

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/1425-01	Termin 24.02.2016 29.02.2016	Gleichstellungsausschuss Finanz- und Personalausschuss		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
24.02.2016	Gleichstellungsausschuss	K			
29.02.2016	Finanz- und Personalausschuss	K			

Berichtsgegenstand

"Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung - Zwischenbericht des Frauenförderplanes für den Zeitraum 2014 - 2016 - "

Sachdarstellung

Im Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) ist das Instrument des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den §§ 5 und 6 festgelegt.

Auf der Grundlage dieses Gesetzes ist nach Ablauf von jeweils drei Jahren ein Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Damit einher geht die Fortschreibung des Frauenförderplanes als Reaktion auf die Erfahrungen des Berichtszeitraumes.

Der aktuelle Frauenförderplan 2014-2016 wurde in der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 15.09.2014 verabschiedet. Unter der Überschrift „Von JETZT auf GLEICH“ hat sich dieses Konzept zum Ziel gesetzt, ein Instrument einer zukunftsorientierten Personalentwicklung zu sein. Der Frauenförderplan soll aktiv die interne und externe Frauenförderung in den Blick nehmen und Maßnahmen benennen, um Defizite einzelner Handlungsfelder aufzuzeigen. Dabei ist die Mitwirkung aller Dezernate notwendig. Es flossen zudem die Erkenntnisse eines Workshops (15 Mitarbeiterinnen unterschiedlicher Bereiche der Stadtverwaltung unter Leitung der Referentin Dorothea Wolf) ein. Die Maßnahmen wurden in fünf Arbeitsfeldern konkretisiert:

- Frauenunterstützende Personalentwicklung
- Frauen in Führung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Fairer Umgang
- Externe Frauenförderung

Gleichstellungsbeauftragte Bereich 0-4	Dezernent Dezernat 0	Oberbürgermeister
Britta Costecki Datum 21.01.2016	Jürgen Schmidt Datum 22.01.2016	Daniel Schranz Datum 02.02.2016
* Vorlage zur: Kenntnisnahme (K)	* Ergebnis : Kenntnisnahme (K)	Beteiligung: Personalrat [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/1425-01	Termin 24.02.2015 29.02.2016	Gleichstellungsausschuss Finanz- und Personalausschuss
-----------------------------	--	---	---

25 Dabei wurde mit dem Frauenförderplan 2014-2016 dem Vorhaben Rechnung getragen, die
26 Einzelmaßnahmen visuell aufzubereiten, Grundlagenzahlen zu hinterlegen, Ziel- und Kennzahlen zu
27 entwickeln und Zuständigkeiten zu benennen.

28
29 Erstmalig ist auf dieser Basis nun ein Zwischenbericht in Form einer gegenüberstellenden Synopse
30 (Altmaßnahme 2014 in schwarz/überarbeitete Maßnahme 2015 in rot) erarbeitet worden. Hierüber ist
31 die konkretere Evaluation und Fortentwicklung einzelner Maßnahmen in den Arbeitsfeldern intensiver
32 und transparenter möglich.

33
34 Zur spezifischen Organisation der Ausgestaltung der Synopse fand im Februar 2015 ein erstes
35 Abstimmungsgespräch zwischen Vertreter_innen des Bereiches 4-1/Personal und Organisation, dem
36 Personalrat und der Gleichstellungsstelle statt. Dabei wurde mit Blick auf verknüpfende
37 Gesichtspunkte spezifischer Maßnahmen vereinbart, einzelne Maßnahmen der Arbeitsfelder „Frauen
38 in Führung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ verstärkt in den Blick zu nehmen.

39
40 Die weitere Wegeplanung wurde in einer „Kick-off“-Veranstaltung im Mai konkretisiert und es bildeten
41 sich unter Beteiligung der Fachbereiche 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung,
42 4-1-10/Personal und Organisation, 4-1-20/Personalwirtschaft, sowie Vertreterinnen und Vertretern
43 des Personalrates zwei Arbeitsgruppen mit den Titeln „Sensibilisierung von Führungskräften“ und
44 „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Hier wurden konkrete Handlungsempfehlungen zu den
45 bestehenden Maßnahmen

- 46
47
 - 2.03 Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses
- 48
 - 2.05 Führen in Teilzeit
- 49
 - 3.01 Sensibilisierung Familienfreundlichkeit
- 50
 - 3.02 Erleichterung Wiedereinstieg
- 51
 - 3.05 Verminderung von Berufsunterbrechungszeiten und Teilzeitdauer
- 52
 - 3.08 Fortbildung während Beurlaubung
- 53
 - 3.09 Forum für Beurlaubte
- 54
 - 3.10 Vereinbarkeit Beruf und Pflege

55
56 vereinbart.

57
58 Ergänzt wurde die Synopse mit weiteren Maßnahmenblättern, die in der bisherigen Laufzeit des
59 Frauenförderplans eine Veränderung erfahren haben. Insgesamt kann daher nun eine Synopse
60 bestehend aus 18 veränderten, überarbeiteten und weiterentwickelten Maßnahmen des laufenden
61 Frauenförderplanes 2014-2016 als Zwischenbericht vorgelegt werden. Der Anlage dieser
62 Berichtsvorlage kann die ausführliche Synopse entnommen werden. Die ebenfalls in der Anlage
63 beigefügten jeweiligen Datenbestände wurden durch den Bereich 4-1-20/Personalwirtschaft
64 aktualisiert (Stichtag: 01.11.2015).

65
66 Dieser Zwischenschritt dient neben der Sachdarstellung zur hälftigen Laufzeit ebenfalls der konkreten
67 Vorbereitung des Frauenförderplans 2017-2019. Hier ist vorab geplant, erneut die Inhalte des
68 aktuellen und vor allem auch des kommenden Frauenförderplans in einem Workshop mit
69 interessierten Mitarbeiter_innen der Stadtverwaltung zu hinterfragen, um zukünftig weiterhin
70 möglichst passgenau und an den Bedürfnissen der Mitarbeiter_innen orientiert agieren zu können.

71
72 Außerdem werden im Laufe des Septembers und Oktobers 2016 drei sogenannte „Foyergespräche“
73 im Rathaus, im Technischen Rathaus und im Concordiahaus mit Mitarbeiterinnen der
74 Stadtverwaltung Oberhausen geführt.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/1425-01	Termin 24.02.2015 29.02.2016	Gleichstellungsausschuss Finanz- und Personalausschuss
-----------------------------	--	---	---

75 Diese Kontakte werden so konzipiert, dass ein zwangloser Austausch themenspezifisch über die
76 Bedürfnisse und Bedarfe der Beschäftigten in der Verwaltung ermöglicht wird und diese noch
77 passgenauer Anwendung im kommenden Frauenförderplan finden.
78

79 **Bezug**

80
81 Drucksache Nr. B/16/0126-01, Ratsbeschluss vom 15.09.2014
82 Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung
83 – Fortschreibung des Frauenförderplanes für den Zeitraum 2014-2016
84

85 **Anlage**

86
87 1 Anlage: FFP_Synopse

**Gleichstellung von Frauen und Männern in der
Stadtverwaltung
- Zwischenbericht des Frauenförderplanes
für den Zeitraum 2014 - 2016 -**

Maßnahmensynopsen

Seite 1 - 34

Grundlagendatenmaterial

Seite 35 - 41

Stand: 01/2016

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Beobachter_innen- Schulung	Nr. 1.02
---	-------------------------------	----------

Daten		
./.		
Beschreibung	Um Stellen adäquat zu besetzen, sollte das Besetzungsverfahren im Auswahlverfahren qualifiziert werden.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 12)	
Maßnahme	Personen der Gremienbesetzung konkreter für Auswahlscenarien qualifizieren.	Stand 
Ziel	Auswahlverfahren verbessern, so dass das Ergebnis über die geeignete Person eines Auswahlverfahrens fachkundig getroffen wird. Die stärkere geschlechtsspezifische Betrachtung der Bewerber_innen gehört dazu.	
Kennzahlen	Beobachter_innen-Schulung → bis Mitte 2015	
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal- und Organisation	

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Beobachter_innen- Schulung	Nr. 1.02
---	-------------------------------	----------

Daten			
./.			
Beschreibung			
Um Stellen adäquat zu besetzen, sollte das Besetzungsverfahren im Auswahlverfahren qualifiziert werden.			
FFP 2014-2016			
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 12)			
Maßnahme		Stand	
Personen der Gremienbesetzung konkreter für Auswahlscenarien qualifizieren.			
Ziel			
Auswahlverfahren verbessern, so dass das Ergebnis über die geeignete Person eines Auswahlverfahrens fachkundig getroffen wird. Die stärkere geschlechtsspezifische Betrachtung der Bewerber_innen gehört dazu.			
Kennzahlen			
Beobachter_innen-Schulung wurde für Mitte November 2015 terminiert. Musste jedoch aufgrund einer Erkrankung des Schulungsleiters auf 07. April 2016 geschoben werden.			
Zuständigkeit			
Bereich 4-1/Personal- und Organisation			

- Synopse -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement	Nr. 1.03
---	---	----------

Daten		
./.		
Beschreibung	Qualifikationen, die im Rahmen eines familiären Engagements oder Eherenamtes erworben werden, sind ebenfalls im beruflichen Arbeitsalltag hinsichtlich der dabei erworbenen Qualifikationen von Bedeutung. Dementsprechend müssen diese auch bei Auswahlgesprächen gewertet werden und Anerkennung finden.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des laufenden Frauenförderplans 2014-2016 (S. 13)	
Maßnahme	Den bei Stelleneinsätzen entscheidenden Personen sind die Aspekte von Ehrenamt und Familienengagement der jeweiligen Bewerber_innen kenntlich zu machen.	Stand 
Ziel	Um bestgeeignete Personen zu finden, sind auch Fähigkeiten abseits der im Beruf erlangten Kenntnisse z. B. aus Familienengagement und Ehrenamt in Augenschein zu nehmen. Auch Anforderungsprofile sind spätestens bei Neubesetzung zu aktualisieren.	
Kennzahlen	Überarbeitung der Anforderungsprofile → fortlaufend	
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation	

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement	Nr. 1.03
---	---	----------

Daten		
/.		
Beschreibung	Qualifikationen, die im Rahmen eines familiären Engagements oder Eherenamtes erworben werden, sind ebenfalls im beruflichen Arbeitsalltag hinsichtlich der dabei erworbenen Qualifikationen von Bedeutung. Dementsprechend müssen diese auch bei Auswahlgesprächen gewertet werden und Anerkennung finden.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des laufenden Frauenförderplans 2014-2016 (S. 13)	
Maßnahme	Den bei Stelleneinsätzen entscheidenden Personen sind die Aspekte von Ehrenamt und Familienengagement der jeweiligen Bewerber_innen kenntlich zu machen.	Stand 
Ziel	Um bestgeeignete Personen zu finden, sind auch Fähigkeiten abseits der im Beruf erlangten Kenntnisse z. B. aus Familienengagement und Ehrenamt in Augenschein zu nehmen. Auch Anforderungsprofile sind spätestens bei Neubesetzung zu aktualisieren.	
Kennzahlen	Ergänzende Formulierung seit 04/2015 bei allen Ausschreibungen: "Gerne können Sie in Ihrer Bewerbung auch auf Ihre eventuellen ehrenamtlichen Tätigkeiten und auf ein mögliches familiäres Engagement eingehen." (intern) "Die Bewerbung kann um Hinweise auf eventuelle ehrenamtliche Tätigkeiten und ein mögliches familiäres Engagement ergänzt werden." (extern) Überarbeitung der Anforderungsprofile → fortlaufend	
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation	

- Synopse -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Mentoring	Nr. 1.04
---	-----------	----------

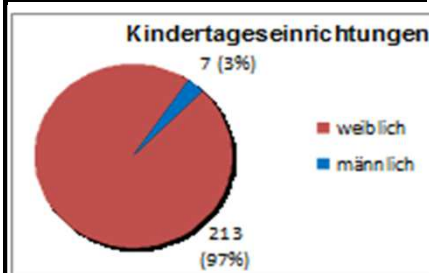
Daten		
./.		
Beschreibung		
Frauen erfahren häufiger Berufsunterbrechungen durch Vereinbarkeitsaufgaben von Familie und Beruf. Die klassische "Gläserne Decke", die den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen verhindert, ist auch innerhalb der Personalstrukturen der Stadtverwaltung Oberhausen deutlich erkennbar.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 14)		
Maßnahme		Stand
Etablierung eines Mentoringsprogramms zur weiteren Berufswegeplanung für junge Mitarbeiterinnen die vor oder in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen.		
Ziel		
Mitarbeiterinnenförderung und Personalentwicklung auf Basis der Belange junger Frauen der Verwaltung. Dauerhafte Etablierung als Personalentwicklungsmaßnahme.		
Kennzahlen		
14 Mentorinnen, 14 Mentees → Mentoringphase unter Begleitung des Zentrums Frau in Beruf und Technik von 05/2014 bis 05/2015		
Zuständigkeit		
Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle		

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

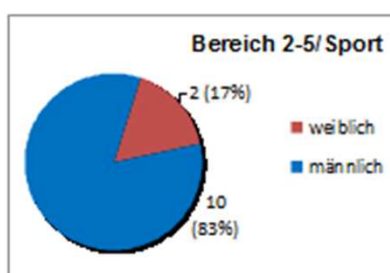
Frauenunterstützende Personalentwicklung	Mentoring	Nr. 1.04
---	-----------	----------

Daten		
./.		
Beschreibung	Frauen erfahren häufiger Berufsunterbrechungen durch Vereinbarkeitsaufgaben von Familie und Beruf. Die klassische "Gläserne Decke", die den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen verhindert, ist auch innerhalb der Personalstrukturen der Stadtverwaltung Oberhausen deutlich erkennbar.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 14)	
Maßnahme	Etablierung eines Mentoringsprogramms zur weiteren Berufswegeplanung für junge Mitarbeiterinnen, die vor oder in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen.	Stand 
Ziel	Mitarbeiterinnenförderung und Personalentwicklung auf Basis der Belange junger Frauen der Verwaltung. Dauerhafte Etablierung als Personalentwicklungsmaßnahme.	
Kennzahlen	Festschreibung als dauerhafte Personalentwicklungsmaßnahme → Anfang 2016 Initiierung einer neuen Mentoringphase → Ende 2016 (auch unter dem Gesichtspunkt der Personalentwicklung in Richtung Führungspersonal)	
Zuständigkeit	Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle	

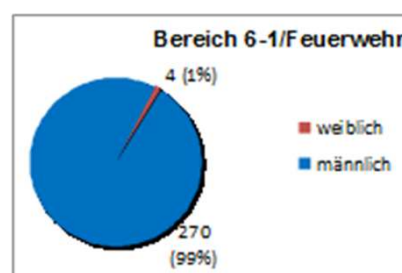
- Synopse -

Daten


KTE	weiblich	männlich
Beschäftigte	213	7
Leitung	17	1
Stellv. Leitung	13	3
Erzieher/innen	183	3



Sport	weiblich	männlich
Beschäftigte	2	10
Leitung	0	3
Stellv. Leitung	0	1
Sachbearbeitung	0	6
Schreibt. Dienst	2	0



Feuerwehr (Techn. Dienst)	weiblich	männlich
Beschäftigte	4	270
Leitung	0	6
Stellv. Leitung	0	5

Stand: 01.03.2014

Beschreibung

Einzelbereiche der Verwaltung weisen geringe bis keine geschlechtergemischten Teamstrukturen auf.

FFP 2014-2016

Weiterentwicklung der Maßnahme "Abbau von Unterrepräsentanz" des Frauenförderplans 2011-2013 (S. 15), sowie Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 15)

Maßnahme

Unterrepräsentanz der Geschlechter in den unterschiedlichen Berufsgruppen durchbrechen und über gezielte Maßnahmen konkrete Förderung betreiben.

Stand

Ziel

Geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung.

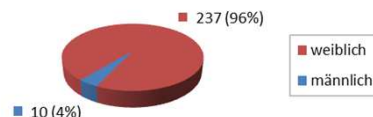
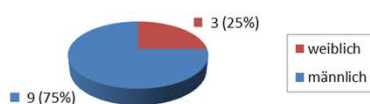
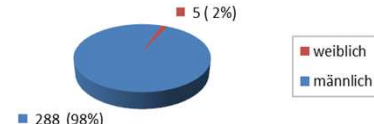
Kennzahlen

Erzieher_innen → Erhöhung des männlichen Anteils bis 2016 → auf 10%
 Feuerwehr → Erhöhung des weiblichen Anteils bis 2016 → auf 5%
 Bereich 2-5/Sport → Erhöhung des weiblichen Anteils bis 2016 → auf 30%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen 3-1/Kinder, Jugend, Bildung, 6-1/Feuerwehr und 2-5/Sport

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Daten
Kindertageseinrichtungen

Bereich 2-5 / Sport

Bereich 6-1/Feuerwehr (techn. Dienst)


Erzieher/innen in KTE	weiblich	männlich
Beschäftigte gesamt	237	10
Leitung	15	3
Stellv. Leitung	15	1
Erzieher/innen	207	6

Bereich 2-5 / Sport	weiblich	männlich
Beschäftigte gesamt	3	9
Leitung	0	4
Sachbearbeitung	1	5
Schreibt. Dienst	2	0

Bereich 6-1 / Feuerwehr (techn. Dienst)	weiblich	männlich
Beschäftigte gesamt	5	288
Leitung	0	1
Stellv. Leitung	0	1
FBL / WBF	0	11

Stand: 01.11.2015

Beschreibung

Einzelbereiche der Verwaltung weisen geringe bis keine geschlechtergemischten Teamstrukturen auf.

FFP 2014-2016

Weiterentwicklung der Maßnahme "Abbau von Unterrepräsentanz" des Frauenförderplans 2011-2013 (S. 15), sowie Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 15)

Maßnahme

Die Entwicklung der Zahlen in den vorgenannten Beispielen weist eine leicht positive Tendenz auf. Um die gesetzten Kennzahlen tatsächlich bis 2016 erreichen zu können, müssen die bisherigen Maßnahmen deutlich intensiviert werden. Auch Bereiche der Kernverwaltung mit überwiegendem bzw. ausschließlichem Frauenanteil (z. B. Einwohnermeldewesen, Versicherungsamt, Büro für Chancengleichheit, Schulsekretariate, Politessen) sind hinsichtlich der Geschlechterparität stärker zu fokussieren.

Stand


Geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung.

Kennzahlen

	03/2014	11/2015	Entwicklung	Ziel
KTE/3-1 (m)	3% (7)	4% (10)	+ 1% (+3)	10%
2-5/Sport (w)	17% (2)	25% (3)	+ 8% (+1)	30%
6-1/Feuerwehr (w)	1% (4)	2% (5)	+ 1% (+1)	5%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen, hier 3-1/Kinder, Jugend, Bildung, 6-1/Feuerwehr und 2-5/Sport, aber auch darüber hinaus

- Synopse -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	MitarbeiterInnen-Gespräche	Nr.1.08
---	----------------------------	---------

Daten		
./.		
Beschreibung		
Etablierung von verbindlichen Gesprächsabläufen, die auch die persönlichen Belange der MitarbeiterInnen (z. B. Vereinbarkeitsfragen) in den Blick nehmen. Gespräch als kontinuierliches Strukturangebot. Gerade Frauen tragen mehrere Aufgabenverantwortungen mit sich, die auch auf die dienstlichen Belange Auswirkungen haben.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des FFP 2014-2016		
Maßnahme		Stand
Es besteht die Notwendigkeit eines verbindlichen und regelmäßigen Austauschs zwischen Führungskraft und Mitarbeiter_innen, um Kenntnisse über Zukunftsvorstellungen zu erlangen und Potenziale frühzeitig zu erkennen und zu fördern.		
Ziel		
Da nicht in allen Bereichen und Fachbereichen ein regelmäßiger Austausch stattfindet, sind in der Gesamtverwaltung strukturierte Gesprächsformen einzuführen, die verbindlich zu führen sind. Dies wird auch Bestandteil des neu aufzustellenden Personalentwicklungskonzeptes.		
Kennzahlen		
Einführung der Gespräche bis 2016		
Zuständigkeit		
Bereich 4-1/Personal und Organisation		

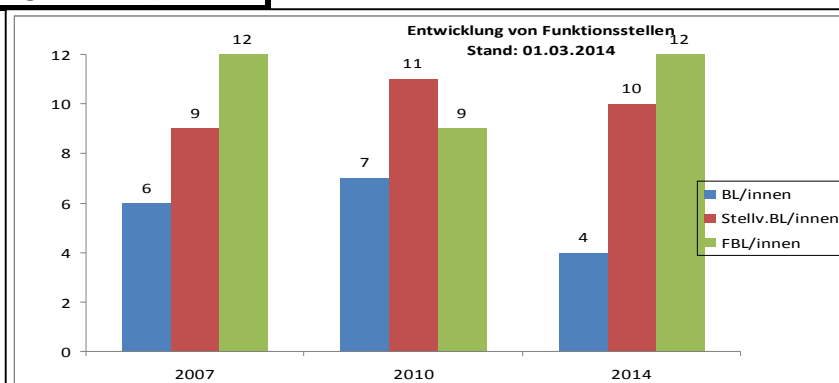
- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	MitarbeiterInnen-Gespräche	Nr. 1.08
---	----------------------------	----------

Daten		
./.		
Beschreibung		
Etablierung von verbindlichen Gesprächsabläufen, die auch die persönlichen Belange der MitarbeiterInnen (z. B. Vereinbarkeitsfragen) in den Blick nehmen. Gespräch als kontinuierliches Strukturangebot. Gerade Frauen tragen mehrere Aufgabenverantwortungen mit sich, die auch auf die dienstlichen Belange Auswirkungen haben.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des FFP 2011-2013		
Maßnahme		Stand
<u>Aktueller Stand:</u> Die Einführung der Mitarbeiter/innen-Gespräche wird durch eine in 2015 gegründete Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Bereich 4-1 / Personal-und Organisation, Personalentwicklung, Personalrat, Gleichstellungsstelle, forciert und Arbeitsschritte werden hinsichtlich der inhaltlichen Bearbeitung und Form der Etablierung konkretisiert.		
Ziel		
Da nicht in allen Bereichen und Fachbereichen ein regelmäßiger Austausch stattfindet, sind in der Gesamtverwaltung strukturierte Gesprächsformen einzuführen, die verbindlich zu führen sind. Dies wird auch Bestandteil des neu aufzustellenden Personalentwicklungskonzeptes.		
Kennzahlen		
Einführung der Gespräche bis 2016		
Zuständigkeit		
Bereich 4-1/Personal und Organisation		

- Synopse -

Daten (Stichtag 01.11.15)



Beschreibung

Frauen in den Führungspositionen der Verwaltung sind nach wie vor unterrepräsentiert. Führungsfrauen sind in ihrer Rolle zu stärken und aktiv über Qualifizierung und Vernetzung zu unterstützen.

FFP 2014-2016

Die Maßnahme wird in dieser Fortschreibung des FFP 2014-2016 erstmalig angeführt.

Maßnahme

Das Bedürfnis ist da, für die Bereichsleiterinnen ein eigenes Netzwerk zu gründen. Um dies auch wirtschaftlich zu vertreten, ist die mögliche Teilnehmerinnenzahl zu betrachten. Eine Kooperation zu diesem Thema mit einer Nachbarstadt ist zu überdenken.

Stand



Ziel

Um auch für die Bereichsleiterinnen Unterstützung zu bieten, könnte dies interkommunal geschehen. Erste Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten MH verliefen positiv.

Kennzahlen

Angebot für Bereichsleiterinnen

Teilnahmegrad in 2015 75 % der Bereichsleiterinnen

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen	Nr. 1.12
---	---	----------

Daten											
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>2007</td> <td>2010</td> <td>2014</td> <td>2015</td> </tr> <tr> <td>BL-innen</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> </table>			2007	2010	2014	2015	BL-innen	6	7	4	4
	2007	2010	2014	2015							
BL-innen	6	7	4	4							
Stand 01.11.15											
Beschreibung											
Frauen in den Führungspositionen der Verwaltung sind nach wie vor unterrepräsentiert. Führungsfrauen sind in ihrer Rolle zu stärken und aktiv über Qualifizierung und Vernetzung zu unterstützen.											
FFP 2014-2016											
Die Maßnahme wird in dieser Fortschreibung des FFP 2014-2016 erstmalig angeführt.											
Maßnahme	Stand										
Ein erstes Treffen der Bereichsleiterinnen der Städte MH und OB fand Anfang 2015 statt. Ein weiteres Treffen (zur Fragestellung der Einrichtung eines regelmäßigen Austausches) erfolgte am 02.12.15 unter externer Begleitung. Es wurde der Wunsch geäußert, regelmäßig (in 2016 sind 2 Treffen geplant) zusammen zu kommen und die Belange zu erörtern.											
Ziel											
Über den Austausch der "Führungsfrauen" sollen diese in ihrer Rolle gestärkt werden und konkrete Maßnahmen entwickelt werden, Führung auch für weitere Frauen der Stadtverwaltung attraktiv zu gestalten. Die Daten machen deutlich, dass die Notwendigkeit besteht, Frauen aktiv in höhere Führungspositionen zu bringen.											
Kennzahlen											
Zum Termin am 02.12.15 haben sich aus Oberhausen 100 % der Bereichsleiterinnen angemeldet. Der Wunsch zur Teilnahme liegt in 2016 ebenfalls bei 100%.											
Zuständigkeit											
Gleichstellungsstelle OB und MH, in Kooperation mit dem Fachbereich 4-1-40/Aus-und Fortbildung											

- Synopse -

Daten

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen Stichtag : 01.03.2014			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter/ innen	24	20	4	16,7%
Stellv. BL/innen ohne/mit FBL- Funktion	31	21	10	32,3%
Fachbereichs-/ Projektgruppen-/ JC-Leiter/innen	54	42	12	22,2%
Funktionsstellen (BL, Stellv. BL, FBL)	109	83	26	23,9%

Beschäftigte im höheren Dienst (Stichtag 01.03.2014)				
BesGr./ EntgeltGr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	6	5	1	16,67%
A15	19	13	6	31,58%
A14	18	13	5	27,78%
A13 h.D.	25	18	7	28,00%
E15UE	8	7	1	12,50%
E15	9	5	4	44,44%
E14	39	22	17	43,59%
E13	32	20	12	37,50%
h.D. (Allg. Vw)	156	103	53	33,97%

Beschreibung

Die Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigtenquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63%). Hier sind Sollziele für 2016 zu setzen.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 26)

Maßnahme
Stand

Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese.

Ziel

Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht.

Kennzahlen

Bereichsleitungen → 03/2014: 17% Frauen → Ziel 2016: 25%
 Stv. Bereichsleitungen → 03/2014: 32% Frauen → Ziel 2016: 35%
 Fachbereichsleitungen → 03/2014: 22% Frauen → Ziel 2016: 30%
 Höherer Dienst → 03/2014: 34% Frauen → Ziel 2016: 40%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Daten

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter/innen	25	21	4	16,0%
Stellv. BL/innen ohne/mit FBL-Funktion	27	19	8	29,6%
Fachbereichs-/Projektgruppen/JC-leiter/innen	59	43	16	27,1%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	111	83	28	25,2%

Beschäftigte im höheren Dienst				
BesGr./EntgeltGr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	5	5	0	----
A15	18	13	5	27,78%
A14	22	16	6	27,27%
A13 h.D.	17	11	6	35,29%
E15UE	7	6	1	14,29%
E15	13	7	6	46,15%
E14	33	16	17	51,52%
E13	37	24	13	35,14%
h.D.	152	98	54	35,53%
(Allg. Vw)				

Stand: 01.11.2015

Beschreibung

Die Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigtenquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63%). Hier sind Sollziele für 2016 zu setzen.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 26)

Maßnahme
Stand

Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese.


Ziel

Aktuell ist die Steigerung der Quoten nicht in dem Maße vorangeschritten, als dass man potenziell von einem Erreichen aller ursprünglich gesetzten Zielmargen in 2016 ausgehen kann. Bei den stv. Bereichsleitungen sind die Margen sogar rückläufig, bei den Bereichsleitungen konstant. Mit Blick auf die Zahlen der Fachbereichsleitungen sowie Frauen im höheren Dienst lassen sich jedoch positive Trends erkennen. Dies gilt es weiter zu forcieren und auf die Bereichsleitungen sowie stv. Bereichsleitungen deutlich auszudehnen.

Kennzahlen

	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel (FFP 2014 - 2016)</u>
Bereichsleitungen	16,7% (4)	16% (4)	- 0,7% (0)	25%
Stv.Bereichsleitungen	32,3% (10)	29,6% (8)	- 2,7% (-2)	35%
Fachbereichsleitungen	22,2% (12)	27,1% (16)	+ 4,9% (+4)	30%
Höherer Dienst	33,97% (53)	35,53% (54)	+ 1,56% (+1)	40%

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

- Synopse -

Frauen in Führung	Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses	Nr. 2.03
--------------------------	--	----------

Daten	Siehe Maßnahme 2.02 "Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst"	
Beschreibung	Um Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren, muss die Rekrutierung des Führungskräftenachwuchses auch geschlechtsspezifisch betrachtet werden.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 27)	
Maßnahme		Stand
Es liegt auch in der Verantwortung der direkten Vorgesetzten, Frauen zur Übernahme einer Führungsposition zu bewegen. Die Aktivierung und Unterstützung von Frauen mit dem klaren Ziel der Frauenförderung muss folglich auch in den Bereichen passieren. Die Führungskräfte benötigen daher regelmäßige Schulungen, Informationen und Unterstützungsoptionen.		
Ziel	Frauenförderung und Aktivierung weiblichen Führungsnachwuchses muss in der Verwaltung selbstverständlich werden.	
Kennzahlen	Konzept Schulungsmodule Führungskräfte incl. frauenfördernde Ansätze → bis 2016	
Zuständigkeit	<u>Bereich 4-1/Personal und Organisation</u> : Bereitstellung von Informationen und Schulungsangeboten alle <u>Bereichsleitungen</u> : Förderung, Berufswegebegleitung und gezielte Ansprache des potenziellen weiblichen Führungsnachwuchses	

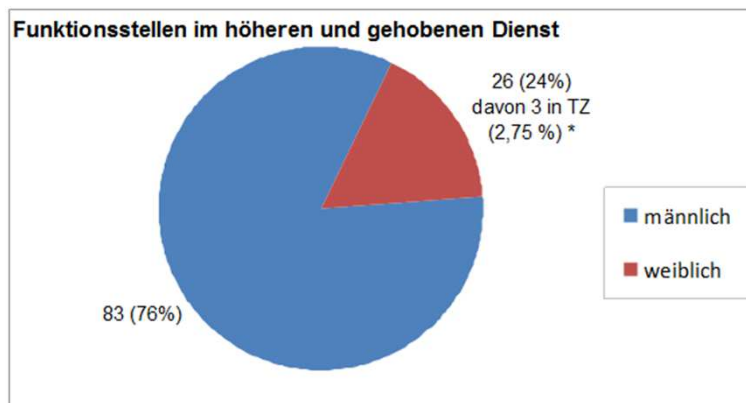
Frauen in Führung	Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses	Nr. 2.03
--------------------------	--	----------

Daten	Siehe Maßnahme 2.02 "Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst"	
Beschreibung	Um Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren, muss die Rekrutierung des Führungskräftenachwuchses auch geschlechtsspezifisch betrachtet werden.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 27)	
Maßnahme	<u>Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt mit Blick auf Personalentwicklung:</u> Ein spezielles Workshopangebot zu frauenfördernden Aspekten für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung muss entwickelt werden, der Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung stützt diese Maßgabe. Es wird zudem empfohlen, dies auch auf alle Führungsebenen auszuweiten (top down, ausgehend von Dezernaten). Eine grundsätzliche Verpflichtung zur Teilnahme würde nach Einschätzung der Arbeitsgruppe allerdings nicht zielführend, sondern eher abschreckend sein. Begleitend wird empfohlen - in der Wechselwirkung auch ein praxisnahes Workshopangebot unter der Headline: "Was kommt speziell als <u>Führungsfrau</u> der Stadt Oberhausen auf mich zu?" für potenzielle Führungsfrauen anzubieten. Dieses Angebot muss - um Praxisnähe und ausreichend Austauschmöglichkeiten aufweisen zu können - auch die Partizipation von derzeit aktiven Führungsfrauen beinhalten. Denkbar wäre eine Anbindung an das Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen unter dem Titel: "Die Fachbereichsleitungen laden ein!". Ferner wird geprüft, ob die besonderen Spezifika zur Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses auch in den Gesprächsleitfaden/- vorbereitungsbogen zu den Mitarbeiter_innen-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG) inkludiert werden können. <u>Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt zusätzlich mit Blick auf mögliche Handreichungen zu Unterstützungsmöglichkeiten, Schulungen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten:</u> Der Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung erstellt einen entsprechenden Flyer mit Auflistung aller grundsätzlich angebotenen Optionen zu Weiterbildungen, Schulungen, zusätzlichen Qualifizierungen, Unterstützungsmöglichkeiten etc. bei der Stadtverwaltung Oberhausen. Sollten seitens der Beschäftigten Fragen oder Beratungsbedarf entstehen, wird die Auflistung um den Hinweis der konkreten Kontaktaufnahme zum Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung ergänzt. Die Handreichung könnte unter anderem bei MV-Gesprächen guten Einsatz finden.	Stand 
Ziel	Frauenförderung und Aktivierung weiblichen Führungsnachwuchses muss in der Verwaltung selbstverständlich werden.	
Kennzahlen	Konzept Schulungsmodule Führungskräfte incl. frauenfördernde Ansätze → bis 2016	
Zuständigkeit	<u>Bereich 4-1/Personal und Organisation:</u> Bereitstellung von Informationen und Schulungsangeboten <u>alle Bereichsleitungen:</u> Förderung, Berufswegebegleitung und gezielte Ansprache des potenziellen weiblichen Führungsnachwuchses	

- Synopse -

Frauen in Führung	Führen in Teilzeit	Nr. 2.05
--------------------------	--------------------	----------

Daten



Stand: 01.03.2014

* keine Bereichsleitung in TZ

2 stellv. Bereichsleiterinnen mit je 33 Std./Woche und 33,45 Std./Woche, damit 2 von 31 BL/innen = 6%

1 Fachbereichsleiterin mit 28 Std./Woche, damit 1 von 54 FBL/innen = 2%

Beschreibung

Der hohe Anteil von Teilzeitkräften muss sich auch in einem akzeptablen Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften widerspiegeln. Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Jobsharing ist derzeit bei der Stadtverwaltung jedoch kein Selbstverständnis.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 29)

Maßnahme

Reduzierung des Ausschlusses der Teilzeitfähigkeit auf ein begründetes Minimum bei ausgeschriebenen Führungspositionen. Gezielte Überlegungen zum Einsatz bei geeigneten Teilzeitbewerbungen als gelebte Vorbilder und Darstellen des Funktionierens.

Stand



Ziel

Die Förderung dieser Arbeitszeitmodelle bedingt eine positive Entwicklung der Anerkennungskultur in Richtung Teilzeit. Vorleben funktionierender Teilzeitmodelle in Führung erhöhen die Akzeptanz gegenüber diesen Beschäftigungskonstrukten.

Kennzahlen

Minimierung des Ausschlusses von TZ bei Ausschreibungen → bis 2016

Erhöhung des Quotenanteils von Führung in TZ → bis 2016: 5%BL, 10% FBL

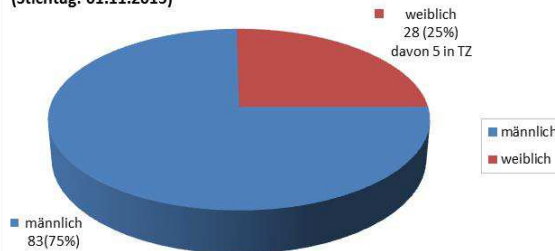
Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation mit allen Bereich und Dezernaten

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Daten

Funktionsstellen im höheren und gehobenen Dienst
(Stichtag: 01.11.2015)



1 Stellv. Bereichsleiterin mit 33,45 Std. (1 von 27 Stellv. BL/innen = 3,7 %)

2 FBL/Stabsstellenleiterinnen mit 35 Std./31 Std.;

2 FBLinnen mit jeweils 23,25 Std./23,5 Std., die sich die Führungsfunktion teilen.

(4 von 59 FBL/innen = 6,8 %)

Beschreibung

Der hohe Anteil von Teilzeitkräften muss sich auch in einem akzeptablen Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften widerspiegeln. Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Jobsharing ist derzeit bei der Stadtverwaltung jedoch kein Selbstverständnis.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 29)

Maßnahme**Stand**

Reduzierung des Ausschlusses der Teilzeitfähigkeit auf ein begründetes Minimum bei ausgeschriebenen Führungspositionen. Gezielte Überlegungen zum Einsatz bei geeigneten Teilzeitbewerbungen als gelebte Vorbilder und Darstellen des Funktionierens.

**Ziel**

Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt:

Ein grundsätzliches Konzept zur Teilung von Führungspositionen und dessen praktischer Umsetzung muss im Rahmen aktiver Personalentwicklung gefertigt werden. Gleichwohl gilt es auch, deutlich zwischen Jobsharing und klassischer Teilzeittätigkeit zu differenzieren und dies dezidiert in einem Handlungskonzept zu spezifizieren. Gleichwohl kann ein Handlungskonzept den Ausbau der Quote von Führung in Teilzeit/Jobsharing begleitend unterstützen. Eine konkrete Betrachtung und Prüfung aller individuellen Arbeitsplätze bleibt jedoch weiterhin aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichen und nicht vergleichbaren Ausprägungen unabdingbar. Der Personalrat empfiehlt zudem, bereits mit Erstellung eines Konzeptes die definitiven Vollzeitstellen zu identifizieren.

Kennzahlen

	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel (FFP 2014-2016)</u>
Quote TZ	2,75% (3)	4,5% (5)	+ 1,75% (2)	./.
BL	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	5,0%
stv. BL	6,0% (2)	3,7% (1)	- 2,3% (1)	./.
FBL	2,0% (1)	6,8% (4)	+ 4,8% (3)	10,0%

Minimierung des Ausschlusses von TZ bei Ausschreibungen → bis 2016

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation mit allen Bereich und Dezernaten

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Sensibilisierung Familienfreundlichkeit	Nr.3.01
---	---	---------

Daten		
./.		
Beschreibung		
Bei der grundsätzlichen Ausrichtung der Stadt Oberhausen als Arbeitgeber, sowie dem Umgang aller Mitarbeiter_innen untereinander, ist die Sensibilisierung im Hinblick auf Familienfreundlichkeit zu forcieren.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des FFP 2014-2016		
Maßnahme		Stand
Zur Unterstützung bei Vereinbarkeitsfragen können Seminare für Führungskräfte hilfreich sein. Die Führungskräfte müssen sich einer Reflektion über ihre Einstellung zu Vereinbarkeitsfragen stellen.		
Ziel		
Der Aspekt Familienfreundlichkeit muss intensiv und transparent im Fokus aller Entwicklungen der Stadtverwaltung Oberhausen sowie in allen Köpfen der Mitarbeiter_innen stehen.		
Kennzahlen		
Seminare Führungskräfte 2015		
Zuständigkeit		
Fachbereich 4-1-40/ Aus-und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle und Führungskräfte		

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Sensibilisierung Familienfreundlichkeit	Nr. 3.01
---	---	----------

Daten		
./.		
Beschreibung		
Bei der grundsätzlichen Ausrichtung der Stadt Oberhausen als Arbeitgeber, sowie dem Umgang aller Mitarbeiter_innen untereinander, ist die Sensibilisierung im Hinblick auf Familienfreundlichkeit zu forcieren.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des FFP 2014-2016		
Maßnahme		Stand
<u>Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt:</u> Seminare für Führungskräfte im Hinblick auf die Gesprächsführung mit Mitarbeiter_innen, Reflektion eigener Einstellungen zu Vereinbarkeitsfragen, Aufnahme der Aspekte zur Familienfreundlichkeit in standardisierte Verfahren (z. B. DV Qualifizierung, Mitarbeiter_innengespräche).		
Ziel		
Der Aspekt Familienfreundlichkeit muss intensiv und transparent im Fokus <u>aller</u> Entwicklungen der Stadtverwaltung Oberhausen sowie in allen Köpfen der Mitarbeiter_innen stehen.		
Kennzahlen		
Der Aspekt fließt sowohl in künftige Seminarplanungen ein, als auch in alle Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. Mitarbeiter/innen-Gespräch vgl. 1.08, als auch alle Maßnahmenblätter zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie)		
Zuständigkeit		
Bereich 4-1 Personal-und Organisation, Aus-und Fortbildung, Gleichstellungsstelle, Personalrat		

- Synopse -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Erleichterung Wiedereinstieg	Nr.3.02
---	------------------------------	---------

Daten				
	Grund	Anzahl	Geh.Dienst	mittl. Dienst
	Mutterschutz	4	1	3
	Elternzeit	27	13	14
	Beurlaubung nach Elternzeit	7	1	6
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	28	12	16

Abwesenheiten (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen etc.) Stichtag: 01.03.2014

Beschreibung	
Die persönliche Bindung der Mitarbeiter/innen an die Stadt Oberhausen ist ein nicht zu unterschätzender Faktor der Personalmotivation. Besonders Mitarbeiter/innen, die sich vor einer Erwerbsunterbrechung oder vor einem geplanten Wiedereinstieg befinden, müssen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs und zur Sicherung individueller Unterstützung möglichst frühzeitig und intensiv eingebunden werden.	

FFP 2014-2016	
Die Maßnahme lehnt an eine bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 an	

Maßnahme	Stand
Als Maßnahme käme die Einführung strukturierter, persönlicher Gespräche der abgehenden und aufnehmenden Führungskräfte und/oder der Personalsachbearbeiter/innen mit den Mitarbeitern/innen vor der Phase der Erwerbsunterbrechung oder vor einem geplanten Wiedereinstieg in Betracht. Zur Einführung einer strukturierten Gesprächskultur könnte eine Projektphase mit Entwicklung eines Gesprächsleitfadens erste Erfahrungen sammeln.	

Ziel	
Mit einer engen Bindung durch verlässliche Kommunikation können eine konkrete Berufswegeplanung und eine stärkere Planungssicherheit entwickelt werden. Der Wiedereinstieg wäre erleichtert und eine Hilfestellung bei Vereinbarkeitsfragen der Mitarbeiter/innen vorhanden. Durch die engere Betreuung erhöht sich vermutlich die persönliche Bindung an den Arbeitgeber, so dass z. B. auch die Angebote wie das Forum für Beurlaubte stärker nachgefragt wären.	

Kennzahlen	
Projektphase ab 2014 Evaluation im Anschluss an Projektphase Etablierung regelmäßiger Gespräche ab ca. 2016	

Zuständigkeit	
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Führungskräfte, evtl. Modellbereich	

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Erleichterung Wiedereinstieg	Nr. 3.02
---	------------------------------	----------

Daten

Grund	Anzahl	g.D.	m.D.
Mutterschutz	4	1	3
Elternzeit	36	17	19
Beurlaubung nach EZ	5	2	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	23	10	13

Abwesenheiten (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen, etc.) Stichtag: 01.11.2015

Beschreibung

Die persönliche Bindung der Mitarbeiter/innen an die Stadt Oberhausen ist ein nicht zu unterschätzender Faktor der Personalmotivation. Besonders Mitarbeiter/innen, die sich vor einer Erwerbsunterbrechung oder vor einem geplanten Wiedereinstieg befinden, müssen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs und zur Sicherung individueller Unterstützung möglichst frühzeitig und intensiv eingebunden werden.

FFP 2014-2016

Die Maßnahme lehnt an eine bestehende Maßnahme des Frauenförderplans 2011-2013 an

Maßnahme

Stand

Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt:

Vervollständigung und Korrektur des Intranetauftrittes „Rund um das Thema Familie & Co.“ in den Kategorien

1. Was habe ich vor der familienbedingten Auszeit zu beachten?

Informationen rund um das Thema Schwangerschaft, Beurlaubung, Elternzeit und Pflegebedürftigkeit mit rechtlichen Hinweisen und persönlichen Gesprächsangeboten, Hinweisen zu Fortbildungsveranstaltungen, Nutzung des Intranets, Hinweise zu Pflegeberatungsstelle, Pflegeinformationsdienst, jährlich stattfindende Fortbildung zum Thema

2. Folgende Informationen erleichtern meinen Wiedereinstieg:

Informationen zum Thema Teilzeitarbeit, rechtliche Hinweise dazu, Fortbildung zum Thema Teilzeit in Kooperation mit 4-1-10/Personal- und Organisation, Informationen zum „in Kontakt bleiben“, Angebote des Ferienwerkes, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Hinweise auf Fortbildungen incl. Zeitgutschriften, Hinweise auf das „Forum für Beurlaubte“, Hinterlegung einer „Checkliste“ für den Wiedereinstieg.



Ziel

Mit einer engen Bindung durch verlässliche Kommunikation können eine konkrete Berufswegeplanung und eine stärkere Planungssicherheit entwickelt werden. Der Wiedereinstieg wäre erleichtert und eine Hilfestellung bei Vereinbarkeitsfragen der Mitarbeiter/innen vorhanden. Durch die engere Betreuung erhöht sich vermutlich die persönliche Bindung an den Arbeitgeber und die Berufswegeplanung wird frühzeitig

Kennzahlen

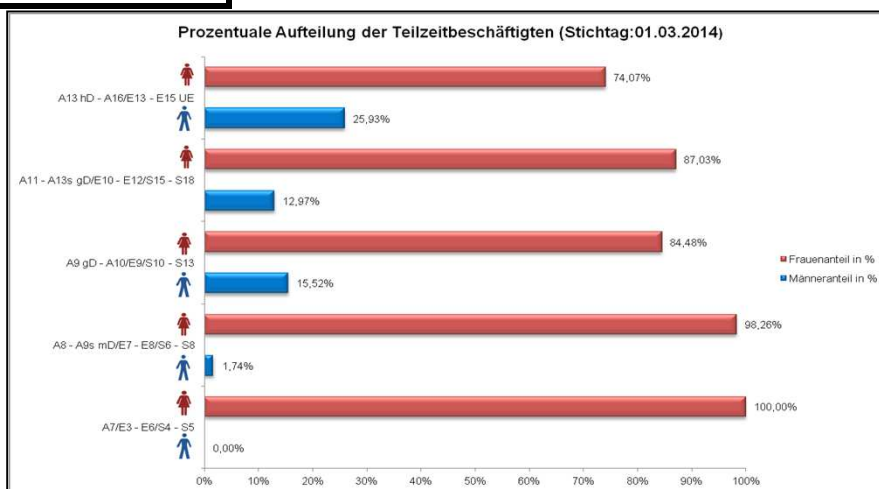
Veränderung der Maßnahmen s.oben in 2015/erstes Halbjahr 2016

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Personalrat und Gleichstellungsstelle

- Synopse -

Daten



Beschreibung

Um langfristig ein bedarfsorientiertes Entwicklungskonzept und mögliche Handlungsoptionen forcieren zu können und herauszuarbeiten, muss zunächst ein aktuelles Bild über Teilzeit – vom Grad der Teilzeit incl. Dauer und Verlauf, grundsätzliche Bedarfe und Problemfelder sowie dessen Wert bei der Stadt Oberhausen entwickelt werden.

Insgesamt sind die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und zur Stundenreduzierung in Abwägung der dienstlichen Belange selbstverständlich geworden. Die Anerkennung und das Maß der geleisteten Arbeit stehen in der Wahrnehmung der Gleichstellungsstelle im Wert jedoch unter der Vollzeitbeschäftigung. Auch Karrierechancen werden durch Teilzeitbeschäftigung reduziert.

FFP 2014-2016

Maßnahme des FFP 2011-2013

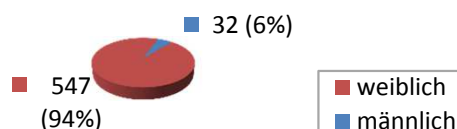
Maßnahme

Stand



Die Ist-Erhebung zu Teilzeit bei der Verwaltung ist zu qualifizieren, um Bedarfe und Erfordernisse zu erkennen, Maßnahmen aufzubauen und um Entwicklungen nachzuprüfen.

Zuständigkeit

Daten
**Beschäftigte in Teilzeit
(Stichtag 01.11.2015)**


	Dauer Teilzeit						
	bis 1 J.	bis 2 J.	bis 5 J.	bis 8 J.	bis 10 J.	bis 12 J.	ü 12 J.
weiblich	45	36	88	90	35	53	200
männlich	4	1	9	1	1	2	14

Ausschnitt Daten Teilzeit, ausführliche Daten siehe Anhang

Beschreibung
Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt:

Der Grad der Teilzeitbeschäftigten bei insgesamt 2.307 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 25 % (579 Beschäftigte) hoch. Um langfristig ein bedarfsorientiertes Entwicklungskonzept und mögliche Handlungsoptionen forcieren zu können und herauszuarbeiten, muss zunächst ein aktuelles Bild über Teilzeit – vom Grad der Teilzeit incl. Dauer und Verlauf, grundsätzliche Bedarfe und Problemfelder sowie dessen Wert bei der Stadt Oberhausen entwickelt werden. Aus dem o. g. Ausschnitt wird erkennbar, dass ein Großteil der teilzeittätigen Frauen bis zu 12 Jahre mit einer Stundenreduzierung beschäftigt sind. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sollte eine langfristige eigenständige Einkommenssicherung der Beschäftigten im Fokus stehen und die MitarbeiterInnen über die Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung ausreichend informiert werden.

FFP 2014-2016

Maßnahme des FFP 2011-2013

Maßnahme
Stand

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit bzw. Änderung bei Vollzeitbeschäftigung bzw. Stundenerhöhungen, Arbeitsrecht, Familienpflegezeiten, Wiedereinstieg in den Beruf gestalten, Auseinandersetzung mit dem Thema "Wie schaffe ich den Spagat zwischen Beruf und Familie" durch FB 4-1-40/Aus- und Fortbildung in Kooperation mit 4-1-10/Personal und Organisation und der Gleichstellungsstelle ist für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung in 2016 geplant. Erstmalig soll diese Veranstaltung 2017 aufgelegt werden. Berücksichtigung sollen dabei auch die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden.


Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal- und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle

- Synopse -

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Alternierende Teleheimarbeit	Nr. 3.06
--	------------------------------	----------

Daten

	<i>Anzahl Bewerbungen</i>	Berücksichtigt für Pilotphase		
nach Dezernaten	22	14	10	4
Dez.0	5	3	2	1
Dez.1	2	1	1	0
Dez.2	2	1	1	0
Dez.3	6	2	0	2
Dez.4	7	7	6	1

Beschreibung

Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter_innen der Verwaltung, dynamische Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten.

FFP 2014-2016

Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 37)

Maßnahme	Stand
-----------------	--------------

Start der einjährigen Pilotphase mit der Zielsetzung der Umsetzung für die Gesamtverwaltung.



Ziel

Etablierung als Baustein alternativer Arbeitsmodelle für alle Mitarbeiter_innen der Verwaltung der Stadt Oberhausen.

Kennzahlen

Pilotphase → 2014/2015
Standardmaßnahme → ab 2015

Zuständigkeit

Bereich 4-2/Personal und Organisation

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Alternierende Teleheimarbeit	Nr. 3.06
--	------------------------------	----------

Daten				
	<i>Anzahl Bewerbungen</i>	<i>Berücksichtigt für Pilotphase</i>		
nach Dezernaten	22	13	9*	4
Dez.0	5	3	2	1
Dez.1	2	1	1	0
Dez.2	2	1	1	0
Dez.3	6	2	0	2
Dez.4	7	6	5	1

**aufgrund eines Dienststellenwechsels bei einer Kollegin aktuell keine Teleheimarbeit mehr möglich*

Beschreibung				
Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter_innen der Verwaltung, dynamische Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten.				
FFP 2014-2016				
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 37)				
Maßnahme				**Stand**
Start der einjährigen Pilotphase mit der Zielsetzung der Umsetzung für die Gesamtverwaltung.				
Ziel				
Etablierung als Baustein alternativer Arbeitsmodelle für alle Mitarbeiter_innen der Verwaltung der Stadt Oberhausen.				
Kennzahlen				
Aktuell erfolgreiche Evaluation der Pilotphase. Entwurf einer Dienstvereinbarung liegt derzeit bei allen Projektgruppenmitgliedern vor. Spät. Anfang 2016 erfolgt Einbringung der Teleheimarbeit als reguläres Arbeitszeit- und Arbeitsortmodell in den Verwaltungsvorstand, um sodann eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abschließen zu können.				
Zuständigkeit				
Bereich 4-2/Personal und Organisation				

- Synopse -

Daten

Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre
insgesamt 27	11	9	7

Beurlaubung nach Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre
insgesamt 7	1	3	3

Beurlaubung aus sonstigen Gründen	bis 1 Jahr	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre
insgesamt 28	2	12	6	8

Dauer der Beurlaubungszeiten (Elternzeit und Beurlaubungen), Stichtag 01.03.14

Beschreibung

Das Nutzen der grundsätzlichen Möglichkeit, auch während einer Beurlaubung an dem Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Oberhausen teilzunehmen und somit individuelle Weiterbildungsoptionen nutzen zu können, ist zu forcieren.

FFP 2014-2016

Maßnahme des FFP 2011-2013

Maßnahme
Stand

Im Rahmen eines stetigen Fortbildungsprozesses aller Mitarbeiter_innen der Verwaltung ist es erforderlich, auch den beurlaubten Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu bieten, während ihrer Beurlaubungen an dem gesamten Fortbildungsportfolio der Stadtverwaltung partizipieren zu können. Eine entsprechende Zeitgutschrift auf das Zeitkonto der jeweiligen Mitarbeiter_innen muss erfolgen, soweit die Qualifizierung im direkten Zusammenhang mit der absehbaren Wiederaufnahme des Dienstes steht.


Ziel

Die Sicherung der stetigen Fortbildung der beurlaubten Mitarbeiter_innen muss im Fokus stehen, um einen möglichen Wiedereinstieg reibungslos und ohne Weiterbildungslücken (z .B. bei speziellen IT-Programmen) garantieren zu können. Die Beurlaubten sind stärker als bislang zu aktivieren.

Kennzahlen

Sicherstellung der Teilnahme beurlaubter Mitarbeiter_innen an Fortbildungen incl. Zeitgutschriften.

Zuständigkeit

Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Fortbildung während Beurlaubung	Nr. 3.08
---	---------------------------------	----------

Daten																									
<table border="1"> <tr> <td>Elternzeit</td> <td>bis 1 Jahr</td> <td>bis 2 Jahre</td> <td>über 2 Jahre</td> </tr> <tr> <td>insgesamt 36</td> <td>20</td> <td>15</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Beurlaubung nach Elternzeit</td> <td>bis 1 Jahr</td> <td>bis 2 Jahre</td> <td>über 2 Jahre</td> </tr> <tr> <td>insgesamt 5</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Beurlaubung sonstige Gründe</td> <td>bis 1 Jahr</td> <td>bis 5 Jahre</td> <td>bis 10 Jahre</td> </tr> <tr> <td>insgesamt 23</td> <td>3</td> <td>12</td> <td>8</td> </tr> </table>		Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre	insgesamt 36	20	15	1	Beurlaubung nach Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre	insgesamt 5	1	1	3	Beurlaubung sonstige Gründe	bis 1 Jahr	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	insgesamt 23	3	12	8
Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre																						
insgesamt 36	20	15	1																						
Beurlaubung nach Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre																						
insgesamt 5	1	1	3																						
Beurlaubung sonstige Gründe	bis 1 Jahr	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre																						
insgesamt 23	3	12	8																						
Dauer der Beurlaubungszeiten (Elternzeit und Beurlaubungen), Stichtag 01.11.15																									
Beschreibung																									
Das Nutzen der grundsätzlichen Möglichkeit, auch während einer Beurlaubung an dem Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Oberhausen teilzunehmen und somit individuelle Weiterbildungsoptionen nutzen zu können, ist zu forcieren.																									
FFP 2014-2016																									
Maßnahme des FFP 2011-2013																									
Maßnahme	Stand																								
Im Rahmen eines stetigen Fortbildungsprozesses aller Mitarbeiter_innen der Verwaltung ist es erforderlich, auch den beurlaubten Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu bieten, während ihrer Beurlaubungen an dem gesamten Fortbildungsportfolio der Stadtverwaltung partizipieren zu können. Eine entsprechende Zeitgutschrift auf das Zeitkonto der jeweiligen Mitarbeiter_innen muss erfolgen, soweit die Qualifizierung im direkten Zusammenhang mit der absehbaren Wiederaufnahme des Dienstes steht.																									
Ziel																									
Ziel ist es, trotz Beurlaubung und familienbedingter Auszeit das Fortbildungsangebot der Stadt Oberhausen nutzen zu können damit Weiterbildungslücken aufgefangen und die Arbeit wieder qualifiziert wieder aufgenommen werden kann. Ein Anspruch darauf besteht jetzt schon, die Inanspruchnahme muss attraktiver werden und stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit (über das Intranet und die persönlichen Kontakte der MitarbeiterInnen zur Personalwirtschaft) rücken. Der Anreiz könnte darin bestehen, dass Fortbildungszeiten dem Zeitkonto ab sofort gut geschrieben werden könnten, um die allgemeine Gleichbehandlung von beurlaubten und aktiv tätig Beschäftigten zu sichern.																									
Kennzahlen																									
Sicherstellung der Teilnahme beurlaubter Mitarbeiter_innen an Fortbildungen incl. Zeitgutschriften (lt. Aussage FB 4-1/Personalwirtschaft ab 2016 möglich)																									
Zuständigkeit																									
Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, 4-1-20 Personalwirtschaft																									

- Synopse -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Forum für Beurlaubte	Nr.3.09
---	----------------------	---------

Daten		
	Teilnehmer/innen "Forum für Beurlaubte" 11 Teilnehmerinnen, eingeladen 2011: 75, Teilnahmequote = 15% 6 Teilnehmerinnen, eingeladen 2013: 47, Teilnahmequote = 13%	
Beschreibung		
Das Forum für Beurlaubte hat sich in den letzten Jahren als probates Mittel zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeiter_innen und Stadtverwaltung Oberhausen gezeigt. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiter_innenförderung und -Unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des FFP 2011-2013		
Maßnahme		Stand
Aktive Informationen über aktuelle Themen der Stadtverwaltung werden an die derzeit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übermittelt, mit den Zielen der Kontakthaltung zur Stadt Oberhausen als Mitarbeiter_innenfreundliche Arbeitgeberin, der Sicherung des Informationstransfers zu möglichen Wiedereinstiegsfragen oder Fragen allgemeiner Art sowie der persönlichen Kontaktpflege.		
Ziel		
Regelmäßige (jährliche) Durchführung des Forums mit gesteigerten Teilnehmezahlen (Wirkung z. B. auch durch Maßnahme 3.02).		
Kennzahlen		
Jährliche Durchführung des Forums, nächster Turnus Ende 2014 / Anfang 2015, Steigerung der Teilnahmequote 25%		
Zuständigkeit		
Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle		

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Frauenunterstützende Personalentwicklung	Forum für Beurlaubte	Nr. 3.09
---	----------------------	----------

Daten		
	Teilnehmer/innen "Forum für Beurlaubte" 11 Teilnehmerinnen, eingeladen 2011: 75, Teilnahmequote = 15% 6 Teilnehmerinnen, eingeladen 2013: 47, Teilnahmequote = 13%	
Beschreibung	Das Forum für Beurlaubte hat sich in den letzten Jahren als probates Mittel zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeiter_innen und Stadtverwaltung Oberhausen gezeigt. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiter_innenförderung und -Unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des FFP 2011-2013	
Maßnahme	Aktive Informationen über aktuelle Themen der Stadtverwaltung werden an die derzeit beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übermittelt, mit den Zielen der Kontakthaltung zur Stadt Oberhausen als Mitarbeiter_innenfreundliche Arbeitgeberin, der Sicherung des Informationstransfers zu möglichen Wiedereinstiegsfragen oder Fragen allgemeiner Art sowie der persönlichen Kontaktpflege. <u>Die Unterarbeitsgruppe empfiehlt:</u> Die Teilnahmequote am "Forum für Beurlaubte" ist zu erhöhen. Eine jährliche Wiederaufnahme ist 2016 geplant. Dazu wird die Attraktivität des Forums durch das zeitgleiche Anbieten eines bestehenden "Second Hand" oder Kinderkleidermarktes gesteigert. Das Angebot wird niederschwellig konzipiert und den Besucherinnen und Besuchern die Möglichkeit gegeben, rund um das Thema "Neuigkeiten der Stadtverwaltung" und "Wiedereinstieg gestalten" Informationen einzuholen. Dazu werden Vertreterinnen und Vertreter des Bereiches 4-1, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle anwesend sein.	
Ziel	Regelmäßige (jährliche) Durchführung des Forums mit gesteigerten Teilnehmezahlen (Wirkung z. B. auch durch Maßnahme 3.02). Niedrigschwelliges Angebot, um die Teilnahme zu erhöhen und das Angebot auch neben notwendigen Informationen attraktiv zu gestalten.	
Kennzahlen	Jährliche Durchführung des Forums, nächster Turnus erstes Jahresdrittel 2016 Steigerung der Teilnahmequote 25%	
Zuständigkeit	Bereich 4-1 Personal- und Organisation, Gleichstellungsstelle und Personalrat.	

- Synopse -

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Vereinbarkeit Beruf und Pflege	Nr. 3.10
--	--------------------------------	----------

Daten		
/.		
Beschreibung	Auf Basis des demografischen Wandels wird die Zahl der pflegebedürftigen Angehörigen in den nächsten Jahren rapide ansteigen. Somit muss auch diese Thematik aktiv in das allgemeine Handeln und perspektivische Planungen der Verwaltung aufgenommen werden.	
FFP 2014-2016	Weiterentwicklung der Maßnahme "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" des Frauenförderplans 2011-2013 (S. 26) und Anlehnung an den Block "Arbeitszeitmodelle" (S. 21-23) sowie Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 41).	
Maßnahme	Engere Anbindung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Ausstattung mit Informationen zur "Ersthilfe" (Handwerkskoffer Pflege), um bei Anfragen der Mitarbeiter_innen kurzfristig informieren und ggf. vermitteln zu können.	Stand 
Ziel	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege intensiver in den Fokus der Verwaltung und deren Mitarbeiter_innen bringen. Stärkung aller bisherigen Arbeitszeitmodelle, besonders im Hinblick auf teils schnell eintretende Pflegeanforderungen.	
Kennzahlen	Einführung der Handwerkskoffer → Anfang 2015 Forcierung des Wissenstransfers an die Personalsachbearbeitungen → unmittelbar (Bereich 4-1) Stärkung der Arbeitszeitmodelle für Pflege → laufender Prozess	
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	

- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Vereinbarkeit Beruf und Pflege	Nr. 3.10
--	--------------------------------	----------

Daten		
/.		
Beschreibung	Auf Basis des demografischen Wandels wird die Zahl der pflegebedürftigen Angehörigen in den nächsten Jahren rapide ansteigen. Somit muss auch diese Thematik aktiv in das allgemeine Handeln und perspektivische Planungen der Verwaltung aufgenommen werden.	
FFP 2014-2016	Weiterentwicklung der Maßnahme "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" des Frauenförderplans 2011-2013 (S. 26) und Anlehnung an den Block "Arbeitszeitmodelle" (S. 21-23) sowie Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 41).	
Maßnahme	Engere Anbindung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Ausstattung mit Informationen zur "Ersthilfe" (Handwerkskoffer Pflege), um bei Anfragen der Mitarbeiter_innen kurzfristig informieren und ggf. vermitteln zu können.	Stand 
Ziel	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege intensiver in den Fokus der Verwaltung und deren Mitarbeiter_innen bringen. Stärkung aller bisherigen Arbeitszeitmodelle, besonders im Hinblick auf teils schnell eintretende Pflegeanforderungen. Entwicklung einer Infoveranstaltung zu Arbeitsmodellen bei der Stadtverwaltung. (s. auch Maßnahme 3.02 "Rund um das Thema Familie & Co.")	
Kennzahlen	Einführung der Handwerkskoffer → Ende 2014 erledigt Forcierung des Wissenstransfers an die Personalsachbearbeitungen → bisher nicht erfolgt Etablierung eines jährlichen Seminars "Vereinbarkeit Beruf und Pflege" in Kooperation mit der Pflegeberatungsstelle für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung → jährlich ab 2015 Überarbeitung der Inhalte im Intranet → unmittelbar Stärkung der Arbeitszeitmodelle → laufender Prozess	
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation , Gleichstellungsstelle, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	

- Synopse -

Fairer Umgang	Psychische Belastungen von Frauen	Nr. 4.05
Daten		
./.		
Beschreibung		
Frauen zeigen vermehrt Anfälligkeiten im Hinblick auf psychische Belastungen. Dem ist präventiv entgegenzuwirken.		
FFP 2014-2016		
Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 46), vgl. hierzu Maßnahme 4.04 "Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung" (S. 45).		
Maßnahme		Stand
Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen, Entwicklung von bedarfsgerechten und geschlechterspezifischen Präventionsmaßnahmen, Prüfung eines "Selbstchecks" oder ähnlicher Konzepte.		
Ziel		
Erleichterung eines Zugangs zu spezifischer Unterstützung bei psychischen Fehlbeanspruchungen, konkretere Angebotsplanung sowie -umsetzung.		
Kennzahlen		
Prüfung eines Selbstchecks → 2015 Implementierung der Prüfung psych. Belastungssituationen in die Gefährdungsbeurteilung → 2016		
Zuständigkeit		
Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Betr. Sozialberatung, der Betriebsärztin, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Fachkraft für Arbeitssicherheit, BEM, Gleichstellungsstelle		
- Ausschnitt aus dem Frauenförderplan 2014-2016 -		

Fairer Umgang	Psychische Belastungen von Frauen	Nr. 4.05
----------------------	-----------------------------------	----------

Daten	./.	
Beschreibung	Frauen zeigen vermehrt Anfälligkeiten im Hinblick auf psychische Belastungen. Dem ist präventiv entgegenzuwirken.	
FFP 2014-2016	Maßnahme des Frauenförderplans 2014-2016 (S. 46), vgl. hierzu Maßnahme 4.04 "Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung" (S. 45).	
Maßnahme	Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen, Entwicklung von bedarfsgerechten und geschlechterspezifischen Präventionsmaßnahmen, Prüfung eines "Selbstchecks" oder ähnlicher Konzepte.	Stand 
Ziel	Erleichterung eines Zugangs zu spezifischer Unterstützung bei psychischen Fehlbeanspruchungen, konkretere Angebotsplanung sowie -umsetzung.	
Kennzahlen	Die Prüfung eines Selbstchecks sowie die Implementierung der Prüfung psychischer Belastungssituationen in die Gefährdungsbeurteilung wurden bislang nicht umgesetzt. Allerdings hat die Gleichstellungsstelle auf Basis eines Austausches mit der Betriebsärztin den Themenschwerpunkt sowohl in die Frauenversammlung 2015 integriert, als auch ein eigenständiges Seminar hierzu mit dem FB 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in 2015 initiiert. Ein follow up-Angebot befindet sich in der Prüfung. Perspektivisch wäre auch ein Workshop zur Sensibilisierung von Führungskräften denkbar.	
Zuständigkeit	Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Betr. Sozialberatung, der Betriebsärztin, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Fachkraft für Arbeitssicherheit, BEM, Gleichstellungsstelle	

- Synopse -

Grundlegendatenmaterial des Bereiches 4-1/Personal und Organisation

Personalbestand (Stichtag: 01.11.2015)

Gesamtbeschäftigtenzahl:	2307	852 Männer/	1455 Frauen (63 %)
davon			
Beamte/innen:	660	456 Männer/	204 Frauen
Tarifbeschäftigte:	1555	363 Männer/	1192 Frauen
Nachwuchskräfte:	92	33 Männer/	59 Frauen

Entwicklung Führungsstellen

Stichtag 01.11.2015

	2007	2010	2014	2015
BL-innen	6	7	5	4
Stellv.BL-innen	9	11	9	8
FBL-innen	12	9	11	16
insgesamt	27	27	25	28

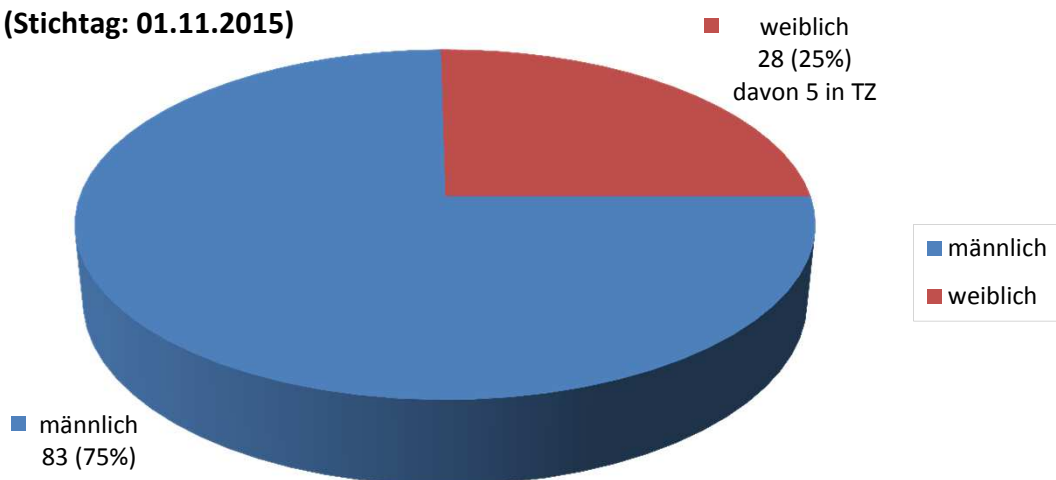
Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst

Stichtag 01.11.2015

Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter/ innen	25	21	4	16,0%
Stellv. BL/innen ohne/mit FBL- Funktion	27	19	8	29,6%
Fachbereichs-/ Projektgruppen/ JC-leiter/innen	59	43	16	27,1%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	111	83	28	25,2%

Beschäftigte im höheren Dienst				
BesGr./ EntgeltGr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	5	5	0	----
A15	18	13	5	27,78%
A14	22	16	6	27,27%
A13 h.D.	17	11	6	35,29%
E15UE	7	6	1	14,29%
E15	13	7	6	46,15%
E14	33	16	17	51,52%
E13	37	24	13	35,14%
h.D.	152	98	54	35,53%
(Allg. Vw)				

**Funktionsstellen im höheren und gehobenen Dienst
(Stichtag: 01.11.2015)**



- 1 Stellv. Bereichsleiterin mit 33,45 Std. (1 von 27 Stellv. BL/innen = 3,7 %)
- 2 FBL/Stabsstellenleiterinnen mit 35 Std./31 Std.;
- 2 FBLinnen mit jeweils 23,25 Std/23,5 Std., die sich die Führungsfunktion teilen.
(4 von 59 FBL/innen = 6,8 %)

Führungskräfte																				
Istbestand (Stichtag: 01.11.2015): Gehobener/Höherer Dienst nach Funktionen (auf Dezernate bezogen)																				
Funktion	Dezernat 0				Dezernat 1				Dezernat 2				Dezernat 3				Dezernat 4			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter/innen	7	7	0	0,0%	4	2	2	50,0%	5	5	0	0,0%	5	3	2	40,0%	4	4	0	0,0%
Stellv. Bereichsleiter/innen ohne/mit FBL-Funktion	6	5	1	16,7%	6	3	3	50,0%	4	4	0	0,0%	5	4	1	20,0%	6	3	3	50,0%
Fachbereichs-/ Projektgruppen-/ Job- Centerleiter/innen ohne stellv. BL-Funktion	8	7	1	12,5%	9	7	2	22,2%	19	17	2	10,5%	10	5	5	50,0%	13	7	6	46,2%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	21	19	2	9,5%	19	12	7	36,8%	28	26	2	7,1%	20	12	8	40,0%	23	14	9	39,1%
Koordinatoren/innen Teamleiter/innen	0	0	0	---	0	0	0	---	0	0	0	---	11	5	6	54,5%	0	0	0	---
Sachgebiets-/ Arbeitsgruppenleiter/innen	0	0	0	---	14	7	7	50,0%	8	4	4	50,0%	9	3	6	66,7%	2	0	2	100,0%
Funktionsstellen insgesamt	21	19	2	9,5%	33	19	14	42,4%	36	30	6	16,7%	40	20	20	50,0%	25	14	11	44,0%

Frau Costeck
Frau Dr. Hermann

Frau Stöhr
Frau Dr. Vogt
Frau Schreiner
Frau Tillmann-Schumacher (33Std.)
Frau Dr. Reisz
Frau Henneken
Frau Kallinikidou (31 Std)
Frau Schmidt (30 Std.)
Frau Depta (27,5 Std.)
Frau Kampmeier (29 Std.)
Frau Wacha
Frau Brockstieger
Frau Gido
Frau Bex-Beschmann

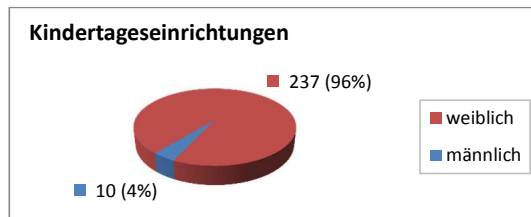
Frau Dr. Ritsert
Frau Vogt (35 Std)
Frau Kohnke
Frau Spickenbom (28,5 Std.)
Frau Burggraf-Ludwiczak
Frau H.Hinz

Frau Gleibs
Frau Schönfeld-Nastoll
Frau Worring
Frau Scholz
Frau Kruck
Frau Dr. Jordan-Ecker
Frau Gerschermann
Frau Pahnke-Vogel
Frau Knörle
Frau Lehrbach
Frau Bundszus
Frau Lenhardt
Frau Tewes
Frau Abid
Frau Scholten
Frau Korell
Frau Lewandowski
Frau Albrecht
Frau Plicht
Frau Haakshorst

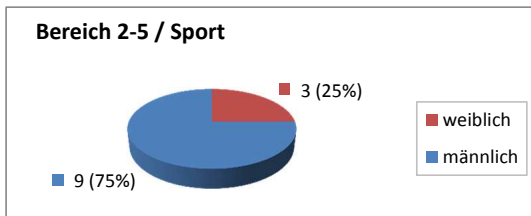
Frau Rolf (33,45 Std.)
Frau Baudek
Frau Jandlas
Frau Witte
Frau Lupzik
Frau Mareck (23,25Std.)
Frau Stamm (23,5 Std.)
Frau Dressler
Frau Oehlandt
Frau Backer
Frau Dr. Nechita

Unterrepräsentanz am Beispiel von drei Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung

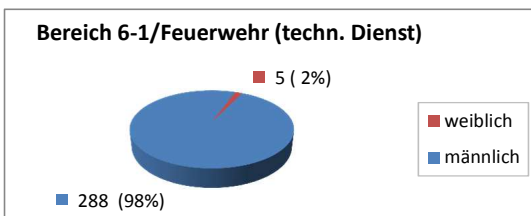
Erzieher/innen in KTE		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	237	10
Leitung	15	3
Stellv. Leitung	15	1
Erzieher/innen	207	6



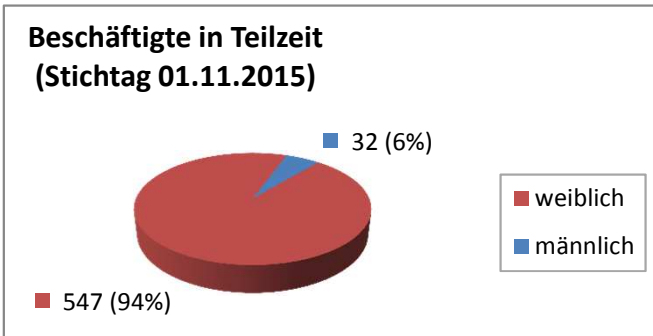
Bereich 2-5 / Sport		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	3	9
Leitung	0	4
Sachbearbeitung	1	5
Schreibt. Dienst	2	0



Bereich 6-1 / Feuerwehr (techn. Dienst)		
	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>
Beschäftigte gesamt	5	288
Leitung	0	1
Stellv. Leitung	0	1
FBL / WBF	0	11



Statistik Teilzeit (Stichtag 01.11.2015)



	weiblich	männlich
Gesamt	579	32

weibliche Beschäftigte	<u>Anzahl Kinder</u>					
	0	1	2	3	4	
bis 30 J.	25	9	13	1	2	0
bis 40 J.	108	10	51	45	2	0
bis 50 J.	208	37	76	83	11	1
bis 60 J.	187	64	56	54	11	2
über 60 J.	19	12	6	1	0	0
	<u>547</u>	(davon 4 TZ-Modell)				

männliche Beschäftigte	<u>Anzahl Kinder</u>					
	0	1	2	3	4	
bis 30 J.	1	1	0	0	0	0
bis 40 J.	5	4	0	1	0	0
bis 50 J.	5	1	3	1	0	0
bis 60 J.	17	6	1	7	3	0
über 60 J.	4	3	0	1	0	0
	<u>32</u>	(davon 2 TZ-Modell)				

	<u>Dauer Teilzeit</u>						
	bis 1 J.	bis 2 J.	bis 5 J.	bis 8 J.	bis 10 J.	bis 12 J.	ü 12 J.
weiblich	45	36	88	90	35	53	200
männlich	4	1	9	1	1	2	14

Abwesenheiten (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen) zum Stichtag 01.11.2015

Grund	Anzahl	g.D.	m.D.
Mutterschutz	4	1	3
Elternzeit	36	17	19
Beurlaubung nach EZ	5	2	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	23	10	13

Dauer der Abwesenheiten (Elternzeit und Beurlaubungen) zum Stichtag 01.11.2015

Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre
insgesamt 36	20	15	1

Beurlaubung nach Elternzeit	bis 1 Jahr	bis 2 Jahre	über 2 Jahre
insgesamt 5	1	1	3

Beurlaubung sonstige Gründe	bis 1 Jahr	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre
insgesamt 23	3	12	8