

Anlage zur Vorlage Nr.: B 24/0493

Erläuterungen zum Frauenförderplan 2024 – 2027

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

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

Die Anwendung und Umsetzung der Inhalte der frauenfördernden Maßnahmen des Frauenförderplans 2020 - 2023 haben sich grundsätzlich in der Praxis bewährt, so dass in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat nur wenige Inhalte verändert, ergänzt bzw. neu in den Frauenförderplan 2024 – 2027 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.

Ziffer 1. - Einleitung

Der Einleitungstext wurde teilweise überarbeitet. Die dort genannten zentralen Handlungsfelder wurden wieder in den Frauenförderplan aufgenommen, da diese immer noch aktuell sind.

Ziffer 2.1 – Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzungen

Hier wurde der Einsatz des digitalen Bewerbermanagementsystems neu aufgenommen. Die inhaltliche Ausrichtung wurde nicht verändert.

Ziffer 2.2 – Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung

Die bisherigen Aussagen zum Thema „Ausbildung“ wurden nicht in den neuen Frauenförderplan übernommen, da sich die Inhalte in den letzten Jahren nicht mehr bewährt haben. Der Hinweis, dass eine Einführung in das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung ist, wurde in diesen Punkt aufgenommen.

Ziffer 2.3 – Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung

Der Hinweis auf die sogenannte „Brückenteilzeit“ wurde nicht wieder explizit in den Frauenförderplan aufgenommen, da die weiteren rechtlichen Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung auch nicht im Einzelnen dargestellt werden.

Ziffer 3 – Allgemeines

Der Unterpunkt zum Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten wurde an dieser Stelle gestrichen, da es sich um eine gesetzliche Regelung aus der Gemeindeordnung handelt.

Weitere grundlegende Änderungen im Bereich der frauenfördernden Maßnahmen enthält der Frauenförderplan 2024 – 2027 nicht.

Ist-Analyse / Beschäftigtenstruktur:

Die Daten der Ist-Analyse ergeben sich aus der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur. 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.

Die Ist-Analyse wird getrennt für folgende Bereiche erstellt:

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

Schätzung:

Als Grundlage wurde u. a. ermittelt, welche Stellen in den Jahren 2024 – 2027 voraussichtlich aufgrund von Austritten (z.B. Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren) frei werden und somit für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehen.

Weiterhin wurden die bei der Erstellung der Schätzung bereits vorhanden aber nicht besetzten Planstellen sowie neu ausgewiesene Planstellen berücksichtigt.

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