

Beschlussvorlage

005/2016/1

Beratungsfolge:	Gremium:	Art der Sitzung:	
06.06.2016	Kreisausschuss	nicht öffentlich	beratend
15.06.2016	Kreistag	öffentlich	entscheidend

Tagesordnung:

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Bad Dürkheim;
Fortschreibung des Maßnahmeteils

Beschlussvorschlag:

Den Vorschlägen zur Umsetzung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Bad Dürkheim wird zugestimmt.

Finanzielle Auswirkung:

☐ Ja ☒ Nein

Leistungsbezeichnung:	
Produktsachkonto:	
Investitionsmaßnahme/Projekt:	
Haushaltsansatz:	
Noch verfügbar:	
Bemerkungen:	

Bad Dürkheim, 24.05.2016

Hans-Ulrich Ihlenfeld
Landrat

Das Landesgleichstellungsgesetz wurde zum 01.01.2016 novelliert. Die durch den Dienstherrn durchzuführenden Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst wurden konkretisiert.

Gemäß § 14 des LGG müssen die Körperschaften des öffentlichen Rechtes Gleichstellungspläne erstellen.

Diese müssen eine

- Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur enthalten.
- Darüber hinaus muss der Gleichstellungsplan für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, festlegen, wie der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den genannten Bereichen erhöht werden soll, ein Ziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen am Ende des erfassten Zeitraume (6 Jahre) haben sollen
- und als Zwischenziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen nach einem Zeitraum von drei Jahren in den genannten Bereichen haben sollen.

Für den Wirkungsbereich des Landkreises als Arbeitgeber werden die nachfolgenden Vorschläge und Maßnahmen geplant:

1. Analyse des statistischen Teils

Der Statistische Teil des Gleichstellungsplanes (Vorgestellt in der Kreistagssitzung am 15.03.2016) wurde im Hinblick auf Unterrepräsentation geprüft.

Eine Unterrepräsentation von Frauen besteht

- im Bereich des 4. Einstiegsamtes – Frauenanteil insgesamt 18,18 %
- Im Bereich des 3. Einstiegsamtes Bes.Gr. A 13 – Frauenanteil 16,67%
- Im Bereich der Entgeltgruppe E 12 – Frauenanteil 16,67%

Die Analyse dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ergibt ein eindeutiges Bild im Bereich der höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Zwar liegt der Frauenanteil unter Einbeziehung aller Beamtinnen und Beamten, der Beschäftigten und Auszubildenden zusammen bei 71,%, jedoch spiegelt sich dieser Anteil überproportional gering bei den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen wieder.

Die höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind in der Regel Führungspositionen vorbehalten, so dass dargelegt werden kann, dass diese Positionen insgesamt mit 29 % Frauenanteil unterrepräsentiert sind.

Die Prognose bezogen auf die Altersstruktur der Führungskräfte legt nahe, dass bei angenommener Kontinuität der Beamten- und Beschäftigtenverhältnisse im geplanten 6-Jahreszeitraum nur eine geringfügige Änderung des Frauenanteils prognostizierbar ist.

2. Ziele in den nächsten 6 Jahren

Im Bereich des 4. Einstiegsamtes besteht bei den Besoldungsgruppen nur begrenzt die Möglichkeit der Erhöhung des Frauenanteils. Der überwiegende Teil der Stellen ist durch politische Wahlbeamte besetzt. Ein Abteilungsleiter des Bes.Gr. A 16 wird die Kreisverwaltung zum 31.12.2016 aus Altersgründen verlassen.

Ziel: In den nächsten 6 Jahren soll der Frauenanteil bei den nicht politischen Beamten zumindest aufrechterhalten werden. Für die Nachfolge des ausscheidenden Abteilungsleiters wird angestrebt, je nach Bewerberlage und bei gleicher Eignung und Befähigung, eine Frau als Nachfolgerin zu berücksichtigen.

Im Bereich des 3. Einstiegsamtes besteht bei der Besoldungsgruppe A 13 eine erhebliche Unterrepräsentation der weiblichen Führungskräfte. Diese Besoldungsgruppe ist überwiegend den Abteilungsleitern zugewiesen. Die Altersstruktur der Stelleninhaber ermöglicht keine signifikante Veränderung in den nächsten 6 Jahren. Im Planungszeitraum wird voraussichtlich ein Kollege aus dem Dienst aus Altersgründen ausscheiden.

Ziel: Bei der Nachbesetzung sollte angestrebt werden, bei gleicher Eignung und Befähigung der Bewerber und Bewerberinnen, die Position mit einer Frau zu besetzen.

Im Bereich der Entgeltgruppe 12 werden sich altersbedingt ebenfalls in den nächsten 6 Jahren nur wenige Änderungen ergeben. Ein Kollege wird im Planungszeitraum aus Altersgründen ausscheiden.

Ziel: Bei der Nachbesetzung sollte angestrebt werden, bei gleicher Eignung und Befähigung der Bewerber und Bewerberinnen, die Position mit einer Frau zu besetzen.

Zwischenziele können nicht verbindlich vorgeschlagen oder vereinbart werden.

Ziel: Bei der Stellenbesetzung in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen wird die Unterrepräsentation von Frauen bei der Bewerberauswahl konkret angesprochen und bei gleicher Eignung und Befähigung die Auswahlentscheidung dokumentiert.

Grundsätzlich gilt es aus der bestehenden 2. Hierarchieebene Frauen zu identifizieren, die für Führungsaufgaben geeignet sind. Diese sollen verstärkt an die Kreisverwaltung gebunden und durch Führungsinstrumente gefördert werden. Dazu gehören neben der Einbindung in Fortbildungsmaßnahmen während einer Elternzeit auch Mentoring-Programme (Cross-Mentoring) oder gezielte Ansprache für geeignete Fortbildungsmaßnahmen.