



Rosenstadt | ZWEIBRÜCKEN

Frauenförderplan

Stadt Zweibrücken

(Fortschreibung zum 30.06.2014)

Frauenförderplan der Stadt Zweibrücken

Inhaltsverzeichnis

	Seite:
Inhaltsverzeichnis	2
Normen und Quellenverzeichnis	4
1 Vorbemerkung	5
1.1 Geltungsbereich und Zuständigkeit	7
1.2 Überwachung	7
1.3 Bekanntmachung	7
2 Ist-Analyse / Datenteil (Stand: 30.06.2014)	8
2.1 Gesamtes Personal	9
2.1.1 Planstellen – Veränderungen	9
2.1.2 Struktur nach Geschlecht	10
2.1.3 Struktur nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	12
2.1.4 Fortbildungsmaßnahmen vom 1.1.2005 bis 30.06.2010	14
2.1.5 Fortbildungsmaßnahmen vom 1.7.2010 bis 30.06.2012	16
2.1.6 Fortbildungsmaßnahmen vom 1.7.2012 bis 30.06.2014	17
2.2 Beschäftigte	18
2.2.1 Vorbemerkungen	18
2.2.2 Struktur nach Geschlecht, Entgeltgruppe und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	18
2.2.3 Struktur nach Geschlecht und Entgeltgruppe	20
2.2.4 Höhergruppierung von Beschäftigten vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	21
2.2.5 Bewerbungen und Einstellungen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	22
2.3 Beamtinnen und Beamte	23
2.3.1 Vorbemerkungen	23
2.3.2 Struktur	23
2.3.3 Struktur nach Geschlecht und Laufbahngruppe	25
2.3.4 Beförderung von Beamtinnen und Beamten vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	26
2.3.5 Bewerbungen und Einstellungen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	27
2.3.6 Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	28

2.4	Sonstige Analysen	29
2.4.1	Vorbemerkungen	29
2.4.2	Frauenanteil in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben am 30.06.2014	29
2.4.3	Personal in Ausbildung nach Geschlecht, Ausbildungsberufen und Laufbahngruppen am 30.06.2014	29
2.4.4	Personalbewegung durch Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung (und umgekehrt) sowie Beurlaubungen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	30
2.4.5	Benennung und Entsendung in Gremien vom 01.07.2012 bis 30.06.2014	31
3	Prognoseteil	32
3	Prognose der Personalentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	33
3.1	Vorbemerkungen	33
3.2	Beschäftigte	34
3.3	Beamtinnen und Beamte	36
4	Maßnahmenteil und praktische Umsetzung	38
4.1	Vorbemerkungen	39
4.2	Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen	39
4.3	Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	40
4.4	Qualifizierungsmaßnahmen	41
4.5	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen	42
4.6	Gremien	42
4.7	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	42
4.8	Controlling	42

Normen- und Quellenverzeichnis

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Dienstvereinbarung vom 21.12.2001 zwischen Stadtverwaltung Zweibrücken und Personalrat der Stadtverwaltung Zweibrücken und Entsorgungsbetrieben Zweibrücken über die Ausschreibung freier Stellen
- Frauenförderplan 2012 vom 18.02.2013
- Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und – Elternzeitgesetz – BEEG)
- Grundgesetz (GG)
- Landesverfassung für Rheinland-Pfalz
- Landesbeamtengesetz (LBG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Landtag RLP, Drucksache DRS 12/06084, behandelt 08.02.1995
- Städtetag RLP, Rundschreiben R 101/1996 vom 03.07.1996
- Stellenplan der Stadtverwaltung Zweibrücken
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
- Urlaubsverordnung (UrIVO)
- Verfügung Nr. 606 vom Feb. 2007 über die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG
- Verwaltungsvorschrift der Landesregierung zur Durchführung des LGG vom 6. Juli 2010

1

Vorbemerkung

1 Vorbemerkung

Das Jahr 1995 markiert eine wichtige Wegmarke in der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe der Frauen am gesellschaftlichen und beruflichen Leben. Denn mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wurde 1995 eine gesetzliche Grundlage geschaffen, die verbindliche Vorschriften zur Frauenförderung in Rheinland-Pfalz enthält.

Entsprechend dem LGG und einer für die Erstellung von Frauenförderplänen maßgeblichen Verwaltungsvorschrift wurde 1998 erstmals ein Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Zweibrücken vorgelegt. Der Frauenförderplan wurde 2010 neu aufgelegt, und seitdem steht die jeweils aktuellste Fassung auf den Internetseiten der Stadt Zweibrücken zur Einsicht und zum Herunterladen zur Verfügung. Die seither vorgenommenen Maßnahmen haben jedoch noch nicht zu einer gleichberechtigten Partizipation von Frauen auf allen Verantwortungsebenen geführt. Insbesondere im Bereich der Amtsleitungen und stellvertretenden Amtsleitungen sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert.

Die Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ist mehr als Frauenförderung. Um mit zwei Vorurteilen aufzuräumen: der Frauenförderplan ist nicht notwendig, weil es sich bei Frauen um besonders bedürftige Personen handeln würde. Es geht darum, unausgewogene Verhältnisse und institutionelle Gewohnheiten, die Diskriminierung produzieren, zu kompensieren. Das zweite Vorurteil, dass es auszuräumen gilt: der Frauenförderplan ist kein Instrument, um die Rechte männlicher Bediensteter einzuschränken. Die konsequente Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes soll dazu führen, Frauen wie Männern den gleichberechtigten Zugang zu Dienstposten und Beschäftigungsverhältnissen in den unterschiedlichsten Verantwortungsebenen zu gewährleisten.

Der Frauenförderplan gestattet es durch das dargestellte Zahlenmaterial Bereiche mit Diskriminierungspotential zu erkennen und verdeutlicht eine geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz in einzelnen Verantwortungsebenen. Obendrein zeigt das Zahlenwerk zugleich geschlechtsspezifische Unausgewogenheiten in hierarchisch tiefer angesiedelten Bereichen.

Auf eine Laufzeit von sechs Jahren angelegt stellt der Plan dar, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Initiativen die gleichberechtigte Partizipation von Frauen in allen Verantwortungsebenen der Verwaltung erreicht werden soll. Die Erfolge bei der praktischen Umsetzung werden in zweijährigem Turnus überprüft. Hier nun nach zwei Jahren die Aktualisierung zum Stichtag 30.06.2014.

Dieser Plan wird den Bediensteten der Fachämter durch das Personalamt bekannt gemacht.

Zweibrücken, den 23. Juli 2014


Kurt Pirmann
Oberbürgermeister

1.1 Geltungsbereich und Zuständigkeit

Der vorliegende Frauenförderplan der Stadtverwaltung Zweibrücken hat Gültigkeit für die Stadtverwaltung Zweibrücken. Er wird vom Personalamt der Stadtverwaltung Zweibrücken unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Erhebung von Personalstatistiken einbezogen. Sie soll Inhalte und Verfahren der Erhebung und Auswertung überprüfen und gegebenenfalls beeinflussen können.

1.2 Überwachung

Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 LGG sind die Personalabteilungen verpflichtet, die Wirkung des Frauenförderplans zu kontrollieren und den Frauenförderplan entsprechend fortzuschreiben. Um die Effektivität der einzelnen Maßnahmen des Frauenförderplans zu überprüfen und zu beurteilen, wird nach zwei Jahren eine Aktualisierung vorgenommen.

1.3 Bekanntmachung

Für die interne Bekanntmachung des Frauenförderplanes an geeigneter Stelle ist gemäß § 5 Abs. 3 LGG die Dienststellenleitung bzw. das Personalamt verantwortlich. Die Bekanntmachung erfolgt über das interne Rundschreiben und Ablage im Laufwerk „P“ unter Ablage Personalamt im Verzeichnis Frauenförderung sowie über die Auslage in den Fachämtern. Außerdem wird er auf den Internetseiten der Stadt Zweibrücken veröffentlicht.

Ist-Analyse / Datenteil

(Stand: 30.06.2014)

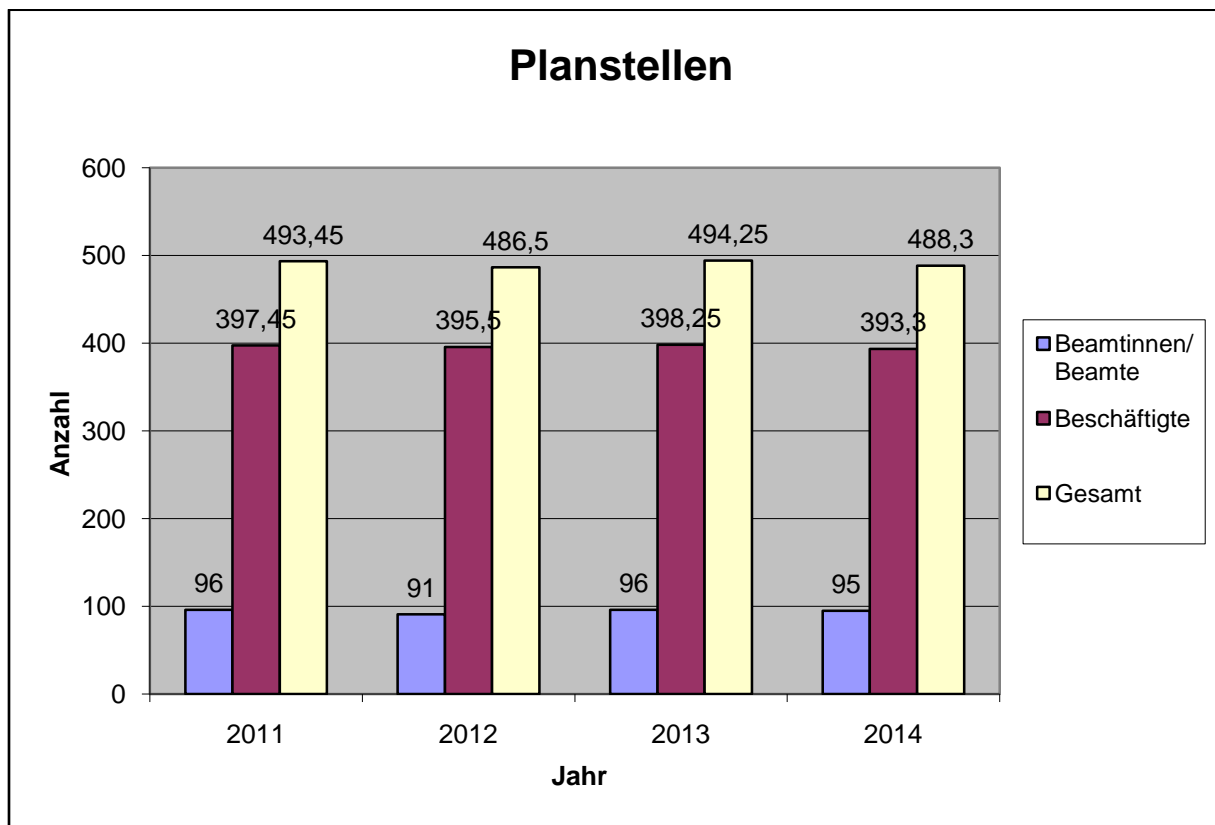
2 Ist-Analyse / Datenteil

2.1 Gesamtes Personal

2.1.1 Planstellen – Veränderungen

Jahr	2011	2012	2013	2014
Beamtinnen/Beamte	96	91	96	95
Beschäftigte	397,45	395,5	398,25	393,3
Gesamt*	493,45	486,5	494,25	488,3

*: ohne Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten



*: ohne Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

2.1.2 Struktur nach Geschlecht

a) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Am Stichtag, dem 30.06.2014, waren bei der Stadtverwaltung Zweibrücken inklusive der Anwärterinnen / Anwärter, Auszubildenden und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten, insgesamt 669 Personen beschäftigt.

Davon waren

	467	(69,8%)	Frauen
und	202	(30,2%)	Männer.

Diese Gesamtzahlen zeigen, dass der Anteil der bei der Stadtverwaltung beschäftigten Frauen den Anteil der bei der Stadtverwaltung beschäftigten Männer um etwa 131% übersteigt. Bei näherer Betrachtung ist jedoch festzustellen, dass dieses geschlechtsspezifische Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Form in den einzelnen Bereichen Beschäftigte und Beamtinnen / Beamte nicht besteht.

b) Gruppe der Beschäftigten

Bei den 574 Beschäftigten stellt sich die Aufteilung nach dem Geschlecht folgendermaßen dar:

	434	(75,6%)	Frauen
	140	(24,4%)	Männer

Insgesamt übersteigt der Frauenanteil bei den Beschäftigten den Männeranteil um 210%.

c) Gruppe der Beamtinnen und Beamte

Die Verteilung bei den insgesamt 95 Beamtinnen und Beamten ist wie folgt:

	33	(34,7%)	Frauen
	62	(65,3%)	Männer

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zeigt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier übersteigt der Männeranteil den Frauenanteil um 87,9%.

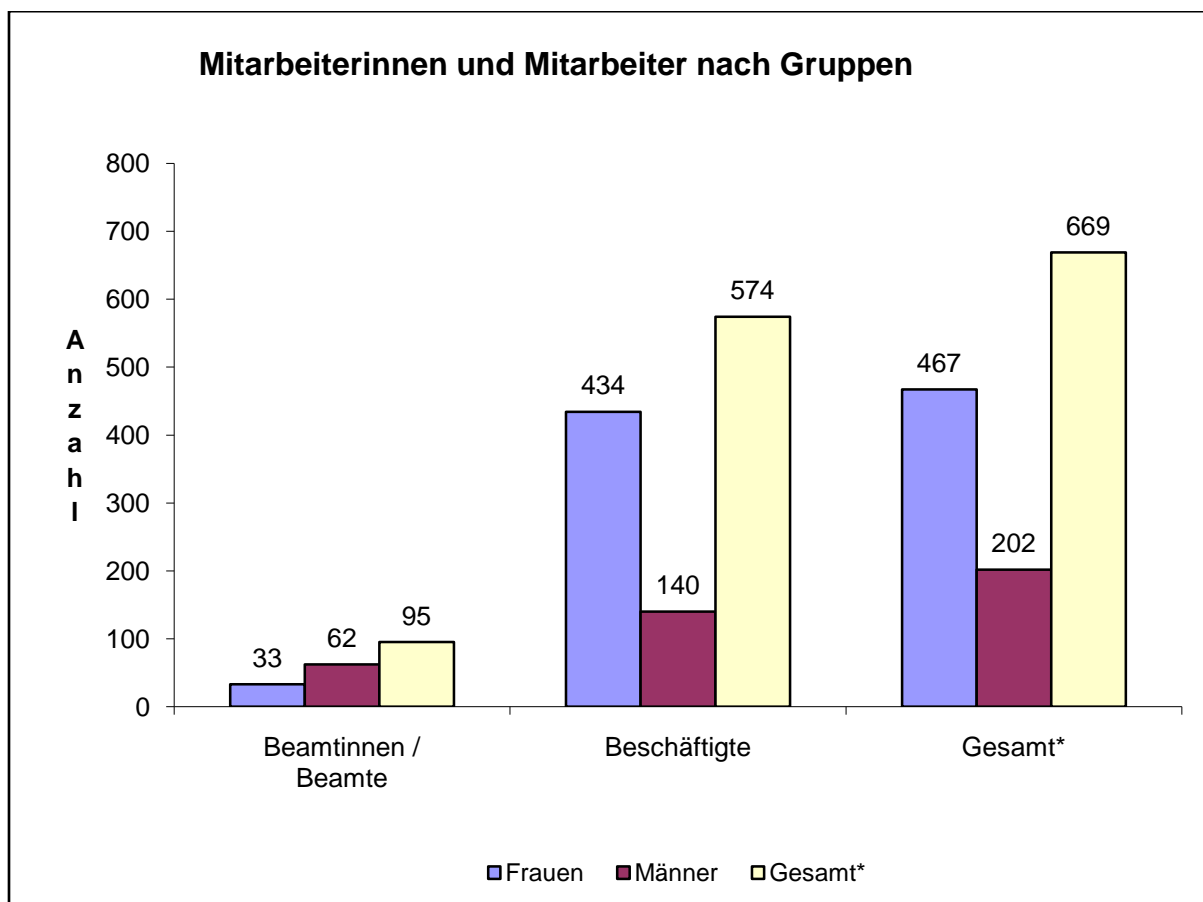
d) Zwischenbefund

Insgesamt sind die Frauen im Bereich der Beschäftigten überrepräsentiert, wogegen sie in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten jedoch unterrepräsentiert sind.

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergruppen*	Frauen	Männer	Personalvolumen	Frauenanteil in %
Beschäftigte	434	140	574	75,6
Beamtinnen / Beamte	33	62	95	34,7
Gesamt*	467	202	669	69,8

*: mit Anwärterinnen / Anwärtern / Azubis und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

Insgesamt ist der Frauenanteil gestiegen von 2012 mit 66,1% auf 69,8 in 2014



*: mit Anwärterinnen / Anwärtern / Azubis und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

2.1.3 Struktur nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Nachfolgend umfasst die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter (9) und nicht die Anzahl der Azubi (6). Enthalten ist allerdings die Anzahl der Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten (39). Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich deshalb auf eine Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Höhe von 654.

Bei der Stadtverwaltung Zweibrücken waren am 30.06.2014 insgesamt 274 Vollarbeitsplätze (41,9%) und 380 Teilzeitarbeitsplätze (58,1%) vorhanden.

Die Vollzeitarbeitsplätze waren zu 56,9% von Männern (156) und zu 43,1% von Frauen besetzt (118).

Der größte Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen ist im Bereich der Beschäftigten vertreten mit 52%. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten befinden sich 18,9% der vollbeschäftigten Frauen.

Der Frauenanteil im Bereich der Teilzeitarbeitsverhältnisse beträgt 88,7%. Bei insgesamt 380 Teilzeitbeschäftigten sind dies 337 Frauen. Von diesen sind 96,4% im Beschäftigtenbereich und 3,6% im Beamtinnenbereich.

Bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (654) – ohne Anwärterinnen / Anwärter und Azubi, aber mit Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten – machen die 337 mit Frauen besetzten Teilzeitstellen mit 51,5% den größten Anteil in der Beschäftigungsstruktur aus. Den zweitgrößten Anteil stellen die 156 Männer mit 23,9% in Vollzeitverhältnissen dar. Danach folgen die 118 vollbeschäftigten Frauen mit einem Anteil von 18,0%. Die mit Männern besetzten 43 Teilzeitstellen ergeben einen Anteil von 6,6% der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bezogen auf die gesamte Verwaltung in Zahlen

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter- gruppen*	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte	104	96	325	43
Beamtinnen / Beamte	14	60	12	0
Gesamt*	118	156	337	43

*: ohne Anwärterinnen / Anwärtern / Azubis, mit Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

Bezogen auf die gesamte Verwaltung sind das jeweils in %

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter- gruppen*	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte	15,9	14,7	49,7	6,6
Beamtinnen / Beamte	2,1	9,2	1,8	0,0
Gesamt*	18,0	23,9	51,5	6,6

*: ohne Anwärterinnen / Anwärtern / Azubis, mit Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

2.1.4 Fortbildungsmaßnahmen vom 01.01.2005 bis 30.06.2010

Es wurden in dem Zeitraum vom 01.01.2005 bis 30.06.2010 insgesamt 1.768 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Im Einzelnen waren das:

Im Jahr **2005** insgesamt **213** Fortbildungsmaßnahmen.

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	Fortbildung 2005			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst	4	1	0	0
gehobener Dienst	58	29	3	16
mittlerer Dienst	10	10	0	14
einfacher Dienst	0	0	1	67
Gesamt	72	40	4	97

Im Jahr **2006** insgesamt **239** Fortbildungsmaßnahmen.

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	Fortbildung 2006			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst	4	3	0	0
gehobener Dienst	79	40	5	10
mittlerer Dienst	13	7	3	12
einfacher Dienst	0	0	1	62
Gesamt	96	50	9	84

Im Jahr **2007** insgesamt **262** Fortbildungsmaßnahmen.

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	Fortbildung 2007			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst	7	0	0	0
gehobener Dienst	60	45	3	10
mittlerer Dienst	14	20	4	31
einfacher Dienst	0	0	1	67
Gesamt	81	65	8	108

Im Jahr **2008** insgesamt **307** Fortbildungsmaßnahmen.

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	Fortbildung 2008			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst	13	3	0	0
gehobener Dienst	61	40	8	7
mittlerer Dienst	13	20	6	52
einfacher Dienst	0	0	1	83
Gesamt	87	63	15	142

Im Jahr **2009** insgesamt **452** Fortbildungsmaßnahmen.

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	Fortbildung 2009			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst	12	3	0	0
gehobener Dienst	124	72	4	17
mittlerer Dienst	48	49	10	46
einfacher Dienst	0	0	1	66
Gesamt	184	124	15	129

Im Jahr **2010** waren es bis zum **30.06.2010** insgesamt **295** Fortbildungsmaßnahmen.

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	Fortbildung 2010			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst	8	3	0	0
gehobener Dienst	63	47	2	15
mittlerer Dienst	43	23	5	17
einfacher Dienst	0	0	1	68
Gesamt	114	73	8	100

2.1.5 Fortbildungsmaßnahmen vom 01.07.2010 bis 30.06.2012

I. Anzahl der Fortbildungsmaßnahmen:

Es wurden insgesamt 806 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, bei denen 512 Dozentinnen und Dozenten referierten.

II. Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen:

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	allgemeine Fortbildung				ressortspezifische Fortbildung				informationstechn. Fortbildung			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.		Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.		Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst...	8	1	0	0	10	11	0	0	6	0	0	0
gehobener Dienst...	13	8	0	2	210	107	7	40	42	43	2	10
mittlerer Dienst...	2	13	0	2	79	52	1	133	0	0	0	2
einfacher Dienst...	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Gesamt	23	22	0	4	299	170	8	175	48	43	2	12

2.1.6 Fortbildungsmaßnahmen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

I. Anzahl der Fortbildungsmaßnahmen:

Es wurden insgesamt 1.079 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, bei denen 660 Dozentinnen und Dozenten referierten.

II. Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen:

Beamtinnen / Beamte sowie vergleichbare Beschäftigte	allgemeine Fortbildung				ressortspezifische Fortbildung				informationstechn. Fortbildung			
	Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.		Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.		Vollzeitbesch.		Teilzeitbesch.	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
höherer Dienst...	10	0	0	0	21	19	0	0	2	1	0	0
gehobener Dienst...	22	16	1	12	196	193	5	46	25	11	0	13
mittlerer Dienst...	13	20	1	10	87	149	5	156	10	14	0	20
einfacher Dienst....	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	45	36	2	23	304	361	10	202	37	26	0	33

2.2 Beschäftigte

2.2.1 Vorbemerkungen

Nachfolgend umfasst die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter (9) und nicht die Anzahl der Azubi (6). Ebenfalls nicht enthalten ist die Anzahl der Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten (39). Die nachfolgend gemachten Ausführungen beziehen sich deshalb auf eine Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Höhe von 615.

2.2.2 Struktur nach Geschlecht, Entgeltgruppe und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Von den insgesamt 529 Arbeitsplätzen im Beschäftigtenbereich, also 86,0% aller 615 Arbeitsplätze, sind 405 (65,8%) von Frauen und 124 (20,2%) von Männern besetzt.

301 weibliche Beschäftigte, das sind 74,3% aller Frauen im Beschäftigtenbereich, haben Teilzeitarbeitsplätze, 104 weibliche Beschäftigte (25,7%) befinden sich auf einem Vollzeitarbeitsplatz.

Im Bereich der Vollzeitverhältnisse erreichen die Frauen im Beschäftigtenbereich 52,0%. Der Anteil der Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen im Beschäftigtenbereich liegt bei 91,5%.

Von insgesamt 124 Männern im Beschäftigtenbereich haben 96 (77,4%) einen Vollzeit- und 28 Männer (22,6%) einen Teilzeitarbeitsplatz.

Der Männeranteil im Bereich der Vollzeitverhältnisse liegt bei 48,0%, im Bereich der Teilzeitarbeitsverhältnisse liegt er bei 8,5%.

Entgeltgruppe	insgesamt			davon Frauen			Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Personalsvolumen	Vollzeit	Teilzeit	Personalsvolumen	
vgl. h. D.							
E 15	0	0	0	0	0	0	0,0
E 14	0	0	0	0	0	0	0,0
E 13	5	0	5	1	0	1	20,0
Gesamt	5	0	5	1	0	1	20,0
vgl. g. D.							
E 12, S 18	2	0	2	1	0	1	50,0
E 11, S 17	9	5	14	4	4	8	57,1
E 10, S 14 – S 16	13	3	16	6	1	7	43,8
E 9, S 9 – S 13	35	23	58	14	18	32	55,2
Gesamt	59	31	90	25	23	48	53,3
vgl. m. D.							
E 8, S 7 – S 8	32	18	50	23	16	39	78,0
E 6, S 5 – S 6	46	85	131	34	83	117	89,3
E 5, S 4	48	42	90	19	40	59	65,6
E 4	3	0	3	0	0	0	0,0
E 3, S 3	5	6	11	0	3	3	27,3
Gesamt	134	151	285	76	142	218	76,5
vgl. e. D.							
E 2, S 2	2	106	108	2	95	97	89,8
E 1	0	41	41	0	41	41	100
Gesamt	2	147	149	2	136	138	92,6
Gesamt*	200	329	529	104	301	405	76,6

*: ohne Azubis und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

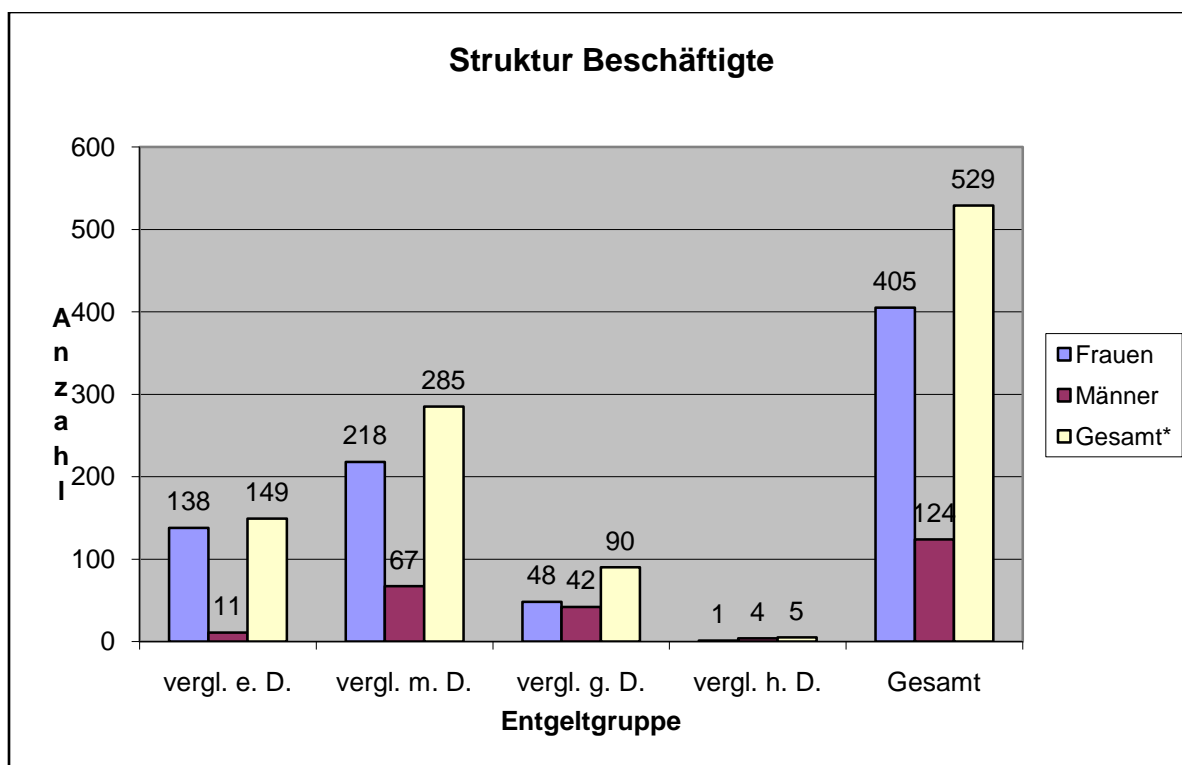
2.2.3 Struktur nach Geschlecht und Entgeltgruppe

Die im Beschäftigtenbereich bestehende Überrepräsentanz der Frauen (Frauenanteil 74,1%) spiegelt sich nicht in allen Teilbereichen, vergleichbar den Laufbahngruppen im Beamtentrecht, wider.

In der Entgeltgruppe vergleichbar des einfachen Dienstes sind von 149 Beschäftigten insgesamt 11 Männer und 138 Frauen beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von 92,6%. In der Entgeltgruppe vergleichbar des mittleren Dienstes sind von insgesamt 285 Beschäftigten insgesamt 67 Männer und 218 Frauen beschäftigt. Das ergibt einen Frauenanteil von 76,5%. Mit einem Anteil von 53,3% sind die Frauen in der Entgeltgruppe vergleichbar des gehobenen Dienstes vertreten (= 48 Frauen von 90 Beschäftigten). In der Entgeltgruppe vergleichbar des höheren Dienstes stellt sich der Frauenanteil von 20,0% dar (= 1 von insgesamt 5 Beschäftigten).

Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt*	Frauenanteil in %
vergl. h. D.	1	4	5	20,0
vergl. g. D.	48	42	90	53,3
vergl. m. D.	218	67	285	76,5
vergl. e. D.	138	11	149	92,6
Gesamt*	405	124	529	76,6

*: ohne Azubis und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten



*: ohne Azubis und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

2.2.4 Höhergruppierung von Beschäftigten vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

Höhergrup- pierungen Entgelt- gruppen	Frauenanteil in % in der Entgeltgruppe zum 30.06.2012	höhergruppiert wurden				danach sich ergebender Frauenanteil in %
		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	
außertariflich:	0,0	0	0	0	0	0,0
E 15	0,0	0	0	0	0	0,0
E 14	0,0	0	0	0	0	0,0
E 13	25,0	0	0	0	0	20,0
E 12, S18	25,0	0	0	0	0	50,0
E 11, S17	53,8	0	0	0	0	57,1
E 10, S14-S16	42,9	1	2	0	0	43,8
E 9, S9-S13	51	0	6	0	0	55,2
E 8, S7-S8	75,0	6	9	0	1	78,0
E 6, S5-S6	85,8	1	1	0	1	89,3
E 5, S4	60,3	4	0	1	3	65,6
E 4	0,0	0	0	0	0	0,0
E 3, S3	40,0	0	0	0	0	27,3
E 2, S2	94,1	0	0	0	0	89,8
E 1	100	0	0	0	0	100
Gesamt*	71,8	9	18	0	5	76,6

*: ohne Azubis und Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten

2.2.5 Bewerbungen und Einstellungen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

Wertigkeit der zu besetzenden Stellen	Zahl der zu besetzenden Stellen	Zahl der Bewerbungen				eingestellt					
		auf öffentl. Ausschreibung		auf interne Ausschreibung		ohne Ausschreibung		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
		Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	
E 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 13	1	2	8	0	0	0	0	0	1	0	0
E 12, S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 11, S17	3	36	23	0	0	0	0	0	2	0	1
E 10, S14-S16	2	0	0	3	3	0	0	0	1	0	1
E 9, S9-S13	6	2	70	0	3	0	0	0	0	4	2
E 8, S7-S8	11	64	143	12	92	0	0	0	0	7	4
E 6, S5-S6	61	275	2783	3	18	0	0	0	2	9	47
E 5, S4	23	221	1002	0	12	0	0	0	1	8	14
E 3, S3	11	154	182	1	1	5	1	1	2	1	2
E 2, S2	20	0	0	0	0	5	15	15	0	1	14
E 1	9	0	0	0	0	0	9	9	0	0	9
Gesamt	147	754	4211	19	129	10	25	30	9	14	94

2.3 Beamtinnen und Beamte

2.3.1 Vorbemerkungen

Nachfolgend umfasst die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter (9) und nicht die Anzahl der Azubi (6). Ebenfalls nicht enthalten ist die Anzahl der Personen, die ein Pauschalentgelt erhalten (39). Die nachfolgend gemachten Ausführungen beziehen sich deshalb auf eine Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Höhe von 615.

2.3.2 Struktur

Von den insgesamt 615 bei der Stadtverwaltung beschäftigten Personen stellen die Beamtinnen und Beamten die kleinste Gruppe dar.

Bei insgesamt 86 Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil bei 30,2%. Das sind 26 Beamtinnen und 60 Beamte.

14 der insgesamt 26 Beamtinnen sind vollzeitbeschäftigt, das sind 53,8%. Teilzeitbeschäftigt sind demnach 46,2% der Beamtinnen.

Im Bereich der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ergibt sich ein Frauenanteil von 18,9%.

In dem Bereich der Teilzeitbeschäftigung stellt sich ein Frauenanteil von 100% dar.

Der Männeranteil im Bereich der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt bei 81,1%, im Bereich der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt er bei 0%.

Im höheren Dienst sind insgesamt fünf Männer und eine Frau beschäftigt.

Die meisten der Beamtinnen und Beamten (55 von 86; 64,0%) sind im gehobenen Dienst beschäftigt. Der Frauenanteil liegt hier bei 36,4%. Dabei verteilen sich die Frauen auf die Besoldungsgruppen A 9 (3 Frauen), A 10 (10 Frauen), A 11 (5 Frauen) und A 12 (2 Frauen). Die Besoldungsgruppe A 13 ist ausschließlich mit Männern besetzt.

Im mittleren Dienst, der 29,1% der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ausmacht, sind 5 der 25 Beamtinnen und Beamten Frauen (20,0%). Eine Frau befindet sich in der Besoldungsgruppe A 6, in der Besoldungsgruppe A 7 keine Frau, zwei Frauen in der Besoldungsgruppe A 8 und zwei Frauen in der Besoldungsgruppe A 9.

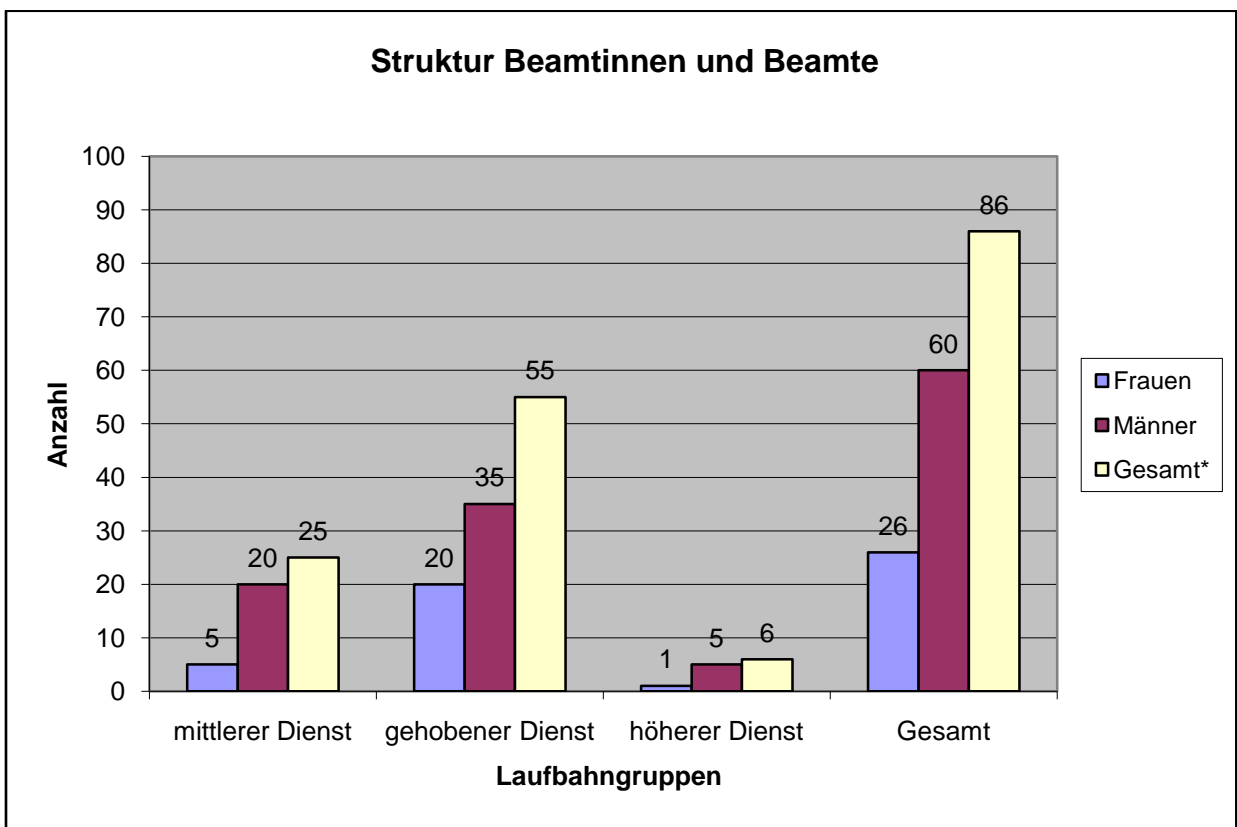
Besol- dungs- gruppe	insgesamt			davon Frauen			Frauen- anteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Personal- volumen	Vollzeit	Teilzeit	Personal- volumen	
h. D.							
B 4	1	0	1	0	0	0	0,0
B 3	1	0	1	0	0	0	0,0
A 16	0	0	0	0	0	0	0,0
A 15	1	0	1	0	0	0	0,0
A 14	2	0	2	1	0	1	50,0
A 13	1	0	1	0	0	0	0,0
Gesamt	6	0	6	1	0	1	16,7
g. D.							
A 13	3	0	3	0	0	0	0,0
A 12	11	1	12	1	1	2	16,7
A 11	13	1	14	4	1	5	35,7
A 10	13	7	20	3	7	10	50,0
A 9	5	1	6	2	1	3	50,0
Gesamt	45	10	55	10	10	20	36,4
m. D.							
A 9	9	0	9	2	0	2	22,2
A 8	5	1	6	1	1	2	33,3
A 7	9	0	9	0	0	0	0,0
A 6	0	1	1	0	1	1	100,0
A 5	0	0	0	0	0	0	0,0
Gesamt	23	2	25	3	2	5	20,0
e. D.							
Gesamt	0	0	0	0	0	0	0,0
Gesamt*	74	12	86	14	12	26	30,2

*: ohne Anwärterinnen und Anwärter

2.3.3 Struktur nach Geschlecht und Laufbahngruppe

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	Gesamt*	Frauenanteil in %
höherer Dienst	1	5	6	16,7
gehobener Dienst	20	35	55	36,4
mittlerer Dienst	5	20	25	20,0
einfacher Dienst	0	0	0	0,0
Gesamt	26	60	86	30,2

*: ohne Anwärterinnen und Anwärter



*: ohne Anwärterinnen und Anwärter

2.3.4 Beförderung von Beamtinnen und Beamten vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

Beförderungen nach Besol- dungsgruppen	Frauenanteil in % in der BesGr zum 30.06.2010	befördert wurden				danach sich ergebender Frauenanteil in %
		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	
höh. Dienst:						
B 5	0,0	0	0	0	0	0,0
B 4	0,0	0	0	0	0	0,0
B 3	0,0	0	0	0	0	0,0
B 2	0,0	0	0	0	0	0,0
A 16	0,0	0	0	0	0	0,0
A 15	0,0	0	0	0	0	0,0
A 14	33,3	0	0	0	0	50,0
Gesamt	12,5	0	0	0	0	16,7
geh. Dienst:						
A 13	0,0	0	0	0	0	0,0
A 12	20,0	3	1	0	0	16,7
A 11	27,8	2	2	0	0	35,7
A 10	47,6	0	1	0	0	50,0
Gesamt	33,3	0	0	0	0	36,4
mittl. Dienst:						
A 9	0,0	2	1	0	0	22,2
A 8	50,0	0	0	0	0	33,3
A 7	0,0	0	0	0	0	0,0
A 6	100	0	0	0	0	100
Gesamt	21,7	0	0	0	0	20,0
Gesamt	30,8	7	5	0	0	30,2

*: ohne Anwärterinnen und Anwärter

2.3.5 Bewerbungen und Einstellungen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

Wertigkeit der zu besetzenden Stellen	Zahl der zu besetzenden Stellen	Zahl der Bewerbungen						eingestellt					
		auf öffentl. Ausschreibung		auf interne Ausschreibung		gesamt		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte			
		Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen				
höh. Dienst													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2													
A 16	1	11	13				11	13					
A 15													
A 14	1	34	18				34	18			1		
A 13													
geh. Dienst													
A 13													
A 12	4	4		6	4		10	4			3	1	
A 11	2			2			2				2		
A 10													
A 9	7	64	130	2	3		66	133			3	4	
mittl. Dienst													
A 9	1			1	1		1	1			1		
A 8	3		64	3	2		34	66			3		
A 7													
A 6													
A 5													
Gesamt	19	144	225	14	10		158	235			13	6	0

2.4 Sonstige Analysen

2.4.1 Vorbemerkungen

Nachfolgend umfasst die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht die Anzahl der Personen, die ein Pauschalentgelt enthalten (39). Die nachfolgend gemachten Ausführungen beziehen sich deshalb auf eine Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Höhe von 630.

2.4.2 Frauenanteil in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben am 30.06.2014

Der Frauenanteil in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben beträgt 12,5 %. Von 32 Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen sind 4 Stellen mit Frauen besetzt,

Funktion des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin	Vollzeitbeschäftigte		
	Männlich	Weiblich	Frauenanteil in %
Oberbürgermeister/-in	1	0	0,0
Bürgermeister/-in	1	0	0,0
Beigeordnete/-r	1	0	0,0
Amtsleiter/-in	10	2	16,7
Abteilungsleiter/-in	3	0	0,0
Sachgebietsleiter/-in	12	2	14,3
Gesamt	28	4	12,5

2.4.3 Personal in Ausbildung nach Geschlecht, Ausbildungsberufen und Laufbahngruppen am 30.06.2014

Berufsfachrichtung	Laufbahngruppen							
	einfacher Dienst		mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Stadtinspektoranzw.					2	7		
Verw.- Fachang.			1	5				
Gärtner/-in								
Prakt. Erzieher/-in				6				

2.4.4 Personalebewegungen durch Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung (und umgekehrt) sowie Beurlaubungen vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

Grund der Veränderung	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung gem. § 75 LBG (Teilzeit aus familiären Gründen) bzw. vergleichbarer tariflicher Bestimmungen				
Wechsel von einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung gem. § 75 LBG bzw. vergleichbarer tariflicher Bestimmungen				
Wechsel in eine Beurlaubung gem. § 19 a UrlVO bzw. §§ 15 ff BEEG	2	6		7
Wechsel in eine Beurlaubung gem. § 76 LBG (Urlaub aus familiären Gründen) bzw. vergleichbarer tariflicher Bestimmungen				
Rückkehr nach Ablauf einer Beurlaubung in eine Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung	2	5		9

2.4.5 Benennung und Entsendung in Gremien vom 01.07.2012 bis 30.06.2014

Bezeichnung des Gremiums	Ist-Zustand des Gremiums zum Zeitpunkt der Benennung / Entsendung		Benennung / Entsendung		Frauenan- teil in %
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Stellenbewertungs- kommission	5	0	3	2	40,0
Bewertungskommission für das betr. Vorschlagwesen	0	0	7	1	12,5
Doppik-Kommission	0	0	4	1	20,0
Sparkommission	0	0	6	1	14,3
Betriebliche Kommission für das Leistungsentgelt	5	1	4	2	33,3
Arbeitsschutzkommission	0	0	1	2	66,6
Gesamt	10	1	25	8	24,2

3

Prognoseteil

3 Prognose der Personalentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.1 Vorbemerkungen

Die in der Ist-Analyse erhobenen Zahlen für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bilden die Basis für den Prognoseteil. Hier sind Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen der Unterrepräsentanz formuliert. Diese Zielvorstellungen wurden unter Berücksichtigung

- der Fluktuation aufgrund Erreichens der Altersgrenze
- der Rückkehr aus Beurlaubung
- der „normalen“ Fluktuation in den Dienststellen, entsprechend den Erfahrungswerten
- der verfügbaren Stellen (z.B. neue Stellen, unbesetzte Stellen)

entwickelt.

Die Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung erstreckt sich gem. § 5 LGG auf einen Zeitraum von zwei Jahren (1.7.2014 bis 30.6.2016).

In der zurückliegenden Zeit sind viele Arbeitsplätze dem Stellenabbau zum Opfer gefallen, so dass derzeit mit einem Minimum an Personal gearbeitet wird. Beim Erstellen der Prognose der Personalentwicklung und der Zielvorstellung wird deshalb davon ausgegangen, dass in Zukunft freiwerdende Stellen wieder besetzt werden. Das gilt sowohl für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten als auch für den Bereich der Beschäftigten. Zudem wird davon ausgegangen, dass sich für die Stadtverwaltung keine neuen Aufgaben (freie Selbstverwaltung, Pflichtaufgaben der Selbstverwaltung oder Auftragsangelegenheiten) ergeben werden.

Werden dennoch neue Pflichtaufgaben entstehen, die zurzeit nicht absehbar sind, muss angepasst werden.

3.2 Beschäftigte

Bezieht man sich auf die Gesamtzahl der beschäftigten Personen im Bereich der Beschäftigten (529), so ist das Verhältnis zwischen den beschäftigten Frauen (76,6%) und Männern (23,4%) unausgeglichen. Wird eine Teilung in vier Bereiche vorgenommen, so beträgt der Frauenanteil im Bereich der Entgeltgruppen E1 bis E2, S2 92,6%, in dem Bereich der Entgeltgruppen E3, S3 bis E8, S8 76,5%, im Bereich E9, S9 bis E12, S18 53,3% und im Bereich E 13 bis E15 20,0%.

In den kommenden zwei Jahren werden aufgrund Erreichens der Altersgrenze voraussichtlich ausscheiden:

Entgeltgruppen	männlich	davon TZ	weiblich	davon TZ	Gesamt	davon TZ
vgl. h. D. E 15 E 14 E 13 Gesamt						
vgl. g. D. E 12, S 18 E 11, S 17 E 10, S 14 – S 16 E 9, S 9 – S 13 Gesamt	2 2 4	1 1 2	1 1 1	1 1 1	2 3 5	1 2 3
vgl. m. D. E 8, S 7 – S 8 E 6, S 5 – S 6 E 5, S 4 E 4 E 3, S 3 Gesamt	1 2 3	1 1 1	2 6 2 10	5 2 7	2 7 4 13	6 2 8
vgl. e. D. E 2, S 2 E 1 Gesamt			6 2 8	6 2 8	6 2 8	6 2 8
Gesamt	7	3	19	16	26	19

Zur Erhöhung des Frauenanteils sind, solange Unterrepräsentanz vorliegt, die freiwerdenden Stellen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung folgendermaßen zu besetzen:

Entgeltgruppen	männlich	davon TZ	weiblich	davon TZ	Gesamt	davon TZ
vgl. h. D.	0	0	0	0	0	0
vgl. g. D.	5	3	0	0	5	3
vgl. m. D.	13	8	0	0	13	8
vgl. e. D.	8	8	0	0	8	8
Gesamt	26	19	0	0	26	19

Könnten die aufgestellten Zielvorstellungen innerhalb der nächsten zwei Jahre verwirklicht werden, so ergäbe sich folgende geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur:

Entgeltgruppen	Frauenanteil in %		Veränderungen in %
	am 30.06.2014	am 30.06.2016	
vgl. höh. Dienst	20,0	20,0	0,0
vgl. geh. Dienst	53,3	52,2	- 1,1
vgl. mittl. Dienst	76,5	71,9	- 4,6
vgl. einf. Dienst	92,6	87,2	- 5,4
Gesamt	76,6	73,0	- 3,6

3.3 Beamtinnen und Beamte

Im gesamten Bereich der Beamtinnen und Beamten liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Die vorhersehbare Fluktuation durch Erreichen der Altersgrenze beschränkt sich auf den Bereich des gehobenen Dienstes.

In den kommenden zwei Jahren werden aufgrund Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich ausscheiden:

Laufbahn- gruppen	männlich	davon TZ	weiblich	davon TZ	Gesamt	davon TZ
höh. Dienst	0	0	0	0	0	0
geh. Dienst	1	0	0	0	1	0
mittl. Dienst	0	0	0	0	0	0
einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1	0	0	0	1	0

Zur Erhöhung des Frauenanteils sollten, solange Unterrepräsentanz vorliegt, die freiwerdenden Stellen bei mindestens gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung folgendermaßen besetzt werden:

Laufbahngruppen	männlich	davon TZ	weiblich	davon TZ	Gesamt	davon TZ
höh. Dienst	0	0	0	0	0	0
geh. Dienst	0	0	1	0	1	0
mittl. Dienst	0	0	0	0	0	0
einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	1	0	1	0

Könnten die aufgestellten Zielvorstellungen innerhalb der nächsten zwei Jahre verwirklicht werden, so ergäbe sich folgende geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur:

Laufbahngruppen	Frauenanteil in %		Veränderungen in %
	am 30.06.2014	am 30.06.2016	
höh. Dienst	16,7	16,7	0,0
geh. Dienst	36,4	38,2	+ 1,8
mittl. Dienst	20,0	20,0	0,0
einf. Dienst	0,0	0,0	0,0
Gesamt	30,2	31,4	+ 1,2

4

Maßnahmenteil und praktische Umsetzung

4 Maßnahmeteil und praktische Umsetzung

4.1 Vorbemerkungen

In dem Maßnahmenteil des Frauenförderplans sollen personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils konkret festgelegt werden, d.h. alle Maßnahmen der Dienststelle, die im Überprüfungszeitraum bzw. im Gesamtzeitraum umgesetzt werden sollen.

4.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen in einem Bereich mit Frauenunterrepräsentanz werden so formuliert, dass sie Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung ermutigen und motivieren (z. B. „Zur Erfüllung ihres Frauenförderplanes ist die Stadtverwaltung besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert“). Mitarbeiterinnen, die für eine Stelle besonders geeignet erscheinen, werden durch das Personalamt persönlich zwecks einer Bewerbung angesprochen. Stellenausschreibungen dürfen sich nicht mit einer geschlechtsneutralen Personenbezeichnung begnügen.

Weiterhin sollen freiwerdende Stellen auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden, soweit nicht zwingend dienstliche Belange entgegenstehen. Diese dienstlichen Interessen beziehen sich auf schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die allerdings nur dann vorliegen, wenn eine zumutbare Umorganisation der Aufgabenverteilung oder des Personaleinsatzes nicht möglich ist.

Ziel ist es, Teilzeit grundsätzlich auf allen Stellen, allen Dienststellen, bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu ermöglichen (Landtag Rheinland-Pfalz, 08.02.1995, Drucksache 12/6084, S. 22). Daher sollte bei freien Stellen gemäß Verfügung Nr. 125 bereits überprüft werden, ob und wie die auszuschreibenden Stellen in Teilzeitform besetzt werden können. Es soll ggf. begründet werden, warum dienstliche Belange dagegen stehen. Darüber werden durch die Organisationsabteilung des Hauptamtes, neben dem Fachamt und dem Personalamt, auch der Personalrat und die Gleichstellungsstelle in Kenntnis gesetzt.

Vor der Ausschreibung ist darauf zu achten, dass die notwendige Qualifikation für eine bestimmte Stelle ermittelt und schriftlich festgelegt wird. Dies ist insbesondere deshalb von Bedeutung, da entsprechend § 7 Abs. 1 LGG die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Qualifikation zu erfolgen hat, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Im Übrigen ist die Dienstvereinbarung vom 21.12.2001 zwischen Stadtverwaltung Zweibrücken und Personalrat der Stadtverwaltung und der Entsorgungsbetriebe Zweibrücken zu beachten.

Auswahl- und Einstellungsverfahren

Damit Frauen eine verbesserte Chance bekommen, den beruflichen Einstieg zu schaffen, müssen sie zunächst in das Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren gelangen können. Es werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen und Männern in das Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen. Bei Bewerbungsgesprächen sollten qualifizierte Frauen und Männer mindestens im Verhältnis ihres Anteils an allen qualifizierten Bewerbungen eingeladen werden.

Die Kriterien Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe, Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung sind keine Bestandteile der Qualifikation.

Aufstiegsmöglichkeiten

Bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn sind nach § 7 Abs. 1 LGG bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange Unterrepräsentanz vorliegt. Dies gilt auch für Teilzeitstellen. Die Verwaltung wird Frauen dabei aktiv unterstützen, z. B. durch flexible Arbeitszeiten.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, die ggf. später zu Beförderungen bzw. Höhergruppierungen führen, sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, wie eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Unter diesem Aspekt ist angestrebt, den Anteil qualifizierter Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu erhöhen, solange dort eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Ausbildungsplätze

Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 LGG sind Ausbildungsplätze für Laufbahnen und in Ausbildungsberufen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen bevorzugt von Mädchen/Frauen zu besetzen, solange in diesen Ausbildungssituationen Unterrepräsentanz vorherrscht. Diese Regelung erfasst die Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz und die Vorbereitungsdienste für die einzelnen Beamtenlaufbahnen.

4.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Zu den Maßnahmen, die für Frauen und Männer eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf herstellen sollen, zählt insbesondere die Schaffung individueller, familienfreundlicher Arbeitszeitregelungen sowie verbindlicher Regelungen über Beurlaubung und Wiedereinstieg.

Arbeitszeit

Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist nach § 11 Abs. 4 LGG einem Antrag auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Bestimmungen zu entsprechen, soweit die Arbeitsermäßigung der Wahrnehmung von Familienarbeit dient.

Entstehen durch Arbeitsreduzierungen Reststunden, sind diese vorrangig teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern anzubieten.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht in Ausnahmefällen die Möglichkeit, von den starren Regelungen der Kernarbeitszeit abzuweichen.

Beurlaubung

Wird ein Antrag zur Beurlaubung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgelegt, so ist nach § 12 Abs. 1 LGG diesem in entsprechender Anwendung von § 11 Abs. 4 LGG zu entsprechen.

Nach § 12 Abs. 2 LGG können beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitlich befristet als Aushilfe, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen beschäftigt werden. Mit dieser Regelung verbunden ist die Verpflichtung der Dienststelle, beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Kontakthalten zum Beruf zu erleichtern und den soeben genannten Betroffenen diese Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten.

4.4 Qualifizierungsmaßnahmen

Fort- und Weiterbildung ist ein notwendiger Qualitätsfaktor für eine Dienststelle, ohne den eine Anpassung an die Bedürfnisse der sich rasch verändernden Arbeitswelt nicht gelingen wird.

Zu Fortbildungsveranstaltungen haben Frauen wie Männer gleiche Zugangsmöglichkeiten. Maßnahmen zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Qualifikation von Frauen dürfen weder an ein Qualifizierungsniveau noch an eine Altersgrenze gebunden sein.

Um die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Vertretungspositionen abzubauen zu können, ist es erforderlich, dass Mitarbeiterinnen, die solche Einflusspositionen anstreben, aktiv mitwirken und sich eventuell im Rahmen gezielter Fortbildungen die entsprechenden Voraussetzungen verschaffen.

Im Rahmen der zur Verfügung stehenden haushaltsrechtlichen Mittel werden Fort- und Weiterbildungsseminare angeboten, die frauenspezifische sowie gleichstellungsorientierte Themen ansprechen und die an den Inhalten und Zielen des Frauenförderplanes orientiert sind.

Weiterhin werden Schulungen für un- und angelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern und Teilzeitbeschäftigten wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht.

Die Kosten der Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von der Arbeitgeberin getragen. Die Fachämter erhalten ein eigenes Budget.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu informieren. In diesem Zusammenhang wird auf das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Zweibrücken verwiesen.

4.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Entsprechend § 6 Abs. 1 LGG sind Maßnahmen, die eine Verbesserung und Aufwertung der Arbeitsbedingungen unter anderem an sogenannten frauentypischen Arbeitsplätzen zum Ziel haben, anzustreben. Bei vielen dieser Frauenarbeitsplätze geht es primär darum, die hohe monotone Arbeitsbelastung und den damit verbundenen Stress abzubauen und andere arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten zu finden. Deshalb wird angestrebt, qualifizierte „Mischarbeitsplätze“ zu erhalten bzw. zu schaffen, soweit dies im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Entwicklung möglich ist. Das bedeutet, dass Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen werden sollen, an denen zum Beispiel Tätigkeiten am Computer, an Schreibgeräten oder an Diktiergeräten durch eine sachbearbeitende Tätigkeit abgelöst werden. Zu beachten ist dabei, dass dies wiederum Auswirkungen auf die Eingruppierung und die Bezahlung haben kann.

4.6 Besetzung von Gremien

Gremien (z. B. Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen und Beiräte) sollen paritätisch besetzt sein. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Entsendungen bzw. Benennungen zu beteiligen. Dies gilt auch für die Besetzung stellvertretender Funktionen, wie z. B. die betriebliche Kommission für das Leistungsentgelt, der Beschwerdeausschuss nach dem AGG, etc. soweit die Besetzungen nicht funktionsbezogen vorzunehmen sind.

4.7 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz werden in diesem Frauenförderplan nicht isoliert aufgeführt. Insoweit wird auf die Verfügung Nr. 606 vom Febr. 2007 über die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und auf entsprechende spezialgesetzliche Regelungen, insbesondere im AGG verwiesen. Die Bediensteten können sich danach jederzeit an Dienststellenleitung, Gleichstellungsstelle, Personalamt oder Personalrat wenden, bzw. die betriebliche Beschwerdestelle anrufen, die geschäftsführend von der Gleichstellungsbeauftragten betreut wird.

4.8 Controlling

Zur Optimierung und begleitenden Unterstützung der Frauenförderungsmaßnahmen der Stadtverwaltung Zweibrücken kann unter der Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen eine Arbeitsgruppe mit beratender Funktion eingerichtet werden, an der die Teilnahme auf freiwilliger Basis erfolgt. Dieser Arbeitsgruppe sollen Frauen und Männer angehören, die möglichst vielen unterschiedlichen Fachbereichen sowie dem Personalrat angehören und einen möglichst repräsentativen Querschnitt aller Interessierten an den Frauenförderungsmaßnahmen der Stadtverwaltung Zweibrücken darstellen.