

Projekt 6 - Frauenförderplan

Basis erarbeitet von der
Teilprojektgruppe „Frauenförderplan“
(Monika Boës, Carmen Dobbrunz, Astrid Germer, Ursula Grube,
Dr. Thomas Haarhoff, Helga Krause, Heike Uhlenbrok, Ines Woisin-Röder)

im Rahmen des Gesamtprojektes
„Personalentwicklungskonzept“

Inhaltsverzeichnis Projekt 6

Grundsatz	2
I. Istanalyse	2
II. Personelle Maßnahmen	3
1. Vorstellungsgespräch.....	3
2. Auswahlentscheidungen.....	3
3. Funktionsübertragung/Beförderung/Aufstieg	3
4. Information	3
5. Beurlaubung/Wiedereinstieg	3
6. Gremienbesetzung.....	4
III. Organisatorische Maßnahmen	4
1. Geschäftsverteilung.....	4
2. Arbeitszeitflexibilisierung/Teilzeitbeschäftigung	4
IV. Fortbildung	5
Vergütungsgruppen	6
Besoldungsgruppen	7
Lohngruppen	8
Vergütungsgruppen KR	9

Grundsatz

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

(Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland)

Die vom Verfassungsgeber mit Wirkung vom 15.11.1994 angebrachte Ergänzung des Grundgesetzes ist auf Landesebene durch das **Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 13.12.1994** (GVOBl. Schl.-H. S. 562) umgesetzt worden.

Das Gesetz fördert die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere durch die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen erfahren, und die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien.

Gemäß § 11 GstG sind alle einen Stellenplan bewirtschaftenden Dienststellen mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen. Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.

Gemäß § 11 Abs. 5 GstG ist im Frauenförderplan festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 GstG gefördert werden soll.

I. Istanalyse

Dem Frauenförderplan beigelegt ist eine Analyse der vorhandenen Stellen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Berufsgruppen, Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und dem sich im einzelnen ergebenden Anteil an weiblichen Beschäftigten. Hieraus ergeben sich die Bereiche, die im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Die Analyse

- ist fachbereichsbezogen zu erstellen,
- ist jährlich zu aktualisieren,
- muß den Umfang der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und die Eingruppierung dokumentieren,
- muß die Veränderung der Arbeitssituation dokumentieren und dabei auf die Fragen eingehen:
 - Ist die Beurlaubte auf den alten/auf einen neuen Arbeitsplatz zurückgekehrt?
 - Wie hat sich die Arbeitszeit entwickelt, alt/neu, unbefristet/befristet?
 - Sind unbefristet teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen Stundenaufstockungen ermöglicht worden?

Die Beschäftigtenstatistik wird von der Dienststelle erarbeitet und den Beschäftigten einmal im Jahr per Dienstlicher Mitteilung bekanntgemacht.

II. Personelle Maßnahmen

1. Vorstellungsgespräch

In Bereichen (Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Fragen, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

2. Auswahlentscheidungen

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen in häuslichen Bereichen (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen erkennbar Bedeutung zukommt (§ 8 Abs. 2 GStG). Dies gilt insbesondere auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Hohe Belastbarkeit und Organisationstalent, das Frauen - gerade die Alleinerziehenden - unter Beweis stellen, wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationserhöhend wirken.

Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden.

Das Auswahlverfahren richtet sich nach den entwickelten Regelungen.

3. Funktionsübertragung/Beförderung/Aufstieg

Eine Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten ist durch konsequente Übertragung von Aufgaben zur eigenverantwortlichen Bearbeitung und Entscheidung zu fördern.

Sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert, sind die Landrätin/der Landrat und die Fachbereichsleitungen aufgefordert im Sinne des Gleichstellungsgesetzes tätig zu werden.

4. Information

Frauenspezifische Informationen aus dem Arbeitsrecht müssen von der Dienststelle zügig an die Mitarbeiterinnen weitergeleitet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann vierteljährliche Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durchführen.

5. Beurlaubung/Wiedereinstieg

Zur umfassenden Information beurlaubter Beschäftigter sind Beratungsgespräche zu führen: Insbesondere sind vor der Beurlaubung die rechtlichen Auswirkungen zu erläutern, wobei zum Ausdruck gebracht werden soll, daß die Dienststelle ein großes Interesse an der Rückkehr der Beurlaubten hat und auch Möglichkeiten des Qualifizierungserhaltes während der Beurlaubung bestehen. Hinweise auf die Unterbrechung von Zeiten des Bewährungsaufstieges, die Möglichkeit, eine Beihilfe in Geburtsfällen zu erhalten, sowie auf die Regelungen zum Kinderkrankengeld aus dem Sozialgesetzbuch - SGB V § 45 - sollen gegeben werden.

Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder in Vorbereitung einer frühzeitigen Rückkehr in das Berufsleben ist ein Gespräch zur Klärung der Frage von Einsatzmöglichkeiten und Präferenzen zu führen.

Beurlaubte sind in den Informations- und Kommunikationsfluß der Dienststelle einzubinden. Dazu gehören die Einladung zu Personalversammlungen und Fortbildungsveranstaltungen,

Mitteilungen zum Verlauf der Verwaltungsstrukturreform sowie die Zusendung der Schwanenpost und der Dienstlichen Mitteilungen.

Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.

Bei durch Beurlaubungen ausgelösten Besetzungen soll unter Beachtung der Auswahlgrundsätze Frauen eine zusätzliche Möglichkeit eines beruflichen (Wieder-)Einstieges durch bevorzugte Berücksichtigung eingeräumt werden.

Bei Rückkehr von Beurlaubten aus dem Erziehungsurlaub soll diesen, wenn personalwirtschaftlich möglich, der Arbeitsplatz bei gleicher Vergütung wieder angeboten werden, auch wenn der Wiedereinstieg zu veränderten zeitlichen Bedingungen erfolgt.

Bei Veränderung des Stellenprofils mit Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis im bisherigen Aufgabenbereich, ist die Beurlaubte zu informieren.

6. Gremienbesetzung

Die geringe Teilhabe von Frauen an Positionen mit Verantwortung und Einfluß zeigt sich auch bei der Besetzung von Gremien. Folge dieses geringen Frauenanteiles ist nicht nur der fehlende oder ungenügende Einfluß auf die Arbeit dieser Gremien. Die Mitarbeit in Gremien, die dort gesammelten Erfahrungen und die dabei geknüpften Kontakte sind förderlich für die weitere berufliche Entwicklung insgesamt. In Kenntnis dessen soll in der Personalentwicklungsplanung untersucht werden, zu welchen Gremien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsandt sind (durch Wahl, Bestellung, Benennung oder auf Vorschlag).

Die geforderten Voraussetzungen für die Auswahlentscheidung sind festzustellen. Dabei ist auch zu prüfen, ob beispielsweise Mitarbeiterinnen unterhalb der bislang für eine Gremienbesetzung herangezogenen Ebene entsandt werden können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach diesem Maßstab in Betracht kommen, werden gezielt angesprochen.

III. Organisatorische Maßnahmen

1. Geschäftsverteilung

Bei Veränderung des Stellenprofils ist auf die Bündelung von höherwertigen Tätigkeiten, die einen Aufstieg/eine Höhergruppierung auslösen könnten, zum Zwecke der Motivation und des beruflichen Aufstieges besonderer Wert zu legen.

Die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen für Assistenz Tätigkeiten ist zur Errichtung der bereits vorab beschriebenen Ziele zu fördern. Durch Abbau von Arbeitsteilung, vor allem in den Bereichen Schreibdienst, Registratur und Vorzimmer, sollen Arbeitsplätze aufgewertet werden, um auch die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen.

Im Falle einer Schwangerschaft wird der Schwangeren unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Arbeitsplatzes für maximal vier Wochen eine Vertretung mit einer ihr entsprechenden Arbeitszeit an die Seite gestellt. Diese soll einen reibungslosen Übergang durch rechtzeitige Einarbeitung ermöglichen und gleichzeitig die Schwangere unterstützen und entlasten.

2. Arbeitszeitflexibilisierung/Teilzeitbeschäftigung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch eine flexible Arbeitszeit gefördert. Größere Arbeitssouveränität der Beschäftigten erleichtert nicht nur die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf, sondern trägt zu einer höheren Motivation und damit zu einer Leistungssteigerung der Beschäftigten bei.

In der Beurteilung darf die Ausübung einer Teilzeittätigkeit nicht im Sinne eines geringeren Leistungsvermögens bzw. geringerer Belastbarkeit gewertet werden. Verantwortungs- und Pflichtbewußtsein werden durch eine Teilzeittätigkeit nicht geschmälert. Die Lernbereitschaft kann bei Teilzeit nur entsprechend der angebotenen Lernmöglichkeiten in Teilzeit beurteilt werden.

Teilzeitbeschäftigung ist eine der Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung, die zum weit- aus überwiegenden Teil von Frauen genutzt wird. Teilzeitarbeit beschränkt sich heute im wesentlichen auf den mittleren und gehobenen Dienst, d. h. Teilzeitbeschäftigung in Leitungsfunktionen bildet noch eine Ausnahme. Die Förderung der Arbeitszeitsouveränität als Folge von Flexibilität bei der Festlegung der Arbeitszeit und der Entscheidung für Teilzeitarbeit darf auch vor Führungspositionen nicht haltmachen und hat für die Dienststelle den Vorteil, daß ein breites Potential an gut ausgebildeten Kräften erhalten bleibt.

Die Arbeitsorganisation ist z. B. bei Terminen und Dienstbesprechungen auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten abzustellen.

Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich so zu legen, daß möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

IV. Fortbildung

Kosten einer Kinderbetreuung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen können gemäß Ziffer 9.5 der Fortbildungsrichtlinien des Landes erstattet werden, wenn diese durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidbar entstehen.

Es sind Angebote spezieller, hausinterner Fortbildungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen im Rahmen der Personalentwicklungsplanung, die die Aufstiegsmöglichkeiten stärken, z. B. im Hinblick auf Führungskompetenz, vorzusehen. Es ist darauf hinzuwirken, daß zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Fortbildung Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden.

Bei der Gestaltung von Fortbildungsangeboten sind frauenspezifische Themen, insbesondere für Beurlaubte und Wiedereinsteigerinnen, zu berücksichtigen.

Fortbildungsveranstaltungen sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z. B. durch Aushang in der Dienststelle, bekanntzumachen. Das Fortbildungsangebot, insbesondere der Verwaltungsakademie Bordschholm sowie hausinterne Fortbildungen, sind auch Beurlaubten zugänglich zu machen.

Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppe	Beschäftigte					weibliche Beschäftigte						
	insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeitkräfte	Personalkapazität C+E	insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeitkräfte	Personalkapazität H+K	Frauenanteil an Personalkapazität (L*100:F)	Frauenanteil am den Beschäftigten (G*100:B)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
höh. D.												
la	7	5	2	1,279	6,279	3	1	2	1,279	2,279	36,295	42,857
lb	6	4	2	1	5	4	2	2	1	3	60	66,666
II	9	9	0	0	9	1	1	0	0	1	11,111	11,111
geh. D.												
III	32	27	5	3,597	30,597	9	5	4	2,688	7,688	25,126	28,125
IV a	31	25	6	3,868	28,868	18	12	6	3,868	15,868	54,967	58,064
IV b	87	58	29	16,716	74,716	57	31	26	15,216	46,216	61,855	65,517
V b	9	7	2	1,149	8,149	7	5	2	1,149	6,149	75,457	77,777
mittl. D.												
V b	54	47	7	3,687	50,687	31	25	6	3,187	28,187	55,609	57,407
V c	40	31	9	4,979	35,979	26	17	9	4,979	21,979	61,088	65
VI b	64	45	19	11,213	56,213	35	19	16	9,59	28,59	50,86	54,687
VII	104	66	38	21,51	87,51	74	37	37	21,043	58,043	66,327	71,153
VIII	3	2	1	0,818	2,818	0	0	0	0	0	0	0
Ausbildung	13	13	0	0	13	10	10	0	0	10	76,93	76,93

Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte					weibliche Beschäftigte						
	insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeitkräfte	Personalkapazität C+E	insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeitkräfte	Personalkapazität H+K	Frauenanteil an Personalkapazität (L*100:F)	Frauenanteil am den Beschäftigten (G*100:B)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
B 5	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A 16	4	4	0	0	4	1	1	0	0	1	25	25
A 15	5	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0
A 14	4	3	1	0,759	3,759	1	0	1	0,759	0,759	20,191	25
A 13	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
geh. D.												
A 13	8	8	0	0	8	1	1	0	0	1	12,5	12,5
A 12	13	13	0	0	13	2	2	0	0	2	15,384	15,384
A 11	29	27	2	1,05	28,05	13	11	2	1,05	12,05	42,959	44,827
A 10	21	14	7	3,751	17,751	13	6	7	3,751	9,751	54,932	61,904
A 9	4	4	0	0	4	3	3	0	0	3	75	75
Ausbildung	11	11	0	0	11	6	6	0	0	6	54,545	54,545
mitt. D.												
A 9 + Z	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A 9	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
A 8	4	2	2	1,132	3,132	3	1	2	1,132	2,132	68,071	75
A 7	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A 6	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	100	100

Lohngruppen

Lohngruppe	Beschäftigte					weibliche Beschäftigte						
	insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeitkräfte	Personalkapazität C+E	insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeitkräfte	Personalkapazität H+K	Frauenanteil an Personalkapazität (L*100:F)	Frauenanteil am den Beschäftigten (G*100:B)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
mittl. D.												
4	2	1	1	0,623	1,623	1	0	1	0,623	0,623	38,385	50
4a	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
5	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
5a	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
einf. D.												
1	2	0	2	1,298	1,298	2	0	2	1,298	1,298	100	100
1a	1	0	1	0,5	0,5	1	0	1	0,5	0,5	100	100
2	3	1	2	1,584	2,584	2	0	2	1,584	1,584	61,3	66,666
2a	5	0	5	2,911	2,911	5	0	5	2,911	2,911	100	100
3	1	0	1	0,519	0,519	1	0	1	0,519	0,519	100	100
3a	3	1	2	1,464	2,464	2	0	2	1,464	1,464	59,415	66,666
Straßenb.m. D.												
4	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
5	4	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
5a	8	7	1	0,5	7,5	0	0	0	0	0	0	0
8	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
8a	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
einf. D.												
2a	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
sonstige	4	2	2	0,544	2,544	3	1	2	0,544	1,544	60,691	75

Vergütungsgruppen KR

Vergütungs- gruppe	Beschäftigte					weibliche Beschäftigte						
	ins- gesamt	Vollzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeit- kräfte	Personal- kapazität C+E	ins- gesamt	Vollzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	Arbeitszeitvol. der Teilzeit- kräfte	Personal- kapazität H+K	Frauenanteil an Personal- kapazität (L*100:F)	Frauenanteil am den Be- schäftigten (G*100:B)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
IV m. D.	2+		2	1,714	1,714	2	0	2	1,714	1,714	100	100
II e. D.	2	0	2	1,714	1,714	2	0	2	1,714	1,714	100	100
III	1	0	1	0,857	0,857	1	0	1	0,857	0,857	100	100
sonst.	8	3	5	2,881	5,881	0	0	0	0	0	0	0