

Erläuterungen zum Frauenförderplan 2012 – 2015

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 2012 – 2015:

Die Anwendung und Umsetzung der Inhalte der frauenfördernden Maßnahmen des zurzeit gültigen Frauenförderplans 2008 - 2011 haben sich in der Praxis bewährt, so dass in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat nur wenige Inhalte verändert bzw. neu in den Frauenförderplan 2012 – 2015 aufgenommen wurden.

Erstmalig berücksichtigt dieser Frauenförderplan im Bereich der Ist-Analyse und der Schätzung die Unterscheidung zwischen den Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse auf dem TVöD bzw. dem TVöD - Sozial und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) begründet sind. Der Querschnittbericht des Hauptamtes für das Jahr 2010 beinhaltete diese Unterscheidung bereits. Auch in der täglichen Arbeit wurde diese Veränderung bereits seit Inkrafttreten des TVöD-SuE berücksichtigt.

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

Ziffer 2.1- Stellenausschreibungen

Die Formulierung zu Punkt zwei (externe Ausschreibungen) wurde auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten neu in den Frauenförderplan aufgenommen. Sie ergibt sich aus einer Vereinbarung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle zum Verfahren bei Besetzungen von Führungspositionen.

Neu: Zur Förderung der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen schreibt die Stadt Norderstedt vakante Stellen für Amtsleitungen gemäß § 7 Abs. 3 Gleichstellungsgesetz (GstG) seit 2011 grundsätzlich öffentlich aus, soweit sie nicht unter die in § 7 Abs. 6 GstG aufgeführten Ausnahmen fallen. Bei der Ausschreibung von Führungspositionen auf der Ebene der Fachbereichsleitung erfolgt diesbezüglich eine Einzelfallabstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Auf eine pauschale externe Ausschreibung wird hier zugunsten der im eigenen Hause vorhandenen qualifizierten Beschäftigten (Frauen und Männer) verzichtet. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Mitbestimmungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

Die Formulierung des fünften Punktes wurde modifiziert. Die Praxis hat gezeigt, dass es sinnvoller ist, Beurlaubte zeitnah zu dem geplanten „Rückkehrtermin“ auf interne Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen.

Festzustellen ist aber auch, dass Beurlaubte auf den ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren, da dieser in der Regel nur für die Dauer der beantragten Beurlaubung nachbesetzt wird.

Neu: Beurlaubten Beschäftigten sollen durch den Fachbereich Personal in den letzten 6 Monaten der Beurlaubung gezielt interne Stellenausschreibungen zur Verfügung gestellt werden.

Ziffer 2.4 - Förderung / Fort- und Weiterbildung

Der zweite Punkt wurde neu in den Frauenförderplan aufgenommen. Im Rahmen des internen Austausches über die Art (intern / extern) der Ausschreibung von Führungspositionen wurde auch die geschlechtermäßige Besetzung von Führungspositionen, gerade im Verwaltungsbereich, diskutiert. Als ein Ergebnis wurde diese Formulierung in den Frauenförderplan aufgenommen, um noch einmal zu verdeutlichen, dass Führungskräfte in ihrem Zuständigkeitsbereich gezielt auf geeignete Mitarbeiterinnen zugehen sollen, um diese zu motivieren, mögliche Chancen zur Übernahme von höherwertigen Funktionen zu nutzen.

Neu: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion haben die Aufgabe, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.

Im fünften Punkt wurde in der Aufzählung zu möglichen Maßnahmen zur Erleichterung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen des dort beschriebenen Mitarbeiterkreises der Punkt „Kinderbetreuung“ gestrichen, da diese Maßnahme seit der Aufnahme in den Frauenförderplan 2000 - 2003 nicht nachgefragt wurde. Die Erfahrung hat gezeigt, dass betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen lieber auf Personen aus dem privaten Umfeld zurückgreifen.

Neu: Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird. Maßnahmen können sein:

- frühzeitige Ankündigung
- Seminare vor Ort und während der Rahmenarbeitszeit.

Ziffer 2.7 – Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten wurde der erste Punkt neu in den Frauenförderplan aufgenommen. Die Aussage dient als Einleitung, Klarstellung und Zusammenhangsbezug zum zweiten Punkt der Ziffer 2.7.

Neu: Sexuelle Belästigung ist verboten.

Weitere Änderungen im Bereich der frauenfördernden Maßnahmen enthält der Frauenförderplan 2012 – 2015 nicht.

Grundlagen der Anlagen des Frauenförderplanes 2012 – 2015

Ist-Analyse / Beschäftigtenstruktur:

Die Daten der Ist-Analyse ergeben sich aus der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur auf dem Stand August 2011. 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 eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt oder nicht. Weiterhin wird die Anzahl der zurzeit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt.

Schätzung:

Als Grundlage für die Spalte N „freie oder zu besetzende Planstellen“ wurde ermittelt, welche Stellen in den Jahren 2012 – 2015 voraussichtlich aufgrund von Austritten (z.B. Erreichen der Altersgrenze) frei werden und somit für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehen.

In der Spalte O „offene Stellen (zum Stichtag); neue Stellen“ werden die Stellen ausgewiesen, die zum Stichtag der Erstellung des Frauenförderplanes bereits vorhanden aber nicht besetzt sind. Außerdem werden in dieser Spalte die Stellen eingetragen, die im Stellenplan neu ausgewiesen werden. Als Grundlage hierfür wurde der Entwurf der Veränderungsliste zum Stellenplan 2012/2013 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 2012/2013 zugrunde gelegt. Da der Abbau von Stellen nicht im Zusammenhang mit einem tatsächlichen Personalabbau steht, sind von diesen Maßnahmen keine konkreten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Abbau durch Kündigungen) betroffen.

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

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 die 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.

In Bezug auf die Spalte P wird auf folgendes hingewiesen:

- „klassische“ Eingangssämter gibt es nur im Bereich der Beamtinnen und Beamten. Die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten ergibt sich immer aus der tatsächlichen Aufgabenübertragung (Bewertung der Planstelle).
- trotz der verbindlichen Festlegung von Zielvorgaben sind gesetzlichen Grundlagen wie z.B. Artikel 33 Grundgesetz („Bestenauslese“) bei Personalmaßnahmen vorrangig zu beachten. Dies schränkt den Ermessensspielraum der Dienststelle bei der Umsetzung der Zielvorgaben erheblich ein.

Die Zielvorgabe bei Beförderungen/Höhergruppierungen in der Spalte V richtet sich nach der nächstniedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, die sich aus Spalte K der Ist-Analyse ergibt. Auch hier wurde der Entwurf der Veränderungsliste zum Stellenplan 2012/2013 zugrunde gelegt.