

Vorlage Nr. I/050/2018

Gemeindevertretung

zur 13. Sitzung
am 01.03.2018

Betreff: Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2014 - 2019
Anlage: Ergänzungen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Die Gemeindevertretung möge beschließen:

Die Gemeindevertretung beschließt, den Ergänzungen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Geltungszeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2019 zuzustimmen.

Begründung:

Der Frauenförderplan für die Gemeinde Roßdorf für den Geltungszeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2019 wurde in der Sitzung am 28.02.2014 von der Gemeindevertretung beschlossen und wird nun an die neuen Voraussetzungen des § 6 HGIG angepasst.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) wurde im Jahr 2015 neu gefasst und ist am 01.01.2016 in Kraft getreten. Nach diesem Gesetz mussten alle Frauen- und Gleichstellungspläne innerhalb einer Übergangsfrist von zwei Jahren unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an die neuen Voraussetzungen des § 6 HGIG angepasst werden. Die Kommunalaufsicht des Landkreises Darmstadt-Dieburg hat hierzu im Jahr 2017 eine Verfügung erlassen.

Der Gemeindevorstand empfiehlt, dem Beschlussvorschlag zuzustimmen.



Christel Sprößler, Bürgermeisterin

() einstimmig - dafür - dagegen - Enthaltungen

Ergänzungen

zum

**Frauenförder- und
Gleichstellungsplan**

für die Zeit vom

01.01.2018 bis zum 31.12.2019



Vorbemerkung

Durch die Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) zum 1.1.2016 wurden auch Vorschriften zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan neu gestaltet.

So legt das neue HGIG besonderen Wert darauf, dass Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gesondert ausgewiesen werden.

Ergänzt werden muss auch eine Trennung der Beschäftigten nach befristeten und unbefristeten Beschäftigten.

Die verbindlichen Zielvorgaben werden künftig statt für zwei Jahre für drei Jahre gelten.

Die vorliegende Ergänzung zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält eine Anpassung über die in den nächsten Jahren zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen und damit auch neue Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Bei dieser Anpassung an die neueste Entwicklung sind auch ergänzende Maßnahmen hinzugekommen, um die Zielvorgaben schneller zu erreichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern und Diskriminierungen von Frauen vorzubeugen.

Inhaltsverzeichnis

1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2, Nr. 1 und 2 sowie Abs.3)	3
1.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2018	3
1.1.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)	3
1.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub	4
1.1.3 Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche	4
1.1.4 Führungspositionen	4
1.1.5 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Gemeinde Roßdorf	5
1.1.6 Praktikantinnen und Praktikanten	5
5	
2. Ziele	6
2.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen	6
2.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGIG).....	6
3. Neue Maßnahmen	6
3.1 Maßnahmen zu besserer Aufstiegsbedingung	6
3.2 Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
Anlagen	7
Anlage 1: Istanalyse Beamtinnen und Beamte.....	7
Anlage 2: Istanalyse Beschäftigte.....	8
Anlage 3: Istanalyse TV SuE Beschäftigte	9
Anlage 4: Abschätzungen Beamtinnen und Beamte	10
Anlage 5: Abschätzungen Beschäftigte	11
Anlage 6: Zielvorgaben Beamtinnen und Beamte	12
Anlage 7: Zielvorgaben Beschäftigte	13

1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2, Nr. 1 und 2 sowie Abs.3)

Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur in der Gemeinde Roßdorf. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben. (Kapitel 1.1)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhält eine Schätzung der künftig frei werdenden Personalstellen sowie die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen (Kapitel 1.2).

Diese beiden Grundelemente des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bilden die gemeinsame Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten für Einstellungen und Beförderungen (Kapitel 2) und entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben (Kapitel 3).

1.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2018

1.1.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)

	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	1	4	5
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	41	51	92
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	52	0	52
Gesamt	94 (63,09%)	55 (36,91%)	149 (100%)

Davon sind 4,17 % befristet Beschäftigte und 95,83 % unbefristete Beschäftigte.

	Frauen		Männer		Gesamt	
	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
Befristet Beschäftigte	2	1	1	2	3	3
Gesamt befristet	3 (50%)		3 (50%)		6 (100%)	
Unbefristet Beschäftigte	53	36	3	46	56	82
Gesamt unbefristet	89 (64,5%)		49 (35,5)		138 (100%)	

Befristungsgründe sind unter anderem Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaubsvertretungen, Befristungen aufgrund befristeter Arbeitszeitreduzierungen von Beschäftigten, projektbezogene Befristungen und Befristungen aufgrund vorübergehendem erhöhten Personalbedarf.

1.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit, Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/Beamte	1	4	0	0	0	0	5
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	12	46	28	4	1	1	92
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	22	0	27	0	3	0	52
Gesamt	35 (23,4%)	50 (33,4%)	56 (37,4)	4 (2,6%)	4 (2,6%)	1 (0,6%)	149 (100%)

1.1.3 Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche

In den Tabellen der Ist-Analyse (siehe Anlagen 1 bis 3) sind alle beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeit und Teilzeit sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (TVöD Verwaltung und TVöD SuE) erfasst. Bei der Ist-Analyse wird in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen das Beschäftigungsvolumen summiert (Personalkapazität) und nicht die einzelnen Personen (nach „Köpfen“). Liegt der Frauenanteil in der Personalkapazität unter 50%, gelten Frauen in diesem Bereich als unterrepräsentiert.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil bei unter 50%:

Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst: A 14
Gehobener Dienst: A 12 und A 13

Beschäftigte

EG 2Ü, EG 3, EG 4, EG 5, EG 7, EG 9a, EG 9 b, EG 9c und EG 11

1.1.4 Führungspositionen

	Frauen		Männer		Gesamt
Fachbereichsleitungen	0	(0%)	3	(100%)	3
Fachgebietsleitungen	3	(27,28%)	8	(72,72%)	11
Stellvertretungen	5	(45,46 %)	6	(54,54 %)	11
Gesamt (FBL, FGL, BL)	8	(32%)	17	(68%)	25

1.1.5 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Gemeinde Roßdorf

Zum 01.01.2018 bestehen keine Ausbildungsverhältnisse. Es ist angedacht, im Jahr 2018 als Kooperationspartnerin eine Ausbildung als "Fachangestellte/r für Bäderbetriebe" zu begleiten.

1.1.6 Praktikantinnen und Praktikanten

	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	
Anerkennungspraktikanten	4	2					6
Jahrespraktikanten (Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen)	2						2
Gesamt	6	2					8

1.2 Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (Siehe Anlage 4 und 5 „Abschätzung“)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:

- Altersgrenze
- vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (z.T. Prognosen aus Erfahrungen)
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- interner Stellenwechsel.

Es werden die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und damit mögliche Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten geschätzt. Dabei wird berücksichtigt,

- ob eine Stelle durch eine externe Bewerbung besetzt wird,
- ob eine Stelle durch interne Bewerbung besetzt wird, was Nachbesetzungen zur Folge hat, die wiederum in der Abschätzung berücksichtigt werden müssen,
- ob und wie lange eine Stelle unter die Stellenbesetzungssperre fällt,
- ob eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder eine Stelle einen kw-Vermerk enthält oder
- ob Veränderungen im Aufgabenzuschnitt vorgenommen werden, die eine Wertigkeit der Stelle oder des Dienstpostens verändern könnte.

Die explizite Ausweisung von zukünftig zu besetzenden Personalstellen macht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Daraus ergibt sich auch, Qualifikationspotential von Personal zu ermitteln und abzuschätzen, ob die Qualifikationen für eine Stellenbesetzung ausreichen (Personalentwicklungsplanung).

Es werden die möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen geschätzt. Zu Beförderungen/Höhergruppierungen zählen:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeit ohne Beförderung oder Höhergruppierung
- Beförderungen, die durch eine früher erfolgte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Beförderungen ohne Stellenbesetzungen)
- Beförderungen ohne Änderungen des Aufgabengebietes.

Schätzungen und Prognosen sind begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar.

2. Ziele

2.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen (§ 6 Abs. 5 HGIG, siehe Anlage 6 und 7 „Zielvorgaben“)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In unterrepräsentierten Bereichen werden im Zeitraum von zwei Jahren (2018-2019) 51 % Frauen eingestellt.

In den Anlagen 6 und 7 ist eine detaillierte Ansicht der Zielvorgaben. Hier eine Übersicht:

Stellenbesetzungen und Beförderungen Beamtinnen 2018 – 2019

2018-2019	Zielvorgabe Stellenbesetzung (Frauen)	Zielvorgabe Beförderungen (Frauen)	Zielvorgabe Beförderungen ohne Stellenbesetzung
A 12	51 %		

Neueinstellung und Höhergruppierungen Beschäftigte 2018 - 2019

2018-2019	Zielvorgabe Neueinstellungen (Frauen)	Zielvorgabe Höhergruppierungen (Frauen)
EG 2Ü	51 %	
EG 3	51 %	
EG 5	51 %	

2.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGIG)

Es wird angestrebt, die im § 13 HGIG formulierten Vorgaben umzusetzen.

3. Neue Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen

Personalentwicklung

Die Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten werden von verwaltungs-internen Fachstellen begleitet. Insbesondere durch die Frauenbeauftragte zu genderrelevanten Themen und Frauen mit Behinderung sowie bei drohender Behinderung.

3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mobiles Arbeiten

Aufgrund bestimmter familiärer Ereignisse (Betreuung, Pflege) ist es in Ausnahmefällen möglich, Arbeiten von zu Hause aus zu erledigen. Näheres ist in der Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit geregelt.

Anlage 2: Istanalyse Beschäftigte

Frauenförderplan der Gemeinde Roßdorf													
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags-Kräfte	Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	L=K/F(%)		
A	B	C	D	E	F=B+D+E	G	H	I	J	K=G+I+J			
E 12	1				1	1				1		100	
E 11	4	1	0,51		4,51		1	0,51	0	0,51		11	
E 10	2				2	1	0	1	0	1		50	
E 9C	1				1							0	
E 9B	2	1	0,56		2,56	0	1	0,56		0,56		21	
E 9A	4	1	0,59		4,59	1	1	0,59		1,59		34	
E 8	10	1	0,74		10,74	6		6		6		55	
E 7	6				6							0	
E 6	13	17	10,93		23,93	2	16	10,16		12,16		50	
E 5	10	1	0,77		10,77	1	1	0,77		1,77		16	
E 4	1				1							0	
E 3	2	1	0,5		2,5							0	
E 2UE	1	1	0,12		1,12		1	0,12		0,12		10	
E 2	1	8	2,5		3,5		7	2,3		2,3		65	
E 1		2	0,28		0,28		1	0,15		0,15		53	
Beschäftigte insg. 01.01.2018	58	34	17,5		75,50	12	29	22,16		44,16		58	

Anlage 5: Abschätzungen Beschäftigte

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Höhergruppierungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2018									
Entgeltgruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichens der Altersgrenze		Sonsitige Fluktuation		Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen		Stellen, die durch interne Beseztungen frei werden, sonstige Maßnahmen		Summe, der zu besetzenden Stellen
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
E 05	1			2					3
E 03	1				1				
E 02Ü		2							2
Beschäftigte insg.		2		2	1				5

Anlage 6: Zielvorgaben Beamtinnen und Beamte

	Summe der zu besetzenden Stellen	Summe der Beförderungen	Summe der Beförderungen ohne Stellenbesetzung	Zielvorgaben Frauen				insgesamt (Mindestanforderung)
				Stellenbesetzung in %	Beförderungen in %	Beförderungen ohne Stellenbesetzung in %	2018-2019	
A 12	1	2018-2019	2018-2019	2018-2019	2018-2019	2018-2019	2018-2019	%
Insgesamt	1			51				51

Anlage 7: Zielvorgaben Beschäftigte

	Summe der zu besetzenden Stellen	Summe der Höhergruppierungen	Zielvorgaben Frauen		
			Stellenbesetzung in %	Höhergruppierungen in %	insgesamt (Mindestanforderung)
	2017-2019	2017-2019	2017-2019	2017-2019	%
E 5	3		51		51
E 2Ü	2		51		51
Insgesamt	3		51		51