

Frauenförderplan 2012

Allgemeines:

Jede personalführende Dienststelle erstellt gemäß § 4 Abs. 1 ThürGleichG unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Aufgrund des neuen Thüringer Gleichstellungsgesetzes vom 29. März 2013 wird die Anpassung mit dem Stichtag 30.06.2014 als Gleichstellungsplan erfolgen. Der Frauenförderplan ist auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 30. Juni zu erstellen. Die statistischen Daten sind gem. § 5 Abs. 1 ThürGleichG auszuwerten und die Unterschiede sind im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern des Ist-Standes und bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Fortbildungen anzupassen.

Der Frauenförderplan ist dem Stadtrat gem. § 4 Abs. 1 Nr. 4 zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Der Frauenförderplan sowie seine Anpassung sind der Dienststelle gem. § 4 Abs. 4 ThürGleichG bekannt zu machen.

Ziel des Frauenförderplanes:

Frauenförderpläne haben das Ziel, Unterrepräsentanz von Frauen in Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung aufzuzeigen und durch Ursachenanalyse geeignete Maßnahmen zur 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- und Entgeltgruppen,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
- Bewerbungen,
- Einstellungen,
- Beförderungen, Höhergruppierungen 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 **590** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt der Frauenanteil bei insgesamt **60,85%** zum Stichtag 30.06.2012.

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2010 ist die Anzahl der Gesamtbeschäftigten um 13 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen gestiegen. Diese Entwicklung ist in erster Linie auf die Vergleichsweise hohe Anzahl an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Elternzeit und die entsprechenden Vertretungen zurückzuführen.

Die differenzierte Darstellung der Beschäftigtenstruktur lässt erkennen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten leicht gesunken ist. Der Hauptgrund der Senkung liegt im Auslaufen von Altersteilzeitvereinbarungen und dem fehlenden Abschluss neuer Vereinbarungen, da der entsprechende Tarifvertrag zum 31.12.2009 ausgelaufen ist. Neben den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Altersteilzeit wird die Teilzeit im Wesentlichen in der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bzw. nach der Elternzeit in Anspruch genommen. 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. A 14	mit 25% Frauenanteil
	Bes.gr. A 13	mit 0% Frauenanteil
gehobener Dienst:	Bes.gr. A 12	mit 33% Frauenanteil
mittlerer Dienst:	Bes.gr. A 9	mit 33% Frauenanteil
	Bes.gr. A 8	mit 11% Frauenanteil
	Bes.gr. A 7	mit 27% Frauenanteil
	Bes.gr. A 6	mit 0% Frauenanteil

Beschäftigte

EG 9 – EG 12	EG 12	mit 17% Frauenanteil
EG 5 – EG 8	EG 5	mit 40% Frauenanteil
EG 1 – EG 4	EG 4	mit 0% Frauenanteil

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

S 10 – S 12Ü	S 12Ü	mit 0% Frauenanteil
--------------	-------	---------------------

Positive und negative Veränderungen

Beamte/Beamtinnen gehobener Dienst:

Besoldungsgruppe A 12:

Aufgrund der Beförderung einer Beamtin in die A 12, stieg der prozentuale Frauenanteil von **20%** auf **33,33%**.

Besoldungsgruppe A 10:

Der Frauenanteil ist aufgrund der Beförderung eines Beamten und einer Beamtin in die A 10 von **75%** auf **66,67%** gesunken.

Beamte/Beamtinnen mittlerer Dienst:

Besoldungsgruppe A9:

Durch die Pensionierung von 3 Beamten und die Beförderung einer Beamtin und eines Beamten ist der Frauenanteil von **14,3%** auf **33,33%** gestiegen.

Besoldungsgruppe A8:

Aufgrund der Beförderung von 2 Beamten in die A 9 mD bzw. A 10 und einer Beamtin in die A 9 mD, sowie durch die Beförderung von 3 Beamten von der A 7 in die A 8, ist der Frauenanteil von **15,8%** auf **10,5%** gesunken.

Anwärter/Anwärterinnen

zum Erhebungsstand 30.06.2012 befand sich lediglich eine Anwärterin im Vorbereitungsdienst. Zum einen ist dies in der Tatsache begründet, dass Beamtenanwärter/innen ihre Ausbildung erfolgreich beendeten und zum anderen wurde die Anzahl der Ausbildungsstellen im mittleren Dienst reduziert.

Beschäftigte:

Im Bereich der Beschäftigten ist der Frauenanteil von **61,42%** auf **62,36%** leicht angestiegen.

Die Veränderungen der Anteile in den einzelnen Entgeltgruppen, insbesondere in den Entgeltgruppen 14, 11 und 8, sind im Wesentlichen mit Nachbesetzungen mit dem jeweils anderen Geschlecht zu begründen.

Maßnahmen zum Entgegenwirken der Unterrepräsentanz von Frauen

Beamte/Beamtinnen

A 14:

In der Besoldungsgruppe A 14 ist eine von vier Stellen mit einer Frau besetzt. Aufgrund der Umwandlung der einzigen Stelle in der Besoldungsgruppe A 13 in die A 14 und der damit verbundenen Beförderung eines Mannes, wird der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 14 von 25 % auf 20 % sinken. Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils bestehen aufgrund fehlender freier Stellen nicht.

A 13:

Die Stelle der Besoldungsgruppe A 13 ist derzeit mit einem Mann besetzt. Zukünftig soll diese Stelle in eine Stelle der Besoldungsgruppe A 14 umgewandelt werden. Somit würde im Planungszeitraum zukünftig keine Stelle der Besoldungsgruppe A 13 mehr existieren.

A 12:

Zwei von sechs Stellen der Besoldungsgruppe A 12 sind mit Frauen besetzt. Nach dem voraussichtliche Ausscheiden eines männlichen Mitarbeiters im Jahr 2014 ist davon auszugehen, dass eine Frau in die Besoldungsgruppe A 12 befördert wird.

A 9 mD:

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der Besoldungsgruppe A 9 mD steht im Wesentlichen mit dem feuerwehrtechnischen Dienst im Zusammenhang. Alle 4 Männer dieser Besoldungsgruppe gehören der Berufsfeuerwehr Eisenach an. Der Unterrepräsentanz der Frauen soll durch Beförderungen von Frauen im Verwaltungsbereich entgegengewirkt werden. Entsprechende Planstellen sind im Stellenplan 2013 enthalten.

A 8, A 7:

Wie in der Besoldungsgruppe A 9 mD ist auch die Unterrepräsentanz der Frauen in den Besoldungsgruppen A 8 und A 7 mit dem feuerwehrtechnischen Dienst zu erklären. Zum 30. Juni 2012 waren ausschließlich Männer in der Berufsfeuerwehr Eisenach tätig. Der Unterrepräsentanz der Frauen kann nur durch die Verbeamtung von Frauen im mittleren Dienst entgegengewirkt werden. Aus diesem Grund sind bei der Besetzung, insbesondere in der Berufsfeuerwehr, durch eine öffentliche Stellenausschreibung Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

A 6:

In der Besoldungsgruppe A 6 sind alle Stellen mit Männern besetzt. Nach der derzeitigen Planung sollen im Planungszeitraum keine Stellen der Besoldungsgruppe A 6 mehr besetzt sein.

Beschäftigte

EG 12:

Von sechs Stellen der Entgeltgruppe 12 ist lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt. Beim Ausscheiden der derzeitigen Beschäftigten sind bei Nachbesetzungen dieser Stellen in der Entgeltgruppe 12 zunächst Frauen zur Bewerbung aufzufordern und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen bevorzugt zu berücksichtigen.

EG 5:

In der Entgeltgruppe 5 sind 60 % der Stellen mit Männern besetzt. Dies hängt im Wesentlichen damit zusammen, dass sich der Großteil dieser Stellen im technischen Bereich des Amtes für Tiefbau und Grünflächen befindet und in diesem derzeit mit großer Mehrheit Männer beschäftigt sind. Bei Neubesetzung von Stellen, insbesondere im technischen Bereich, sollen gezielt Frauen zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen bevorzugt berücksichtigt werden.

EG 4:

Die Entgeltgruppe 4 beinhaltet ausschließlich Stellen im technischen Bereich. Im Gegensatz zur Entgeltgruppe 5 sind hier ausschließlich Männer beschäftigt. Somit muss es auch bei Stellenneubesetzungen das Ziel sein, Frauen gezielt zur Bewerbung aufzufordern und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

S 12Ü:

Die Entgeltgruppe S 12Ü ist durch die Überleitung in den TVöD – Sozial- und Erziehungsdienst entstanden. Bei zukünftigen Stellenneubesetzungen oder Höhergruppierungen wird keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12Ü mehr erfolgen. Somit bestehen keine Möglichkeiten der Unterrepräsentanz in dieser Entgeltgruppe entgegen zu wirken.

Teilzeitbeschäftigung

In der Gesamtbetrachtung sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum von 174 auf 169 Arbeitsverhältnisse. Dabei liegt der prozentuale Frauenanteil bei **83,4%**. Insbesondere bestehen weniger Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, davon **64,9%** von Frauen.

Auffallend ist der Anstieg des Frauenanteils der Teilzeitbeschäftigten in der Entgeltgruppe 10 von **66,7%** auf **100%** und in der Entgeltgruppe 5 von **81,8%** auf **90,9%**. In den weiteren Entgeltgruppen sind die Abweichungen nur minimal.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamten bzw. Beamtinnen ist mit **11,8%** im Vergleich zu den Beschäftigten mit **31,1%** wesentlich geringer. Im Gegensatz zu den Beschäftigten sind alle teilzeitbeschäftigten Beamten Frauen. Dieser Anteil hat sich somit von **81,8%** zum 30.06.2010 auf **100%** zum 30.06.2012 erhöht.

Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Amtsleiter/innen:

Zum Stichtag 30.06.2012 sind von den 12 Amtsleitungsstellen 8 mit männlichen 4 mit weiblichen Beschäftigten bzw. Beamten/Beamtinnen besetzt.

Abteilungsleiter/innen:

Im Bereich der Abteilungsleiter/innen ist der Frauenanteil von 55% leicht auf 53,8% gesunken.

Sachgebietsleiter/innen:

Von den 10 Sachgebietsleitungsstellen sind zum Stichtag 2 Stellen und somit lediglich 20% mit Frauen besetzt.

Frei werdende Amts- und Sachgebietsleitungsstellen sollen vorrangig unter Berücksichtigung Eignung, Befähigung und Fachlichen Leistung mit Frauen besetzt werden.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen Beamte/Beamtinnen:

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 10 Beamte bzw. Beamtinnen befördert. Der Frauenanteil liegt hier bei **30%**.

Im mittleren Dienst, Besoldungsgruppen A 7 bis A 9, wurde von 6 Mitarbeitern lediglich eine Beamtin in die A9 befördert. Die weiteren Beförderungen betrafen im Wesentlichen Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst.

Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil der Beförderungen bei **50%**. Sowohl in der Besoldungsgruppe A 10 als auch A 12 ist bei jeweils zwei Beförderungen eine Frau befördert worden.

Es ist darauf hinzuwirken, dass im mittleren Dienst Frauen befördert werden. Da hier der Großteil der Beförderungen im feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt, ist jedoch auch eine Verbeamtung von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst erforderlich.

Höhergruppierungen Beschäftigte:

In der Gesamtheit betrachtet sank der prozentuale Frauenanteil bei den Höhergruppierungen von **72,7%** auf **65,5%**. Eine Unterrepräsentanz der Frauen bei Höhergruppierungen liegt lediglich in der Entgeltgruppe 5 vor. Bei 3 Höhergruppierungen wurde hier eine Frau höhergruppiert. Gegenüber des vorherigen Betrachtungszeitraumes sank der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 10 bis 13 von **74%** auf **66,7%**. In den Entgeltgruppen 5 bis 9 stieg der Anteil bei Höhergruppierungen dagegen minimal von **76%** auf **76,9%**. Diese Werte sind aufgrund des Tarifrechtes nicht steuerbar.

Bewerbungsstatistik

Beamte/Beamtinnen:

Im Berichtszeitraum wurden 12 Stellen aufgrund von öffentlichen oder hausinternen Stellenausschreibungen mit Beamten bzw. Beamtinnen besetzt, davon 2 mit Frauen. Auch hier hängt der geringe Frauenanteil sowohl bei der Besetzung als auch bei der Anzahl der Bewerbungen insbesondere im mittleren Dienst mit dem feuerwehrtechnischen Dienst zusammen. Bei öffentlichen Stellenausschreibungen sind aus diesem Grund Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

Beschäftigte:

Der prozentuale Frauenanteil bei der Stellenbesetzung ist von **70,2%** auf **64,8%** gesunken. Eine Unterrepräsentanz der Frauen liegt lediglich in den Entgeltgruppen 9 bis 12 vor. In diesen Entgeltgruppen wurden **25%** der Stellen mit Frauen besetzt. Auffällig ist hierbei auch die geringe Anzahl der weiblichen Bewerbungen mit einem Anteil von **37,1%**.

Um den Frauenanteil der Bewerbungen und somit ggf. auch den Anteil der Neubesetzungen in den Entgeltgruppen 9 bis 12 zu erhöhen, sollen in erster Linie Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden.

Auszubildende:

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum lag in der Gesamtheit gesehen der prozentuale Frauenanteil bei den Bewerbungen um Ausbildungsplätze um **12,7%** höher. Bei der Besetzung der Ausbildungsstellen stieg der Frauenanteil von **50%** auf **72,7%**.

Folgende Ausbildungsstellen konnten im Berichtszeitraum besetzt werden:

Gehobener nichttechnischer Dienst:	2 Anwärterinnen
Verwaltungsfachangestellte:	5 weibliche Auszubildende 1 männlicher Auszubildender
Fachangestellte f. Medien- und Informationsdienste:	1 weibliche Auszubildende
Straßenwärter:	1 männlicher Auszubildender
Gärtner:	1 männlicher Auszubildender

Fortbildungsmaßnahmen

Die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen ist wichtiges Ziel bei der städtischen Personalentwicklung. Hierzu ist die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, insbesondere an Führungskräfte-seminaren, erforderlich.

Im Erfassungszeitraum beteiligten sich 520 Beschäftigte und Beamte bzw. Beamtinnen an Fortbildungsmaßnahmen, der prozentuale Frauenanteil lag hier bei **76,2%**.

Katja Wolf
Oberbürgermeisterin