

3. Fortschreibung des Frauenförderplans 2011 - 2013

3.1. Zielvorgaben 2011 – 2013

Für die Laufzeit der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Erfstadt 2011 – 2013 zeichnet sich nach gegenwärtigem Stand ab, dass Funktionsstellen und andere höherwertige Stellen nur in sehr geringen Umfang zur Neubesetzung aufgrund von Pensionierung oder Renteneintritt von Beschäftigten anstehen. Zudem ist die Personalfluktuatation erfahrungsgemäß gering.

Es wird davon ausgegangen, dass Beförderungen, die bisher aufgrund der haushaltsrechtlichen Bedingungen noch nicht umgesetzt wurden, innerhalb der nächsten Laufzeit des Frauenförderplans realisiert werden.

Vor diesem Hintergrund sollen im Zeitraum 2011 bis 2013 bei Beförderungen und Höhergruppierungen aufgrund von Übertragung höherwertigerer Aufgaben bzw. Neubesetzungen in Positionen ab A11 bzw. Entgeltgruppe 11 aufwärts Frauen in besonderem Maße zum Zuge (leistungsbezogene Quote) kommen.

Im Einzelnen sollen sich folgende Entwicklungen abzeichnen:

- Die anstehenden Beförderungen aufgrund von Stellenüberprüfungen der Bewertungskommission oder Stellenwechsel von Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst werden umgesetzt.
- Auf neu zu besetzende Leitungsfunktionen/Stellvertretungen sind Frauen verstärkt zu orientieren.
- Beamte/innen und tariflich Beschäftigte im technischen Bereich:
Sofern es aufgrund von Zuwachs höherwertigerer Aufgaben zu Beförderungen oder Höhergruppierungen kommen sollte, ist darauf zu achten, dass insbesondere Frauen davon profitieren, ebenso bei Neueinstellungen, da sie im technischen Bereich und den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen weiterhin unterrepräsentiert sind.
- Feuerwehrtechnischer Dienst:
Stellenfluktuationen im hauptamtlichen feuerwehrtechnischen Dienst sollen dazu genutzt werden, zumindest eine weitere Brandmeisterin zu gewinnen.

Statusgruppe	Ist 01.07.2010		Prognose freie Stellen / mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen	Ziel / Ist/Soll 2013	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Höherer Dienst					
Beamte/innen A 15	4	0	0	4	0
Beamte/innen A14	2	0	0	2	0
Tariflich Beschäftigte E 15	3	0	0	3	0
Tariflich Beschäftigte E 14		0,5		0	0,5
Tariflich Beschäftigte E 13	1	3,5	- 1 w / + 1 w	1	3,5
Gehobener Dienst (gD)					
Beamte/innen					
A 13	1	1	+2 w	1	3
A 12	9	7	-1w / +1w (alternativ TVöD E12), -2w /+1w /+1m	10	6
A 11	5	7	- 1w/+3 w / -1m/+1m	5	9
Tariflich Beschäftigte					
E 12	4	1	(Falls alternativ +1w statt A12)	4	1 (2)
E 11	11	2,3	-1m /+3,7 w	10	6
Mittlerer Dienst					
Beamte/innen					
A 9	9	3,7	-1w	9	2,7
A 8	27	10,5	+ 8 w	27	18,5

3.2. Maßnahmen 2011 bis 2013

Nur neue oder veränderte Maßnahmen werden benannt. Bereits in vorigen Frauenförderplänen genannte Maßnahmen gelten fort.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Um qualifiziertes Personal, insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, zu halten, zu gewinnen und zu motivieren, ist für weibliche und zunehmend auch für männliche Beschäftigte die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens von zentraler Bedeutung. Hierbei spielt neben der Betreuung von Kindern auch die Pflege von älteren Familienangehörigen eine zentrale Rolle. Neben den vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung im Öffentlichen Dienst erwarten Beschäftigte zudem Unterstützung bei der Versorgung mit qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen, auch in Arbeitsplatznähe - insbesondere für unter Dreijährige - oder wünschen sich Unterstützung in Fällen von Pflegebedürftigkeit von Angehörigen.

Handlungsbedarf gibt es demnach auf folgenden Gebieten:

- Beratung und Unterstützung von Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen:
Hier sollen die Kompetenzen und Ressourcen des Familienservices des Jugendamtes und der Seniorenberatung verstärkt genutzt werden, z.B. hinsichtlich Kinderbetreuung in Erfstadt, Ferienbetreuung, Pflegeplätze etc. Darüber hinaus soll in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro die Vernetzung der Betroffenen gefördert werden.
- Modelle, die dem Elternwunsch von städtischen Beschäftigten mit Wohnsitz in Nachbarkommunen nach arbeitsplatz- bzw. betriebsnaher Kinderbetreuung, insbesondere für Kinder unter 3 Jahren, Rechnung tragen, werden geprüft. Als erster Schritt wäre eine kreisweite Koordination arbeitsplatznaher Versorgung mit eventuell anfallendem Kostenausgleich denkbar. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die Versorgung mit arbeitsplatznahen Betreuungsplätzen in jeder Kommune letztlich kostenneutral realisiert werden kann, da sich die Anzahl der Plätze insgesamt nicht erhöht und es lediglich zu einem Austausch der Anspruchsberechtigten kommt: Erfstädter Beschäftigte mit Arbeitsplatz in Nachbarkommunen könnten Betreuungsangebote in Nachbarkommunen einnehmen, Beschäftigte aus Nachbarkommunen mit Arbeitsplatz in Erfstadt würden wiederum Plätze Vorort in Anspruch nehmen.
- Unterstützung von Beschäftigten mit Familienpflichten bei Betreuungsengpässen:
Die Stadtverwaltung unterstützt Beschäftigte in unvorhergesehenen Not- und Ausnahmesituationen, wenn z.B. die Regelbetreuung ausfällt bzw. das Kind erkrankt, insbesondere durch großzügige Freistellungsregelungen und flexible Arbeitszeiten und -organisation.
- Vereinbarkeit Familie und Beruf als Thema für Personalverantwortliche:
In Mitarbeitergesprächen mit weiblichen wie männlichen Beschäftigten sollen Führungskräfte das Thema Balance von Beruf und Familie gezielt aufgreifen. Die Erfahrung zeigt, dass Beschäftigte mit Familienpflichten ihre dienstlichen Aufgaben hochmotiviert bewältigen, wenn sie ein offenes Ohr für ihre Vereinbarkeitsbelange finden und passgenaue Lösungen verwirklichen können, wie z.B. durch flexible Arbeitszeitgestaltung oder alternierende Heimarbeit/Telearbeit, sodass ein Teil der Arbeit zuhause erledigt werden kann. Gezielt werden auch Männer ermutigt, die Instrumente familienfreundlicher Personal- und Arbeitszeitpolitik in Anspruch zu nehmen. Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist in Führungskräftefortbildungen künftig ausdrücklich zu integrieren.

Personalentwicklung / Fortbildung

Die Stadtverwaltung hat begonnen, ein umfassendes Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten. Erste Elemente eines Personalentwicklungskonzeptes wurden vor allem in Bezug auf die Personalbedarfsanalyse vorgelegt (s. V 549/2010).

Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ strukturiert und begleitet den Prozess unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung.

Dabei ist eine zentrale Aufgabe der Personalentwicklung, die berufliche Entwicklung der Beschäftigten im Einklang mit dem städtischen Bedarf an Dienstleistungen mit dem Ziel zu fördern, Kenntnisse und Fähigkeiten, Initiative und Verantwortungsbereitschaft systematisch weiterzuentwickeln, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorausschauend auf Veränderungen am Arbeitsplatz vorzubereiten. Insofern müssen auch Konzepte zur beruflichen Qualifizierung von Frauen weiterentwickelt und die Frauenförderung als integraler Bestandteil der strukturellen Personalentwicklung begriffen werden. Vor allem bleibt es Ziel, Frauen in Führungspositionen oder hochwertige Fachpositionen zu bringen.

Wichtige Maßnahmen neben der Sicherung von chancengerechten Auswahlverfahren für den Zeitraum der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans aus Gleichstellungssicht sind:

- Fortsetzung der modularen Fortbildung für weibliche Führungskräfte und den Führungskräftenachwuchs sowie deren Vernetzung in der Stadtverwaltung (mit entsprechendem Ansatz im allgemeinen Fortbildungsbudget)
- Vorhalten von Fortbildungseinheiten, die sich gezielt an weibliche Beschäftigte richten und Aspekte der beruflichen Planung und Motivation im weiblichen Lebenslauf thematisieren
- Fortbildungsangebote werden auch bedarfsgerecht Beschäftigten in der Beurlaubung oder Elternzeit zugänglich gemacht
- Entwicklung eines gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderkonzeptes, um den mittelfristig entstehenden Bedarf an Fach- und Führungskräften auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zu decken.
- Erstellen einer geschlechterdifferenzierenden Fortbildungsstatistik auf dem Gebiet von Schulungen für Führungskräfte und Nachwuchskräfte.
- Bedarfsgerechte, personalfördernde Maßnahmen wie Aufstiegsfortbildungen und sonstige Qualifizierungen sowie bedarfsgerechte Anreicherung und qualitative Aufwertung von Arbeitsplätzen des mittleren Dienstes (Beamte/innen und tariflich Beschäftigte) und unterer Entgeltgruppen, damit insbesondere auch mehr weibliche Beschäftigte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.
- Führung in Teilzeit:
Auf der Grundlage der positiven Erfahrung mit Führungsmodellen in Teilzeit (als Jobsharing oder mit reduzierter Stundenzahl im Verhältnis zu einer Vollzeitstelle) werden weiterhin grundsätzlich Leitungsstellen auch in Teilzeit bzw. mit der Option angepasster flexibler Arbeitszeiten ausgeschrieben und ermöglicht.

Generelle Organisation / geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird es auch für die Stadtverwaltung wichtig werden, mittelfristig Vorsorge zu treffen, den Bedarf an Fach- und Führungskräften zu sichern. Hierbei besteht die Chance und Verpflichtung, insbesondere auch weiblichen Beschäftigten gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Bereits jetzt wirken gesetzliche Regelungen darauf hin, dass sich die Lebensarbeitszeit für Beschäftigte tendenziell verlängert. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Maßnahmen zum alternsgerechten Arbeiten und Qualifikationserhalt werden neben der Balance von Familie und Beruf an Bedeutung gewinnen. Auch hierbei muss den unterschiedlichen Bedürfnissen der Geschlechter Rechnung getragen werden:

- Entwicklung bedarfsorientierter Konzepte auf den Gebieten betriebliche Gesundheitsförderung einschließlich alternsgerechte Qualifizierung und Umsetzung konkreter Maßnahmen
- Durchführung eines geschlechterdifferenzierenden Controllings im Beurteilungswesen und Fortsetzung des geschlechterdifferenzierten Controllings im leistungsbezogenen Entgeltsystem für Tarifbeschäftigte
- Integration der Themen „berufliche Chancengleichheit der Geschlechter/Frauenförderung“, „Gender Mainstreaming“ (Orientierung der Dienstleistungen an den Lebensbedingungen von Frauen und Männern mit dem Ziel der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung), „Antidiskriminierung“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in Führungskräftefortbildungen

Schlussbestimmung

Die Bestimmungen des Frauenförderplans 2001-2004, der 1. Fortschreibung 2005-2007 und der 2. Fortschreibung 2008 – 2010 gelten fort.

Die Rechte des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung bleiben gewahrt.

Die Fortschreibung des Frauenförderplans 2011 – 2013 ist den Beschäftigten bekannt zu machen.