wort und Bild. Die Anwendung der gendergerechten Sprache verfolgt die folgenden Ziele:

- Prägung und Verstärkung durch Sprache. Durch Nichterwähnung eines adressierten Geschlechtes entsteht in Gedanken und Vorstellungen eine Exklusion derjenigen/desjenigen Geschlechter/s.

- Sichtbarmachung aller Adressaten: Eingeschlechtliche Sprachformen machen das andere Geschlecht/die anderen Geschlechter nicht mehr sichtbar und führen gegebenenfalls dazu, dass deren Belange nicht mitberücksichtigt werden.

#### **b. Maßnahmen**

- M1 - Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift zur Umsetzung der Gleichstellung von allen Geschlechtern:  
Durch Anwendung der geschlechtergerechten Sprache wird Gleichstellung umgesetzt. In allen Dokumenten zur internen und externen Verwendung (z.B. Leitlinien, Auftragsarbeiten, Anschreiben, Öffentlichkeitsarbeit, Stellenausschreibungen etc.) sowie in der mündlichen Sprache ist die gendergerechte Sprache zu berücksichtigen. Hierbei werden die nach § 28 LGG vorgegeben Grundsätze umgesetzt:
  1. primär geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen und
  2. hilfsweise die weibliche und männliche Form zu verwenden
- M2 - Chat-Regeln für interne Kommunikation  
Das ZeMA prüft die Formulierung von Chat-Regeln für die interne Kommunikation vor dem Hintergrund der geschlechtergerechten Sprache.