

Gleichstellungsplan 2017-2021

Einschließlich Bericht zum Plan zur
Chancengleichheit 2014 - 2016



Die Erarbeitung des GSP

In Kooperation mit:

- Personalentwicklung
- Personalservice
- Personalkosten/Controllingstelle im FB 1
- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte

Was ist neu, was ist anders?

- Der Frauenförderplan/Plan zur Chancengleichheit wird zum Gleichstellungsplan (GSP).
- Der GSP gilt für die kommenden fünf Jahre.
- Beamte*innen und Angestellte sind in einer Liste zusammengefasst (gilt noch nicht für den Bericht).
- Die neue Entgeltordnung wurde berücksichtigt.
- Die Quote wird anders als bisher berechnet. Jetzt ist zu berücksichtigen, wie viele Frauen in den darunterliegenden Besoldungs-/Entgeltgruppen vertreten sind.

Der Blick zurück - Beamtenbereich

Allgemeine Verwaltung:

- Im „mittleren Dienst“ sind Frauen überproportional vertreten (76,9%).
- Im „gehobenen Dienst“ stellen Frauen ebenfalls mit 62,4% die Mehrheit. Handlungsbedarf gibt es dennoch ab A11.
- Im „höheren Dienst“ hat sich der Frauenanteil deutlich verbessert, von 24% auf 43,5%. Im Einstiegsamt sind Frauen sogar mit 62,5% vertreten.

Der Blick zurück – Beamtenbereich

- Im Beamtenbereich des technischen Dienstes sind Frauen erfreulicherweise mit 50% vertreten.
- Bei der Feuerwehr wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen: der Sporttest wurde gegendert, die Einstellungs Voraussetzungen haben sich zugunsten von Frauen verändert, erstmals wurde eine Brandmeisteranwärterin eingestellt.

Der Blick zurück - Angestelltenbereich

Allgemeine Verwaltung

- Auch hier sind Frauen deutlich überrepräsentiert im „mittleren Dienst“.
- Insgesamt hat sich der Frauenanteil im „gehobenen Dienst“ verbessert, aber auch hier kippt der Frauenanteil in der EG 11.
- Auch im „höheren Dienst“ hat sich der Frauenanteil deutlich verbessert, dennoch sind die Frauen noch unterrepräsentiert.

Der Blick zurück - Angestelltenbereich

- Im technischen Dienst sind die angestellten Frauen, bis auf eine Ausnahme (EG 11), unterrepräsentiert.
- Aber: der Frauenanteil konnte im „gehobenen Dienst“ insgesamt erhöht werden.
- Im „höheren Dienst“ sind leider keine positiven Veränderungen für Frauen festzustellen.
- Im Bereich der Sozpäd. und Sozialarbeiter*innen sind Frauen überproportional vertreten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Zahlreiche Teilzeitmodelle
- Teleheimarbeit als Regelarbeit eingeführt
- Notfallplätze in Kitas für Mitarbeitende
- Regelmäßige Kontakte zu Beurlaubten

Frauenanteil in Führungspositionen

- Frauenanteil in Führungspositionen konnte ausgebaut werden (von 28,3 auf 32,5%), allerdings nur auf Ebene der Sachgebietsleitungen.
- Sowohl in der Ebene der Fachbereichsleitungen als auch in der Ebene der Abteilungsleitungen besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Die wichtigsten Ziele für die kommenden 5 Jahre

Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen

- Im geplanten Führungskräftenwachstumsprogramm ist es das Ziel, dass Frauen mit 50% vertreten sind.
- Auch Teilzeitkräfte sind dabei zu berücksichtigen.
- Zur besseren Planbarkeit gibt es eine jährliche Statistik, wie viele und welche Führungsstellen zu besetzen sind.
- Wir wollen den Anteil von Teilzeitkräften in den Führungspositionen deutlich erhöhen.

Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen

- Größeres Gewicht bei der Personalauswahl auf Führungskompetenzen und auf Kenntnisse zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann
- Die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele sind beurteilungsrelevant.

Work-Life-Balance weiter verbessern

- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist zeitlich befristet.
- Stellenbesetzungsverfahren (insbesondere ab A11/EG11) noch stärker für Teilzeitbeschäftigte öffnen.
- Vereinbarkeit und Pflege – Informationen anbieten.
- Beurlaubte regelmäßig in die Verwaltung einladen.
- Mit Nachwuchskräften gemeinsam am Thema arbeiten.

Gesundheit – Berücksichtigung von psychischen Belastungen

- Das hervorragende Angebot in Kooperation mit „mind to mind“ wird fortgesetzt.
- Psychische Belastungen werden bei der Gefährdungsbeurteilung stärker in den Blick genommen.
- Die Rolle der Führungskräfte stärken

Ideen der Beschäftigten beim Bau des neuen Verwaltungsgebäudes berücksichtigen

- Ideen der Beschäftigten sammeln und auf Realisierbarkeit prüfen.

LIEBES... JE EHER DU
DICH DRAN GEWÖHNST...

WIESO KRIEGT
ER ZWEI EURO MEHR?!!

