

Frauenförderplan – Anpassung Juni 2010

Allgemeines:

Der geltende Frauenförderplan ist gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 ThürGleichG nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anhand der Ist-Analyse und von Berichten über Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen anzupassen. Der dafür anzuwendende Musterfrauenförderplan wurde zwischenzeitlich vom Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit novelliert, u.a. um eine einheitliche Datenerfassung sowie Vergleichbarkeit der Datensätze als Voraussetzung für eine aussagefähigen Berichterstattung nach § 13 Abs. 1 ThürGleichG zu gewährleisten. Aus diesem Grund erfolgt die Anpassung des derzeit geltenden Frauenförderplanes mit den Daten zum 30.06.2010. Gleichzeitig verlängert sich die Laufzeit des Frauenförderplans bis zum Dezember 2012.

Der Frauenförderplan ist dem Stadtrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Der Frauenförderplan sowie seine Anpassung sind der Dienststelle bekannt zu machen.

Ziel des Frauenförderplanes:

Frauenförderpläne haben das Ziel, Unterrepräsentanz von Frauen in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung aufzuzeigen und durch Ursachenanalyse geeignete Maßnahmen zu Gegensteuerung gegen diese Entwicklung bzw. zur Erhöhung des Frauenanteils zu entwickeln und umzusetzen.

In Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Zielvorgaben zu entwickeln, um den Frauenanteil zu erhöhen oder Defizite auszugleichen. Die Zielvorgaben sind in den Tabellen enthalten.

Inhalt des Frauenförderplanes:

Zur Aufstellung des Frauenförderplanes wird der „Ist-Bestand“ der Beschäftigten nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres ermittelt.

Die statistische Erfassung der Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen erfolgt gegliedert nach:

- Geschlecht,
- Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- Voll- und Teilzeittätigkeit,
- Bewerbungen,
- Einstellungen,
- Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen und Fortbildungsmaßnahmen.

Zu den Beschäftigten im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zählen die Beamtinnen und Beamten, Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter), Anwärterinnen und Anwärter sowie die Auszubildenden.

Nicht zu den Beschäftigten im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zählen Beamte die in einem Beamtenverhältnis auf Zeit stehen; Ehrenbeamte, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis auf weniger als zwei Monate befristet ist sowie geringfügig Beschäftigte.

Zur Situation in der Stadtverwaltung einschließlich des optimierten Regiebetriebes „Amt für Tiefbau und Grünflächen“:

Bei der Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadtverwaltung einschließlich des optimierten Regiebetriebes „Amt für Tiefbau und Grünflächen“ von **577** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt der Frauenanteil bei insgesamt **59,62%** zum Stichtag 30.06.2010.

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2007 ist die Anzahl der Gesamtbeschäftigten gesunken, was unter anderem auf Beendigung von Altersteilzeitverträgen und dem Eintritt in das Rentenalter zurückzuführen ist.

Die differenzierte Darstellung der Beschäftigtenstruktur lässt erkennen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sich leicht erhöht hat. Ein besonderer Grund liegt im gesteigerten Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen, da der Tarifvertrag dazu zum 31.12.2009 ausgelaufen ist. Dazu kommt die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in bzw. nach der Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz. Beschäftigte mit Familienpflichten bzw. gesundheitlichen Problemen machten verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch, Anträge auf geänderte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen zu stellen. Soweit es die dienstlichen Belange zuließen, konnten diesen Anträgen auch entsprochen werden.

Die vorliegende Auswertung lässt in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz (<50%) erkennen:

Beamte/Beamtinnen

höherer Dienst:	Bes.gr. A14	mit 25% Frauenanteil
mittlerer Dienst:	Bes.gr. A9mD	mit 14% Frauenanteil
	Bes.gr. A8	mit 15% Frauenanteil
	Bes.gr. A7	mit 27,3% Frauenanteil

Beschäftigte

gehobener Dienst	E 12	mit 20% Frauenanteil
einfacher Dienst	E 4	mit 0% Frauenanteil

Bei oben genannten Besoldungs- und Entgeltgruppen ergibt sich deshalb Handlungsbedarf. Vorgesetzte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation zur Übernahme höherwertiger Aufgaben zu gewinnen.

Bei eventuellen Neubesetzungen in der Entgeltgruppe 4, d.h. im technischen Bereich des Amtes für Tiefbau und Grünflächen, sollten vermehrt Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden.

Positive und negative Veränderungen

Beamte/Beamtinnen gehobener Dienst:

Besoldungsgruppe A13gD:

Da eine Beamtin den Dienstherren gewechselt hat, ist somit die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von **75%** auf **67%** gesunken.

Besoldungsgruppe A11:

Auf Grund von Beförderung eines Beamten in die A12, stieg der prozentuale Frauenanteil von **50%** auf **62,5%**.

Besoldungsgruppe A9gD:

Die Zahl der weiblichen Beamten ist prozentual von **57%** auf **71,43%** gestiegen, da ein Beamter in eine höhere Besoldungsgruppe befördert wurde.

Beamte/Beamtinnen mittlerer Dienst:

Besoldungsgruppe A9mD:

Hier ist die Gesamtzahl des prozentualen Frauenanteils mit **14%** gleich geblieben.

Besoldungsgruppe A7 :

Hier stieg der Frauenanteil auf Grund von Beförderungen von **0%** auf **27,3%**.

Im mittleren Dienst (A7, A8 und A9) sind überwiegend männliche Beamte beschäftigt, welche vor allem in der Berufsfeuerwehr tätig sind.

Anwärter/Anwärterinnen

Die Gesamtzahl der Anwärter/innen hat sich zum Erhebungsstand 30.06.10 nicht geändert.

Zum einen ist dies begründet in der Tatsache, daß Beamtenanwärter/innen ihre Ausbildung erfolgreich beendeten und zum anderen wurde die Anzahl der Ausbildungsstellen reduziert. Der Frauenanteil blieb gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum gleich bei **40%**.

Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter):

Auf Grund von Bewährungsaufstiegen im *gehobenen Dienst* erhöhte sich der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E10 von **55%** auf **60%**.

Im Vergleich zur Erhebung 2007 ist der Frauenanteil in der E 12 von 33% auf 20% gesunken, was auf die Höhergruppierung einer Frau in die E 13 zurück zu führen ist.

Teilzeitbeschäftigung

In der Gesamtbetrachtung stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum von 151 auf 174 Arbeitsverhältnisse. Dabei liegt der prozentuale Frauenanteil bei **78,7%**. Insbesondere wurden vermehrt Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, davon **63%** von Frauen.

Es kann festgestellt werden, dass die Anzahl der weiblichen Beschäftigten mit Teilzeitbeschäftigung in der Entgeltgruppe 3 von **67 %** auf **71%** gestiegen ist, in der Entgeltgruppe 6 dagegen ist der prozentuale Frauenanteil um ca. **5%** gesunken.

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung im Bereich des mittleren Dienstes ist die Anzahl von insgesamt 2 auf 6 Beamtinnen gestiegen. Der prozentuale Frauenanteil liegt nun bei **66,7%**.

Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Amtsleiter/innen:

Im Erhebungsstand 30.06.10 sind von insgesamt 14 Amtsleitungsstellen 6 mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

Abteilungsleiter/innen:

Die Anzahl der Abteilungsleiter/innen hat sich im Berichtszeitraum erhöht. Dies ist durch Strukturveränderungen und personelle Veränderung begründet. Der prozentuale Frauenanteil erhöhte sich dadurch von **50%** auf **55%**.

In der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sollte verstärkt darauf hingewirkt werden, dass Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen Beamte/Beamtinnen:

Im mittleren Dienst, Besoldungsgruppe A7 gab es insgesamt 3 Beförderungen im Sinne des § 29 Thüringer Beamtengesetz. Dabei wurden ausschließlich Beamtinnen befördert. In der Besoldungsgruppe A8 wurden 4 Beförderungen vorgenommen, wobei der prozentuale Frauenanteil hier bei 25% liegt.

Höhergruppierungen Beschäftigte: (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter)

In der Gesamtheit betrachtet sank der prozentuale Frauenanteil bei den Höhergruppierungen geringfügig von **75%** auf **72,7%**. Gegenüber des vorherigen Betrachtungszeitraumes sank der Frauenanteil im gehobenen Dienst von **74%** auf **66,7%**. Im mittleren Dienst dagegen stieg der Anteil minimal von **76%** auf **76,9%**.

Gezielt sind Frauen zur Übernahme höherwertiger Aufgaben zu motivieren, somit ist auch ein angemessener Anteil von Frauen in höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu erzielen.

Bewerbungsstatistik

Beamte/Beamtinnen

Im Berichtszeitraum gab es 6 Stellenausschreibungen von denen auf Grund der Eignung 4 Stellen mit einer Beamtin besetzt wurden.

Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter)

Der prozentuale Frauenanteil bei der Stellenbesetzung ist von **65%** auf **70%** angestiegen. Im gehobenen Dienst wurden 17 Stellen ausgeschrieben. Darauf bewarben sich 60 % Frauen. 12 Stellen wurden mit einer Frau besetzt. Im mittleren Dienst stieg der prozentuale Frauenanteil von **57%** auf **66,7%**.

In den Entgeltgruppen S6 bis S9, für Beschäftigte, welche dem Tarifvertrag für Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen zugeordnet sind, wurden 18 Stellen ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibungen bewarben sich **75,6%** Frauen. Bei der Stellenbesetzung liegt der prozentuale Frauenanteil bei **77,8%**.

Auszubildende

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum lag in der Gesamtheit gesehen der prozentuale Frauenanteil bei den Bewerbungen um **7%** niedriger, bei Besetzung der Ausbildungsstellen sank der Frauenanteil von **63%** auf **50%**.

Folgende Ausbildungsstellen konnten im Berichtszeitraum besetzt werden:

Gehobener nichttechnischer Dienst:	1 Anwärterin
Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst:	2 Anwärter
Verwaltungsfachangestellte:	4 weibliche Auszubildende
Fachangestellte f. Bürokommunikation:	1 weibliche Auszubildende
Fachangestellte f. Medien- und Kommunikationsdienste:	1 weibliche Auszubildende 1 männlicher Auszubildender
Dipl. Betriebswirt:	1 männlicher Auszubildender
Straßenwärter:	3 männliche Auszubildende

Fortbildungsmaßnahmen

Die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen ist vorrangiges Ziel bei der städtischen Personalentwicklung. Hierzu ist die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen zwingend erforderlich.

Im Erfassungszeitraum beteiligten sich 487 Beschäftigte an Fortbildungsmaßnahmen, der prozentuale Anteil an weiblichen Beschäftigten lag hier bei **62,6%**, wobei **44,3 %** der Beamtinnen an Fortbildungen teilnahmen.