



Mitteilungsvorlage	Vorlage-Nr: VO/2014/460 Status: öffentlich Datum: 09.12.2014 Ansprechpartner/in: Fiedler, Nina Bearbeiter/in: Nina Fiedler	
Federführend: FB 1 Zentrale Dienste		
Mitwirkend:	öffentliche Mitteilungsvorlage	
Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2010 bis 2014		
Beratungsfolge:		
Status	Gremium	Zuständigkeit
	Hauptausschuss	Kenntnisnahme

Finanzielle Auswirkungen:

1. Begründung der Nichtöffentlichkeit:

2. Sachverhalt:

Für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2014 hat der Kreis Rendsburg-Eckernförde einen Frauenförderplan aufgestellt. Gemäß Punkt 4 des Frauenförderplanes und § 24 des Gleichstellungsgesetzes wird der Berichtspflicht nach Ablauf des erstellten Frauenförderplanes nachgekommen.

Der statistische Überblick der in Punkt 4 vereinbarten geschlechtsspezifischen Daten findet sich im Anhang.

Die Ziele des Frauenförderplanes waren wie folgt festgelegt:

- Arbeitsbedingungen schaffen, die Männer und Frauen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
- Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen realisieren,
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen,
- eine gerechte Beteiligung von Frauen an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen verwirklichen,
- Nachteile für Frauen im Arbeitsleben abbauen.

Für die Themenfelder

1. Stellenausschreibungen
2. Auswahlverfahren
3. Beförderung, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und Höher-Gruppierungen
4. Fort- und Weiterbildung, Qualifizierung

5. Arbeitszeiten
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
7. Ausbildungsverhältnisse

wurden konkrete Maßnahmen vereinbart. Im Folgenden sollen die Ergebnisse für die o. a. Themenfelder vom 01.01.2010 bis zum 30.11.2014 betrachtet und bewertet werden.

Zu 1 und 2: In Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurde der vereinbarte Standardtext aufgenommen. Von 2010 bis 2014 wurden 170 Stellen extern und hausintern ausgeschrieben. Auf diese Stellen haben sich 1618 Männer und 1664 Frauen beworben. Besetzt wurden die Stellen mit 123 Frauen und 59 Männern.

Hervorzuheben ist, dass die in 2012 und 2011 ausgeschriebenene Führungspositionen (EG 15, A 13, A 13) ausnahmslos mit Frauen besetzt wurden. Führungs- und Leitungspositionen werden wie festgelegt extern ausgeschrieben. Der Frauenanteil in den einzelnen Führungsebenen beträgt auf der Ebene der Fachbereichsleitungen 40 %, auf der Ebene der Fachdienstleitungen 37,50 % und auf der Ebene der Fachgruppenleitungen 39,13 %. Insgesamt beträgt der Anteil der weiblichen Führungskräfte 37,5 %.

Zu 3: Zu diesem Punkt ist insbesondere zu erwähnen, dass bei insgesamt 7 Zulassungen zum Bewährungsaufstieg in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der Frauenanteil bei über 70 % liegt.

Zu 4: Alle Fortbildungen fanden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Es wurden verstärkt Inhouse-Fortbildungen angeboten, um Frauen die Teilnahme zu erleichtern. Bei halbtägigen Fortbildungen wurden sowohl Vormittags- als auch Nachmittagstermine zur Auswahl gestellt.

Zu 5: Den hier beschriebenen Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit wurde in nahezu allen an uns herangetragenen Wünschen nachgekommen. So konnten die Beschäftigten den Umfang der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren.

Zu 6: Für Eltern- oder Sonderurlaubszeiten werden überwiegend befristete Vertretungsverträge geschlossen, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Um erworbene berufliche Qualifikation und vorhandenes Wissen auch in der Familienphase zu erhalten, wurde eine Dienstvereinbarung zur Ermöglichung von Telearbeitsplätzen abgeschlossen. Es wurden bereits Telearbeitsplätze eingerichtet.

Darüber hinaus wurden auch Beurlaubten kurzfristige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten. Vier Frauen haben dies in Anspruch genommen.

Interne Stellenausschreibungen werden auch beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugesandt.

Zu 7: Von 2010 bis 2014 befanden sich 22 Personen im Ausbildungsverhältnis. Hiervon waren 14 weiblich und 8 männlich.

Insgesamt lässt sich zusammenfassend sagen, dass die vereinbarten Maßnahmen des Frauenförderplanes die gewünschten positiven Auswirkungen aufweisen.

Anlage/n:
Statistischer Überblick der geschlechtsspezifischen Daten