





Frauenförderplan



Tipps zur Erstellung
von Frauenförderplänen

Vorwort

Frauenförderung ist eine wichtige Aufgabe moderner Verwaltung und unverzichtbar für eine effiziente Personalentwicklung, denn Frauen sind heute so gut ausgebildet wie noch nie.

Auch mit Blick auf die demographische Entwicklung und den prognostizierten Fachkräftemangel werden es sich Behörden wie Unternehmen künftig nicht mehr leisten können, auf gut ausgebildete und engagierte Frauen zu verzichten oder sie nicht sinnvoll einzusetzen.

Aus diesem Grund sind die Frauenförderpläne ein besonderer Schwerpunkt der Frauenpolitik des Landes Rheinland-Pfalz. Sie sind das zentrale Instrument zur Umsetzung des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 11. Juli 1995, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie den Abbau bestehender Benachteiligungen zum Inhalt hat. Entscheidend für den Nutzen und für den Erfolg der Frauenförderpläne ist es vor allem, sie als Instrument der Personalentwicklung zu erkennen und einzusetzen

Den Anstoß zur Erarbeitung der vorliegenden Veröffentlichung gab die Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Der Frauenförderplan als Instrument der Personalentwicklung“ vom Dezember 2005. Die Broschüre soll all jenen, die mit der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen befasst sind, die vielfältigen Möglichkeiten und Chancen dieses Instruments der Frauenförderung im öffentlichen Dienst an praktischen Beispielen deutlich machen.

Ich hoffe, dass Ihnen die „Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen“ als kleiner Ratgeber bei Ihrer täglichen Arbeit behilflich sein werden.

M. Dreyer

Malu Dreyer
Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz



**Vom Frauenförderplan zum
Gleichstellungskonzept**

1

Vom Vorurteil zum Vorteil

2

Zur Geschichte der Frauenförderpläne

3

**Wer ist verantwortlich für die
Frauenförderpläne?**

4

Was steht in einem Frauenförderplan?
Ist-Analyse/Datenteil – Prognose­teil –
Maßnahmenteil

5

Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen

6

Vom Frauenförderplan zum Gleichstellungskonzept Ein Wort vorweg ...

Sie arbeiten an entscheidender Stelle in einer Verwaltung, die derzeit im Zuge von Reformbemühungen umstrukturiert wird?

Sie sind auf dem Weg zu einer „schlanken Verwaltung“ und müssen diesen Wandel bei immer knapper werdenden Ressourcen bewältigen?

Personalentwicklung ist für Sie schon lange kein Fremdwort mehr, weil effizientes Verwaltungshandeln für Sie ein Leitthema ist?

Dann beobachten Sie sicher auch mit Sorge, wie sich der demografische Wandel in unserer Gesellschaft langsam, aber stetig in Ihrer Organisation auszuwirken beginnt.

Und Sie fragen sich vielleicht, warum – um des Gesetzgebers willen – Sie sich seit Jahren auch noch mit Frauenförderplänen herumschlagen müssen, wo

doch die gesellschaftlichen Herausforderungen ganz andere Prioritäten verlangen.

Recht haben Sie, wenn in Ihrer Verwaltung die Dinge so nebeneinanderherlaufen.

Es gibt aber auch einen Weg, die scheinbar verschleuderten Ressourcen von Personal und Zeit zu nutzen: die Verzahnung von Personalentwicklung (PE) und Frauenförderplänen (FFP).

Denn Personalentwicklung und Frauenförderpläne sind enger miteinander verwandt, als es den Anschein hat.

- Der Frauenförderplan macht Leistungspotenziale sichtbar, um sie strategisch sinnvoll und wertschöpfend einsetzen zu können. Das ist auch ein Ziel von Personalentwicklung.
- Der Frauenförderplan will Motivation, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität der Beschäftigten stärken und erhalten – genau wie jedes gute Personalentwicklungskonzept.
- Der Frauenförderplan ist geeignet, die Effektivität des Verwaltungshandelns, etwa durch mehr Kostenbewusstsein oder eine höhere Kunden- und Serviceorientierung, zu steigern. Das will auch Personalentwicklung.

Frauenförderpläne haben einen besonderen Blickwinkel: den der Chancengleichheit. Und genau dieser Blickwinkel kann genutzt werden, um Geschäftsprozesse, Arbeitsaufgaben und den Einsatz von Personal zu optimieren. Denn jeder vernünftige Frauenförderplan ist gleichzeitig auch ein personalwirtschaftliches Instrument. Ziel eines Frauenförderplans ist die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen im Beruf. Dieses Ziel kann in Einklang gebracht werden mit den Erfordernissen einer modernen Verwaltung.

Sie gewinnen damit doppelt: Sie genügen den Anforderungen an eine moderne Personalentwicklung, und Sie betreiben eine gelungene Gleichstellungspolitik.

Der Einsatz von Ressourcen in Frauenförderpläne zahlt sich dann aus.



Vom Vorurteil zum Vorteil

2

Vom Vorurteil zum Vorteil

Es gibt immer noch zu wenig Personalentwicklerinnen und -entwickler, die die Vorteile von Frauenförderplänen nutzen. Das liegt an einigen Vorurteilen, die sich hartnäckig halten.

Vorurteil Nr. 1: Frauenförderpläne sind eine Stütze für schwache Frauen.

Richtig ist:

Bei Frauenförderung geht es darum, unausgewogene Verhältnisse und institutionelle Gewohnheiten, die Diskriminierungen produzieren, zu kompensieren und einen punktuellen Ausgleich zu schaffen.

Beispiel:

Noch immer sind es in Deutschland überwiegend die Frauen, die sich neben ihrem Beruf um Haushalt und Familie kümmern. Diese Doppelbelastung schafft ihnen berufliche Nachteile. Eine Folge: Frauen in Führungspositionen sind in Deutschland nach wie vor unterrepräsentiert. So waren im März 2004 von allen abhängig Beschäftigten 47% Frauen, an den Führungskräften stellten sie aber nur einen Anteil von 33%¹. Um dieses Handicap auszugleichen, gibt es Frauenförderpläne.



¹ Mikrozensus 2004, Statistisches Bundesamt

Vorurteil Nr. 2: Frauenförderpläne polarisieren, weil sie schematisch nach Ge- schlecht differenzieren.

Richtig ist:

Moderne Frauenpolitik malt heute längst nicht mehr schwarzweiß. Weibliche Beschäftigte sind keine homogene Gruppe, und Frauenförderung arbeitet heute auf der Grundlage von Differenzierungen. Alter, ethnische Zugehörigkeit, Status, familiäre Situation spielen neben dem Geschlecht auch eine entscheidende Rolle.

Beispiel:

Eine verheiratete Sachbearbeiterin, die halbtags berufstätig ist, weil sie sich um die Kinder oder pflegebedürftige Eltern kümmert, kämpft mit anderen Problemen als die junge Nachwuchskraft, die in einem männerdominierten Bereich Fuß fassen will. Beide Probleme betreffen typischerweise Frauen, aber sie verlangen unterschiedliche Lösungen: zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder Mentoringprogramme. Frauenförderpläne können dafür passgenaue Maßnahmen planen.

Vorurteil Nr. 3: Frauenförderung ist heute doch gar nicht mehr erforderlich.

Richtig ist:

Wir brauchen mehr Frauen in der Beschäftigung, um die Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft bewältigen zu können. Aktuelle Analysen des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) zeigen, dass aufgrund des demografischen Wandels in 20 bis 25 Jahren die in den Arbeitsmarkt eintretenden Alterskohorten nur noch halb so groß sein werden wie die aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden. Um dann den Ersatzbedarf an Akademikern/Akademikerinnen decken zu können, muss deren Anteil von derzeit knapp 20% eines Altersjahrgangs nahezu verdoppelt werden, da ansonsten eine immer größer werdende Lücke entsteht. Es lohnt sich also, in Frauen und in eine familienorientierte Personalpolitik zu investieren. Auch für öffentliche Verwaltungen.

Beispiel:

Die Prognos AG² hat in zehn deutschen Großunternehmen die monetären Investitionen in familien- und frauenfreundliche Maßnahmen verglichen. Diesen Daten wurden die entstandenen Kosten von Personalrekrutierung und Fluktuation gegenübergestellt. Klares Ergebnis: Familienfreundliche Maßnahmen sind wesentlich kostengünstiger, und eine familienorientierte Personalpolitik bringt Unternehmen Wettbewerbsvorteile und Kosteneinsparungen!

**Vorurteil Nr. 4:
Frauenförderpläne sind Einzelmaßnahmen für Frauen.**

Richtig ist:

Es geht nicht um einzelne Maßnahmen, sondern um einen Gesamtplanungsprozess mit dem Ziel, die Chancengleichheit in der jeweiligen Organisation zu erhöhen. Wenn Personalentwickler und -entwicklerinnen Frauenförderpläne erarbeiten, tun sie das mit ähnlichen Strategien, Methoden und Inhalten, wie sie Personalentwicklung (PE) betreiben.

Beispiel:

Kernelemente bei der Erstellung von Frauenförderplänen sind:

- Ist-Analysen der Beschäftigtenstruktur
- Prognosen für einen längeren Zeitraum,
- Erarbeitung eines Konzeptes mit aufeinander abgestimmten und passgenauen Instrumenten und
- ein Controlling-System.

Ähnliches findet sich auch bei der strategischen Personalentwicklung wieder.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. 2003



Zur Geschichte der Frauenförderpläne

3

Zur Geschichte der Frauenförderpläne

Als in den 80er-Jahren in Bund und Ländern Frauenförderrichtlinien bzw. Leitlinien verabschiedet wurden, war der rechtliche Weg für die Frauenförderprogramme offen. Verbunden damit war die Erwartung, dass die damals noch starken Vorbehalte gegen eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen abgebaut werden könnten. Die Erfolge waren aber eher auf einer „Bewusstseins- und Klimaebene“ zu verzeichnen als in der Veränderung von Berufseinstellungen und Beförderungsregelungen. In vielen Fällen beruhten diese Frauenfördermaßnahmen auf Dienstvereinbarungen. Sie wurden sowohl zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat abgeschlossen als auch in den Stadtstaaten Hamburg und Bremen zwischen den Tarifvertragsparteien.

Zur gleichen Zeit begannen verschiedene öffentlich-rechtliche Betriebe, Banken und andere Großbetriebe außerhalb des öffentlichen Dienstes damit, durch gesonderte Maßnahmen im Sinne von Frauenförderplänen Verbesserungen bei der Erwerbstätigkeit von Frauen zu erreichen.

Bis Mitte der 90er-Jahre war in fast allen Bundesländern die gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen für den Bereich des öffentlichen Dienstes in den entsprechenden Landesgleichstellungsgesetzen festgeschrieben. Auch in Rheinland-Pfalz ist diese Verpflichtung gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankert.

Im Unterschied zu den erwähnten Frauenförderprogrammen, die in der Regel als Einzelfallförderung konzipiert waren, ist das Instrument Frauenförderplan ein **personalwirtschaftliches Instrument** mit einer Festlegung von Zielvorstellungen und einer systematischen Zusammenfassung von Maßnahmen, die auf eine strukturelle Verbesserung der Situation von Frauen im Berufsleben zielen.

Mit dem Frauenförderplan im rheinland-pfälzischen LGG wurde ein Instrument zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst geschaffen, das

- die Erwerbsbeteiligung von Frauen transparent macht,
- Prognosen zur Personalentwicklung fordert und
- Maßnahmen zur Frauenförderung in einem Berichtszeitraum festlegt.

Ziel des Frauenförderplans ist die Erhöhung des Anteils von Frauen im öffentlichen Dienst sowie die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Im Rahmen der Förderpläne sind Maßnahmen durchzuführen, die

- sich auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen,
- die Weiterqualifizierung von Frauen betreffen,
- zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten beitragen und
- die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessern sollen.

**Wer ist verantwortlich für die
Frauenförderpläne?**

4

Wer ist zuständig für die Erstellung von Frauenförderplänen?

So steht es im Gesetz:

§ 5 LGG

Erstellung von Frauenförderplänen

(1) Die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen, die für die Personalverwaltung zuständigen Stellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die öffentlich-rechtlichen Betriebe erstellen auf der Grundlage einer Analyse ihrer Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung über einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan. In diesem sind weitere Unterteilungen insbesondere nach Dienststellen vorzunehmen. Für Dienststellen einer Ortsgemeinde können Frauenförderpläne erstellt werden.

(2) An der Erstellung des Frauenförderplanes sind die einzelnen Dienststellen sowie deren Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG obliegt also die Erstellung von Frauenförderplänen den obersten Landesbehörden oder den von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen der Behörden, öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Betrieben sowie Gerichten. Innerhalb dieser Dienststellen sind für die Erstellung des Frauenförderplans die Personalabteilungen zuständig.



Für welchen Bereich gelten Frauenförderpläne?

Der Geltungsbereich des Frauenförderplans wird gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG von den zuständigen Dienststellen festgelegt. Dieser bezieht sich entweder auf eine einzelne Dienststelle oder umfasst mehrere Dienststellen, wobei nach § 5 Abs. 1 Satz 2 LGG bei dienststellenübergreifenden Frauenförderplänen eine Ausweisung der Daten der einzelnen Dienststellen möglich ist.

Welche Rolle hat die Gleichstellungsbeauftragte?

Das Gesetz schreibt vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig beteiligt werden muss. Bereits im ersten Planungsstadium ist sie in die Erhebung von Personalstatistiken mit einzubeziehen.

Die Datenerhebung ist zwar Aufgabe der Personalabteilungen und von diesen durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann aber wertvolle Dienste leisten, wenn es um Inhalte und Verfahren der Erhebung geht. Unerlässlich ist ihr Expertinnenwissen auch bei der Auswertung der Daten, der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen und letztendlich dem Gesamtkonzept.

So eingebunden, kann sie ihre Erfahrungen und Vorstellungen in Bezug auf eine verbesserte Teilhabe und Förderung von Frauen einbringen.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist kein zusätzlicher Aufwand bei der Erstellung eines Frauenförderplans. Sie trägt dazu bei, die Aufgaben der Personalabteilungen zu erleichtern.

Was steht in einem Frauenförderplan?

Ist-Analyse/Datenteil – Prognoseteil –
Maßnahmenteil

Was steht in einem Frauenförderplan?

Nach § 5 Abs. 1 LGG muss der Frauenförderplan auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigungsstruktur und einer Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung, konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, aufzeigen.

Die Laufzeit eines Frauenförderplans beträgt sechs Jahre; für diesen Zeitraum ist darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Initiativen und in welchem Ausmaß der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll (Gesamtzeitraum).

Zwei Jahre nach Erstellung des Frauenförderplans ist zu überprüfen, inwieweit die vorgegebenen Ziele erreicht worden sind: Gegebenenfalls ist eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende

Maßnahmen vorzunehmen (Überprüfungszeitraum).

Hauptsächlich zielt das Gesetz mit dem Instrumentarium Frauenförderplan auf eine langfristige Personalplanung und -entwicklung für den öffentlichen Dienst unter besonderer Berücksichtigung der Interessenlagen von Frauen.

§ 6 LGG legt den Mindestinhalt eines Frauenförderplans fest.

So steht es im Gesetz:

§ 6 LGG

Mindestinhalt eines Frauenförderplanes

(1) Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.

(2) Dem Frauenförderplan ist eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung zugrunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln.

Das Gesetz regelt nicht, welche Daten erhoben werden. Dies ist in der Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“ festgelegt.

Dort ist festgeschrieben, dass ein Frauenförderplan aus folgenden Teilen bestehen muss:

- Ist-Analyse/Datenteil
- Prognoseteil
- Maßnahmenteil

Ist-Analyse/Datenteil

Die quantitative Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur einer oder mehrerer Dienststellen ist eine geschlechtsspezifische Zahlenanalyse, die einen Vergleich der Ist-Situation bei Frauen und Männern in den einzelnen Dienststellen erlaubt.

Sie umfasst die Zahlen der in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehenden Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach folgenden Erhebungsmerkmalen:

- Geschlecht,
- Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte, Auszubildende),
- Besoldungs-, Entgelt- sowie Laufbahngruppen,
- Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,

- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung), Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt,
- Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Ausbildungsberufen und Laufbahngruppen,
- Beurlaubung sowie Grundwehr- und Zivildienst,
- Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöheren Laufbahngruppen,
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
- Benennungen und Entsendungen in Gremien,
- Bewerbungen und Einstellungen.

Da § 6 LGG nur den Mindestinhalt eines Frauenförderplans regelt, können unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorschriften freiwillig weitere Merkmale erhoben werden. So wäre eine Erhebung über befristete Arbeitsverhältnisse oder das Angebot von Kin-

derbetreuungsmöglichkeiten denkbar. Diese Bestandsaufnahme ist von grundlegender Bedeutung, da nur über eine quantitative Analyse der faktischen Beschäftigungsstruktur Aussagen über Zielvorstellungen, Trends und Veränderungen möglich sind.

Im Ergebnis liefert diese Ist-Analyse die Beschreibung der Bereiche, in denen Frauen überproportional vertreten sind (Frauendomänen), bzw. des Ausmaßes der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Dienststellen (Männerdomänen).

Das Datenmaterial allein reicht aber für eine Analyse noch nicht aus, denn die zahlenmäßige Bestandsaufnahme sagt nichts aus über die Ursachen der Unterschiede. Deshalb muss in einem weiteren Schritt eine Bewertung erfolgen. Dabei wird analysiert, aus welchen Gründen Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, wo mögliche Hindernisse bei der Förderung vorliegen, und mit welcher Zielsetzung und durch welche konkreten Maßnahmen eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden kann.

Prognoseteil

Die in der Ist-Analyse erhobenen Zahlen bilden die Basis für den Prognoseteil. Daran anschließen muss sich eine Personalentwicklungsprognose, bei der die für den Frauenförderplan zuständige Dienststellenleitung Gespräche mit der Personalabteilung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat führt. Also mit allen Personen, die in die Personalentwicklung eingebunden sind, um Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz zu formulieren.

Diese Zielvorstellungen sind zu entwickeln 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).

Anschließend wird geprüft, wo konkrete Möglichkeiten zur Frauenförderung in den einzelnen Bereichen bestehen.

Da die Umsetzung eines Frauenförderplans nur dann erreicht werden kann, wenn seine Ziele und Maßnahmen von allen Beteiligten akzeptiert werden, ist es notwendig, dass Mitglieder verschiedener Abteilungen und Hierarchieebenen (z. B. Abteilungsleitung, Büroleitung, Amtsleitung, Referatsleitung und Gruppenleitung) zusammenarbeiten.

Die Zielvorstellungen werden

- für jede Laufbahngruppe und die entsprechenden Entgeltgruppen sowie für
- die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

aufgestellt.

Ziel ist eine frauenfördernde Personalentwicklung als Summe der Maßnahmen, die der individuellen beruflichen Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen dienen und unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen zur optimalen Wahrnehmung ihrer derzeitigen und zukünftigen Aufgaben führen.

Maßnahmenteil

In dem Maßnahmenteil des Frauenförderplans sollen alle personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten konkret festgelegt werden, d. h. alle Maßnahmen der Dienststellen, die im Überprüfungszeitraum von zwei Jahren, aber auch im Gesamtzeitraum von sechs Jahren umgesetzt werden sollen. In diesem dritten Teil des Frauenförderplans zeigt sich, wie ernsthaft die Dienststellen Frauenförderung betreiben, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die Wirksamkeit des angestrebten Entwicklungsprozesses hängt von der Akzeptanz der Ziele durch die Beteiligten ab.



Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen

Investieren Sie Zeit in eine fundierte Analyse und Prognose!

Es erspart Arbeit und schafft Transparenz, wenn in diesem Teil nicht nur Tabellen erstellt werden, sondern überlegt wird, welche Informationen die Tabellen enthalten.

Viele Frauenförderpläne glänzen mit perfekten, detaillierten Statistiken. Das war es aber auch schon. Niemand hat sich die Mühe gemacht, diese Statistiken wirklich zu analysieren, geschweige denn auf ihrer Grundlage Prognosen für die nächsten Jahre aufzustellen. Wenn Sie aber keine Schlüsse aus dem mühsam erarbeiteten Zahlenwerk ziehen, wozu haben Sie dann Zeit und Personal dafür bereitgestellt?

Nutzen Sie dazu die gleichstellungspolitische Kompetenz Ihrer Gleichstellungsbeauftragten für Ihren Frauenförderplan und für die Personalentwicklung!

Aus gutem Grund macht der Gesetzgeber die Dienststellenleitungen bzw. die Personalabteilungen für die Erstellung des Plans verantwortlich. Dort liegen die fundierten Kompetenzen für die statistische Erfassung und die Personalentwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragte bringt allerdings die gleichstellungspolitische Kompetenz mit und sollte daher als Sachwalterin in diesen Bereich frühzeitig mit einbezogen werden.

Sie gibt Anregungen auf Fragen wie: „Welche Daten erheben wir? Wie sind die statistischen Ergebnisse zu bewerten? Welche Maßnahmen passen für unsere Probleme?“ Und vor allem: Nutzen Sie diese „Quelle“, wenn es um die Analysen der Zahlen und die Maßnahmenplanung geht.

Bilden Sie ein Team und nutzen Sie die Kreativität dieser Gruppe!

Analysefähigkeit ist gefragt bei der Bewertung des statistischen Teils des Frauenförderplans und Kreativität bei der Erarbeitung von passgenauen Maßnahmen. In einem richtig zusammengestellten Team geht das am besten.

Reflektieren Sie dabei die eigenen Maßnahmen!

Sind sie stimmig, arbeiten sie nicht gegeneinander? Und vor allem: Erzielen sie die Ergebnisse, die von ihnen erwartet werden?



Nutzen Sie Synergieeffekte, indem Sie Frauenförderpläne und PE-Konzepte miteinander verzahnen!

Sie werden schnell merken, wie groß die Überschneidungen sind und wie viel Zeit Sie sparen können. Behalten Sie dabei vor allem im Bereich der Leitungspositionen die gezielte Personalplanung bzw. die Nachfolgeplanung im Auge.

Erarbeiten Sie einen wirklichen Plan und gehen Sie dabei auf die jeweiligen Bedingungen vor Ort ein; übernehmen Sie nicht nur den Gesetzeswortlaut!

Strukturieren Sie Ihre Maßnahmen, setzen Sie sie zueinander in Beziehung. Das Ganze ist immer mehr als die Summe von Einzelteilen.

Stimmen Sie Ihren Plan mit allen Beteiligten ab und machen Sie Ihr Produkt in Ihrer Dienststelle bekannt!

Transparenz ist der Boden für Identifikation. Wenn Sie den Prozess der Erstellung des Frauenförderplans transparent machen, können Sie aus Kritikern und Kritikerinnen Verbündete machen.

Und machen Sie bekannt, wie Ihr Frauenförderplan aussieht. Denken Sie dabei daran: Schon heute haben familien- und frauenfreundliche Unternehmen Vorteile auf dem (Arbeits-)Markt. Der öffentliche Dienst ist davon nicht ausgenommen.

Legen Sie Verantwortlichkeiten und Meilensteine für einzelne Maßnahmen fest.

Delegieren Sie Verantwortlichkeiten für einzelne Maßnahmen, was die inhaltliche und zeitliche Umsetzung betrifft. Das ermöglicht ein besseres Controlling.



Integrieren Sie die Gleichstellungsperspektive in die Verwaltungsabläufe und in die Personalentwicklung, damit Gleichstellung zur Regelaufgabe der Verwaltungen wird und nicht nur Aufgabe der Stabsstelle.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz
www.masgff.rlp.de
Broschürentelefon: 06131 16-2016
E-Mail: Bestellservice@masgff.rlp.de

Redaktion:

Birgit Groh-Peter (Frauenabteilung)
in Zusammenarbeit mit dem
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Autorin:

Barbara Lampe
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Gestaltung: www.artefont.de

Druck: gzm – Grafisches Zentrum Bödige GmbH

1. Auflage: Dezember 2007