

Protokollauszug

aus der
22. öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Ausschusses für Gesundheit,
Soziales und Inklusion
vom 06.09.2016

öffentlich

Top 4.1 Gleichstellungsplan 2015 - 2019
16/SVV/0348
zur Kenntnis genommen

Frau Trauth-Koschnick stellt anhand einer Powerpoint-Präsentation den Gleichstellungsplan vor und verweist auf das Landesgleichstellungsgesetz. Sie macht deutlich, dass es eine Pflichtaufgabe der Kommune ist, einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Ziel ist die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Sie geht auf den Inhalt des Gleichstellungsplanes ein und stellt Beispiele für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Anschließend gibt Frau Trauth-Koschnick einen Überblick über die Ergebnisse der Analyse zur Beschäftigtenstruktur seit 2010 bis zum Stichtag 31.12.2014.

Herr Schubert dankt Frau Trauth-Koschnick für die Vorstellung des Gleichstellungsplanes.

Er bittet darüber nachzudenken, wie sich die Altersabgänge in den nächsten Jahren gestalten und wie hier gesteuert wird. Er hält es für sehr wichtig, sich die Altersstruktur anzusehen, da eine Unmenge an Wissen und Erfahrung verloren geht, wenn langejährige Führungskräfte in den Ruhestand gehen. Dies sollte als gemeinsame Aufgabe erkannt werden und dem sollte auf geeignete Weise begegnet werden.

Frau Biesecke betont, dass in den männerdominierten Bereichen eine Sensibilisierung für die Einstellung von Frauen in Form von Weiterbildungen erfolgen sollte.

Frau Trauth-Koschnick macht deutlich, dass die Führungskräfte dafür verantwortlich sind, dass das Gleichstellungskonzept umgesetzt wird.

Der Gleichstellungsplan wird zur Kenntnis genommen.



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Büro für
Chancengleichheit
und Vielfalt

GLEICHSTELLUNGS
PLAN

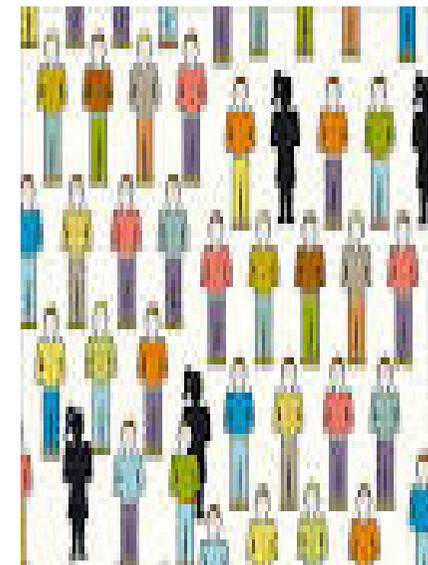
2015
2019

Grundlage des Gleichstellungsplanes der Landeshauptstadt Potsdam

- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

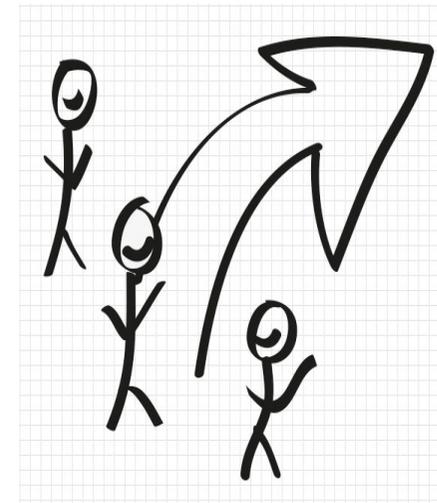
Ziel: Verwirklichung der **tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

- § 5 (4)LGG Erstellung von Gleichstellungsplänen
„In den Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämtern und Landkreisen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen.“



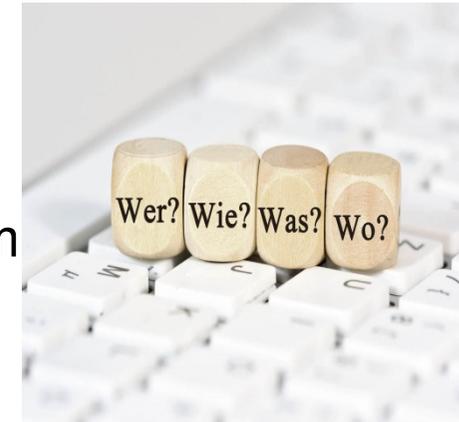
Ziele des Gleichstellungsplanes nach dem LGG

- Abbau von **Unterrepräsentanz** von Frauen
- “**Unterrepräsentanz** liegt vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.“
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Erleichterung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**



Inhalt des Gleichstellungsplans

1. Grundlagen und Rahmenbedingungen
2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur
4. Ziele und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung Potsdam
5. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung
6. Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplanes



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Fast jede dritte weibliche Beschäftigte und nur jeder zehnte Beschäftigte arbeitete zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit.

Es gehen nur halb so viele Männer wie Frauen in die familienbedingte Auszeit und nehmen Elternzeit in Anspruch.



#50729145

Beispiele Vorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigungen sind in allen Bereichen zu schaffen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leitungspositionen.
- Teilzeitbeschäftigten sind unter Berücksichtigung der Fachbereichs-Aufgaben die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollbeschäftigten.
- Frauen und Männern sollen aus Gründen der Kindererziehung, der Pflege erkrankter Familienangehöriger und aus sonstigen persönlichen Gründen großzügig Sonderurlaub erhalten.

Ergebnisse Analyse Beschäftigtenstruktur Positive Entwicklung seit 2010 (Stichtag: 31.12.2014)

- **Steigerung des Frauenanteils**

im höheren Dienst gesamt auf 54,4 % (2010: 44,7 %)

- in E13 auf 63,8 % (2010: 47,2 %)
- in E14 auf 63,2 % (2010: 61,1 %)
- in A13 auf 50,0 % (2010: 25,0 %)
- in A15 auf 33,3 % (2010: 25,0 %)
- in A16 auf 66,7 % (2010: 50,0 %)

im gehobenen Dienst

- in E10 auf 62,7 % (2010: 62,4 %)
- in E11 auf 59,2 % (2010: 58,6 %)
- in A9 auf 80,0 % (2010: 71,4 %)
- in A12 auf 77,8 % (2010: 69,2 %)

Ergebnisse Analyse Beschäftigtenstruktur Negative Entwicklung seit 2010 (Stichtag: 31.12.2014)

- **Frauenanteil von weniger als 50 %**

im höheren Dienst

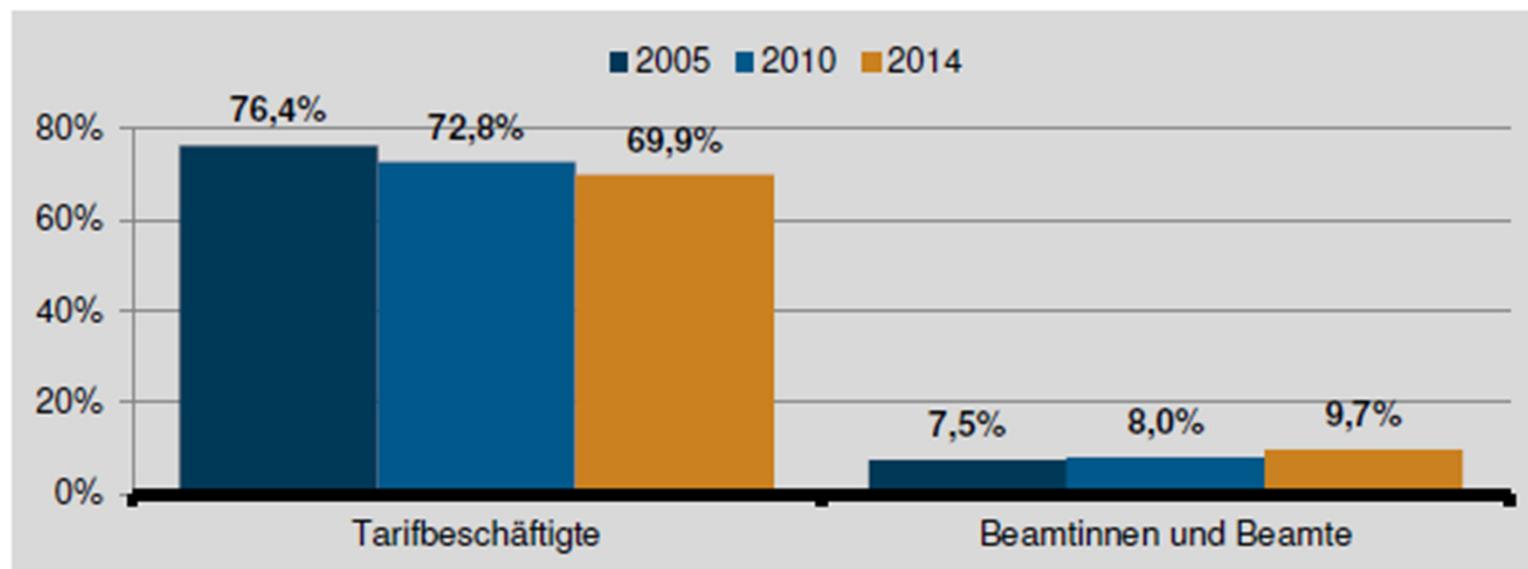
- in E15 mit 38,5 %  (2010: 40,0 %)
- in A14 mit 25,0 %  (2010: 33,3 %)
- in A15 mit 33,3 %  (2010: 25,0 %)

im gehobenen Dienst

- in E12 mit 44,4 %  (2010: 44,7 %)
- in A10 mit 25,0 %  (2010: 37,5 %)
- in A11 mit 47,1 %  (2010: 64,7 %)
- in A13 mit 37,5 %  (2010: 42,9 %)

Analyse der Beschäftigtenstruktur

Abbildung 8: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten im mittleren und einfachen Dienst

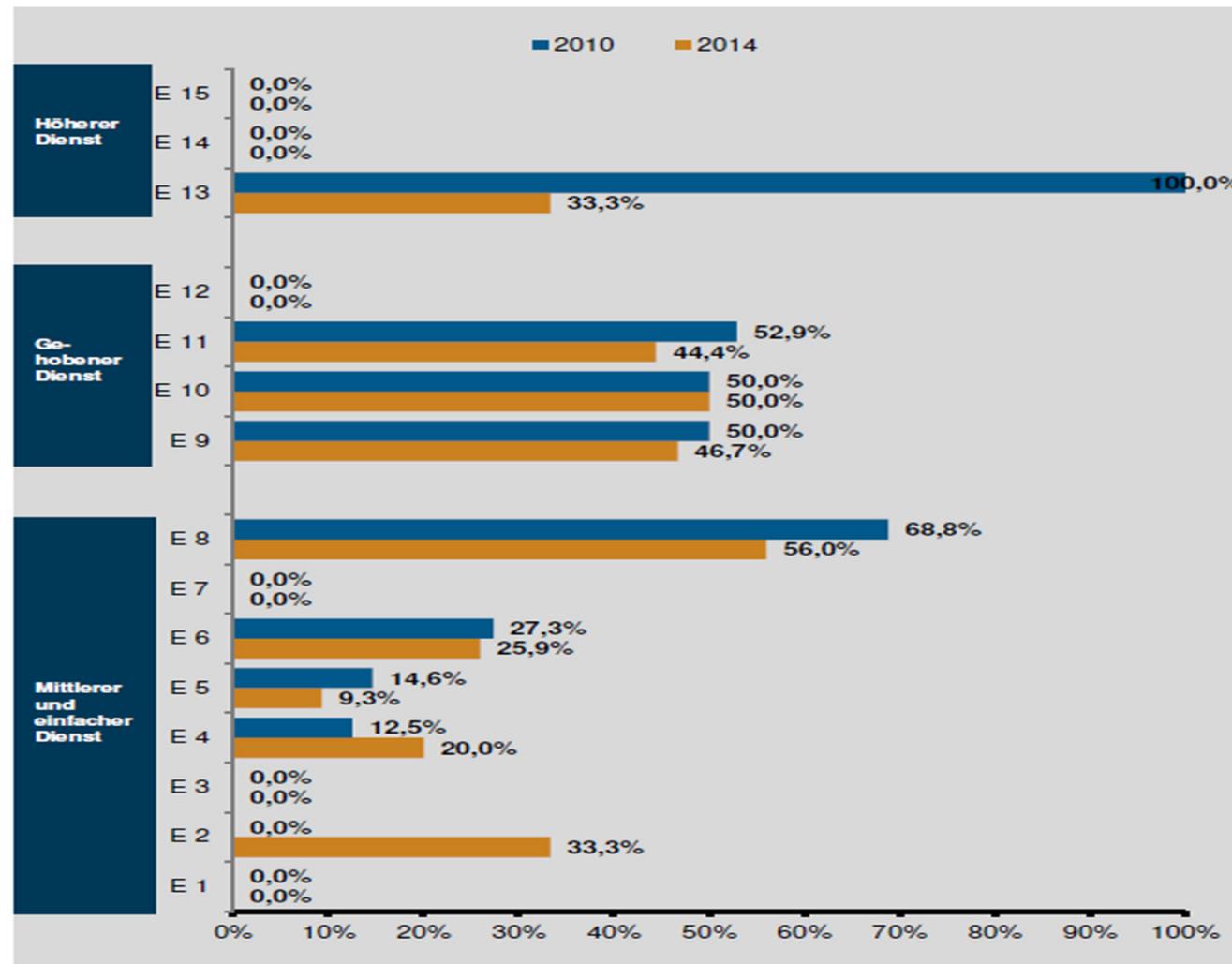


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Analyse der Beschäftigtenstruktur



Abbildung 10: Frauenanteil bei den Beschäftigten im KIS nach Entgeltgruppen¹³



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Hohe Führungspositionen in der Landeshauptstadt

- Insgesamt gibt es aktuell **15** Fachbereichsleitendenstellen (inkl. KIS) darunter sind nur **4 Frauen!**
- GB 1: 3 Männer, 0 Frauen
- GB 2: 2 Frauen, 0 Männer
- GB 3: 3 Männer, 1 Frau
- GB 4: 4 Männer, 0 Frauen
- GB 9: 1 Mann, 1 Frau



Fazit

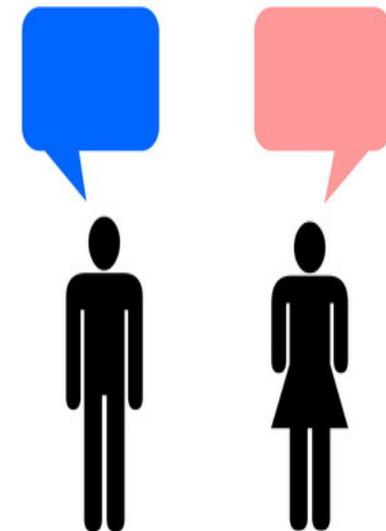
In hohen Führungspositionen sind Frauen in der Landeshauptstadt Potsdam unterrepräsentiert! Hier besteht Handlungsbedarf!

Gleich-
berechtigung



Ausschreibung von Stellen und Funktionen nach §7 LGG

- (1) Alle Stellen und Funktionen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung... in den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen **öffentlich** zu erfolgen.
- (2) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die **männliche** als auch die **weibliche** Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.
- (3) Auf bestehende **Möglichkeiten** zur **Teilzeitbeschäftigung** ist in der Ausschreibung hinzuweisen. Dies gilt auch für **Vorgesetzten-** und **Leitungsaufgaben**.
- (4) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufzufordern, sich zu bewerben. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, muss die Stelle erneut ausgeschrieben werden.



Auswahlverfahren nach §8 LGG

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind **alle Bewerberinnen** oder **mindestens eben so viele Frauen wie Männer** zum Vorstellungsgespräch zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.



Einstellung und beruflicher Aufstieg nach §9 LGG

(2)“Bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze dürfen zum Nachteil der Betroffenen nicht berücksichtigt werden:

1. Der Familienstand,
2. die zeitliche Belastung durch Elternschaft, durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder die Absicht, von der Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen,
3. die Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,
4. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.“



Einstellung und beruflicher Aufstieg nach §9 LGG

(3) „ In der Familie und im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind.“

(4) Fragen nach Vorliegen einer Schwangerschaft, nach der Familienplanung oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.“

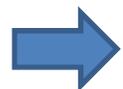


Einstellung und beruflicher Aufstieg nach §9 LGG

„Beträgt der Anteil von Frauen in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht mindestens 50 Prozent, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern sind, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Umsetzung und Controlling Gleichstellungsplan

- **Rollenwechsel:**



Nicht die Gleichstellungsbeauftragte oder der Bereich Personal und Organisation sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele verantwortlich, sondern die Verantwortung liegt, wie bei den übrigen Leistungszielen auch – direkt bei den **Führungskräften**.

Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Aufgaben der Beratung, des Coachens, der Schulung und der Unterstützung der Führungskräfte im Umsetzungsprozess.

Umsetzung und Controlling Gleichstellungsplan



- Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Zusammenarbeit mit den einzelnen Fachbereichen ein Gleichstellungscontrolling erarbeiten, das die Basis für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2020-2024 sein soll.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Landeshauptstadt
Potsdam

Neue Wege – gleiche Chancen!

Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Eine Veranstaltungsreihe der Gleichstellungsbeauftragten
des Kreises Siegen-Wittgenstein und der Stadt Siegen.