
FRAUENFÖRDERPLAN

der Stadt Norderstedt

2008 - 2011

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Stellenausschreibungen.....	3 + 4
Auswahlgrundsätze.....	4
Ausbildung	5
Förderungs/ Fort- und Weiterbildung.....	5 + 6
Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung.....	6
Beurlaubung	6 + 7
Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.....	7
Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten.....	7
Information.....	8

Anlagen

1. Beschäftigtenanalyse getrennt nach folgenden Berufsgruppen: Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte
2. Schätzungen getrennt nach folgenden Berufsgruppen: Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte

Einleitung

Für die Stadt Norderstedt ist es ein feststehendes Ziel, durch entsprechende Personalplanung und -politik zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf beizutragen. Der Frauenförderplan soll dieses Ziel unterstützen. Für die Umsetzung sind neben der Dienststelle alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

Grundlage für die Aufstellung des Frauenförderplans ist das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (GstG). Gemäß § 11 GstG besteht der Frauenförderplan aus einer Bestandsaufnahme und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und durch Abbau wegfallenden Stellen. Er ist weiterhin Grundlage für die Feststellung, ob in einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, so dass die sogenannte Vorrangregelung Beachtung findet. Voraussetzung für eine tatsächliche Anwendung der Vorrangregelung ist immer, dass Frauen z.B. im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eine gleichwertige Qualifikation nachweisen („Bestenauslese“) können. Hierdurch wird die Entscheidungsfreiheit der Dienststelle eingeschränkt. Daneben enthält der Frauenförderplan verbindliche Zielvorgaben für die nächsten zwei Jahre, wobei diese ebenfalls durch gesetzliche Vorgaben in ihrer Umsetzung eingeschränkt sind, sowie weitere frauenfördernde Maßnahmen.

Frauenfördernde Maßnahmen:

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.
- 1.2 Interne und externe Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, sind so abzufassen, dass Frauen gezielt angesprochen werden.

Es findet folgende Formulierung Anwendung:

„Die Stadt Norderstedt fördert die Einstellung von Frauen. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt. Frauen werden daher besonders aufgerufen, sich zu bewerben.“

- 1.3 In den internen und externen Stellenausschreibungen ist auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

- 1.4 Bei internen Stellenausschreibungen hat der Fachbereich Personal sicherzustellen, dass alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen über vakante Stellen entsprechend der Berufsfelder und Qualifikationsanforderungen erhalten.

2. Auswahlgrundsätze

- 2.1 Grundlage ist die Richtlinie über das BewerberInnenauswahlverfahren.
- 2.2 Vor einer Stellenausschreibung werden die Anforderungsmerkmale vom Fachamt getrennt nach formellen Voraussetzungen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten erstellt. Der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat werden im Vorfeld des Stellenbesetzungsverfahrens durch den Fachbereich Personal die erarbeiteten Anforderungsprofile und der Ausschreibungstext zur Kenntnis gegeben.

Bei der Formulierung der Anforderungsmerkmale sind Begriffe, die geschlechtsspezifische Wertungen zur Folge haben könnten, zu vermeiden.

- 2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die festgelegten Anforderungsmerkmale erfüllen, in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen in die Auswahl einbezogen werden. Auf Wunsch sind der Gleichstellungsbeauftragten alle bzw. eine Auswahl der Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerberinnen für die Vorstellungsgespräche vorschlagen, wenn sie die geforderten Anforderungsmerkmale erfüllen.
- 2.4 Die Auswahlgremien sollen jeweils zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- 2.5 Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu Sitzungen des Auswahlgremiums einzuladen und an den Bewerbungsgesprächen zu beteiligen. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Auswahlgremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.
- 2.6 Auswahlverfahren und Einstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männer hinsichtlich des Berufsverlaufes so berücksichtigt werden, dass Frauen gleiche Erfolgchancen haben. Fragen, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig. Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden.

3. Ausbildung

- 3.1 Die Stadt Norderstedt bietet bedarfsorientiert für sogenannte „Wiedereinsteigerinnen“ Ausbildungsplätze in dem Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte“, nach dem Berufsbildungsgesetz an. Auf die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeitform zu absolvieren, wird hingewiesen.
- 3.2 Von der Gesamtanzahl der Ausbildungsplätze wird ein Ausbildungsplatz in dem Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte/r“ zusätzlich mit der Option, diese in Teilzeitform abzuleisten, angeboten. Hierbei handelt es sich um ein zusätzliches Angebot zu Ziffer 3.1, dass nicht die Voraussetzungen eines Wiedereinstieges in den Beruf erfüllen muss. Sollte hierfür kein Bedarf bestehen, wird dieser Ausbildungsplatz in der üblichen Form besetzt.
- 3.3 Eine Einführung in das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung.

4. Förderung/ Fort- und Weiterbildung

- 4.1 Bei der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes sind die Belange der weiblichen Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Oberbürgermeister hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig an der Erarbeitung der verschiedenen Module mitwirken kann.
- 4.2 Grundlage für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen sind die Fortbildungsrichtlinien. Die Vorgesetzten haben die Verantwortung, die Fortbildungsplanung so zu gestalten, dass Frauen wie Männer sich beruflich weiterbilden können. Der Fachbereich Personal führt eine geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aus dem internen Fortbildungsprogramm und wertet diese jährlich aus.
Die Fachämter führen eine geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen und werten diese für den jährlichen Querschnittsbericht aus.
- 4.3 Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere wenn sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, gehen inhaltlich und didaktisch auf den Aspekt „Gleichstellung der Frau“ ein. Die Förderung und Aufwertung sozialer Kompetenzen ist integraler Bestandteil von Fortbildungsveranstaltungen. Die Förderung von Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfreude bei Frauen wird thematisiert. Der Fachbereich Personal hat hierfür Sorge zu tragen und ggf. die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen.
- 4.4 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass Mütter und Väter 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
 - Kinderbetreuung.

- 4.5 Die Gleichstellungsstelle/Frauenbüro bietet eigene Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Auf diese internen Fortbildungsveranstaltungen finden die Fortbildungsrichtlinien (z.B. Anrechnung Arbeitszeit) Anwendung.

5. **Arbeitszeitflexibilisierung/Teilzeitbeschäftigung**

- 5.1 Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. In Stellenausschreibungen ist darauf ausdrücklich hinzuweisen.

Sieht das Fachamt zwingende dienstliche Gründe die dagegensprechen, hat es dieses schriftlich zu begründen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen.

Nach Abgabe der Stellungnahme muss der Oberbürgermeister eventuelle Anregungen bzw. Bedenken bei seiner Entscheidung berücksichtigen.

Eine Besetzung einer Vollzeitstelle mit Teilzeitkräften ist nur dann möglich, wenn sich die Bewerberinnen oder Bewerber in Bezug auf die Verteilung der Arbeitszeit und Qualifikation ergänzen.

- 5.2 Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit ist den Wünschen der Beschäftigten in Bezug auf die Stundenzahl im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse Rechnung zu tragen. Dies gilt ebenso für die Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage.
- 5.3 In der Arbeitsorganisation (z.B. Termine, Dienstbesprechungen, Projektgruppen) werden die Belange der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Die Führungskräfte sind hierfür verantwortlich.
- 5.4 Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

6. **Beurlaubung**

- 6.1 Der Fachbereich Personal ist verpflichtet, die Beschäftigten in geeigneter Form umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung, z.B. im Fall der Betreuung, Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen, zu informieren. Das gleiche gilt für die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Beschäftigte, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, werden bei Antragstellung ausdrücklich über die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Elternzeit und die Angebote der Stadt Norderstedt informiert.
- 6.2 Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung oder Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit stellen, werden von dem Fachbereich Personal ausführlich über die Auswirkungen einer Beurlaubung bzw. der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit informiert.

- 6.3** Die Stadt Norderstedt hat ein großes Interesse an der Rückkehr der Beurlaubten und unternimmt daher große Anstrengungen zur Qualifizierungserhaltung.

Die Beurlaubten erhalten durch die Fachämter, in denen sie zuletzt eingesetzt waren, Informationen über die Fort- und Weiterbildungsangebote.

Sie haben Hinweise auf die Bedeutung der fachbezogenen Fortbildung zu geben, um den Wiedereinstieg der Beurlaubten zu erleichtern. Über die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Fachämter eine Statistik zu führen. Die Auswertung wird Bestandteil des Querschnittsberichtes.

Die Fortbildungs- und Fahrtkosten werden übernommen.

- 6.4** Um die Nähe zum Beruf während einer Beurlaubung zu fördern, werden Beurlaubte vorrangig bei der Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung bzw. für Sonderaufgaben berücksichtigt.

7. Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

- 7.1** Alle Führungskräfte sind verpflichtet an einer Fortbildung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ teilzunehmen. Inhalte sind eine allgemeine Einführung in das Thema und der Umgang mit der Richtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

8. Widerspruchrecht der Gleichstellungsbeauftragten

- 8.1** Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung des Oberbürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des GStG, kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen drei Werktagen Widerspruch erheben. Hält der Oberbürgermeister den Widerspruch für begründet, hilft er ihm ab. Anderenfalls hat er den Hauptausschuss zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Der Oberbürgermeister kann die Maßnahme frühestens zehn Werktage nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann der Oberbürgermeister sofort ausführen. Die Gründe dafür sind dem Hauptausschuss mitzuteilen.

Die Rechte des Personalrates nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein werden hierdurch nicht berührt.

9. Allgemeines

- 9.1** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das Inkrafttreten des Frauenförderplanes sowie dessen Einsichtsmöglichkeit (Intranet) informiert. Auf Wunsch wird der Frauenförderplan in Papierform durch den Fachbereich Personal ausgehändigt.
- 9.2** Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- 9.3** Der Hauptausschuss ist einmal jährlich im Rahmen des Querschnittsberichtes über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans zu informieren.

Besoldungs -, Entgelt -, Vergütungs - und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen				nachrichtlich		Unter- repr	
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B + D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 E	Beurlaubte		
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			insges.		Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
Besoldungsgruppe												
<u>höherer Dienst</u>												
A 16	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	0	0	
A 15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 14	0	2	1,11	1,11	0	2	1,11	1,11	100,00	0	0	
A 13	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
<u>gehobener Dienst</u>												
A 13	3	1	0,50	3,50	1	0	0,00	1,00	28,57	0	0	U
A 12	6	1	0,85	6,85	2	1	0,85	2,85	41,64	0	0	U
A 11	12	5	3,74	15,74	2	3	2,29	4,29	27,27	0	0	U
A 10	20	13	8,52	28,52	8	12	8,02	16,02	56,18	2	2	
A 9	6	0	0,00	6,00	5	0	0,00	5,00	83,33	0	0	
Ausbildung/Praktik	12	0	0,00	12,00	12	0	0,00	12,00	100,00	0	0	
<u>mittlerer Dienst</u>												
A 9 S	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	0	0	
A 9 + Zul	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	0	0	
A 8	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	2	2	U
A 7	3	4	2,37	5,37	2	4	2,37	4,37	81,36	1	1	
A 6	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	0	0	
A 5	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung/Praktik.	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	0	0	
<u>einfacher Dienst</u>												
A 2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung/Praktik.	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	

Besoldungs -, Entgelt -, Vergütungs - und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		Unterrepr.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B + D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 E	Beurlaubte		
		Personen	Arbeitszeitvolumen			Personen	Arbeitszeitvolumen			insges	Frauen	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
Entgeltgruppe												
TVöD												
1	0	1	0,15	0,15	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
2	23	157	83,74	106,74	21	148	80,89	101,89	95,46	6	6	
2U	3	3	2,14	5,14	0	2	1,15	1,15	22,38	0	0	U
3	75	17	9,02	84,02	9	12	6,05	15,05	17,92	1	0	U
4	16	0	0,00	16,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
5	113	64	36,36	149,36	54	56	31,88	85,88	57,50	14	13	
6	53	62	37,54	90,54	14	57	35,04	49,04	54,16	2	2	
7	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
8	73	45	27,38	100,38	46	44	26,45	72,45	72,18	14	14	
9	84	99	53,18	137,18	48	76	42,28	90,28	65,81	10	10	
10	14	4	2,06	16,06	7	4	2,06	9,06	56,41	0	0	
11	35	9	4,96	39,96	10	7	3,48	13,48	33,72	0	0	U
12	13	6	3,81	16,81	3	6	3,81	6,81	40,52	0	0	U
13	9	7	5,33	14,33	3	4	2,78	5,78	40,35	0	0	U
14	1	2	1,40	2,40	0	1	0,90	0,90	37,43	0	0	U
15	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
15Ü	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
Ausbildung/Praktik	24	0	0,00	24,00	21	0	0,00	21,00	87,50	0	0	

Schätzung

Stichtag April 2008

Norderstedt

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (zum o.g. Stichtag): neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u.- sperre				geschätzte Personalkapazität E + O - Q		davon Mindestfrauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz			
							insgesamt		davon Frauen						Neubesetzungen		Beförderung./ Höhergrupp. In %	
	N		O		P		Q		R		S		T		U		V	
Besoldungsgruppe	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10
<u>höherer Dienst</u>																		
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	1,00	1,00	0	0	0,00	0,00
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,11	1,11	1,11	1,11	0	0	0,00	0,00
A 13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
<u>gehobener Dienst</u>																		
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,50	3,50	1,00	1,00	0	0	0,00	0,00
A 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,85	6,85	2,85	2,85	0	0	0,00	0,00
A 11	2	0	1	0	3	0	1	0	0	0	15,74	0,00	4,29	4,29	0	0	0,00	0,00
A 10	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	29,52	28,52	16,58	16,02	0	0	0,00	0,00
A 9	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	7,00	6,00	5,83	5,00	0	0	0,00	0,00
Ausbildung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12,00	12,00	12,00	12,00	0	0	0,00	0,00
<u>mittlerer Dienst</u>																		
A 9 S	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	1,00	1,00	0	0	0,00	0,00
A 9 + Zul.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	1,00	1,00	0	0	0,00	0,00
A 8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	2,00	2,00	0	0	0,00	0,00
A 7	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6,37	5,37	5,18	4,37	0	0	0,00	0,00
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	2,00	2,00	0	0	0,00	0,00
Ausbildung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	2,00	2,00	0	0	0,00	0,00

Schätzung

Stichtag April 2008

Norderstedt

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (zum o.g. Stichtag); neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u.- sperre				geschätzte Personalkapazität E + O - Q		davon Mindest- frauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz			
							insgesamt		davon Frauen						Neu- besetzungen		Beförderung./ Höhergrupp. In %	
							N		O						P		Q	
Entgeltgruppe	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,15	0,15	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
2	3,40	0,50	0	0	3,40	0,50	0	0	0	0	110,14	107,24	99,85	102,37	0	0	0,00	0,00
2Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,14	5,14	1,15	1,15	0	0	0,00	0,00
3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	83,02	84,02	14,87	15,05	0	0	0,00	0,00
4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	16,00	16,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
5	0	0,50	0,35	0	0,35	0,50	0	0	0	0	149,71	149,36	86,08	85,88	0	0	0,00	0,00
6	0,87	0	0	0	0,87	0	0	0	0	0	91,41	90,54	49,50	49,04	0	0	0,00	0,00
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
8	0,37	0,37	0	0	0,37	0,37	1	0	0	0	99,38	100,38	71,73	72,45	0	0	0,00	0,00
9	0,98	1,29	1	0	1,98	1,29	0	0	0	0	138,18	137,18	90,93	90,28	0	0	0,00	0,00
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16,06	16,06	9,06	9,06	0	0	0,00	0,00
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39,96	39,96	13,48	13,48	0	0	0,00	0,00
12	0	0	2	0	2,00	0	0	0	0	0	18,81	18,81	7,62	7,62	0	0	0,00	0,00
13	0,50	0	0	0	0,50	0	0	0	0	0	14,33	14,33	5,78	5,78	0	0	0,00	0,00
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,40	2,40	0,90	0,90	0	0	0,00	0,00
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Ausbildung/Praktik.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24,00	24,00	21,00	21,00	0	0	0,00	0,00

Anlage zur Vorlage Nr.: B 08/0307

Erläuterungen zum Frauenförderplan 2008 – 2011

Einleitung:

Für die Erstellung der Istanalyse (Beschäftigtenstruktur) und Schätzung als Bestandteil des Frauenförderplanes wird das Personalinformationssystem Kommboss genutzt. Das System deckt in diesem Zusammenhang die gem. § 11 GStG vorgeschriebenen Vorgaben (z.B. Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, weiblich/männlich, Arbeitszeit) ab. Eine Erstellung einer Istanalyse getrennt nach Fachbereichen ist programmseitig nicht vorgesehen. Eine manuelle Erfassung und Auswertung dieser Daten erfordert einen erheblichen zeitlichen Aufwand, so dass zum jetzigen Zeitpunkt auf die Zielsetzung „Erstellung einer Istanalyse getrennt nach Fachbereichen“ verzichtet wird.

Einleitend wird darauf hingewiesen, dass bei einigen Maßnahmen vorrangig weitere gesetzliche Regelungen zu beachten sind, die eine tatsächliche Umsetzung beeinflussen können. Es ist zum Beispiel nicht möglich, die Vorgaben des Frauenförderplanes aus dem Bereich der „Schätzung“ (z.B. Frauenanteil bei Einstellungen) konsequent in die Praxis umzusetzen, da in diesen Fällen z.B. vorrangig Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (sogenannte Bestenauslese) zu beachten ist. Die bei der Stadt Norderstedt durchgeführten internen und externen Stellenbesetzungsverfahren sind aber grundsätzlich so gestaltet, dass die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten beachtet werden.

Nachstehend werden Veränderung 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 benannt:

Ziffer 2 = Auswahlgrundsätze

In **Ziffer 2.2** wurde der 2. Absatz um folgende Formulierung ergänzt:

„Bei der Formulierung der Anforderungsmerkmale sind Begriffe, **die geschlechtsspezifische Wertungen zur Folge haben könnten**, zu vermeiden“

Diese Formulierung wurde im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Konkretisierung in den Frauenförderplan aufgenommen.

Ziffer 3 = Ausbildung

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten wurde die **Ziffer 3.2 neu** in den Frauenförderplan aufgenommen. Zielsetzung ist hier, auch Schulabgängerinnen und Schulabgängern, deren Lebenssituation zur Zeit eine Vollzeitausbildung nicht zulässt, ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Der „spezielle“ Ausbildungsplatz für „Wiedereinsteigerinnen“ nach Ziffer 3.1 richtet sich gezielt an den Personenkreis, der nach einer Familienpause wieder in das Berufsleben zurückkehren möchte.

Ziffer 4 = Förderung / Fort- und Weiterbildung

In **Ziffer 4.5** wurde der konkrete Hinweis aufgenommen, dass bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen durch die Gleichstellungsstelle/Frauenbüro für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Norderstedt die allgemeinen Regelungen der Fortbildungsrichtlinien Anwendung finden.

Ziffer 6 = Beurlaubung

Die Verantwortung (**Ziffer 6.3**), beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Fort- und Weiterbildungsangebote zu informieren, wurde alleinig auf die Fachbereiche übertragen. Hintergrund ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Beurlaubung wieder in die „ursprünglichen“ Fachbereiche zurückkehren und somit die Vorgesetzten gezielt auf bestimmte förderliche Weiterbildungsmaßnahmen hinweisen können. In der Regel findet der informelle Austausch während einer Beurlaubung zwischen der/dem Mitarbeiterin/Mitarbeiter und dem Fachbereich statt. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass bisher die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Möglichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung keinen Gebrauch gemacht haben.

Ziffer 9 = Allgemeines

Die **Ziffer 9.1** wurde dahingehend verändert, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Inkrafttreten des Frauenförderplan informiert werden, die Veröffentlichung aber zukünftig über das Intranet erfolgt. Auf Wunsch Einzelner kann der Frauenförderplan auch in Papierform ausgehändigt werden.

Zusatz:

Der Begriff „Personalbericht“ wurde im Frauenförderplan durchgängig durch den Begriff „Querschnittsbericht“ ersetzt.

Erläuterung der Anlagen des Frauenförderplanes:

Istanalyse / Beschäftigtenanalyse

Beamtinnen/Beamte:

Es ist festzustellen, dass in den Eingangssämtern des mittleren (A 6) und gehobenen Dienstes (A 9) keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Für den Bereich des höheren Dienstes wurden in den letzten vier Jahren keine Einstellungen im Beamtenverhältnis bzw. keine Neubesetzungen durch Umsetzungen von Beamtinnen und Beamten vorgenommen. Im Rahmen einer Stellenbewertung sind zwei Stellen neu dem höheren Dienst zugeordnet worden. Hierbei ist anzumerken, dass diese Stellen nicht durch ein Stellenbesetzungsverfahren, sondern durch die Möglichkeit des Aufstieges besetzt wurden. Eine tatsächliche Vakanz dieser Stellen lag also nicht vor. Ferner ist festzuhalten, dass die Anzahl der Planstellen im höheren Dienst im Verhältnis zur Gesamtstellenanzahl relativ gering ist.

In den Besoldungsgruppen A 11 – A 13 des gehobenen Dienstes weist die Istanalyse zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Unterrepräsentanz von Frauen aus (Anteil zwischen 27,27 und 41,64%).

Da Frauen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 des gehobenen Dienstes zur Zeit mit einem Anteil von mehr als 50% vertreten sind, ist die Möglichkeit gegeben, dass Frauen im Rahmen von zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren auf höherwertige Planstellen umgesetzt werden und somit Einfluss auf den Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen genommen werden kann.

Im mittleren Dienst (Besoldungsgruppe A 6 – A 9 S) sind die Stellen, mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 8, fast ausnahmslos mit Frauen besetzt. Nach Beendigung der Beurlaubungen ist aus heutiger Sicht zu erwarten, dass der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 8 wieder 50% betragen wird.

Im Ausbildungsbereich des gehobenen wie mittleren Dienstes beträgt der Frauenanteil zur Zeit 100%. Dieser Umstand kann dazu beitragen, dass der Frauenanteil, bei einer möglichen Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung in einem Beamtenverhältnis, in den jeweiligen Eingangssämtern gehalten wird.

Beschäftigte:

Aufgrund der Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist die Istanalyse erstmalig für den Bereich der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmern (Beschäftigte) nach den einzelnen Entgeltgruppen dargestellt.

In der Entgeltgruppe 3 liegt zur Zeit eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Es ist aber in Zukunft zu erwarten, dass sich der Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe erhöhen wird. Dieser Entgeltgruppe sind u.a. folgende Tätigkeitsbereiche zugeordnet: Gartenarbeiter/innen, Wegearbeiter/innen, Kanalarbeiter/innen, Auflader/innen, Hausmeister/innen. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die überwiegend von männlichen Beschäftigten ausgeführt werden.

Weiterhin ist dieser Entgeltgruppe, neben vereinzeltten Verwaltungsstellen, der Tätigkeitsbereich Kinderpfleger/in (sozialpädagogische Assistent/in) zugeordnet. Im Rahmen der Überleitung dieser Beschäftigtengruppe in die (neuen) Entgeltgruppen des TVöD wurde das am Stichtag 01.10.2005 vorhandene Personal durch den Überleitungstarifvertrag überwiegend in die Entgeltgruppe 5 eingeordnet. Mitarbeiter/innen, die nach dem 01.10.2005 eingestellt wurden, werden tarifrechtlich zur Zeit in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert. Es ist also zu erwarten, dass sich der Frauenanteil durch weitere Fluktuation in diesem Bereich erhöhen wird.

In der Entgeltgruppe 4 ist auch zukünftig keine nennenswerte Steigerung des Frauenanteils zu erwarten. Dies folgt daraus, dass dieser Entgeltgruppe Tätigkeiten zugeordnet sind, die üblicherweise von Männern ausgeübt werden (z.B. Kraftfahrer/innen, Kanalarbeiter/innen).

Der Entgeltgruppe 7 ist zur Zeit nur eine Stelle zugeordnet. Hierbei handelt es sich um die Stelle eines „KFZ-Schlosser/in“.

Den Entgeltgruppen 11 – 15 sind nur wenige Verwaltungsstellen zugeordnet. Der überwiegende Teil dieser Stellen gehört zu den „verwaltungsfremden“ Tätigkeiten wie z.B. dem technischen Bereich. Auch wenn Frauen in diesen Entgeltgruppen nicht mit mindestens 50% vertreten sind, so ist der Frauenanteil mit 33,72% bis 40,52% doch relativ hoch. Eine Erhöhung des Frauenanteils kann hier im Rahmen von eventuellen Stellenbesetzungsverfahren, bei Vorliegen der entsprechender Voraussetzungen, erreicht werden.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü ist als „Sonderfall“ zu betrachten, da sich diese Entgeltgruppen nur aus dem Überleitungstarifvertrag ergeben. Der TVöD sieht diese Entgeltgruppen für Neueinstellungen nach dem 01.10.2005 nicht vor, so dass auf diesen Frauenanteil kein Einfluss genommen werden kann.