

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Offenbach am Main

Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2020

Inhalt

1	Präambel - Bekenntnis zur Gleichberechtigung	3
2	Bestandsaufnahme zur Situation der weiblichen Bediensteten in der Kernverwaltung ...	4
2.1	Betrachtung der Unterrepräsentanz – Bereiche.....	5
2.2	Daten und Indikatoren zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Berichtszeitraum 2012/2103)	8
2.3	Daten und Indikatoren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
2.4	Fazit der Bestandsaufnahme und Ausblick.....	9
3	Prognose der freiwerdenden Stellen im Bereich der Unterrepräsentanz bis 2020	10
4	Ziele und Maßnahmen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans bis 2020....	11
4.1	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	11
4.2	Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen	12
4.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern	12
5	Schlussbestimmungen	12

1 Präambel - Bekenntnis zur Gleichberechtigung

Das verfassungsrechtliche Gebot zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art.3 GG) wird in der Stadtverwaltung Offenbach, unterstützt durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz, das seit 1994 in Kraft ist, über Frauenförderpläne umgesetzt. In der Stadtverwaltung Offenbach gibt es seit 1988 Erfahrungen in der Aufstellung von Frauenförderplänen.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz **gleich berechtigt**. Obwohl seit über 25 Jahren eine aktive Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung betrieben wird, die auch zahlreiche Erfolge zu verzeichnen hat, ist bei der Stadtverwaltung die Gleichstellung von Frau und Mann im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen noch nicht erreicht. Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung für die Beschäftigten und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind deshalb immer noch zentrale Ziele der Stadtverwaltung.

Die Stadtverwaltung Offenbach hat sich mit einem Stadtverordnetenbeschluss am 22.8.2002 dem Leitprinzip des Gendermainstreaming - Ansatzes verpflichtet. Damit soll die Geschlechterperspektive in verwaltungsinternen Entscheidungsprozessen integriert werden, um der geschlechterspezifisch geprägten Lebensrealität von Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden.

Das HGIG verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförderpläne - bei uns genannt Gleichstellungspläne - und geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu unterbinden.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Offenbach. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele trägt entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung die gemeinsame Verantwortung:

- Die Stadtverordnetenversammlung
- Die Dienststellenleitung
- Das Personalamt
- Die Frauenbeauftragte
- Der Personalrat
- Sowie alle Führungskräfte.

Die Frauenbeauftragte vertritt bei der Initiierung und Überwachung des auf die o.g. Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Interessen der weiblichen Beschäftigten. Sie unterstützt und berät die Dienststellenleitung und Führungskräfte bei der Umsetzung des HGIGs.

Den Führungskräften kommt bei einem gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern, bei einer begründeten Förderung von Frauen und bei der Wiedereingliederung von Müttern und Vätern eine besondere Schlüsselrolle zu. Es liegt in ihrer Verantwortung ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt werden kann.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan zeigt die derzeitige Beschäftigtensituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

Alle Teile des Berichts gliedern sich nach den drei grundlegenden Zielen, die im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz verankert sind:

1. Den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen
2. Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
3. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2 Bestandsaufnahme zur Situation der weiblichen Bediensteten in der Kernverwaltung

Mit der Rahmendienstvereinbarung „Chancengleichheit und Frauenförderung“ wurden die Bereiche in der Stadtverwaltung Offenbach neu gegliedert. Grundlage der vorliegenden Analyse bilden die Zahlen bezogen auf die Kernverwaltung der Stadt Offenbach – ohne die Berufsfeuerwehr und die Eigenbetriebe Kindertagesstätten Offenbach und MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach.

Die Zahlen beziehen sich auf das Stammpersonal der Kernverwaltung. Auszubildende, Projektbeschäftigte und Praktikantinnen werden textlich ausgewiesen. Die Zahlen sind deswegen mit den Vorjahren nicht mehr zu vergleichen.

Tabelle 1: Bedienstetenstruktur Kernverwaltung/ Stammpersonal Stand 31.12.2013 (ohne Auszubildende, Honorarkräfte, Projektbeschäftigte)

	Beamtinnen/Beamte	Tarifbeschäftigte	Bedienstete gesamt
	2013	2013	2013
Kernverwaltung	520	516	1036
Frauen	246	360	606
Männer	274	156	430
Frauenquote	47,3%	69,8%	58,5%
Frauen, Vollzeit	133	178	311
Männer Vollzeit	254	130	384
Frauen, Teilzeit	113	182	295
Männer, Teilzeit	20	26	46
Teilzeitquote	25,6%	40,3%	32,9%
Frauenanteil an der Teilzeitquote	85%	87,5%	86,5%

In der Gesamtzahl sind nicht enthalten:

- 2 Inspektoranwärterinnen und 2 -anwärter, sowie 2 Aufstiegsbeamte
- 5 weibliche und 4 männliche Auszubildende im Tarifbereich
- 3 weibliche Berufspraktikantinnen
- und 43 Projektbeschäftigte, davon 35 Frauen. In Teilzeit sind 16 Projektbeschäftigte, davon 13 Frauen.

2.1 Betrachtung der Unterrepräsentanz – Bereiche

Die aufbereiteten Personalzahlen beleuchten die unterrepräsentierten Bereiche zum Stand 31. Dezember 2013.

Unterrepräsentanz von Frauen ist laut Hessischem Gleichberechtigungsgesetz dann gegeben, wenn innerhalb einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, also der Frauenanteil unter 50 % liegt.

Tabelle 2: Unterrepräsentierte Entgelt- und Besoldungsgruppen Stand 31.12.2013

Eingruppierung	Stellen insgesamt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
A 13 g.D./h.D. HBesO	29,87	10,19	34,11
A 14 HBesO	24,26	11,33	46,7
A 15 HBesO	15,0	5,0	33,33
A 16 HBesO	2,5	0,5	20,0
TVöD 10	40,82	19,07	46,72

FAZIT: Im Beamtenbereich liegt die Unterrepräsentanz von Frauen ab der A 13 (g.D. / h.D) HBesO bis zur Endstufe A 16 HBesO. Im Tarifbeschäftigtenbereich sind Frauen lediglich in TVöD 10 mit einem Anteil von 46,7 % leicht unterrepräsentiert. Aufgrund des geringen Anteils zum Ausgleich wird hier keine Handlungsrelevanz gesehen.

Vergleichbare Statusgruppen

Die Tabelle 2 bezieht sich auf Stellenanteile, bzw. das Arbeitszeitvolumen – nicht die Anzahl von Personen. Nachfolgende Darstellungen zu den Laufbahnen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen beziehen sich auf die Anzahl der Personen (unabhängig des Arbeitszeitvolumens).

Tabelle 3: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahnen Stand 31.12.2013

	insgesamt	davon	
		Frauen	Männer
Wahlbeamtinnen / Wahlbeamte	3	0	3
höherer Dienst	62	24	38
gehobener Dienst	255	150	105
mittlerer Dienst	200	72	128
Zwischensumme	520	246	274
Anwärterinnen g.D. / Anwärter g.D.	5	2	3
Aufstiegsbeamtinnen / Aufstiegsbeamte	1	0	1
Anwärterinnen m.D. / Anwärter m.D.	0	0	0
Gesamtsumme	526	248	278

Tabelle 4: Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Positionen Stand 31.12.2013

	insgesamt	davon	
		Frauen	Männer
höherer Dienst ab TVöD 13	46	25	21
gehobener Dienst TVöD 9 - 12	271	182	89
mittlerer Dienst bis TVöD 8	199	153	46
Zwischensumme	516	360	156
Tarifl. AusbVerg. / Jahresprakt.	9	5	4
Gesamtsumme	525	365	160

FAZIT: Ein gesonderter Blick auf den Status und die Darstellung von Laufbahnen zeigt, dass Frauen weniger im Beamtenstatus präsent sind und hier auch nicht gleichermaßen wie Männer im höheren Dienst vertreten sind.

Amtsleitungen und ihre Stellvertretungen

Betrachtet man die Repräsentanz von Frauen in Amtsleitungs- und ihre Stellvertretungsfunktionen so bestätigt dies die Situation, dass Frauen in herausragenden Positionen nicht gleichermaßen wie Männer vertreten sind.

Von 32 Amtsleitungsstellen (die Berufsfeuerwehr ist nicht Gegenstand dieses Berichts) sind 10 mit Frauen besetzt. Das ist ein Frauenanteil von **31,3 %**. Dabei sind zum 31.12.2013 drei Amtsleitungsstellen lediglich kommissarisch besetzt und eine unbesetzt.

Von den Ämtern haben 28 eine Stellvertretung – zwei Stellen davon sind zum 31.12.2013 unbesetzt. Bei zwei stellvertretenden Leitungen sind die Stellen geteilt – eine davon teilen sich ein Mann und eine Frau. Diese Leitungsstelle wird den Frauen zugerechnet. Somit sind 11 stellvertretende Leitungen mit Frauen besetzt – es ergibt sich bei den 26 stellvertretenden Leitungen eine Frauenquote von **42,3%**.

FAZIT: In der Kernverwaltung sind Frauen im höheren Beamtendienst unterrepräsentiert. Dies findet Ausdruck in einem immer noch nicht paritätischen Anteil von Frauen in den Amtsleitungsfunktionen und ihren Stellvertretungen.

Ämterbezogene Präsenz von Frauen und Unterrepräsentanz (UR) nach Ämtern

Der Blick auf die einzelnen Ämter macht deutlich, dass nur noch in einzelnen Ämtern in den obersten Besoldungsstufen Frauen fehlen. Bei den Ämtern 41, 44, 46, 49, 52 handelt es sich lediglich um eine Stelle, bei den Ämtern 11 und 60 um mindestens zwei Stellen, die den Ausschlag zur Unterrepräsentanz von Frauen machen. Bei den Ämtern 10, 13, 20, 32, 35 und 80 sind alle vorhandenen höherwertigen Stellen des Amtes mit Männern besetzt. Da die UR laut HGIG sich auf die Daten der gesamten Kernverwaltung bezieht, sind die Ämter in denen eine hohe Fluktuation besteht, bei den Personalauswahlverfahren in diesen Besoldungsbereichen weiterhin gefordert bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen, auch wenn in ihrer Abteilung oder ihrem Amt keine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar ist.

Tabelle 5: Frauenquote in den Ämtern – Stand 31.12.2013

Amt	Frauenanteil in %	UR (s. Tab. 2 ab A 13)	Amt	Frauenanteil in %	UR (s. Tab. 2 ab A 13)
00	42,9	nein	42	89,8	nein
10	42,3 (ohne Wahlbeamte)	ja	43	82,3	nein
11	71,0	ja	44	75,0	ja
13	57,9	ja	46	65,6	ja
14	68,5	nein	49	54,3	Ja
18	100	nein	50	75,7	nein
20	58,8	ja	51	66,0	nein
21	69,3	nein	52	42,9	Ja
30	75,3	nein	53	82,6	nein
31	74,9	nein	59	74,3	nein
32	35,9	ja	60	51,5	ja
33	61,0	nein	62	42,7	nein
35	76,4	ja	63	67,4	nein
39	71,1	nein	80	34,9	ja
40	75,7	nein	81	61,3	nein
41	50,0	ja			

FAZIT: Die Bemühungen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sollten ämterbezogen verstärkt ansetzen, wenn Frauen in den höheren Besoldungsstufen noch fehlen.

2.2 Daten und Indikatoren zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Berichtszeitraum 2012/2103)

Fortbildungen

Hier können derzeit nur die Fortbildungen dokumentiert werden, die von der Abteilung Personalentwicklung/ 11.4 angeboten werden. Fachliche Fortbildungen, berufsbegleitende Studienmöglichkeiten etc., die von den Fachämtern genehmigt werden, sind hier nicht aufgeführt.

Die Fortbildungen von 11.4 werden zum großen Teil von Frauen genutzt. Im Berichtszeitraum waren von 596 Teilnehmenden 465 Frauen und 131 Männer, davon sind 241 (225 w/ 16 m) Teilnehmende in Teilzeit.

Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 81 Beamtinnen und Beamte befördert, 51 Frauen und 30 Männer. Höhergruppiert wurden 45 Tarifbeschäftigte, 28 Frauen und 17 Männer.

Im bisherigen **Unterrepräsentanzbereich** von Frauen (ab HBesO A 13, TVöD 12 +13 und S 18) sind 4 Beamtinnen und 4 Beamte befördert worden, sowie im Tarifbeschäftigtenbereich 2 Frauen und 1 Mann.

Stellenbesetzungen mit und ohne Auswahlverfahren

In den Jahren 2012 und 2013 wurden mit 139 Ausschreibungen insgesamt 158 Stellen besetzt, 108 Stellen mit Frauen und 50 mit Männern. Davon waren 33 Teilzeitstellen, die mit 29 Frauen und vier Männern besetzt wurden. Von den 33 Teilzeitstellen waren 16 Stellen klassische Halbtagsstellen, die anderen hatten einen höheren Stundenanteil.

Im Bereich der bisherigen Unterrepräsentanz wurden im Berichtszeitraum 31 Stellen besetzt, 21 mit Frauen und 10 mit Männern. Die 7 Teilzeitstellen wurden alle mit Frauen besetzt.

Ohne Ausschreibungsverfahren sind 12 interne Umsetzungen dokumentiert.

FAZIT: Die allgemeine Zielquote, wonach jede zweite Stelle im Unterrepräsentanzbereich mit einer Frau besetzt werden soll bzw. jede seither mit einer Frau besetzten Stelle mit einer Frau nach zu besetzen ist, wurde deutlich erreicht.

2.3 Daten und Indikatoren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anträge auf Änderung der Arbeitszeit

Anträge auf Änderung der Arbeitszeit werden überwiegend von Frauen gestellt. Im Zeitraum 2012 und 2013 wurden 318 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit gestellt, davon 283 von Frauen und 35 von Männern. Der Frauenanteil an diesen Anträgen beträgt 89 %.

Es haben 91 Personen, 76 Frauen und 15 Männer ihre Arbeitszeit wieder aufstocken können. Der Frauenanteil liegt hier mit 83,5 % unverändert hoch. Der Trend zur Aufstockung der seither reduzierten Stundenzahl bei den Frauen ist ungebrochen.

Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen

Es wurden 2012/2013 insgesamt 35 Beurlaubungsanträge gestellt, davon einer von einem Mann. 25 wurden als Elternzeit genutzt, keiner von einem Mann. Selbst die spezielle und zusätzlich eingeführte „zwei Vätermomate“ Elternzeit für Väter wurde nicht in Anspruch genommen.

Teleheimarbeitsplätze

Zum Stichtag am 31.12.2013 hatten insgesamt 17 Bedienstete einen genehmigten Teleheimarbeitsplatz, davon 5 Männer, einer davon in Teilzeit. Die restlichen 12 Teleheimarbeitsplätze besetzen 4 Frauen in Vollzeit und 8 Frauen in Teilzeit.

FAZIT: Die Verantwortung für die Familie liegt gleichermaßen bei Frauen und Männern. Der Anteil von 89 % bei den Änderungsanträgen der Arbeitszeit und die Tatsache, dass im Betrachtungszeitraum kein Mann Elternzeit genommen hat lassen aber deutlich darauf schließen, dass familiäre Verpflichtungen in der Realität mehrheitlich von Frauen wahrgenommen werden.

2.4 Fazit der Bestandsaufnahme und Ausblick

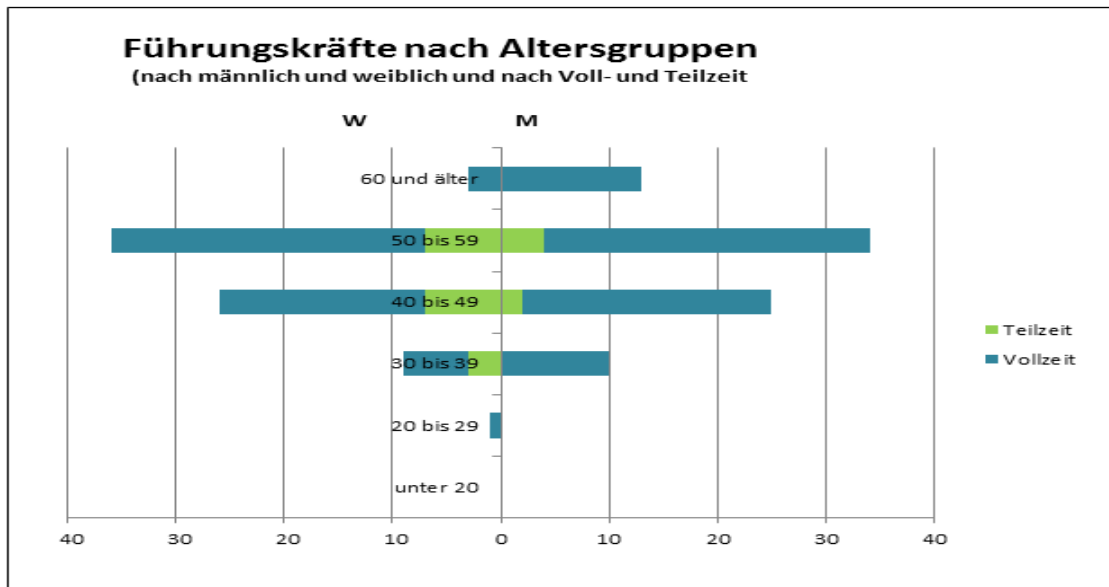
Die Personalstruktur der Kernverwaltung ist geprägt von einem hohen Frauenanteil von 58,5 % und einer Teilzeitquote von 32,9 %. Die Teilzeitstellen sind zu 86,5 % mit Frauen besetzt. Die Verantwortung für die Familie liegt gleichermaßen bei Frauen und Männern. Der Anteil von 89 % bei den Änderungsanträgen der Arbeitszeit und die Tatsache, dass im Betrachtungszeitraum kein Mann Elternzeit genommen hat lassen aber deutlich darauf schließen, dass familiäre Verpflichtungen in der Realität mehrheitlich von Frauen wahrgenommen werden.. Ein Zusammenhang zwischen der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst und der Übernahme von Familienverantwortung kann angenommen werden.

Zusammen genommen mit der Unterrepräsentanz von Frauen ab A 13 HBesO und der Feststellung, dass nicht in allen Ämtern Unterrepräsentanz von Frauen besteht, es auch nicht in allen Ämtern Stellen im Bereich des höheren Dienstes gibt, wird es in Zukunft wichtiger sein, gezielte Personalentwicklung in den betroffenen Ämtern zu betreiben, um den Frauenanteil ab A 13 HBesO zu erhöhen. Diese höherwertigen Stellen sind entweder Führungsstellen oder Stellen mit ausgewiesener fachlicher Expertise. Im Bereich der Führungsstellen sind bisher keine tiefergehenden Analysen der Beschäftigungssituation von Frauen für den Gleichstellungsplan erstellt worden.

Um überhaupt eine erste Information über die Struktur der besetzten Führungsstellen zu erhalten sind neue Analyseinstrumente zu entwickeln.

Auf Basis des Entwurfes einer Liste sämtlicher Führungskräfte in der Kernverwaltung wurde erstmals folgende Graphik erstellt, die die Übernahme von Führungsverantwortung bezogen auf Lebensphasen und das Volumen von Arbeitszeit darstellt:

Tabelle 6: Führungskräfte nach Altersgruppen Stand 31.12.2013



Von 134 Führungskräften (58 w / 76m) arbeiten 23 (17w / 6m) in Teilzeit. Der Frauenanteil an den Führungskräften beträgt 43,3 %. Die Teilzeitquote bei den Führungskräften liegt bei 17,2 % und somit im Vergleich zur Teilzeitquote von 32,9 % in der gesamten Kernverwaltung um die Hälfte niedriger. Der Frauenanteil an der Teilzeitquote bei den Führungskräften beträgt 73,9 %.

Die Zahlen bestätigen, dass das Ziel verfolgt werden muss, eigene Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben im Amt vorzubereiten und dafür Verfahrensweisen zu entwickeln.

Eine gezielte Personalentwicklung von Frauen ist notwendig, um frühzeitig geeignete und qualifizierte Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen.

Die Bemühungen, Frauen die bereits Leitungserfahrung haben in ihren Leitungspositionen zu halten, müssen verstärkt werden.

Für die Gewinnung von Frauen zur Besetzung von höherwertigen Stellen mit ausgewiesener fachlicher Expertise, müssen in Kooperation mit betroffenen Ämtern, Maßnahmen entwickelt werden, um qualifizierte Fachkräfte in von Frauen unterrepräsentierten Berufsbereichen zu gewinnen.

3 Prognose der freiwerdenden Stellen im Bereich der Unterrepräsentanz bis 2020

Bis 2020 werden 20 Stellen im derzeitigen unterrepräsentierten Bereich A 13 HBesO bis A 16 HBesO neu zu besetzen sein.

Für die Jahre 2015 und 2016 werden 4 Stellen frei. Die Hälfte der Stellen ist laut Hessischem Gleichberechtigungsgesetz für Frauen vorzusehen.

4 Ziele und Maßnahmen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans bis 2020

4.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Um die Unterrepräsentanz von Frauen ab A 13 g.D. HBesO und im Höheren Dienst abzubauen, wird das Thema „Führung“ einen Schwerpunkt der gleichstellungsorientierten Maßnahmen in den nächsten Jahren bilden. Da der Anteil von Frauen an Teilzeit mit 86,5 % sehr hoch liegt, kann davon ausgegangen werden, dass ein großes Hemmnis der Übernahme von herausragenden Führungsfunktionen für Frauen vor allem darin besteht, dass Führung mit einer Vollzeitstelle in Zusammenhang gebracht und dies nicht als vereinbar mit vorhandenen Familienpflichten angesehen wird.

Die Prognose, dass 20 Stellen im unterrepräsentierten Bereich bis 2020 voraussichtlich neu besetzt werden können, bietet eine Chance, frühzeitig Frauen für diese Leitungsfunktionen zu interessieren und entsprechend auf die Übernahme dieser höherwertigen Tätigkeiten vorzubereiten.

- Wir möchten die Attraktivität von Führungsstellen für Frauen insgesamt erhöhen.
- Wir möchten die Frauen, die neu in einer herausragenden Führungsstelle sind, so begleiten, dass sie die Führungsposition erhalten/ behalten können.
- Wir möchten für Ämter und Abteilungen mit hohem Männeranteil mehr Frauen gewinnen.

Um diese Ziele zu erreichen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Erstellung einer **Liste aller Personalstellen mit Führungsverantwortung** und daraus abgeleitet die:
2. Entwicklung eines Entwurfs, der **die Aufgaben von Führungskräften** beschreibt
3. Erarbeitung eines Entwurfs für **ein idealtypisches Anforderungsprofil**
4. Entwicklung eines Entwurfs zur **Definition Führung/Führungskraft**
5. Diskussion des Themas **Führungsstellen in Teilzeit und Entwicklung eines Leitfadens mit Fragen zur Prüfung der Realisierbarkeit**
6. Entwicklung eines **Leitfadens zur Nachbesetzung von frei werdenden Führungsstellen**
7. Entwicklung eines Konzeptes (Lotsenfunktion) sowie einer Handreichung für die Einführung bzw. **Begleitung von neu eingestellten Führungskräften**
8. Umgang mit dem HBG und TVöD – **Leitungsfunktionen auf Probe**
9. Entwürfe für die Punkte 1 – 4 sind bereits von der Steuergruppe erstellt worden. Diese müssen mit den Führungskräften und den Dezernenten diskutiert und letztendlich abgestimmt werden.

Ämterbezogene Vorgehensweise

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Kernverwaltung zu beheben ist eine ämterbezogene Vorgehensweise zu entwickeln. Ämter, die von UR betroffen sind, sollen für die Thematik und einen verantwortlichen Umgang damit sensibilisiert werden. Gemeinsam mit den Führungskräften soll nach Möglichkeiten gesucht werden, wie Frauen für höherwertige Tätigkeiten gewonnen werden können.

Um dieses Ziel zu erreichen hat die Steuergruppe GPL einen Fragebogen für Amtsleitungen entwickelt und erprobt. Dieser soll als Grundlage dienen mit den Amtsleitungen ins Gespräch zu kommen, welche Möglichkeiten und Handlungsfelder der Frauenförderung sie selbst sehen. Da die Situationen der betroffenen Ämter sehr unterschiedlich sind, kann zunächst nur das Verfahren abgesprochen werden. Aus den Gesprächen sollen sich konkrete Maßnahmen ableiten und verbindlich vereinbart werden.

4.2 Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen

Um eine faire Verteilung zwischen den Geschlechtern in allen Ebenen und Berufsbereichen zu erreichen muss weiter an dem Abbau von Rollenklischees gearbeitet werden. Dies kann mit unterschiedlichen Maßnahmen und Zielgruppen geschehen.

Die Ämter in denen technische Berufe angesiedelt sind, werden aufgefordert sich am Girls' Day zu beteiligen und Patinnen und Paten zur Verfügung zu stellen.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine moderne Verwaltungssprache, die beide Geschlechter gleichermaßen anspricht, zu unterstützen. Dadurch wird der stereotypen Rollenzuordnung von Geschlechtern entgegen gewirkt.

Das Verfahren zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, bislang in einer Richtlinie von 1995 geregelt, soll überprüft und entsprechend in einer aktualisierten gemeinsamen Verfahrensweise neu gefasst werden. Vorgesetzte sind zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung zu schulen und zu sensibilisieren.

Die Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird, wie die Bestandsaufnahme zeigt, vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Männer sollen als Zielgruppe gleichermaßen als Anspruchsberechtigte gewonnen werden, damit Familienarbeit zwischen Frauen und Männern gleichmäßiger verteilt werden kann.

4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Unter dem Blickwinkel einer Lebensverlaufsperspektive soll eine qualitative Bestandsaufnahme zur Überprüfung und Neuausrichtung von Maßnahmen zur Frauenförderung begonnen werden. Es soll analysiert werden, wie die Berufswege der Bediensteten sich nach der Ausbildung entwickelt haben und Hemmnisse und Förderliches für die Karriereentwicklung herausgefiltert werden. Ein wichtiger Eckpunkt stellt hier die Familiengründung dar, da diese meistens erfolgt, wenn die Weichen für die berufliche Karriereentwicklung gestellt werden.

Die Systemverfahrensanweisung Integration von Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrern soll aktualisiert und das Verfahren zur Wiedereingliederung nach der Familienphase entsprechend überprüft und angepasst werden.

5 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt mit seiner Veröffentlichung am 01.01.2015 in Kraft. Damit werden alle entgegenstehenden Regelungen im Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplans gegenstandslos.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Plans unwirksam sein oder werden, ist davon die Wirksamkeit insgesamt nicht berührt. Die Beteiligten sind verpflichtet, die betroffenen Passagen umgehend neu zu regeln (Salvatorische Klausel).

Geplante Maßnahmen in den Jahren 2015 - 2017:

Die Initiierung geht jeweils von der Steuergruppe aus.

Was / Maßnahme	Wie / Ideen	Wer	Wann / Bis wann
Diskussion der Aufgaben, des Anforderungsprofils und der Definition mit den Führungskräften und den Dezernenten	Thema auf der FK-Klausur 2015? Bildung einer neuen Arbeitsgruppe mit FK verschiedener Hierarchieebenen durch Aufruf/ Interessenbekundung	11, 18, FK und Dezernenten, inkl. Mitglieder der Steuergruppe	Beginn im Januar 2015 bis Herbst 2015 (Abschluss)
Verbindliche Vereinbarung zur Umsetzung entwerfen und unterschreiben lassen	Konzepterstellung / Handreichung	11, 18, FK, Mitglieder der Steuergruppe	Ende 2015
Entwicklung eines Leitfadens zur Nachbesetzung von frei werdenden Führungsstellen unter besonderer Berücksichtigung der Besetzung von Führungsstellen in Teilzeit (Leitfaden zur Prüfung der Realisierbarkeit)	Entwurf erstellen und diskutieren Check mit AL und FK	11, 18, Mitglieder der Steuergruppe, interessierte FK	2015 bis Ende 2016
Entwicklung eines Konzeptes (Lotsenfunktion) sowie einer Handreichung für die Einführung bzw. Begleitung von neu eingestellten Führungskräften	Befragung der Amtsleitungen, die in den letzten Jahren neu begonnen haben Erstellung einer Handreichung und Info an alle FK	10, 11, 18, neue Führungskräfte, Mitglieder Steuergruppe,	Beginn Januar 2015 bis Sommer 2015
Entwicklung einer Feedbackschleife hinsichtlich der Geeignetheit als Leitungskraft (§ 4 HBG, § 31 TVöD)	Rückmeldungen der Dezernenten, der MA Anpassung / Überarbeitung des Beurteilungsbogens	11, 18, Mitglieder der Steuergruppe, interessierte FK	Ende 2016

Was / Maßnahme	Wie / Ideen	Wer	Wann / Bis wann
Verfahrensweise für die Entwicklung von ämterbezogenen Maßnahmen erarbeiten	Mit ausgewählten Amtsleitungen anhand eines Fragebogens die Situation analysieren. Je nach Situation: a) Personalentwicklungsmaßnahmen konzipieren, mit dem Ziel eigene Mitarbeiterinnen auf in absehbarer Zeit frei werdende höherwertige Stellen vorzubereiten (setzt nicht die zwingende Ausschreibung von Stellen außer Kraft) b) die Gewinnung von Frauen zur Besetzung von höherwertigen Stellen mit ausgewiesener fachlicher Expertise zu ermöglichen, z.B. durch ansprechende Ausschreibungen, Anbieten von Praktika, Beteiligung am Girls' Day	11, 18, Mitglieder der Steuergruppe	Beginn in 2015
Neuausrichtung der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung	Einrichtung einer Arbeitsgruppe	11, 18, 17.GPR, 17.STV; Beteiligung von MainArbeit, EKO und Berufsfeuerwehr ist zu klären	Beginn 2016
Unter dem Blickwinkel einer Lebensverlaufsperspektive – soll eine Bestandsaufnahme und Überprüfung der Karrierewege unserer Auszubildenden analysiert werden. Ziel ist Hemmnisse und Förderliches der Karriereentwicklung von Frauen herauszufiltern gerade im Hinblick auf die Familiengründung und ihre Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit von Frauen.	Statistiken erstellen, Handlungsempfehlungen erarbeiten	11, 18, Mitglieder der Steuergruppe	Bis Ende 2015
Überarbeitung und Aktualisierung des Verfahrens bei der Wiedereingliederung von	Einrichtung einer Arbeitsgruppe	11, 18, 17.GPR, 17.STV; Beteiligung von MainArbeit, EKO und Berufsfeuerwehr ist zu klären,	In 2016

Was / Maßnahme	Wie / Ideen	Wer	Wann / Bis wann
Berufsrückkehrerinnen und -kehrern		interessierte Betroffene	
Abbau von geschlechterbezogenen Rollenklischees: • Männer als Zielgruppe für die Möglichkeiten, die der ö.D. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet • Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	Konzept erarbeiten	18, Mitglieder der Steuergruppe	Beginn 2017