

# **Frauenförderplan**

**Geltungsdauer: Dezember 2007 – Dezember 2011**

## **Allgemeines:**

Gemäß § 4 Abs. 1 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) ist jede personalführende Dienststelle verpflichtet, unter der Mitwirkung der Frauenbeauftragten einen Frauenförderplan für jeweils vier Jahre zu erstellen und diesen nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

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.

## **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-, Vergütungs- und Lohngruppen,
- 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, Praktikanten, Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis auf weniger als zwei Monate befristet ist sowie geringfügig Beschäftigte.

## **Zur Situation in der Stadtverwaltung einschließlich optimierten Regiebetrieb „Amt für Tiefbau und Grünflächen“:**

Bei der Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadtverwaltung einschl. optimierten Regiebetrieb „Amt für Tiefbau und Grünflächen“ von **605** Mitarbeitern/innen liegt der Frauenanteil bei insgesamt **60%** zum Stichtag 30.06.2007.

Die Anzahl der Gesamtbeschäftigten ist gesunken, was überwiegend auf Grund von Eintritt in das Rentenalter und der Beendigung von Altersteilzeitverträgen zurückzuführen ist.

Die differenzierte Darstellung der Beschäftigtenstruktur lässt erkennen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich angestiegen ist. Gründe hierfür liegen in der Inanspruchnahme der Altersteilzeitverhältnisse nach dem Altersteilzeitgesetz bzw. der 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, denen, soweit es die dienstlichen Belange zuließen, auch entsprochen werden konnte.

### **Die vorliegende Auswertung lässt in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Über-/Unterrepräsentanz erkennen:**

#### **Beamte/Beamtinnen**

höherer Dienst:	Bes.gr. A14	mit 33 % Frauenanteil
	Bes.gr. A13hD	mit 0% Frauenanteil
gehobener Dienst:	Bes.gr. A9gD	mit 57% Frauenanteil
mittlerer Dienst:	Bes.gr. A9mD	mit 14% Frauenanteil
	Bes.gr. A8	mit 16% Frauenanteil
	Bes.gr. A7	mit 0% Frauenanteil

#### **Beschäftigte**

höherer Dienst	E 14	mit 75% Frauenanteil
----------------	------	----------------------

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

- Veränderungen positiv/negativ

#### **Beamte/Beamtinnen gehobener Dienst:**

##### *Besoldungsgruppe A13gD:*

Hier hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten auf Grund von Beförderungen von 50% auf 75% erhöht.

##### *Besoldungsgruppe A11:*

Der prozentuale Frauenanteil ist gleichbleibend bei 50 %.

##### *Besoldungsgruppe A10:*

Hier stieg der Frauenanteil von **60% auf 100%**.

##### *Besoldungsgruppe A9gD:*

Die Zahl der weiblichen Beamten ist gestiegen, prozentual von **25% auf 57%**.

## **Beamte/Beamtinnen mittlerer Dienst**

### *Besoldungsgruppe A9mD:*

Hier hat sich die Gesamtzahl verringert, der prozentuale Frauenanteil ist von 25% auf 14% gesunken.

### *Besoldungsgruppe A8:*

Hier stieg der Frauenanteil von 6% auf 16%.

### *Besoldungsgruppe A6:*

Der prozentuale Frauenanteil liegt in dieser Besoldungsgruppe bei 67%. Dieser ist im Vergleich zum vorherigen Erhebungsstand nicht gestiegen, da die Anwärter nach erfolgreich abgelegter Prüfung vorerst in ein Angestelltenverhältnis übernommen worden.

Zusammenfassend ist zu erwähnen, dass im mittleren Dienst (A7, A8 und A9) überwiegend männliche Beamte beschäftigt sind, da es sich um die Berufsgruppe der Berufsfeuerwehr handelt.

### *Anwärter/Anwärterinnen*

Die Gesamtzahl der Anwärter/innen hat sich zum Erhebungsstand 30.06.07 von 7 auf 5 reduziert.

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 sank jedoch gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum von 43% auf 40%.

## **Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter)**

Auf Grund von Bewährungsaufstiegen im *gehobenen Dienst* erhöhte sich die Personenzahl in der Entgeltgruppe E9, der Frauenanteil stieg von 67% auf 74%.

Beim *mittleren Dienst* wirkten sich Personalabgänge auf Grund von Eintritt in das Rentenalter negativ aus, der prozentuale Frauenanteil sank von durchschnittlich **87,5% auf 62%**. Ferner sind die ehemals Arbeiter und Angestellten mit Einführung des TVöD zur Gruppe der Beschäftigten zusammengefasst worden. In der Gesamtbetrachtung der beiden Gruppen, erklärt sich damit auch die o. g. Senkung des Frauenanteils.

## **Teilzeitbeschäftigung**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten mit Teilzeitbeschäftigung im gehobenen Dienst (Beamte und Beschäftigte) um **3%** erhöht hat. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung im Bereich des mittleren Dienstes ist der Frauenanteil etwas gesunken.

## **Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen**

### ***Amtsleiter/innen***

Im Erhebungsstand 30.06.07 sind von insgesamt 15 Amtsleitungsstellen 7 mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

### ***Abteilungsleiter/innen***

Die Anzahl der Abteilungsleiter/innen hat sich im Berichtszeitraum erhöht. Zum einen ist dies in der Strukturveränderung und zum anderen durch personelle Veränderung begründet. Diese Veränderungen führten zur Erhöhung des prozentualen Frauenanteils von **44% auf 50%**.

In der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sollte verstärkt die Besetzung von Frauen in Führungspositionen berücksichtigt werden.

### ***Beförderungen Beamte/Beamtinnen***

Im mittleren Dienst wurden 75% weibliche Beamte im Sinne des § 29 Thüringer Beamten-gesetz befördert.

### ***Höhergruppierungen Beschäftigte*** (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter)

In der Gesamtheit betrachtet sank der prozentuale Frauenanteil bei den Höhergruppierungen von **80% auf 75%**. Die Steigerung im gehobenen Dienst lag bei **11%**. Im mittleren Dienst dagegen sank der Anteil von **100% auf 76%**.

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***

Es kam zu 4 Stellenausschreibungen von denen auf Grund der Eignung eine Stelle mit einer Beamtin besetzt wurde.

### ***Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter)***

Der prozentuale Frauenanteil im Berichtszeitraum ist nicht angestiegen, bei der Stellenbesetzung sank der prozentuale Anteil von **69% auf 59%**.

Im höheren Dienst wurden 3 Stellen ausgeschrieben. Darauf bewarben sich 53 % Frauen. 2 Stellen wurden mit einer Frau besetzt. Im gehobenen Dienst bewarben sich 67% Frauen, die Besetzung erfolgte mit 64%. Im mittleren Dienst sank der prozentuale Frauenanteil von **81% auf 58%**.

### ***Auszubildende***

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum lag in der Gesamtheit gesehen der prozentuale Frauenanteil der Bewerber um 2% geringer, bei der Vergabe bzw. Besetzung der Ausbildungsstellen sank der Frauenanteil von 75% auf 63%.

Im gehobenen nichttechnischen Dienst blieb es im Vergleich zum vorangegangenen Berichtsraum bei der Stellenbesetzung mit Frauen von 67%. Ferner sank der prozentuale Frauenanteil beim mittleren nichttechnischen Dienst von 100% auf 60%.

In den Ausbildungsberufen zur Bürokauffrau/mann bzw. Fachangestellte für Bürokommunikation bewarben sich 88% bzw. 78% Frauen. Die Stellen wurden mit je einer Frau besetzt. Für den Ausbildungsplatz zum Dipl.Betriebswirt/zur Dipl.Betriebswirtin an der

BA bewarben sich 76% weibliche Bewerber. Die Stelle wurde mit einem Mann besetzt. Für die Ausbildung zur Fachangestellten für Medien und Kommunikationsdienste bewarben sich 81% Frauen. Die Wahl fiel auf eine Frau.

Folgende Ausbildungsstellen konnten im Berichtszeitraum besetzt werden:

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

### **Fortbildungsmaßnahmen**

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

Im Erfassungszeitraum beteiligten sich 551 Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter) an Fortbildungsmaßnahmen , der prozentuale Anteil an weiblichen Beschäftigten lag hier bei **76%**.

Laut Tabelle17 nahmen 83 Beamte an Fortbildungsmaßnahmen teil. Hier lag der prozentuale Frauenanteil bei insgesamt **45 %**.

### **Anpassung des Frauenförderplanes:**

Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anhand der Ist-Analyse und von Berichten über Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen anzupassen.