

Anlage zur Vorlage Nr.: B 16/0406

Erläuterungen zum Frauenförderplan 2016 – 2019

Grundsätzliches:

Die Aufstellung des Frauenförderplanes erfolgt auf der Grundlage des § 11 Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) und besteht aus folgenden Teilen:

- Ist-Analyse
- Schätzung
- Zielvorgaben
- Frauenfördernde Maßnahmen.

Inhalte Frauenförderplan 2016 – 2019:

Die Anwendung und Umsetzung der Inhalte der frauenfördernden Maßnahmen des Frauenförderplans 2012 - 2015 haben sich grundsätzlich in der Praxis bewährt, so dass in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat nur wenige Inhalte verändert bzw. neu in den Frauenförderplan 2016 – 2019 aufgenommen wurden.

Nachstehend werden die Veränderungen bzw. Neuerungen in Bezug auf die einzelnen Maßnahmen dargestellt. In der Praxis bewährte Maßnahmen, die weiterhin Bestandteil des Frauenförderplanes sind, sowie nicht prägende inhaltliche Änderungen in der Formulierung in den einzelnen Unterpunkten, werden an dieser Stelle nicht aufgezeigt.

Hinweise zu den Änderungen:

Allgemeines:

Die verschiedenen Maßnahmen werden themenbezogen in Unterpunkten (Überschrift/Ziffern) dargestellt. In diesem Frauenförderplan wurden die Maßnahmen (Überschriften/Ziffern) teilweise themenmäßig neu zusammengefasst und umbenannt (siehe Inhaltsverzeichnis).

Ziffer 1. - Einleitung

Die Einleitung wurde aktualisiert. Die Ziele des GstG werden beispielhaft mit möglichen zentralen Handlungsfeldern und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele dargestellt.

Ziffer 2.1 – Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzungen

Die Inhalte der Ziffern 2.1 „Stellenausschreibungen“ und 2.2 „Auswahlgrundsätze“ des bisherigen Frauenförderplanes wurden in diesem Frauenförderplan unter der Ziffer 2.1 „Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzungen“ zusammengefasst.

Ziffer 2.2 – Ausbildung

Der erste Unterpunkt enthält die Ergänzung, dass das bedarfsorientierte Angebot eines Ausbildungsplatzes für sogenannte „Wiedereinsteigerinnen“ in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

Ziffer 2.3 – Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung

Im ersten Unterpunkt der Ziffer 2.3 wurde die rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Themenbereich der Personalentwicklung (Konzept/Maßnahmen) konkretisiert.

Der dritte Unterpunkt wurde um den Hinweis erweitert, dass die von den Fachämtern jährlich zu führende geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme der Mitarbeiter/innen an externen Fortbildungsveranstaltungen als Auswertung für den jährlich zu erstellenden Querschnittsbericht dient.

Der fünfte Unterpunkt befasst sich mit möglichen „Teilnahmeerleichterung“ für Mütter, Väter und Personen mit betreuungsbedürftigen Angehörigen in Bezug auf die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Hier wurde der Maßnahmenkatalog um den 3. Punkt „Übernahme zusätzlicher Betreuungskosten“ erweitert, wenn die dort genannten Voraussetzungen vorliegen.

Ziffer 2.4 – Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung

Im zweiten Unterpunkt wird hinsichtlich einer ggf. im Einzelfall erforderlichen Arbeitszeitänderung (z. B. Stundenhöhe, Verteilung) für Beschäftigte mit Familienpflichten auf die allgemeinen gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen Bezug genommen.

Weitere grundlegende Änderungen im Bereich der frauenfördernden Maßnahmen enthält der Frauenförderplan 2016 – 2019 nicht.

Grundlagen der Anlagen des Frauenförderplanes 2016 – 2019

Ist-Analyse / Beschäftigtenstruktur:

Die Daten der Ist-Analyse ergeben sich aus der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur 2016. In der Ist-Analyse wird die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der entsprechenden Personalkapazität, die sich anhand der verschiedenen Arbeitszeitmodelle ergibt, insgesamt und im speziellen bezogen auf den jeweiligen Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen dargestellt. Im Ergebnis ergibt sich hieraus, ob in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Weiterhin wird die Anzahl der zurzeit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt.

Die Ist-Analyse wird getrennt für folgende Bereiche erstellt:

- Beamtinnen und Beamte
- Tariflich Beschäftigte TVöD
- Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE.

Schätzung:

Als Grundlage für die Spalte N „freie oder zu besetzende Planstellen“ wurde ermittelt, welche Stellen in den Jahren 2016 – 2019 voraussichtlich aufgrund von Austritten (z.B. Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren) frei werden und somit für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehen.

In der Spalte O „offene Stellen (zum Stichtag); neue Stellen“ werden die Stellen ausgewiesen, die bei der Erstellung des Frauenförderplanes bereits vorhanden aber nicht besetzt waren. Außerdem werden in dieser Spalte die Stellen eingetragen, die im Stellenplan neu ausgewiesen wurden. Als Grundlage hierfür wurde die Veränderungsliste zum Stellenplan 2016/2017 genutzt.

In den Spalten Q und R werden die Stellenanteile dargestellt, die voraussichtlich in Abgang gestellt werden sowie, ob hiervon Frauen betroffen sind. Auch hier wurde die Veränderungsliste zum Stellenplan 2016/2017 zugrunde gelegt. Da ein eventueller Abbau von Stellen nicht im Zusammenhang mit einem tatsächlichen Personalabbau steht, sind von diesen Maßnahmen ggf. keine konkreten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Abbau durch Kündigungen) betroffen.

In der Spalte S wird errechnet, ob und inwieweit sich die in Spalte E festgestellte Personalkapazität der Ist-Analyse durch neue oder wegfallende Stellen verändert.

Weiter wird in der Spalte T errechnet, wie viele Stellen der geschätzten Personalkapazität der Spalte S unter Berücksichtigung des in Spalte K der Ist-Analyse festgestellten Frauenanteils Frauen vorbehalten bleiben müssen, um auch nach einem Stellenabbau einen gleichbleibenden Frauenanteil zu gewährleisten.

Soweit Frauen nach Maßgabe der Spalte K der Ist-Analyse unterrepräsentiert sind, wird in der Spalte U eine verbindliche Zielvorgabe für jeweils zwei Jahre eingetragen. Die Zielvorgabe legt den Anteil der für Frauen vorzusehenden Planstellen, die in der Spalte P ausgewiesen sind, fest. Bei Neueinstellungen in den Eingangssämtern ist als Zielvorgabe 50% einzutragen, da hier Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen sind.

Hinsichtlich der Zielvorgaben wird auf folgendes hingewiesen:

- „klassische“ Eingangssämter gibt es nur im Bereich der Beamtinnen und Beamten. Die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten ergibt sich aus der tatsächlichen Aufgabenübertragung.
- die Umsetzung der Zielvorgaben wird durch die Anwendung von weiteren gesetzlichen Grundlagen, wie z.B. Artikel 33 Grundgesetz („Bestenauslese“), bei Personalmaßnahmen eingeschränkt.