

STADT WETZLAR



Frauenförderplan 2011 - 2014

Inhaltsverzeichnis

1	STATISTISCHE AUSWERTUNGEN FÜR DAS JAHR 2010 NACH § 5 HGLG	3
1.1	Datengrundlage	3
1.2	Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen/S-Gruppen	4
1.3	Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer in Teilzeit getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen/S-Gruppen	5
1.3	Zahl der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf	6
2	ZIELVORGABEN NACH § 5 ABS. 4 HGLG - ZAHL DER FREIWERDENDEN STELLEN VON JANUAR 2011 BIS DEZEMBER 2014	7
3	WEITERE MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN INNERHALB DER STADTVERWALTUNG GEMÄß § 5 HGLG	8

1 Statistische Auswertungen für das Jahr 2010 nach § 5 HGIG

1.1 Datengrundlage

Betrachtet wird das Jahr 2010. In den folgenden Tabellen wird jeweils der zum Stichtag 30.06. tatsächliche Personalbestand mit den jeweils aktuellen Besoldungs-, Entgelt- oder S-Gruppe ausgewertet.

Die Gesamtbeschäftigten setzen sich aus allen befristeten und unbefristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung zusammen.

Ausgenommen davon sind:

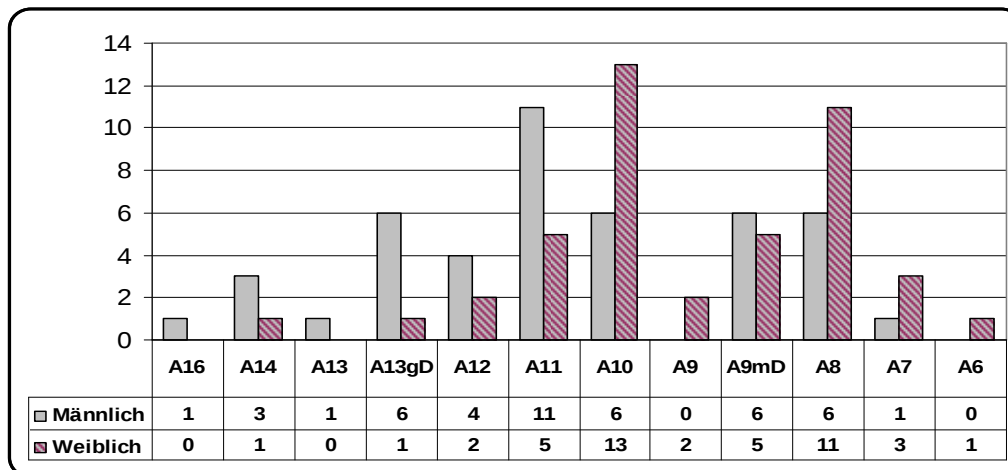
- Auszubildende und Anwärter, Praktikanten, Qualifizierungsmaßnahmen
- Geringfügig Beschäftigte und Honorarkräfte
- Saisonkräfte
- Mitarbeiterinnen im Mutterschutz
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sonderurlaub
- Beschäftigte, die eine Rente auf Zeit erhalten
- Beschäftigte und Beamte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe
- Mitarbeiter/innen der Lahn-Dill-Arbeit GmbH

Zum 01. November 2009 ist ein neuer Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVSEW) in Kraft getreten. Dieser Tarifvertrag enthält eine neue Tabelle S sowie neue Eingruppierungsvorschriften für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst. Aus diesem Grund werden erstmalig mit dem Frauenförderplan 2010 diese Beschäftigten entsprechend ihrer S-Gruppe getrennt ausgewiesen.

1.2 Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen/S-Gruppen

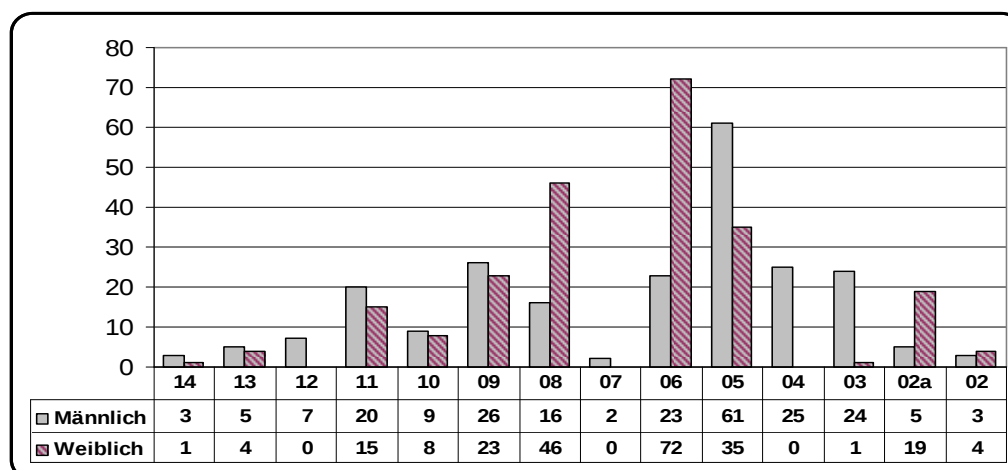
Besoldungsgruppen (BBesO):

Gesamt: **Männlich:** 45 Personen **Weiblich:** 44 Personen



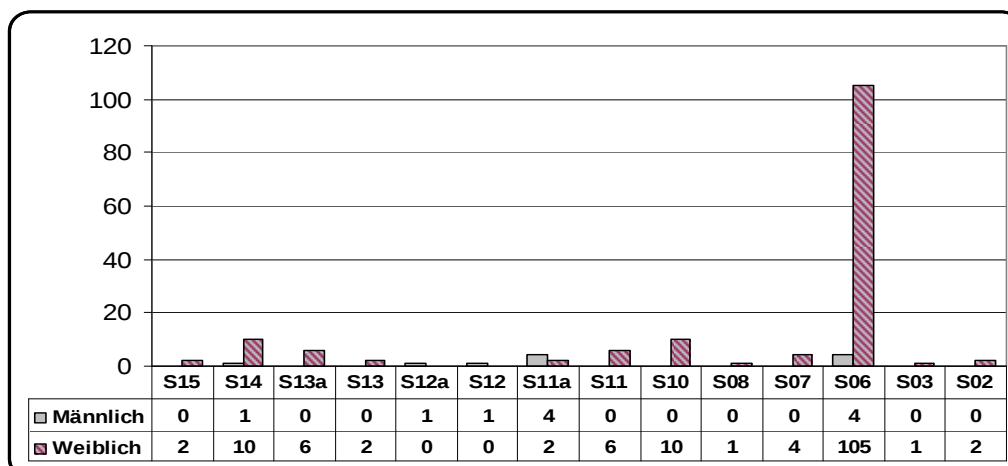
Entgeltgruppen (TVöD):

Gesamt: **Männlich:** 229 Personen **Weiblich:** 228 Personen



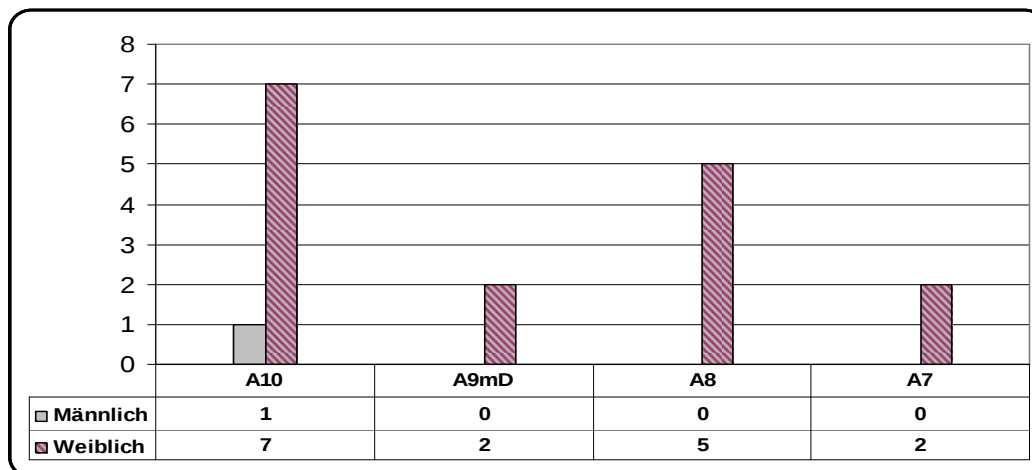
S-Gruppen (TVSEW):

Gesamt: **Männlich:** 11 Personen **Weiblich:** 151 Personen

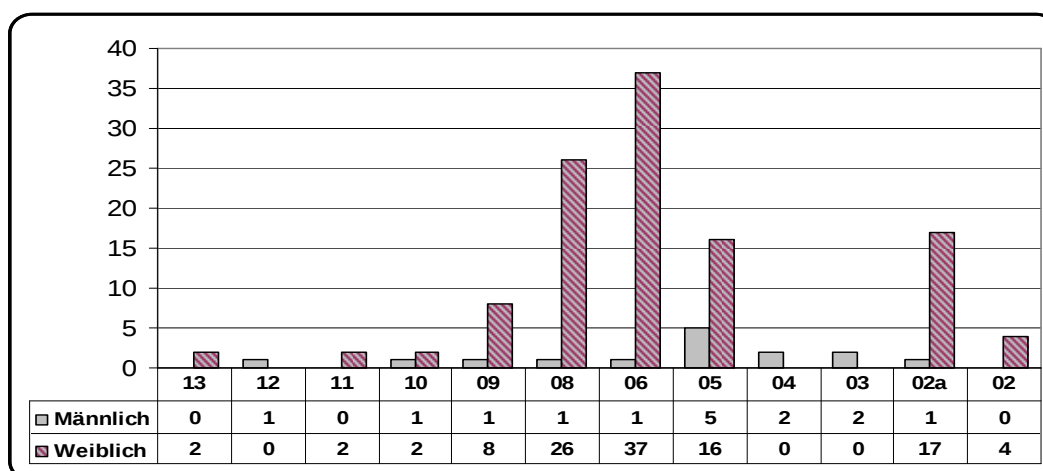


1.3 Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer in Teilzeit getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen/S-Gruppen

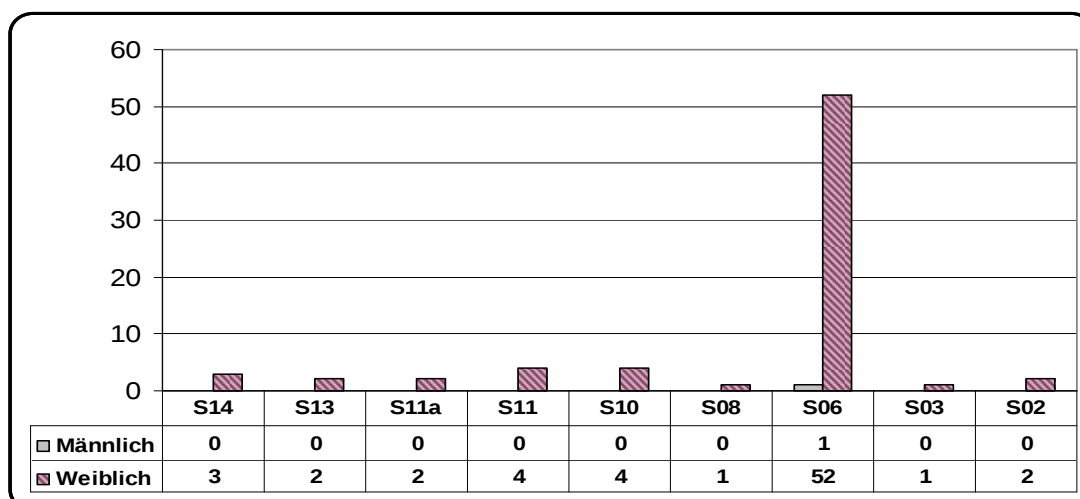
Besoldungsgruppen (BBesO): Gesamt: **Männlich:** 1 Personen **Weiblich:** 16 Personen



Entgeltgruppen (TVöD): Gesamt: **Männlich:** 15 Personen **Weiblich:** 114 Personen



S-Gruppen (TVSEW): Gesamt: **Männlich:** 1 Personen **Weiblich:** 74 Personen



1.3 Zahl der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf

Ausbildungsberuf	männlich	weiblich	Gesamt
Verwaltungsberufe			
Bachelor of Public Administration (vorher Anwärter g.D.)	5	1	6
Bachelor of Business Administration	0	1	1
Verwaltungsfachangestellte/r	1	3	4
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	1	3	4
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	2	2
Gewerbliche Berufe			
Gärtner/in	2	3	5
Forstwirt/in	2	0	2
Fachkraft für Abwassertechnik	3	0	3
Technische Berufe			
Fachinformatiker/in	2	0	2
Bauzeichner/in	0	2	2
Gesamt	16	15	31

2 Zielvorgaben nach § 5 Abs. 4 HGIG - Zahl der freiwerdenden Stellen von Januar 2011 bis Dezember 2014

Die beiden nachfolgenden Tabellen zeigen die Anzahl potentiell freiwerdender Stellen im Zeitraum 2011 bis 2014 auf Grund des Eintritts von Mitarbeitern/-innen in den Ruhestand bzw. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Darüber hinaus gehende Fluktuationswerte können nicht berechnet und daher nicht geplant werden.

Beamtenstellen:

Tarif	BBesO
-------	-------

Anzahl						
Jahr Austritt	Monat Austritt	Besold.-Grp	Geschlecht	Nr. Amt	Ergebnis	Zielvorgabe
2011	05	A10	W	34	1	
	11	A14	M	14	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
2012	03	A10	M	63	1	
2013	11	A9mD	M	11	1	
2014	08	A11	M	61	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
		A13gD	M	000	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	12	A16	M	30	1	
Gesamtergebnis					7	

Beschäftigtenstellen:

Tarif	TVOED
-------	-------

Anzahl						
Jahr Austritt	Monat Austritt	Entgelt.-Grp	Geschlecht	Nr. Amt	Ergebnis	Zielvorgabe
2011	03	08	M	66	1	
	05	04	M	68	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
		06	W	41	1	
	12	13	W	43	1	
		14	M	66	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
2012	01	03	M	66	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	02	05	W	14	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	05	11	M	61	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
		12	M	61	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	06	05	M	66	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	07	05	W	32	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	09	14	M	61	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	11	11	M	15	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	04	03	M	66	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
2013	08	09	M	66	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	09	09	M	50	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
2014	01	11	M	61	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	03	09	W	80	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	07	10	W	01	1	
	11	03	M	68	1	zur Besetzung durch eine Frau vorzusehen
	12	08	M	21	1	
Gesamtergebnis					21	

3 Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung gemäß § 5 HGIG

Grundlage bzw. Anknüpfungspunkt für die Planung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung ist der dazu veröffentlichte Bericht für den Zeitraum 1990 bis 2008 (herausgegeben 04/2009).

Ein Schwerpunkt wird künftig in der Nutzung neuer Arbeitsformen wie zum Beispiel der Teleheimarbeit liegen. Dazu gab es bereits Pilotversuche an einzelnen Arbeitsplätzen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde bereits mit dem Personalrat abgestimmt und ist in Kraft.

Ein weiteres Zukunftsthema für die Weiterentwicklung der Aufgabenerledigung in der Verwaltung ist E-Government und der damit verbundenen Einführung eines Dokumentenmanagementsystems. Hierfür ist seit Beginn 2010 ein Projekt eingerichtet, was sich gezielt und partizipativ mit dieser Themenstellung auseinandersetzt.

Auf einen Großteil der Arbeitsplätze werden die Ergebnisse dieses Projektes Einfluss nehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor neue Herausforderungen stellen.

Die demographische Entwicklung fordert mehr Konzepte für „Lebenslanges Lernen“ und auch die Stadtverwaltung Wetzlar wird mehr als bisher in den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte mit anderen Unternehmen treten müssen.

Ein Schwerpunkt in der Personalentwicklung wird daher die Evaluation der Auswahlverfahren ebenso wie die Erprobung neuer Formen des Lernens sein, um die Potenziale der eigenen und der neuen Beschäftigten zu nutzen und die Chancengleichheit weiter zu fördern und zu erhalten.