

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Einleitung

- Im Vergleichszeitraum 06/2017 bis 05/2020 ist der Anteil der Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung von **67,42 %** auf **71,31 %** gestiegen
- Von insg. 8 Stellen des höheren Dienstes sind 4 Stellen mit weiblichen Bediensteten besetzt

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



- Zwei der fünf Fachbereichsleitungen sind mit weiblichen Bediensteten besetzt
- Vier Frauen üben die Funktion der stellv. Fachbereichsleitung aus
 - Alle vier stellvertretenden Fachbereichsleiterinnen arbeiteten zum Stichtag 31.05.2020 in Teilzeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Elternzeit: Mehrheit von Frauen
 - vier Männer haben im Vergleichszeitraum Elternzeit in Anspruch genommen
 - drei Männer arbeiten zurzeit in Teilzeit

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Ziele

- Grundsatz „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“
 - Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind
 - Gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben
 - Gestaltung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

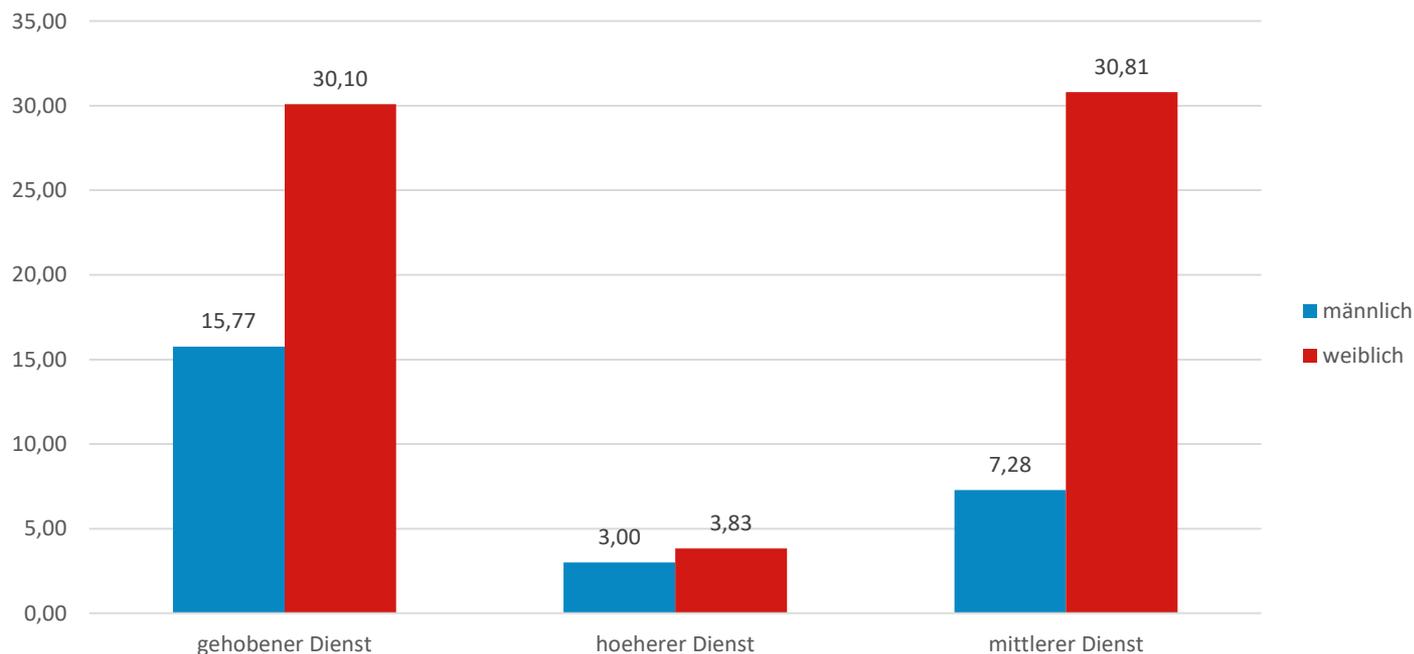
Gleichstellungsplan 2020 - 2023



1. Allgemeine Verwaltung

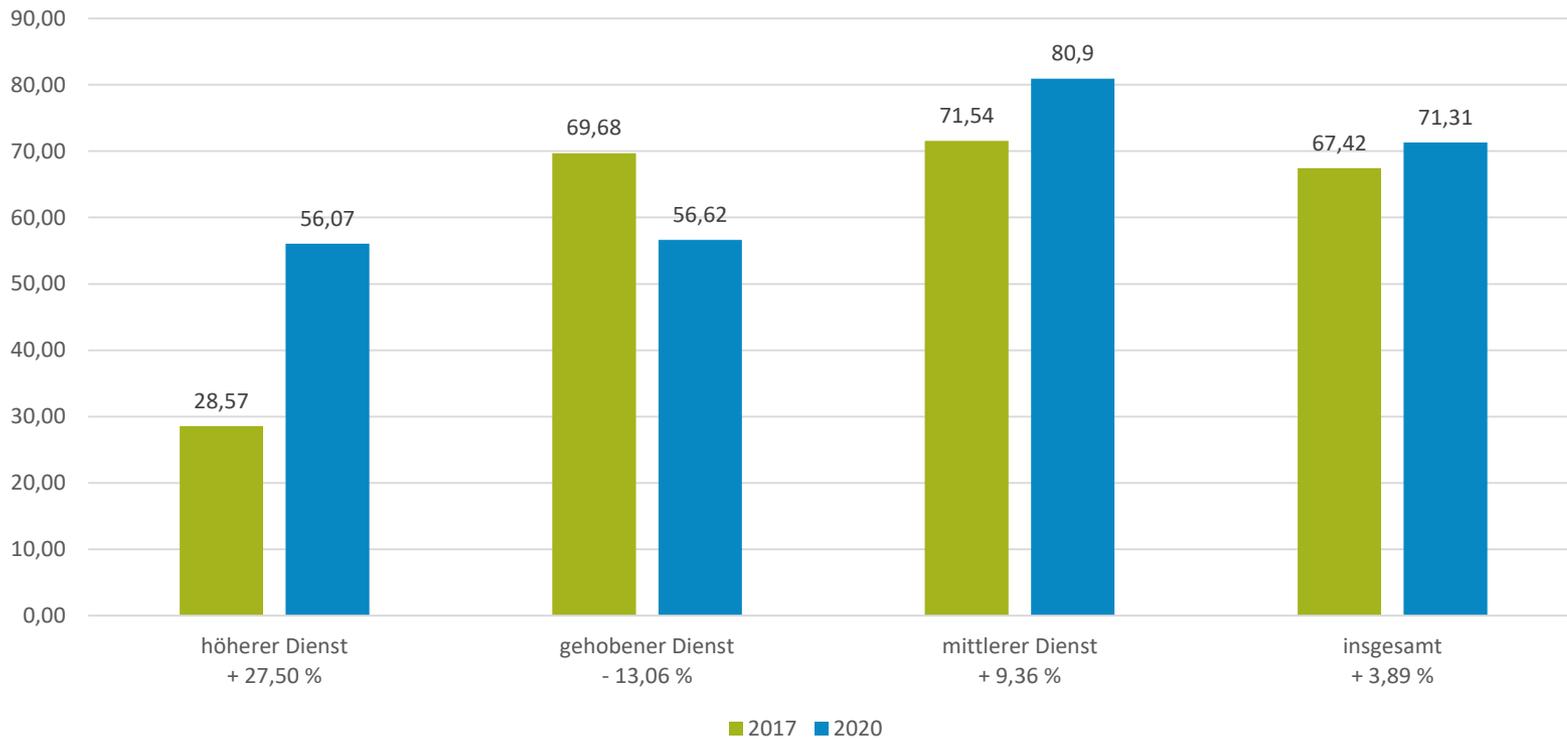
Stand 31.05.2020:

Verteilung Frauen/Männer nach Laufbahngruppen (vollzeitäquivalent)



Gleichstellungsplan 2020 - 2023

Frauenanteil in %
Berufsgruppe "Allgemeine Verwaltung"



Gleichstellungsplan 2020 - 2023



2. Sozial- und Erziehungsdienst

Stand 2017:

Frauenanteil → 91,98 %

Stand 2020:

Frauenanteil → 84,49 %

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



3. Handwerkliche Berufe

In dieser Berufsgruppe sind fast ausschließlich Männer beschäftigt (44 Männer und eine Frau)

ABER: Soweit bei Stellenausschreibungen im Einzelfall auch Bewerbungen von Frauen eingehen, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



4. Reinigungskräfte

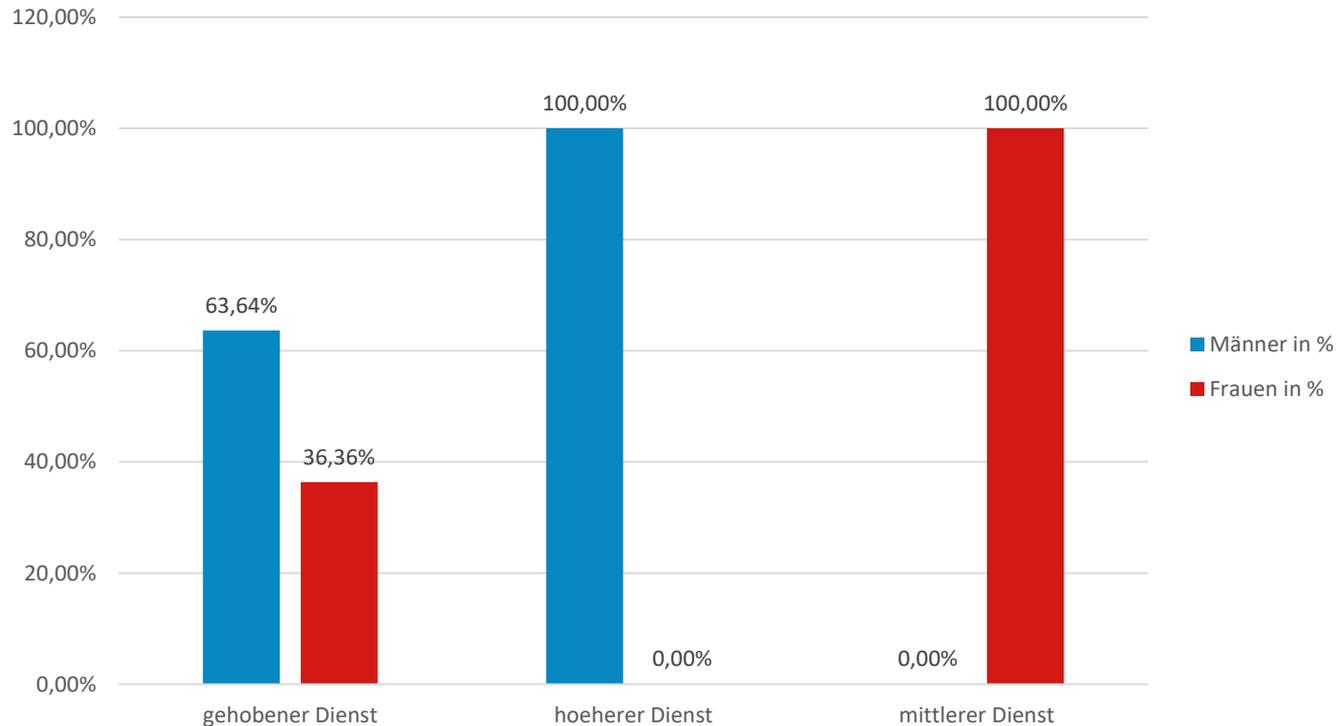
Stand 2017 und 2020:

Frauenanteil → 100%

Gleichstellungsplan 2020 - 2023

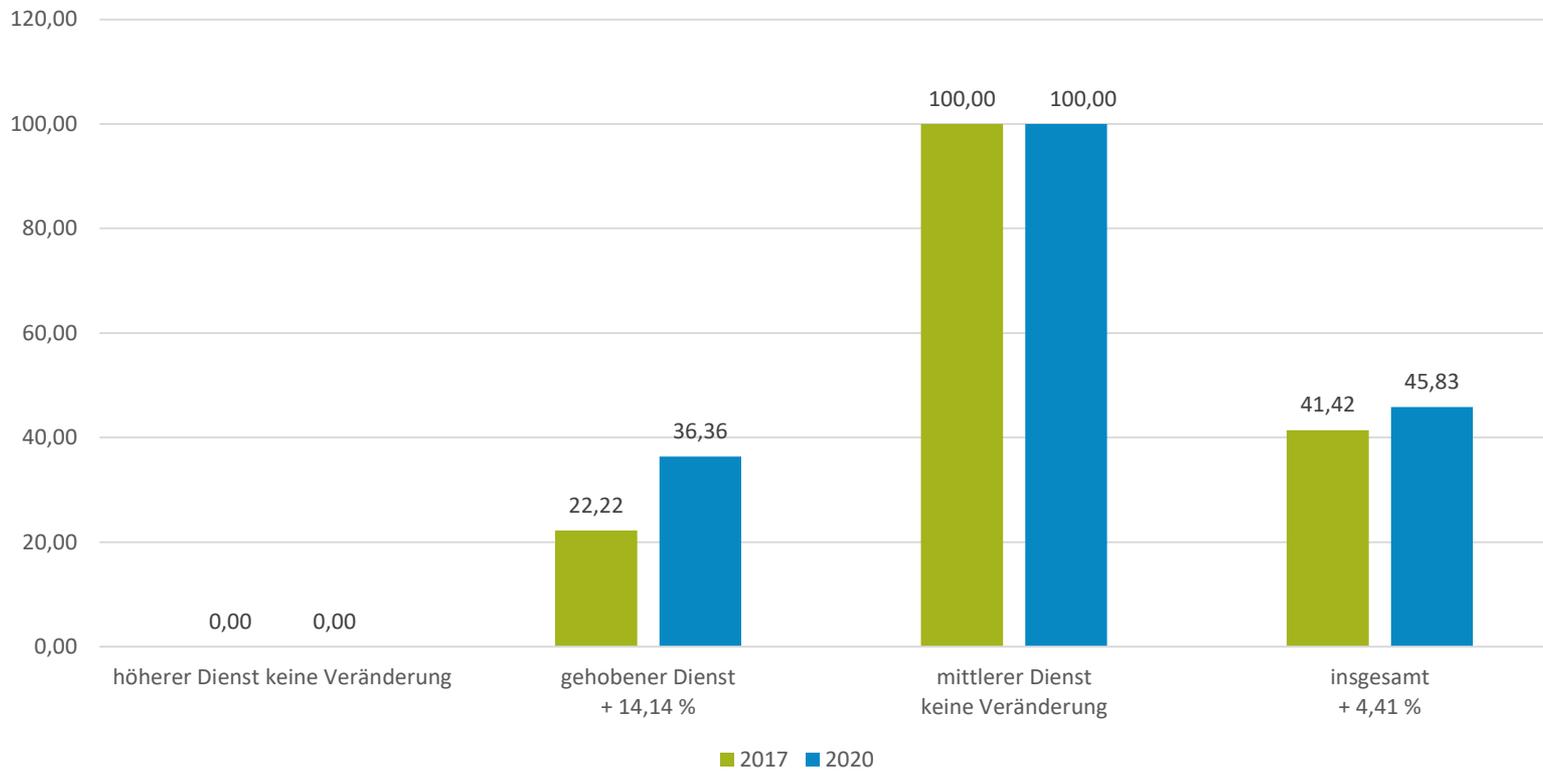
5. Technischer Dienst

Stand 31.05.2020:



Gleichstellungsplan 2020 - 2023

Frauenanteil in %
Berufsgruppe "technischer Dienst"



Gleichstellungsplan 2020 - 2023



6. Musikschullehrerinnen und -lehrer

Stand 2017:

Frauenanteil → 46,23 %

Stand 2020:

Frauenanteil → 65,03 %

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



7. Auszubildende

Auszubildende	Insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Inspektoranwärter*innen	1	1	100,00
gehobener Dienst	1	1	100,00
Sekretäranwärter*innen	0	0	0,00
Verwaltungsfachangestellte	4	2	50,00
mittlerer Dienst	4	2	50,00
Praktikanten/Praktikantinnen	1	1	100,00
Kindergärten	1	1	100,00
EDV	1	0	0,00
sonstige	1	0	0,00
insgesamt	7	4	57,14

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Zusammenfassung

- Ziele des Gleichstellungsplans 2017 wurden im Rahmen des Möglichen umgesetzt / erreicht
- Erhöhung des Frauenanteils in folgenden Bereichen weiter anzustreben
 - gehobener bzw. höherer technischer Dienst
 - handwerkliche Berufe

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Prognose der freiwerdenden Stellen und Zielvorgaben für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

- Allgemeine Verwaltung
 - Frauenanteil in allen drei Laufbahngruppen > 50 %
 - Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind nicht erforderlich
- Technischer Dienst
 - Frei werdende Stellen im gehobenen oder höheren Dienst sollten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau besetzt werden

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



- handwerkliche Berufe
 - Soweit in dieser Berufsgruppe überhaupt Bewerbungen von Frauen eingehen, sind diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen
- Musikschullehrerinnen und –lehrer
 - Wenn möglich Ersatz durch Honorarkräfte
 - Ansonsten keine Maßnahmen um Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen erforderlich (Frauenanteil 65,03 %)

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



- **Reinigungskräfte**
 - in der Regel Fremdvergabe statt Neueinstellungen
- **Sozial- und Erziehungsdienst**
 - Personalbedarf wird für jedes Kindergartenjahr neu ermittelt
 - Keine Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen erforderlich

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Personalentwicklung

- Stellenausschreibungen (intern/extern)
 - Einbeziehung weiterer Veröffentlichungswege (soziale Medien)
 - Zielgruppengerechtere Gestaltung der Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren
 - Ergänzende Maßnahmen zum klassischen Vorstellungsgespräch (Schnupperpraktika, Probearbeiten, Assessment-Center, ...)
 - Bewerber*innen-Fragebogen zur Selbsteinschätzung
- Personalentwicklung und Fortbildung
 - Etablierung einer Willkommenskultur
 - Verbesserung der Ausbildung
 - Ausbau/Verbesserung des Fortbildungskonzepts, insbesondere verstärkte Führungskräftefortbildung

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten
- Teilzeit
- Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken / vorzubeugen
- Vorsorge gegen Mobbing am Arbeitsplatz

Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsplan 2020 - 2023



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!