

Frauenförderplan 2017



Stadt
Neumünster

Fachdienst
Zentrale Verwaltung und Personal

Frauenförderplan 2017 – 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	4
2. Einleitung und Rückblick	5
2.1 Gesetzliche Grundlagen.....	5
2.2 Auswertung der im Frauenförderplan 2012-2016 festgelegten Zielvorgaben.....	6
3. Ziele des Frauenförderplans 2017-2021	8
4. Statistik und Zahlen	9
4.1 Überblick Gesamtverwaltung.....	9
4.2 Übersicht der Führungskräfte.....	10
4.3 Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben.....	10
4.3.1 Zielvorgaben (Beschäftigte).....	11
4.3.2 Zielvorgaben (Beamtenbereich).....	11
4.3.3 Zielvorgaben (Sozial- und Erziehungsdienst).....	12
5. Grundsätzliche Handlungsfelder und Maßnahmen	12
5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
5.1.1 Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg.....	12
5.1.2 Arbeitszeitregelung, Teilzeitarbeit.....	13
5.1.3 Telearbeit.....	14
5.2 Qualifizierung von Frauen – Mehr Frauen in Führungspositionen	14
5.2.1 Grundsätze.....	14
5.2.2 Stellenausschreibungen.....	15
5.2.3 Auswahlverfahren.....	16
5.2.4 Stellenbesetzungen (Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, Umsetzung, Abordnung).....	17
5.3 Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderug	18
5.3.1 Ausbildung.....	18
5.3.2 Fortbildung.....	19

6.	Verschiedenes	20
6.1	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	20
6.2	Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.....	20
6.3	Gremien – und Projektgruppenbesetzungen.....	21
6.4	Umsetzung, Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans.....	22
7.	Anhang	23
7.1	IST-Analyse nach Fachdiensten.....	23
7.2	Legende der Fachdienste (Stand 2016).....	24
7.3	IST-Analyse Beschäftigte.....	25
7.4	IST-Analyse Beamtinnen und Beamte (inklusive Feuerwehr).....	26
7.5	IST-Analyse Sozial- und Erziehungsdienst.....	27
7.6	Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen.....	28

1. Vorwort

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan 2017 kommt die Stadt Neumünster ihrer Verpflichtung nach, gemäß § 11 Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein ihren Frauenförderplan von 2014 fortzuschreiben.

Sie formuliert hierin ihren eindeutigen Willen, die berufliche Gleichstellung der in der Stadtverwaltung beschäftigten Frauen und Männer weiter voran zu treiben. Die Chancengleichheit soll erreicht werden, indem Frauen gefördert und gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Der Frauenförderplan als Instrument der Frauenförderung mit seinen Übersichten über die Verteilung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen sorgt für Transparenz und zeigt auf, wo noch Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Chancengleichheit bestehen.

Erstmalig werden deshalb im vorliegenden Frauenförderplan 2017 folgende drei Handlungsfelder festgelegt, die die Schwerpunkte der Frauenförderung in den nächsten vier Jahren bilden sollen:

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Qualifizierung von Frauen - Mehr Frauen in Führungspositionen**
- **Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung**

Bei der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit kommt vor allem dem öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion zu. Die Umsetzung der Maßnahmen und Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt dabei nach wie vor eine Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung, die vom Stadtvorstand und allen Fachdiensten gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Der vorliegende Frauenförderplan 2017 ist ein Gemeinschaftsprojekt des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal, der Gleichstellungsstelle und des Personalrates.

Neumünster, d. 25. April 2017

gez. Dr. Tauras

Oberbürgermeister Dr. Tauras

2. Einleitung und Rückblick

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt.

Nach Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein ist die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung.

Vor diesem Hintergrund hat das Land Schleswig-Holstein das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) verabschiedet.

Aus diesem Gleichstellungsgesetz ergibt sich die Verpflichtung für jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Außerdem enthält der Frauenförderplan für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben. Diese beziehen sich auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, um den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Zielvorgaben beinhalten personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zu ihrer Erreichung.

Dabei sind nicht nur das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip zu berücksichtigen, sondern auch die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Stichtag der Erhebungen im Frauenförderplan 2017–2021 der Stadt Neumünster ist der 18. Juli 2016.

2.2 Auswertung der im Frauenförderplan 2012–2016 festgelegten Zielvorgaben

Die übergeordneten Ziele zur Frauenförderung und einer familienfreundlichen Personalpolitik aus dem letzten Frauenförderplan behalten ihre Gültigkeit, an deren Erreichung in einem kontinuierlichen Prozess gearbeitet wird.

1. Führungspositionen sollen zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt werden.
2. In allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten.
3. Es werden Teilzeitstellen in Führungspositionen geschaffen. Teilzeitbeschäftigung wird so gestaltet, dass sie für Frauen und Männer attraktiv ist und den weiteren Aufstieg nicht behindert.
4. Die Arbeitsbedingungen und Strukturen sind so gestaltet, dass im höchsten Maße die Möglichkeit besteht, Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege zu vereinbaren.
5. Die Informations- und Weiterbildungsbedingungen während der Elternzeit sowie die Bedingungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden verbessert. Eine deutliche Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter in Elternzeit und Sonderurlaub wird angestrebt.

Die nachfolgenden Zielvorgaben wurden für den Zeitraum von zwei Jahren (bis 2014) festgeschrieben:

- *Der Anteil von Frauen im Fachdienst 37 (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz) soll sich erhöhen. Insbesondere im Bereich des Abwehrenden Brandschutzes wird die Tätigkeit und die Ausbildung von Frauen angestrebt (in diesem Bereich sind zurzeit keine Frauen tätig).*
- *Bis zum oben benannten Zeitpunkt sollen zwei Leitungsstellen in Teilzeit eingerichtet werden. Die Leitungsdefinition bezieht sich auf alle Leitungsebenen.*
- *Die Anzahl von männlichen Mitarbeitern, die Elternzeit wahrnehmen, soll sich deutlich erhöhen (derzeit nehmen keine Mitarbeiter die Elternzeit wahr). Der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal und die Gleichstellungsstelle informieren und beraten.*

Diese Ziele sind bis 2014 wie folgt erreicht worden:

- Die Durchführung der Fortbildungen zum Thema „Gender Mainstreaming“ erfolgte im ersten Halbjahr 2014 für alle Führungskräfte

der Verwaltung bis zur Ebene der Abteilungsleitungen, insgesamt vier entsprechende Veranstaltungen mit Frau Prof. Dr. Welpé als Referentin.

- Bei der Berufsfeuerwehr waren im November 2014 zwei Frauen im Abwehrenden Brandschutz tätig.
- Ab dem 01. November 2013 ist im Fachdienst 51 „Frühkindliche Bildung“ die Vollzeitstelle der Verwaltungsleitung mit zwei Verwaltungsbeamtinnen jeweils in Teilzeit mit 20,5 Stunden/Woche besetzt.
- In den Jahren 2013 und 2014 nahmen insgesamt 11 männliche Mitarbeiter Elternzeit.

Darüber hinaus wurden 2014 für den zweiten Gültigkeitszeitraum bis 2016 folgende zusätzliche Ziele festgelegt:

- *Einrichtung eines tagesaktuellen statistischen Verfahrens zur Abfrage geschlechterdifferenzierter Personaldaten in den unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen (weiblich/männlich, Teilzeit/Vollzeit) analog der Erhebungen des Frauenförderplans 2012.*
- *Einrichtung einer Arbeitsgruppe Frauenförderung innerhalb der Stadtverwaltung (Netzwerk) für Mitarbeiterinnen, die höherwertige Tätigkeiten bzw. Führungspositionen anstreben oder bereits eine Führungsposition innehaben.*
- *Im Rahmen des nächsten internen Fortbildungsprogramms werden erneut Veranstaltungen zum Thema „Gender Mainstreaming“ angeboten (eines für Führungskräfte, drei für Mitarbeitende).*
- *Angestrebt wird auch, im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms im nächsten Jahr eine Veranstaltung zum Thema „Elternzeit“ anzubieten. Diese soll nicht nur den rechtlichen Teil, sondern nach Möglichkeit auch soziale/familiäre Aspekte abdecken.*

Diese Ziele sind bis 2016 wie folgt erreicht worden:

- Die Daten zur tagesaktuellen Abfrage stehen auf Seiten der Personaldienste zur Verfügung, müssen aber zurzeit noch vorab angefragt werden (2-3 Tage Vorlaufzeit). Sie können erst dann auf „Knopfdruck“ abgerufen werden, wenn der Stellenplan, der zurzeit noch händisch erstellt wird, an das System angepasst sein wird. Dies wird voraussichtlich mit dem Stellenplan 2019/2020 realisiert. Dabei soll berücksichtigt werden, dass Vollzeitäquivalente abgefragt werden können.
- Ein Frauennetzwerk für Kolleginnen, die Führungspositionen oder höherwertige Tätigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung anstreben, ist eingerichtet.
- Die kontinuierliche Implementierung des Gender-Mainstreaming-Gedankens in die Stadtverwaltung wird als Prozess aufgefasst. Eine Lenkungsgruppe ist etabliert, legt das jeweilige Fortbildungs-

programm fest und überwacht dessen Umsetzung. Im Rahmen des letzten Frauenförderplans wurden im Jahr 2015 zwei Seminare durchgeführt, eines für Führungskräfte, vornehmlich aus dem Kitabereich und eines für Mitarbeitende (Frauen und Männer). 2016 folgten zwei weitere Seminare für Mitarbeitende, die ebenfalls gut angenommen wurden.

- In den Jahren 2015 und 2016 nahmen insgesamt 10 männliche Mitarbeiter Elternzeit.
- Fortbildungen zum Thema „Elternzeit“ werden kontinuierlich angeboten und durchgeführt.

3. Ziele des Frauenförderplans 2017–2021

Folgende Zielvorgaben werden für den Zeitraum 2017-2021 festgesetzt:

- Erhöhung des Anteils von Frauen im Fachdienst 37 (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz). Insbesondere im Bereich des Abwehrenden Brandschutzes werden die Tätigkeit und die Ausbildung von Frauen angestrebt.
- Prüfung der Möglichkeiten, beim FD 37 im Rettungsdienst einen flexibleren Einsatz von Teilzeitkräften vermehrt zu ermöglichen.
- Erhöhung der Zahl der Leitungsstellen in Teilzeit
- Erhöhung der Zahl der Väter in Elternzeit
- Fortbildungen zum Thema „Elternzeit“ bleiben regelmäßiger Bestandteil des jährlichen Fortbildungsangebots.
- Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte zu Gender Mainstreaming mit unterschiedlichen Schwerpunkten werden regelmäßig angeboten, von der Lenkungsgruppe ausgewertet und regelmäßig an die Bedarfe angepasst.
- Alle Drucksachen zur Vorlage in die politischen Gremien sind geschlechtergerecht formuliert.
- Prüfung des Bedarfs und der Möglichkeiten für eine Notfallbetreuung (z.B. bei Kindern und der Pflegebetreuung).

4. Statistik und Zahlen

Die Unterrepräsentanzen von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind erstmalig konkret ausgewiesen.

Die genaue Zielvorgabe in % für die Repräsentanz von Frauen in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe für die nächsten 2 Jahre ist festgelegt (siehe Punkte 4.3.1 bis 4.3.3).

Die Errechnung der Zielvorgaben in % erfolgt nach § 11 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (Näheres unter 7.6 im Anhang).

4.1 Überblick Gesamtverwaltung

	2011		2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienstverhältnis				
Beschäftigte	630	444	682	458
Beamtinnen/Beamte	103	183	133	186
Zwischenergebnis	733	627	815	644
Gesamt	1360		1459 *	
davon Teilzeitbeschäftigte				
Beschäftigte	396	51	377	32
Beamtinnen/Beamte	58	9	54	12
Zwischenergebnis	454	60	431	44
Gesamt	514		475	
Sonderurlaub/Elternzeit				
Beschäftigte	/	/	24	0
Beamtinnen/Beamte	/	/	6	3
Zwischenergebnis			30	3
Gesamt	/		33	
Telearbeitsplätze				
Beschäftigte	/	/	6	3
Beamtinnen/Beamte	/	/	7	7
Gesamt	/		23	

* ohne Honorarkräfte/geringfügig Beschäftigte.

Erläuterungen zur Gesamtübersicht:

Die Gesamtübersicht stellt auf der Basis der Mitarbeitenden zum 18.07.2016 die absoluten Zahlenverhältnisse nach Personen ohne weitere Differenzierung dar.

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden hat sich dabei um 99 erhöht, die Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit hat sich dementsgegen um 39 vermindert.

Durch Einzelbeschlüsse der Ratsversammlung wurden unter anderem bei den Kindertagesstätten und der Feuerwehr zusätzliche Planstellen eingerichtet.

Es wurde die Möglichkeit von Telearbeit geschaffen, die sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen wird.

4.2 Übersicht der Führungskräfte

	2016			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Sachgebietsleitungen	0	3	3	0
Fachdienstleitungen	6	13	19*	31,6
Abteilungsleitungen	15	22	37	40,5
Führungskräfte der oberen Ebene (Gesamt)	21	38	59	35,6
Arbeitsgruppen-/ Teamleitungen	13	13	26	50,0
Kita-Leitungen	8	1	9	88,9
Führungskräfte (Gesamt)	42	52	94	44,7

* Inklusive Büro des Oberbürgermeisters und Jobcenter / ohne Personalrat und Gleichstellungsstelle.

Diese Übersicht zeigt deutlich, dass auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitung das Ziel der Parität erreicht bzw. sogar übertroffen wurde. Dies liegt im Schwerpunkt daran, dass 8 von 9 Kindertagesstätten von Mitarbeiterinnen geleitet werden.

Auch auf der Ebene der Abteilungsleitung und Fachdienstleitung haben sich die Zahlen zugunsten der Frauen verändert. Anzustreben sind hier die 50%.

Allein auf der Ebene des Stadtvorstandes ist leider keine Frau vertreten.

4.3. Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben

Die nachfolgenden Übersichten zeigen den Frauenanteil (in %) in den jeweiligen Entgelt- sowie Besoldungsgruppen und die daraus berechnete Zielvorgabe (in %). Die Zielvorgabe wird zwingend nach einer bestimmten Berechnungsmethode ermittelt, die in der Anlage unter Punkt 7.6 ausführlich erläutert wird.

4.3.1 Zielvorgaben (Beschäftigte)

Entgeltgruppen	2016		
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
15Ü	1	0,00	50,00
15	4	50,00	Ziel erreicht
14	6	27,27	44,70
13	9	44,70	44,99
12	15	44,99	49,99
11	48	40,07	50,00
10	13	52,83	Ziel erreicht
9	101	47,76	50,00
8	58	70,23	Ziel erreicht
7	11	4,85	35,24
6	126	35,24	50,00
5	216	52,67	Ziel erreicht
4	27	2,00	15,04
3	75	15,04	18,81
2Ü	15	18,81	50,00
2	65	55,92	Ziel erreicht
1	7	100,00	Ziel erreicht

4.3.2 Zielvorgaben (Beamtenbereich)

Besoldungsgruppe	Anzahl Beamtinnen/ Beamte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
Laufbahngruppe 2			
A 16	4	83,00	Ziel erreicht
A 15	4	22,08	50,00
A 14	3	55,23	Ziel erreicht
A 13	11	18,21	31,35
A 12	16	31,35	42,25
A 11	48	42,25	49,08
A 10	44	49,08	50,00
A 9	17	76,06	Ziel erreicht
Laufbahngruppe 1			
A 9 + Z	13	21,63	24,09
A 9	52	24,09	35,16
A 8	48	35,16	40,16
A 7	38	29,62	50,00
A 6	4	100,00	Ziel erreicht
B- Gruppe	3	0,00	50,00
Anw. LB 2	10	70,00	Ziel erreicht
Anw. LB 1	5	40,00	50,00

4.3.3 Zielvorgaben (Sozial- und Erziehungsdienst)

Entgeltgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
S18	2	0,00	50,00
S17	14	80,25	Ziel erreicht
S16	9	76,80	Ziel erreicht
S15	22	72,04	Ziel erreicht
S14	40	72,13	Ziel erreicht
S13Ü	1	100,00	Ziel erreicht
S13	1	100,00	Ziel erreicht
S12	23	74,75	Ziel erreicht
S11	19	95,01	Ziel erreicht
S9	8	85,71	Ziel erreicht
S8	122	96,91	Ziel erreicht
S3	69	96,65	Ziel erreicht
S2	5	84,94	Ziel erreicht

5. Grundsätzliche Handlungsfelder und Maßnahmen

5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.1.1 Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg

Im Sinne einer modernen, am Bedarf orientierten und qualifizierten Personalentwicklung informiert die Dienststelle ihre Mitarbeitenden über familienbedingte Beurlaubungsmöglichkeiten. Die Beratungsgespräche sollen

- die rechtlichen Auswirkungen und
- das große Interesse der Dienststelle an der Rückkehr der Mitarbeitenden verdeutlichen.
- Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs, ggf. der Qualifikationserhaltung durch entsprechende Fortbildungen und/oder Sonderaufgaben, Vertretungen oder Projekte aufzeigen.
- rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung die Einsatzmöglichkeiten erörtern und Präferenzen erfragen.

„Werdende“ Väter sind in verstärkter und geeigneter Weise darauf hinzuweisen und zu ermutigen, sich zur Kinderbetreuung beurlauben zu lassen oder eine Teilzeitarbeit aufzunehmen. Die verschiedenen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit sind zu erläutern.

Auch für kurze Eltern- und Sonderurlaubszeiten sind Vertretungsregelungen zu treffen.

Es wird den Beurlaubten ermöglicht, die Verbindung zum Beruf bzw. zur Dienststelle aufrechtzuerhalten, indem sie bei Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen vorrangig berücksichtigt werden.

Beurlaubte sind in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle, z. B. durch Bekanntgabe von internen Stellenausschreibungen, Hausmitteilungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen einzubinden. Aus dieser engen Verbindung profitieren beide Seiten, die Mitarbeitenden und die Dienststelle.

Einem Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung aus familiären Gründen sollte im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten grundsätzlich zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden.

5.1.2 Arbeitszeitregelung, Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Fachdiensten der Stadtverwaltung Neumünster möglich, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern ist auch in gehobenen Positionen und in Leitungspositionen zu fördern.

Die Möglichkeit, aus persönlichen oder familiären Gründen die Wochenarbeitszeit zu reduzieren, wird im Rahmen der gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen auf Wunsch jedes Mitarbeitenden unabhängig vom Familienstand eingeräumt, soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch die Halbierung der Arbeitszeit, sondern kann flexibel erfolgen, soweit die Teilzeitarbeit tarifvertraglich oder beamtenrechtlich zulässig ist und den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entspricht.

Teilzeitarbeit darf nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.

Die bestehenden Vorgaben für Arbeitsumfang, Arbeitsmenge, Fallzahlen und andere Leistungsziffern sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit im Verhältnis zu reduzieren.

Die Arbeits- und Fortbildungsorganisation ist im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten verstärkt auf die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigten abzustellen. Termine sollen möglichst so gestaltet werden, dass Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitarbeit soll ermöglicht werden. Bei Neubesetzung von Vollarbeitsplätzen müssen Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt werden.

5.1.3 Telearbeit

Beschäftigten mit Familienpflichten ist Telearbeit (Wechsel zwischen häuslichem Arbeitsplatz und Büroarbeitsplatz) nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Stadt Neumünster in der jeweils gültigen Fassung zu ermöglichen.

5.2 Qualifizierung von Frauen - Mehr Frauen in Führungspositionen

5.2.1 Grundsätze

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sollen zu einer fairen Teilhabe von Frauen und Männern beitragen. Dazu gehört nach wie vor, den Frauenanteil an den Führungspositionen bei der Stadt Neumünster entsprechend der Maßgabe der §§ 4, 5 und 7 des Gleichstellungsgesetzes gezielt zu erhöhen, insbesondere auf Ebene der Fachdienstleitungen.

Bei Benennungen und Entsendungen von Beschäftigten gemäß § 15 GStG für Kommissionen, Beiräte etc. und für Projekte und Arbeitsgruppen sollen Frauen und Männer zu jeweils 50% berücksichtigt werden.

Soweit Frauen in Fortbildungsveranstaltungen erkennbar unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen gesucht, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Qualifizierte Frauen sollen konkret und frühzeitig ermutigt werden, eine Führungsposition zu übernehmen. Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktion werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.

Dies kann durch die Übertragung von Projektleitungen und anderen qualifizierten Aufgaben an Frauen erfolgen.

Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.

Die interne Arbeitsgruppe Frauenförderung wird fortgesetzt.

5.2.2 Stellenausschreibungen

Frei werdende Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben.

Bei Führungspositionen soll nach § 7 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden.

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form voll ausgeschrieben zu verwenden.

Die Mitarbeitenden sind rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen zu informieren.

Bei allen Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung den folgenden Zusatz: „Frauen werden im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“

Alle Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich den Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Nur in begründeten Ausnahmen (siehe Anforderungsprofil) ist davon abzusehen.

Bei typisch männlichen/weiblichen Ausbildungsberufen bemüht sich die Dienststelle gezielt um Bewerbungen von Frauen/Männern.

Die Stellenbesetzung und damit die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber werden ausschließlich an dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle gemessen.

Ausnahmen von diesen Ausschreibungsgrundsätzen sind nach Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat möglich.

5.2.3 Auswahlverfahren

Alle Bewerberinnen, die die Anforderungen der zu besetzenden Stelle erfüllen, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Auswahl- und Einstellungsverfahren so rechtzeitig informiert, dass ihre Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungsgesprächen nicht teilnehmen kann, wird sie über die getroffene Personalauswahl unverzüglich informiert.

Bei unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung zwischen der Abteilung Personal einerseits und der Gleichstellungsbeauftragten andererseits obliegt die Entscheidung - unbeschadet den Mitbestimmungsrechten des Personalrates - der Oberbürgermeisterin/dem Oberbürgermeister, soweit nicht die Ratsversammlung zuständig ist.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu erfragen und zu berücksichtigen.

Dies gilt ebenso für soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberin erkennbare Bedeutung zukommt. Im ganz besonderen Maße gilt es, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent können qualifikationserhöhend sein.

Berufliche Ausfallzeiten durch Zeiten der Kinderbetreuung oder anderen familiären Gründen und Teilzeitarbeit dürfen sich bei Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auf die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

Fragen nach einer Schwangerschaft sind unzulässig. Falls eine bestehende Schwangerschaft bekannt ist, darf sich dies nicht zum Nachteil der Frau auswirken.

5.2.4 Stellenbesetzungen (Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, Umsetzung, Abordnung)

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden gemäß § 4 und § 5 GStG Stellen vorrangig mit Frauen besetzt, bis in allen Fachdiensten und in jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind.

Als Geschäftsbereich für die Stadtverwaltung gelten alle Fachdienste. Die statistischen Erhebungen von 2016 oder jünger werden unter Berücksichtigung von Vollzeitäquivalenten zu Grunde gelegt.

Bei Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Zuweisungen, Personalgestellungen oder Übertragungen von Projektleitungen oder Aufgaben, die sich qualifizierend auswirken, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Entgelt- und Besoldungsgruppen gleichermaßen vertreten sind.

Frauen sind verstärkt Führungspositionen zu übertragen; dies gilt insbesondere für Stellen der Fachdienstleitung.

Wer wiedereinsteigt, darf aufgrund der Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt werden.

Für die Auswertung der Frauenförderung bei Umsetzungen und Stellenbesetzungsverfahren ist gemäß §7 GStG Absatz 7 schriftlich festzuhalten:

- ob der Arbeitsplatz an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde,
- ob eine interne oder externe Ausschreibung erfolgte,
- wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen war,
- wie hoch der Anteil von Frauen war, die das Anforderungsprofil erfüllten, aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden,
- wie hoch der Anteil von Frauen war, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden,
- wie viele Frauen und Männer als Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer am Personalauswahlverfahren beteiligt waren,
- ob die Stelle einer Vorrangregelung nach dem GStG unterliegt.

5.3 Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

5.3.1 Ausbildung

Alle Ausbildungsplätze bei der Stadt Neumünster stehen Frauen und Männern offen.

Die Ausschreibung ist so zu fassen, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen.

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sich in dem betreffenden Ausbildungsberuf oder in dem Vorbereitungsdienst der betreffenden Laufbahn weniger Frauen als Männer befinden.

Für die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Ausbildende Stellen, Ausbilderinnen und Ausbilder dürfen Frauen und Mädchen nicht diskriminieren. Entsprechende Fortbildungen müssen gewährleistet sein.

Eine Einführung in gleichstellungsrelevante Themen ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung bei der Stadt Neumünster.

Die Stadt Neumünster bemüht sich, durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen und Schüler, diesen einen Einblick in die Verwaltungsarbeit zu ermöglichen und entsprechende Ausbildungsinteressen zu wecken.

Insbesondere sollen, z. B. durch den Girl's Day, Mädchen und junge Frauen mit den Tätigkeitsfeldern klassischer Männerberufe vertraut gemacht werden.

Auch im Rahmen des Boy's Day strebt die Verwaltung an, freie Plätze zur Verfügung zu stellen.

5.3.2 Fortbildung

Zu beruflichen internen und externen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen Frauen und Männer des angesprochenen Adressatenkreises in gleicher Weise Zugang erhalten.

Verwaltungsinterne Fort- und Weiterbildungsangebote sind durch die Seminarzeiten auch so zu gestalten, dass insbesondere Eltern mit Betreuungspflichtigen Kindern sowie Teilzeitbeschäftigte an ihnen teilnehmen können.

Es ist sicherzustellen, dass Frauen durch die Fachdienstleitungen gezielt motiviert und gefördert werden, insbesondere im Bereich der Führungskräftefortbildung.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen regelmäßig über die Fort- und Weiterbildungsangebote informiert und eine Teilnahme angeregt werden.

Frauenförderung ist grundsätzlich integraler Bestandteil der Fortbildungsangebote, die sich an Frauen und Männer richten.

Die Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern/Förderung und Motivierung von Frauen“ ist Bestandteil des allgemeinen Fortbildungsangebotes, insbesondere auch für Führungskräfte.

Fortbildung ist fester Bestandteil von Mitarbeitendengesprächen. Spezielle Wünsche und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, werden im Mitarbeitendengespräch thematisiert und an den Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal weitergegeben.

Es sind spezielle, passgenaue Fortbildungsmaßnahmen für alle Frauen anzubieten.

Neben den unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden sollten besonders befristet beschäftigte Mitarbeitende im Hinblick auf eine weitere qualifizierte Verwendung bei der Stadt Neumünster (auch bei Umstrukturierungen) in geeigneter Weise fortgebildet werden. Es sind geeignete Vertretungsregelungen für die Dauer der Fortbildung zu treffen.

Der Zugang von befristeten Mitarbeitenden zu besonderen Qualifizierungsmaßnahmen, wie z.B. Angestelltenlehrgänge I und II, wird angestrebt. Hierzu erfolgen weitere Gespräche bis zur Fortschreibung des aktuellen Frauenförderplans, bei denen zunächst Fortbildungsmöglichkeiten und -verhalten (getrennt nach männlich / weiblich, befristet / unbefristet) analysiert werden.

6. Verschiedenes

6.1 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist verboten.

Es gehört zur Dienstpflicht von Führungskräften, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

Als sexuelle Belästigung wird jedes sexuell bestimmte Verhalten bezeichnet, das von den Betroffenen unerwünscht ist und sie als Person herabwürdigt.

Hierzu gehören z.B. unnötiger Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, abfällige Anspielungen, das Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zu Nachteilen für die Betroffenen führen und sind vertraulich zu behandeln.

Bei Problemen bzw. Beschwerden können Vorgesetzte, die Personaldienste, der Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte angesprochen werden. Die Zuständigkeit für die Weiterverfolgung des Einzelfalles liegt bei den Personaldiensten.

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, in Fällen sexueller Belästigung alle gebotenen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen.

6.2 Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen

Alle Arbeitsbereiche sind so zu gestalten, dass dort der gemeinsame Einsatz von Frauen und Männern möglich ist. Dies umfasst auch eventuelle bauliche Maßnahmen (z.B. getrennte Dusch- und Umkleieräume, Ruheräume, etc.).

Die Dienststellenleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsgeräte, die den Arbeitseinsatz von Frauen wesentlich erleichtern, bei Bedarf angeschafft werden.

6.3 Gremien- und Projektgruppenbesetzungen

Die paritätische Besetzung von verwaltungsinternen Arbeits- und Projektgruppen, Ausschüssen, Kommissionen und sonstigen Gremien ist anzustreben, deshalb sind bei Entsendungen und Benennungen so lange vorrangig Frauen zu berücksichtigen, bis sie zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind.

Bei der jeweils ersten Sitzung ist dieser Aspekt besonders zu erörtern (§ 15 GStG).

6.4 Umsetzung, Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan ist allen Mitarbeitenden bekannt zu machen und in das Intranet zu stellen.

Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Frauenförderplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.

Der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal berichtet im Abstand von jeweils 2 Jahren über den Stand der Erreichung der Zielvorgaben und über eingeleitete Maßnahmen.

Diese Berichte enthalten:

1. die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im Berichtszeitraum,
2. Vergleichszahlen über den Frauenanteil an den Beschäftigten nach allen Entgelts- und Besoldungsgruppen mit Vergleich zum letzten Stichtag,
3. die Veränderung der Frauenquote in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie die aktuellen Zielvorgaben.
4. Angaben über die Umsetzung der für die gesamte Stadt geltenden Maßnahmen und Ziele im Rahmenplan wie auch der Einzelmaßnahmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich der einzelnen Personalstellen. Dabei wird der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben und bewertet.

Der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal erstellt alle vier Jahre gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten den Frauenförderplan und berichtet damit über den Stand der Erreichung der Zielvorgaben und über eingeleitete Maßnahmen.

Damit der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal in die Lage versetzt wird, seinen Berichtspflichten zur Frauenförderung nachzukommen, besteht eine Berichtspflicht seitens der Fachdienste hinsichtlich der Wahrnehmung der Frauenförderung in ihrem Bereich.

Die nächste Überprüfung der Ziele einschließlich der Auswertung bei Stellenbesetzungen erfolgt im ersten Halbjahr 2019, die Fortschreibung des Frauenförderplanes erfolgt im Jahr 2021.

7. Anhang

7.1 IST-Analyse nach Fachdiensten

Fachdienst	Mitarbeiter/-innen insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in % I x 100 : E	Frauenanteil in % 2011
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)		
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Sachgebiet I										
10	27	15	10,66	37,66	13	11	7,32	20,32	53,96	49,75
11	11	5	3,45	14,45	0	2	1,15	1,15	7,96	12,27
30	4	3	2	6,0	2	3	2	4	66,67	65,34
61	17	9	6,74	23,74	10	6	4,50	14,50	61,08	45,27
Sachgebiet II										
20	28	19	12,26	40,26	12	14	8,62	20,62	51,22	40,57
37	148	1	0,77	148,77	15	1	0,77	15,77	10,60	6,24
60	82	20	11,75	93,75	14	17	9,77	23,77	25,35	33,38
63	22	12	8,18	30,18	11	8	5,11	16,11	53,38	/
70	225	7	3,5	228,5	15	5	2,5	17,25	7,55	8,12
Sachgebiet III										
03	9	0	0	9	6	0	0	6	66,67	70,26
32	62	34	20,39	82,39	29	33	19,71	48,71	59,12	59,43
40	51	135	60,53	111,53	31	119	56,95	87,95	78,86	77,63
50	41	18	10,59	51,59	24	18	10,59	34,59	67,05	56,65
51	93	170	114,17	207,17	88	166	112,06	200,06	96,57	90,33
52	61	35	18,40	79,40	46	28	14,72	60,72	76,47	69,12
53	17	16	9,04	26,04	9	15	8,54	17,54	67,36	69,59
Jobcenter	57	19	14,21	71,21	37	17	12,67	49,67	69,75	67,44
Sonstige Bereiche										
12	7	2	1,27	8,27	5	2	1,27	6,27	75,82	0
13	3	1	0,95	3,95	1	1	0,95	1,95	49,37	31,91
14	2	5	3,72	5,72	1	4	2,74	3,74	65,38	50,09
16	1	2	1	2	1	2	1	2	100	100,0

7.2 Legende der Fachdienste (Stand 2016)

Fachdienst	Erläuterung
12	Büro des Oberbürgermeisters
13	Personalrat
14	Rechnungsprüfung
16	Gleichstellungsstelle
Sachgebiet I	
10	Zentrale Verwaltung und Personal
11	EDV-Dienste
30	Recht
61	Stadtplanung und -entwicklung
Sachgebiet II	
20	Haushalt und Finanzen
37	Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz
60	Gebäudewirtschaft, Tiefbau und Grünflächen
63	Umwelt und Bauaufsicht
70	Technisches Betriebszentrum
Sachgebiet III	
03	Dezentrale Steuerungsunterstützung
32	Bürgerservice, öffentliche Sicherheit und Ordnung
40	Schule, Jugend, Kultur und Sport
50	Soziale Hilfen
51	Frühkindliche Bildung
52	Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)
53	Gesundheit

7.3 IST - Analyse Beschäftigte

Entgelt- gruppe	Tariflich Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					Frauenanteil in % 2011
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)	Frauen anteil in % I x 100 : E	
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
15Ü	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
15	4	0	0	4	2	0	0	2	50,0	60,0
14	5	1	0,5	5,5	1	1	0,5	1,5	27,27	24,14
13	6	3	1,92	7,92	3	1	0,54	3,54	44,70	29,33
12	10	5	3,87	13,87	4	3	2,24	6,24	44,99	29,28
11	34	14	9,7	43,7	11	10	6,51	17,51	40,07	29,47
10	11	2	1,72	12,72	5	2	1,72	6,72	52,83	49,14
9	82	19	11,88	93,88	35	16	9,84	44,84	47,76	51,79
8	42	16	9,77	51,77	27	15	9,36	36,36	70,23	73,54
7	10	1	0,51	10,51	0	1	0,51	0,51	4,85	3,10
6	105	21	13,90	118,90	28	21	13,90	41,9	35,24	34,16
5	136	80	47,85	183,85	51	77	45,83	96,83	52,67	59,16
4	25	2	1,02	26,02	0	1	0,52	0,52	2,0	2,21
3	62	13	6,27	68,27	5	11	5,27	10,27	15,04	13,42
2Ü	14	1	0,78	14,78	2	1	0,78	2,78	18,81	17,52
2	28	37	24,18	52,18	5	37	24,18	29,18	55,92	80,49
1	4	3	2,0	6	4	3	2,0	6	100,0	100,0
Gesamt	579	218	135,87	714,87	183	200	123,7	306,7	42,90	45,07
Azubis	18	0	0	18	13	0	0	13	72,22	43,75

7.4 IST - Analyse Beamtinnen und Beamte (inklusive Feuerwehr)

Besoldungs- gruppe	<u>Beamte insgesamt</u>				<u>davon Frauen</u>				<u>zum Vergleich</u>	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)	Frauenanteil in % I x 100 : E	Frauenanteil in % 2011
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Laufbahn- gruppe 2										
A 16	1	3	2,53	3,53	1	2	1,93	2,93	83,00	38,46
A 15	3	1	0,85	3,85	0	1	0,85	0,85	22,08	46,66
A 14	1	2	1,23	2,23	0	2	1,23	1,23	55,23	100,00
A 13	10	1	10,98	1,98	2	0	0	2	18,21	11,11
A 12	14	2	1,95	15,95	5	0	0	5	31,35	6,90
A 11	39	9	6,02	45,02	13	9	6,02	19,02	42,25	32,29
A 10	28	16	9,98	37,98	11	13	7,64	18,64	49,08	50,89
A 9	15	2	1,71	16,71	11	2	1,71	12,71	76,06	20,00
Laufbahn- gruppe 1										
A 9 + Z	12	1	0,76	12,76	2	1	0,76	2,76	21,63	13,59
A 9	45	7	4,90	49,90	9	5	3,02	12,02	24,09	21,56
A 8	37	11	7,43	44,43	9	10	6,62	15,62	35,16	26,50
A 7	29	9	5,10	34,10	5	9	5,10	10,10	29,62	40,24
A 6	4	0	0	4	4	0	0	4	100,00	100,00
Gesamt	238	64	43,44	281,44	72	54	34,88	106,88	37,98	31,35
B-Gruppe	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0,00
Anw. LB 2	10	0	0	10	7	0	0	7	70	71,43
Anw. LB 1	5	0	0	5	2	0	0	2	40	16,67

7.5 IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst

Entgelt- gruppe	<u>Beschäftigte insgesamt</u>				<u>davon Frauen</u>				Frauenanteil in % 2011	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)		Frauenanteil in % I x 100 : E
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
S18	2	0	0	2	0	0	0	0	0	50,50
S17	11	3	1,66	12,66	9	2	1,16	10,16	80,25	20,00
S16Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
S16	6	3	2,62	8,62	4	3	2,62	6,62	76,80	100,00
S15	12	10	5,88	17,88	7	10	5,88	12,88	72,04	61,40
S14	27	13	7,99	34,99	18	12	7,24	25,24	72,13	68,70
S13Ü	0	1	0,49	0,49	0	1	0,49	0,49	100,00	100,00
S13	0	1	0,92	0,92	0	1	0,92	0,92	100,00	100,00
S12Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53,51
S12	9	14	8,82	17,82	5	13	8,32	13,32	74,75	100,00
S11Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	66,41
S11	3	16	11,03	14,03	3	15	10,33	13,33	95,01	75,00
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
S9	4	4	3,0	7	3	4	3,0	6	85,71	0,00
S8	43	79	57,38	100,38	42	76	55,28	97,28	96,91	86,24
S7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
S6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98,30
S5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100,00
S4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100,00
S3	27	42	28,47	55,47	27	40	26,61	53,61	96,65	98,06
S2	0	5	3,32	3,32	0	4	2,82	2,82	84,94	67,43
Gesamt	144	191	131,58	275,58	118	181	124,67	235,67	85,52	84,42

7.6 Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen

Nach § 11 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz S.-H. soll das Mindestziel des jeweiligen Planungszeitraumes ein Frauenanteil sein, der dem Anteil der nächsten niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppe entspricht.

Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass der Frauenanteil bei steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe stets niedriger wird, hieraus ergäbe sich eine einfache mathematische Berechnung.

Bei der Stadt Neumünster ergibt sich diese Situation jedoch nicht durchgängig bei allen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Es haben sich daher zur Findung der Zielvorgabe folgende drei Verfahrensweisen zur Berechnung ergeben:

a) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist größer als der in der zu überprüfenden Gruppe, aber kleiner als 50 %.

Als Zielvorgabe wird der Prozentsatz der nächst niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe festgelegt (= Regelfall nach dem GStG).

b) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist kleiner als der Frauenanteil in der zu überprüfenden Gruppe, in beiden Gruppen aber unter 50 %.

Das gesetzliche Mindestziel für diesen Zeitraum ist damit erreicht. Als Zielvorgabe wird eine pauschale Erhöhung des Frauenanteils um 5 % festgelegt.

c) Der Frauenanteil in der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe beträgt oder übersteigt 50 %.

In diesem Fall wird als Zielvorgabe 50 % festgelegt, dies entspricht dem obersten Ziel der Stadt Neumünster einen mindestens 50 % Anteil von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu erreichen.

Anhand der sich hieraus ergebenden prozentualen Zielvorgaben wird die Anzahl der einzustellenden Frauen pro Besoldungs- und Entgeltgruppe ermittelt.