



KREISTAG des Kreises Siegen-Wittgenstein

Dezernat / Referat / Fachservice Personal	Telefon-Nummer Dez./Ref./FSL 0271 333-2204	Datum 12.03.2014
Aktenzeichen 11.1	Drucksache 34/2014 1. Ergänzung	ö / nö öffentlich

Personal- und Finanzausschuss am 20.03.2014

Frauenförderplan der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein 2013 - 2016 Stellungnahme zur Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sachdarstellung:

Die vorstehende Anfrage wird wie folgt beantwortet:

1. Frage:

In der Sachdarstellung wird formuliert, dass der Frauenförderplan Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen enthält.

Gibt es die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in gleicher Weise auch für Männer?

Bitte benennen.

Antwort:

Alle Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen und zu Veranstaltungen werden sowohl Frauen als auch Männer eingeladen. Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zu Pflege und Beruf wurden in der Vergangenheit gleichermaßen von Frauen und Männern besucht. Spezifische Literatur zu Vereinbarkeitsthemen wurden geschlechtsspezifisch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschafft. Angebote für Berufsrückkehrende sind geschlechtsneutral ausgerichtet.

Da es der Kreisverwaltung ein Anliegen ist, Väter zu ermutigen, familiäre Pflichten zu übernehmen, gab es auch spezielle Angebote nur für Männer. Im Berichtszeitraum wurde in Kooperation mit der Stadt Siegen beispielsweise das Seminar „Ich bin dann mal weg - Väter in Elternzeit“ angeboten, musste jedoch mangels Interesse abgesagt werden.

2. Frage:

Gibt es Führungsstellen, die in Teilzeitformen besetzt sind?

Wenn ja, wie viele?

Welche prozentualen Stellenanteile und mit welchem Geschlecht?

Antwort:

Derzeit gibt es bei der Kreisverwaltung fünf Führungsstellen (Sachgebietsleitung), die in Teilzeit ausgefüllt werden. Die Stellen sind zwischen 73% und 82% der vollen Arbeitszeit besetzt. Alle diese Stellen werden von Frauen besetzt. Der jeweilige Teilzeitfaktor entspricht dem individuellen Wunsch der Stelleninhaberin.

3. Frage:

Laut dem Frauenförderplan wird festgestellt, dass Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ein Hindernis darstellen kann (Seite 25, Mitte).

An welchen Stellen wird dies deutlich?

Wie wird gedacht, dem entgegen zu wirken?

Antwort:

Teilzeitbeschäftigung ist im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren immer dann ein Hindernis, wenn dem individuellen Teilzeitwunsch im Umfang und in der Lage der Arbeitszeit dienstliche Belange entgegenstehen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn zwei Halbtagskräfte aufgrund ihrer persönlichen Umstände eine tägliche Arbeitszeit zwischen 7.30 Uhr und 11.30 Uhr wünschen. Wenn diese Situation dem dienstlichen Erfordernis begegnet, den Bürgerinnen und Bürgern ein ganztägiges Dienstleistungsangebot zu machen, ist eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen. In Einzelfällen kann auch der räumliche Zuschnitt einer Dienststelle vergleichbaren Teilzeitwünschen entgegenstehen.

Eine Maßnahme, um dem entgegenzuwirken, ist die geplante Einrichtung einer Teilzeitbörse, wie sie in dem Plan für Chancengleichheit beschrieben ist. Ein solches Angebot stünde Frauen wie Männern offen.

4. Frage:

Bei der Beurteilung werden neben Qualifikation auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen (soft skills) mit einbezogen (Seite 26, oben).

Wie wird dies beurteilt?

Gibt es Unterschiede in der Beurteilung bei Männern und Frauen?

Ist dies nur in sozial-pflegerischen Bereichen anerkannt oder auch in technischen Berufen?

Antwort:

Das Prinzip der Bestenauslese ist in Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz niedergelegt. Kriterien sind die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber für alle öffentlichen Ämter, ungeachtet der Zuordnung als Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer, Beamtin oder Beamter.

Unter Eignung versteht man die geistige, die körperliche und die charakterliche Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern. Die Befähigung umfasst die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Als Befähigungsmerkmal dient als Grundvoraussetzung die Vorbildung. Daneben kann aber auch Berufs- und Lebenserfahrung treten. Die fachliche Leistung hat als einzige einen Vergangenheitsbezug. Sie wird durch Beurteilungen festgestellt. Dies ist bei Neueinstellungen allerdings nur bedingt von Bedeutung.

Neben dem vorstehend beschriebenen Leistungsprinzip ist es allein bei der Qualifikationsbeurteilung zulässig, ein besonderes Merkmal, das der Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, bei der Auswahl hinzuzuziehen (§ 10 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen).

Die Einschätzung bzw. die Bewertung erfolgt durch die Auswertung des beruflichen Werdeganges. Dabei gibt es keine Unterschiede in der Beurteilung von Männern und Frauen.

Die Erweiterung des reinen Leistungsprinzips bezieht sich nur auf den Bereich sozialpflegerischer Berufe im weitesten Sinne. Hauptkriterium bei der Auswahlentscheidung ist und bleibt nach gefestigter Rechtsprechung das Leistungsprinzip.

5. Frage:

Die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) wurde bei Frauen zu 63% und bei Männern zu 59% überdurchschnittlich bewertet.

Spiegeln sich dieses Ergebnis oder diese Ergebnisse in dem Stellenplan wieder?

Auf welcher Eingruppierungsebene sind diese Bewertungen zu finden?

Bitte getrennt nach Männern und Frauen aufschlüsseln.

Antwort:

Die Feststellung in der Frage bezieht sich auf 2010. Auch in den Jahren 2011 und 2012 war der Anteil der überdurchschnittlich bewerteten Frauen höher als der der Männer. Die jeweiligen Differenzen sind allerdings so gering, dass nichts dafür spricht, dass Frauen weniger kritisch bewertet werden als Männer. Allerdings bietet das Bewertungssystem auch keinen Ansatz für eine solche Ableitung. Sie wäre auch nicht im Tarifrecht angelegt.

Grundsätzlich spiegeln sich diese Ergebnisse nicht im Stellenplan wieder. LOB bewertet individuell die Leistungen der tariflich Beschäftigten und bildet einen Maßstab für die Ausschüttung der Verteilsumme. Der Stellenplan bildet eine Ordnung aller zu bewirtschaftenden Planstellen ab, gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen und im Halbstellenverfahren aufgeteilt auf Produkte bzw. Leistungen. Insoweit ist eine Verknüpfung auch unzulässig.

Die Bewertungen werden unter Berücksichtigung von vier Bewertungskriterien vorgenommen. Für die Bewertung der Führungskräfte (ab Fachgebietsleitung) werden zwei entsprechende zusätzliche Kriterien zur Bewertung herangezogen. Bewertungen erfolgen insgesamt auf vier Ebenen: Dem einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst. Jeder tariflich Beschäftigte wird einer dieser Gruppen zugeordnet. Sein Entgelt fließt in die jeweilige Bemessungssumme ein. In einem entsprechenden Verhältnis des

individuellen Teilzeitfaktors und des Zielerreichungsgrades erfolgt dann die Ausschüttung. Die Gesamtschau der Geschlechter (siehe Tabellen Seite 40 bis 43) ist rein statistischer Natur.

6. Frage:

Ist der geplante Teilzeitstellenpool auch für die Männer gedacht, die sich bei der Bewerbung um eine Führungsstelle, welche sie in Teilzeit besetzen möchten, den Restanteil der fehlenden Stelle aus dem Pool entnehmen können?

Antwort:

Die geplante Teilzeitstellenbörse soll auf freiwilliger Basis sowohl für Frauen und Männer angeboten werden. Ziel ist es, zunächst unabhängig von aktuellen Stellenbesetzungsverfahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teilzeitwunsch zusammenzubringen, damit diese (später) in einem konkreten Stellenbesetzungsverfahren die Chance haben, berücksichtigt zu werden. Das Ergebnis wäre ein erfolgreiches Jobsharing. Denn diesem stehen in der Regel dienstliche Belange nicht entgegen (siehe auch Antwort zu Frage 3).

Der Landrat
Im Auftrag

Ralf-Sigurd Katz