



Frauenförderplan

für die Jahre 2018 bis 2021



Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich, Ihnen den inzwischen 6. Frauenförderplan für das Sächsische Staatsministerium für Kultus vorzulegen. Er basiert, wie die früheren Pläne, auf dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz aus dem Jahr 1994.

Frauenförderung bringt viele Vorteile mit sich: Geschlechtsheterogene Organisationseinheiten arbeiten nachweislich besser zusammen und erzielen bessere Arbeitsergebnisse. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf sowie die faire Verteilung des Einkommens und der Familienpflichten stellen wichtige Schritte in der gesellschaftlichen Entwicklung dar und schaffen somit die Voraussetzung für mehr Gerechtigkeit.

Auch der demografische Wandel und dessen Auswirkung auf die Arbeitswelt erfordern umsetzbare Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen. Das heißt konkret vorhandene Benachteiligungen abzubauen und die Frauenförderung stärker in den Fokus unseres Handelns zu rücken. Hier appelliere ich insbesondere an die Rolle der Führungskräfte des Hauses.

In obersten Leitungsfunktionen sind Frauen im SMK noch immer stark unterrepräsentiert. Daraus leitet sich für den geltenden Zeitraum besonderer Handlungsbedarf ab. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss dabei besondere Beachtung finden, um auch Frauen den Schritt zur Übernahme von Führungsverantwortung zu erleichtern.

Abschließend bedanke ich mich bei der Frauenbeauftragten des Hauses, Frau Heike Buck sowie ihrer Stellvertreterin, Frau Andrea Burger für ihre langjährige engagierte Arbeit und wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg.

Ihr



Christian Piwarz
Staatsminister für Kultus

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen	4
1.1	Ziele	4
1.2	Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen	5
2	Beschreibung der Situation der weiblichen Bediensteten, Auswertung zur bisherigen Förderung der Frauen	5
2.1	Personalbestand	6
2.1.1	Bedienstete nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses.....	6
2.1.2	Bedienstete nach Laufbahngruppen.....	6
2.1.3	Bedienstete nach Funktionsebenen	8
2.2	Stellenausschreibung und Einstellungen.....	9
2.3	Beruflicher Aufstieg	10
2.4	Fortbildung.....	10
3	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
3.1	Familiengerechte Arbeitszeit	11
3.2	Teilzeitbeschäftigung	12
3.3	Beurlaubung und Wiedereinstieg	13
4	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.....	13
4.1	Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Einstellungen.....	13
4.2	Fort- und Weiterbildung.....	14
4.3	Aufstiegsförderung	14
4.4	Ausbildung	15
4.5	Behördliches Gesundheitsmanagement.....	15
5	Gremien	15
6	Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	16
7	Schlussbemerkungen.....	16

1 Vorbemerkungen

1.1 Ziele

Der vorliegende Frauenförderplan des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (SMK) ist wichtige Grundlage für die gezielte berufliche Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen sowie für deren fortlaufende Überprüfung. Der Frauenförderplan soll alle an diesen Prozessen Beteiligten für die Anliegen der Frauenförderung sensibilisieren.

Der Frauenförderplan hat unter anderem zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in unserem Hause zu verwirklichen. Danach sind allen Frauen und Männern der gleiche Zugang zu Funktionen der Führungsebene und gleiche Chancen der beruflichen Entwicklung zu gewähren. Das Personalreferat wird im Rahmen eines SMK-Forums insbesondere die Führungskräfte über die besonderen Belange der weiblichen Bediensteten informieren.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Ziele dieses Frauenförderplans umzusetzen, ist gemeinsame Aufgabe aller Führungskräfte. Von diesen wird erwartet, für die Umsetzung des Frauenförderplans Sorge zu tragen und darauf hinzuwirken, dass der Anteil der Frauen auf allen Beschäftigungsebenen und in allen Beschäftigungsbereichen langfristig gesichert bzw. angehoben wird. Die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans ist damit eine besondere Führungsaufgabe.

Alle Frauen und Männer im SMK arbeiten auf sämtlichen Beschäftigungsebenen partnerschaftlich und gleichberechtigt zusammen, diese Art der positiven Zusammenarbeit ist weiter zu fördern. Der Frauenförderplan soll in Bereichen mit geringerem Frauenanteil durch geeignete Maßnahmen der Unterrepräsentation von Frauen begegnen und in solchen mit hohem Frauenanteil weitere Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

Nachdem wir in den vergangenen Jahren auf diesem Gebiet bereits Vieles erreicht haben, wird es auch künftig im SMK weiterer Anstrengungen bedürfen, eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Das SMK befindet sich noch immer in einer Phase der aufgabenkritischen Betrachtung, welche mit einer Umstrukturierung des gesamten Geschäftsbereichs einher geht. Mit der Neugründung des Landesamtes für Schule und Bildung zum 1. Januar 2018 soll in diesem Zusammenhang an der Optimierung der Prozesse im Geschäftsbereich festgehalten werden. Dabei ist dem zu realisierenden Stellenabbau bis 2020 sowie der gegenwärtigen Altersstruktur des Verwaltungspersonals Rechnung zu tragen. Sich daraus ergebende geänderte Bedingungen für die Bediensteten und ihre Führungskräfte im SMK sind somit auch unter dem Aspekt der Gleichstellung zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Initiative, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen (Gender Mainstreaming), sind bei allen Personalmaßnahmen deren Auswirkungen auf die berufliche und familiäre Situation der Bediensteten sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen beider Geschlechter besonders zu berücksichtigen. Damit soll auch der Bevorzugung von Frauen bzw. der Benachteiligung der Männer entgegengewirkt werden. Es wird angestrebt, alle Verfahren und Formulare sowie Vordrucke innerhalb des SMK dem Grundsatz der geschlechtsneutralen Sprache – soweit dies bisher noch nicht geschehen ist – anzupassen und, sofern es der Text ermöglicht, eine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden.

1.2 Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen

Dieser Frauenförderplan wurde vom Personalreferat für das SMK erstellt und gilt für die Bediensteten im SMK. Die nachgeordneten Behörden des SMK verfügen darüber hinaus über eigene Frauenförderpläne. Für das zum 1. Januar 2018 neu gegründete Landesamt für Schule und Bildung ist folglich ein erstmaliger Frauenförderplan zu erstellen.

Die verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von ihrem grammatikalischen Geschlecht für Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

Die Frauenbeauftragte des SMK wurde rechtzeitig über die Erstellung des Frauenförderplans informiert und hat gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) bei der Erstellung mitgewirkt. Ihre Vorschläge und Anregungen sind berücksichtigt worden.

Der Örtliche Personalrat des SMK (ÖPR) hat ebenfalls bei der Aufstellung des vorliegenden Frauenförderplans gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 16 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (Sächs-PersVG) eingeschränkt mitbestimmt.

Der vorliegende Frauenförderplan gilt für den Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2021. Die Gültigkeit dieses Frauenförderplanes umfasst einen Zeitraum von vier Jahren nach Veröffentlichung in der Dienststelle (§ 4 Abs. 3 SächsFFG). Nach zwei Jahren wird der Frauenförderplan der aktuellen Entwicklung angepasst.

Die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland stellt neben dem allgemeinen Gleichheitssatz auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ab (Art. 3 Abs. 1 und 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland – GG). Aus diesem Grund sind die Bediensteten des öffentlichen Dienstes, vor allem Frauen in unterrepräsentierten Bereichen der Verwaltung, nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu fördern (§ 2 Satz 1 und 2 SächsFFG).

Auch im Freistaat Sachsen hat die Gleichstellung von Frau und Mann Verfassungsrang (Art. 8 Verfassung des Freistaates Sachsen).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde unter anderem auch zur Erreichung der Gleichbehandlung unabhängig vom Geschlecht geschaffen.

Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle ist verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von vier Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. Dieser ist Instrument zur Personalplanung und Personalentwicklung. Er muss die Situation der weiblichen Bediensteten beschreiben, die erfolgte Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln (§ 4 SächsFFG).

2 Beschreibung der Situation der weiblichen Bediensteten, Auswertung zur bisherigen Förderung der Frauen

Die statistischen Angaben werden durch das SMK jährlich zum Stichtag 30. Juni gemäß § 5 Abs. 1 SächsFFG in Verbindung mit der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums

für Soziales über die statistischen Angaben für die Frauenförderung in Dienststellen im Freistaat Sachsen (Sächsische Frauenförderungsstatistikverordnung – SächsFFStatVO) erhoben.

Zum Personalbestand zählen alle Bediensteten im Sinne des § 3 Abs. 1 SächsFFG, die in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum SMK stehen und in der Regel Gehalt oder Entgelt aus Haushaltsmitteln beziehen (Dauerbeschäftigte, Beschäftigte in Ausbildung und mit Zeitvertrag und ohne Bezüge Beurlaubte). Abgeordnete Bedienstete werden berücksichtigt, soweit die Bezüge zum jeweiligen Berichtsstichtag durch das SMK gezahlt werden.

2.1 Personalbestand

2.1.1 Bedienstete nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

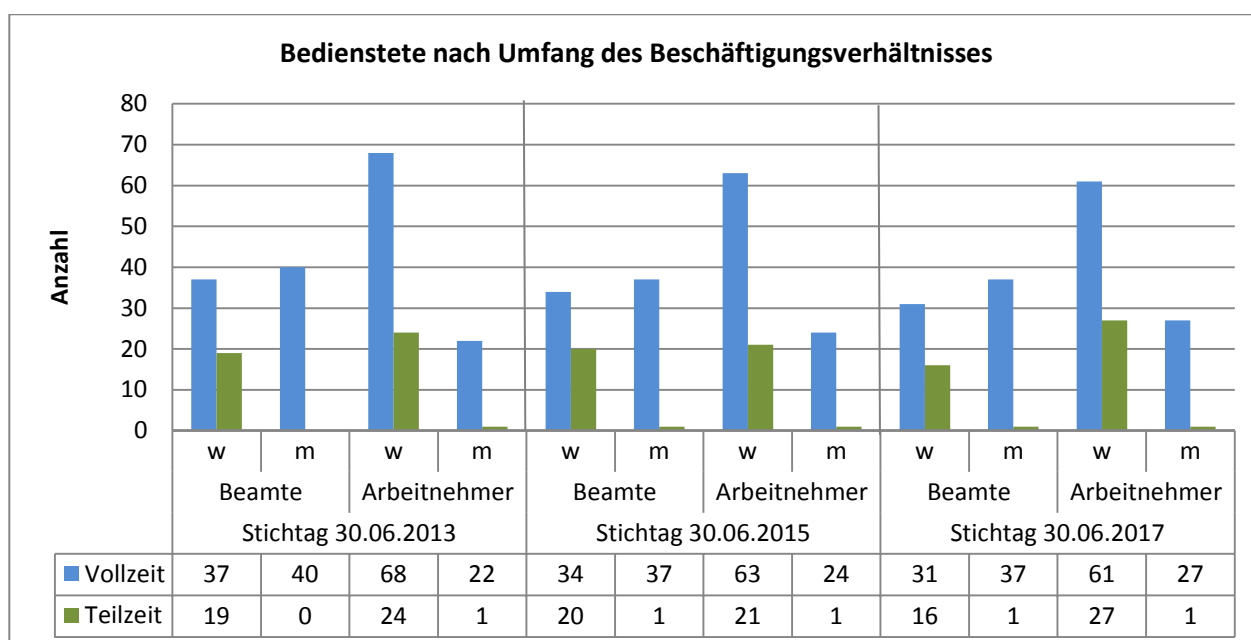


Abbildung 1: Bedienstete nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Zum Stichtag 30. Juni 2013 übten insgesamt 20,9 % der Bediensteten (44 Personen) eine Teilzeitbeschäftigung aus. Der Anteil der weiblichen Bediensteten betrug hierbei 97,7 % (43 Personen).

Im Vergleich dazu arbeiteten zum 30. Juni 2017 22,4 % der Bediensteten (45 Personen) in einer Teilzeittätigkeit, wobei der Anteil der weiblichen Bediensteten 95,5 % (43 Personen) betrug.

Der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter ging im Berichtszeitraum 2,2 Prozentpunkte zurück, was jedoch nicht auf eine verminderte Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist, sondern sich aus der rückläufigen Anzahl der Bediensteten ergibt.

2.1.2 Bedienstete nach Laufbahngruppen

Für die Zuordnung der Beamten zu den einzelnen Laufbahngruppen ist die zum Stichtag gültige Besoldungsgruppe maßgeblich. Arbeitnehmer wurden auf der Grundlage ihrer tarifvertraglichen Eingruppierung den Laufbahngruppen zugeordnet.

Laufbahn- gruppe	Stichtag 30.06.2013				Stichtag 30.06.2015				Stichtag 30.06.2017			
	Beamte		Arbeitnehmer		Beamte		Arbeitnehmer		Beamte		Arbeitnehmer	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
höherer Dienst (LG 2.2)	28	33	20	13	26	32	20	16	25	33	24	19
gehobener Dienst (LG 2.1)	24	6	16	5	25	6	16	5	20	5	29	4
mittlerer und einfacher Dienst (LG 1.2/1.1)	4	1	56	5	3	0	48	4	2	0	35	5

Tabelle 1: Bedienstete des SMK nach Laufbahngruppen

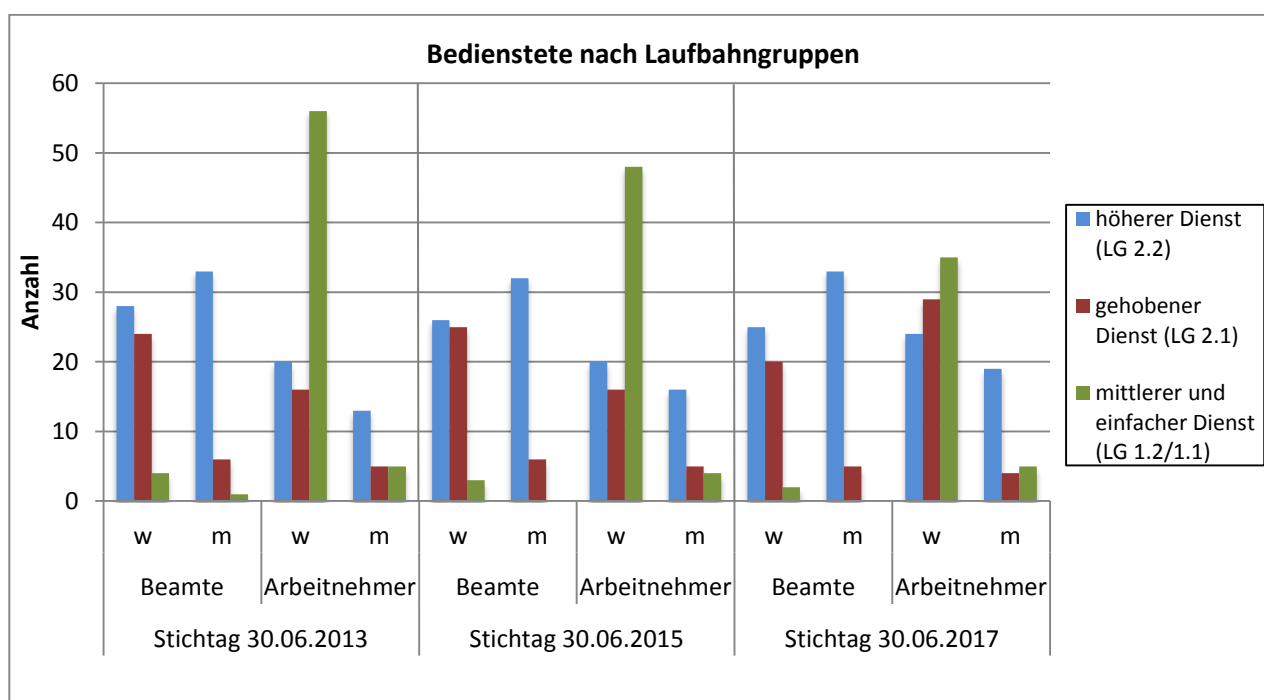


Abbildung 2: Bedienstete des SMK nach Laufbahngruppen

Zum Stichtag 30. Juni 2013 waren 51,1 % (48 Personen) der insgesamt im höheren Dienst Bediensteten weiblich. Im gehobenen Dienst waren dies 78,4 % (40 Personen) und im mittleren und einfachen Dienst 90,9 % (60 Personen).

Im Vergleich dazu hat sich zur Jahresmitte 2017 die Zahl der weiblichen Bediensteten im gehobenen sowie höheren Dienst leicht erhöht, im mittleren und einfachen Dienst jedoch leicht verringert. So waren zum 30. Juni 2017 48,5 % (49 Personen) der insgesamt im höheren Dienst Bediensteten weiblich. Im gehobenen Dienst lag der Anteil der weiblichen Bediensteten bei 84,5 % (49 Personen) und im mittleren und einfachen Dienst bei 88,1 % (37 Personen).

Insgesamt ist die Zahl der männlichen Bediensteten im Vergleich zu den weiblichen Bediensteten lediglich im höheren Dienst etwas größer. Im gehobenen und insbesondere im mittleren und einfachen Dienst arbeiten im Betrachtungszeitraum wesentlich mehr Frauen als Männer.

2.1.3 Bedienstete nach Funktionsebenen

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse nach Funktionen zu ermöglichen, wurde in der Sächs-FFStatVO der öffentliche Dienst in nachfolgende Bereiche strukturiert und jedem Bereich eine für ihn gültige funktionelle Gliederung vorgegeben.

Maßgeblich für die Zuordnung der Bediensteten ist hierbei die tatsächlich ausgeübte Funktion mit den entsprechenden Verantwortungs- und Entscheidungsbefugnissen, d. h. in Vertretung ausgeübte Funktionen und Besoldungs- oder Vergütungsgruppen werden nicht berücksichtigt.

Die Auswertung der Funktionsangaben erfolgt für die Beamten und Arbeitnehmer nach den folgenden drei Funktionsebenen:

Bedienstete mit obersten Leitungsfunktionen (Staatssekretär, Abteilungsleiter/in),

Bedienstete mit leitenden Funktionen (Referatsleiter/in, stellvertretende/r Referatsleiter/in bzw. Referent/in mit Leitungsfunktion),

Sonstige Bedienstete (Referent/in ohne Leitungsfunktion, Sachbearbeiter/in, weitere(r) Mitarbeiter/in).

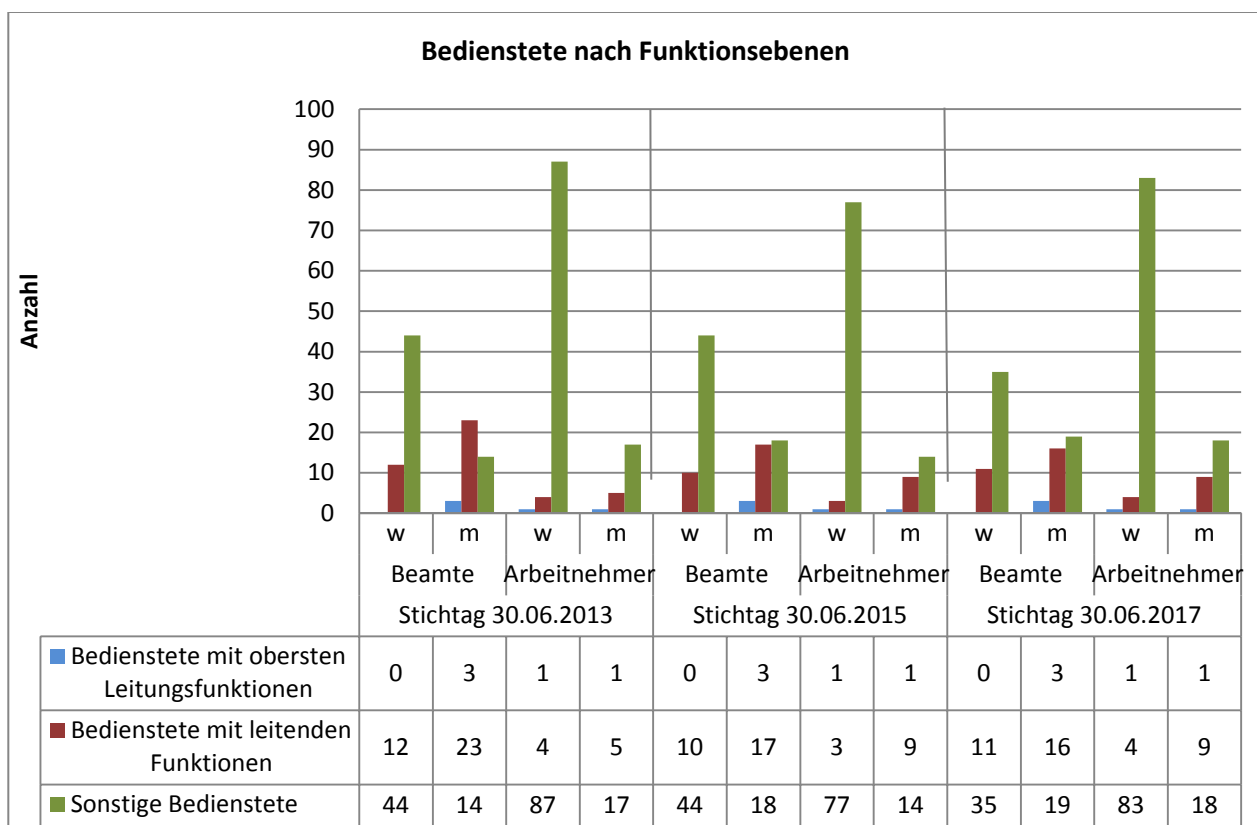


Abbildung 3: Bedienstete des SMK nach Funktionsebenen

Im Bereich der Bediensteten mit obersten Leitungsfunktionen haben sich keine Änderungen ergeben.

Zum Stichtag 30. Juni 2013 waren im Bereich der Bediensteten mit leitenden Funktionen insgesamt 36,4 % (16 Personen) weiblich. Im Bereich der sonstigen Bediensteten waren dies 80,9 % (131 Personen).

Im Vergleich dazu hat sich zum Stichtag 30. Juni 2017 die Anzahl der weiblichen Bediensteten mit leitenden Funktionen um 1,1 Prozentpunkte erhöht und erreicht nun 37,5 % (15 Personen).

Im Bereich der sonstigen Bediensteten ist in dem Betrachtungszeitraum eine Verringerung der Anzahl der weiblichen Bediensteten um 4,8 Prozentpunkte auf nunmehr 76,1 % (118 Personen) zu verzeichnen.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass vor allem im Bereich der obersten Leitungsfunktionen, aber auch im Bereich der Bediensteten mit leitenden Funktionen Handlungsbedarf besteht. Hierbei ist insbesondere eine systematische Förderung von weiblichen Nachwuchskräften erforderlich, um einer Unterrepräsentation von Frauen effektiv entgegenwirken zu können. Dazu sollen potenzielle Bedienstete nach sorgfältiger Auswahl gezielt angesprochen werden. Sie sind in ihrer Entwicklung von Vorgesetzten und Mentoren professionell zu unterstützen, ihnen sind Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterbreiten.

2.2 Stellenausschreibung und Einstellungen

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht den Frauenanteil bei Bewerbungen, den Einladungen zum Bewerbungsgespräch sowie bei der Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen. Dabei wird die Entwicklung vom Berichtszeitraum 2013 zum Berichtszeitraum 2017 aufgezeigt.

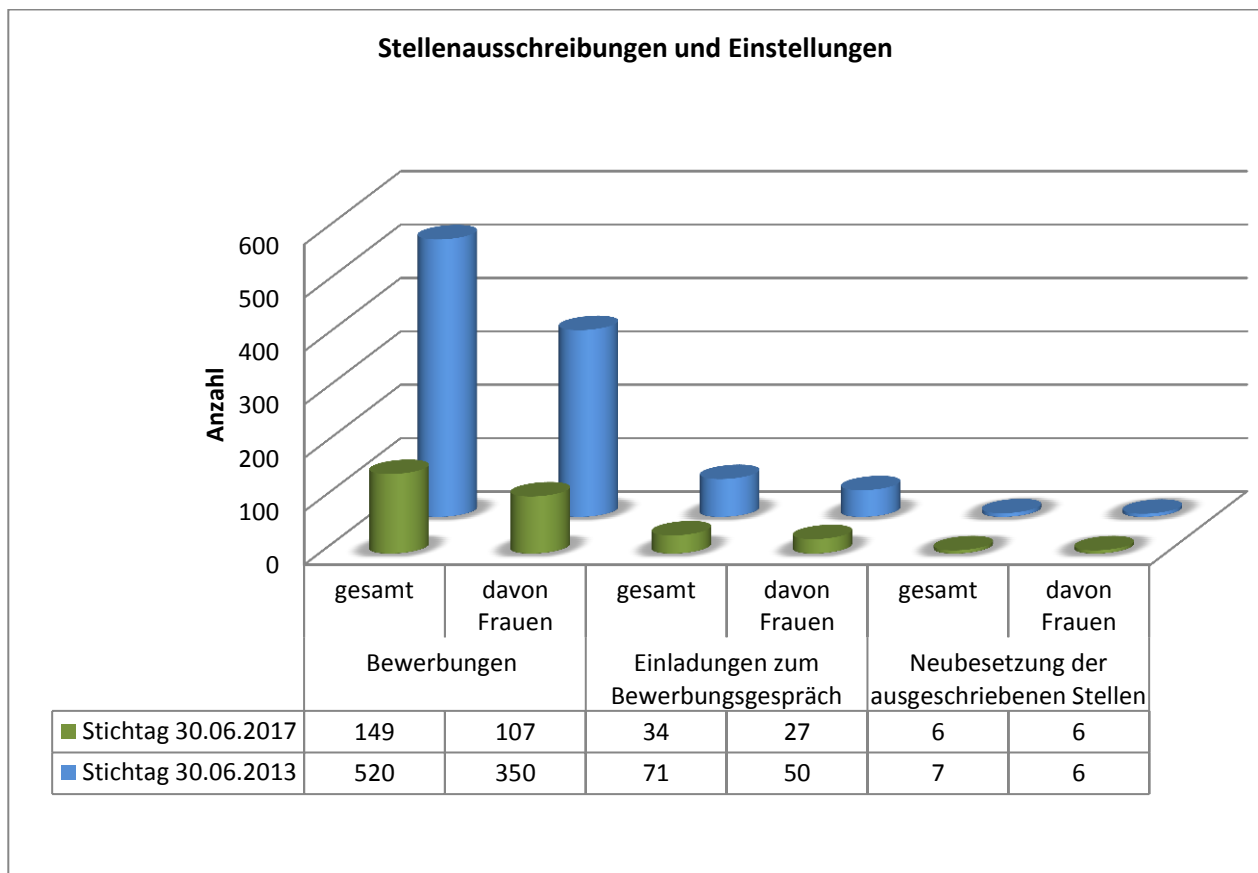


Abbildung 4: Anzahl der Stellenausschreibungen sowie Einstellungen im SMK

Allgemein ist jedoch zu beachten, dass jährlich nur eine geringe Anzahl an Stellenausschreibungen veröffentlicht wird, sodass die Prozentangaben stark abweichen können und somit wenig aussagekräftig sind.

2.3 Beruflicher Aufstieg

Der folgende Abschnitt zeigt den Anteil an Frauen im Bereich der beförderten Beamten/-innen bzw. im Bereich der höhergruppierten sowie höher bezahlten Arbeitnehmer/-innen in Folge der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Eine Untergliederung in die einzelnen Laufbahngruppen sowie Einstiegsebenen ist aufgrund der geringen Zahl an Beförderungen bzw. Höhergruppierungen wenig aussagekräftig.

beruflicher Aufstieg	Stichtag 30.06.2013		Stichtag 30.06.2015		Stichtag 30.06.2017	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Beförderung (Beamte)	8	4	5	5	8	7
Höhergruppierung/ Zulage (AN)	4	4	1	1	3	2

Tabelle 2: Anzahl der beruflichen Aufstiege im SMK

Die Entwicklung des Frauenanteils an den Beförderungen von Beamten bzw. Beamtinnen ist positiv. Die Gesamtbeförderungszahl lag sowohl im Berichtszeitraum 2013 als auch im Berichtszeitraum 2017 bei insgesamt 8 Beförderungen. Dabei lag im Jahr 2013 der Frauenanteil an den Beförderungen bei 50% (4 Beförderungen). Im Berichtszeitraum 2017 hatten die Frauen hingegen einen Anteil von 87,5% (7 Beförderungen).

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden zum Stichtag 2013 lediglich vier Frauen höhergruppiert. Dies entsprach einem Frauenanteil von 100%. Im Berichtszeitraum 2017 wurden hingegen nur zwei Frauen höhergruppiert. Der Frauenanteil lag hierbei bei 66,7%.

2.4 Fortbildung

Als Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen sind alle Beamten und Arbeitnehmer sowie die ohne Bezüge beurlaubten Bediensteten erfasst. Mehrfachzählungen auf Grund der Teilnahme eines Bediensteten an mehreren Fortbildungsveranstaltungen sind möglich.

Den Bediensteten im SMK wird eine breite Palette an berufsbegleitenden Fortbildungsmöglichkeiten geboten. Die Angebote der verschiedenen Fortbildungsträger im öffentlichen Dienst sind speziell auf die Bedürfnisse und Anforderungen der im Freistaat Sachsen tätigen Beamten und Arbeitnehmer zugeschnitten. Die Fortbildungsarten lassen sich in fachspezifische und fachübergreifende Veranstaltungen untergliedern. Als *fachspezifisch* gelten Fortbildungen, die sich auf das vom Bediensteten wahrgenommene Aufgabengebiet beziehen. *Fachübergreifend* sind hingegen Fortbildungsveranstaltungen, wenn sie der Erhaltung und Verbesserung der für die Wahrnehmung der Dienstaufgaben erforderlichen, nicht fachspezifischen Qualifikation und der Vermittlung neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dienen, soweit diese im Verlauf der beruflichen Tätigkeiten erforderlich werden.

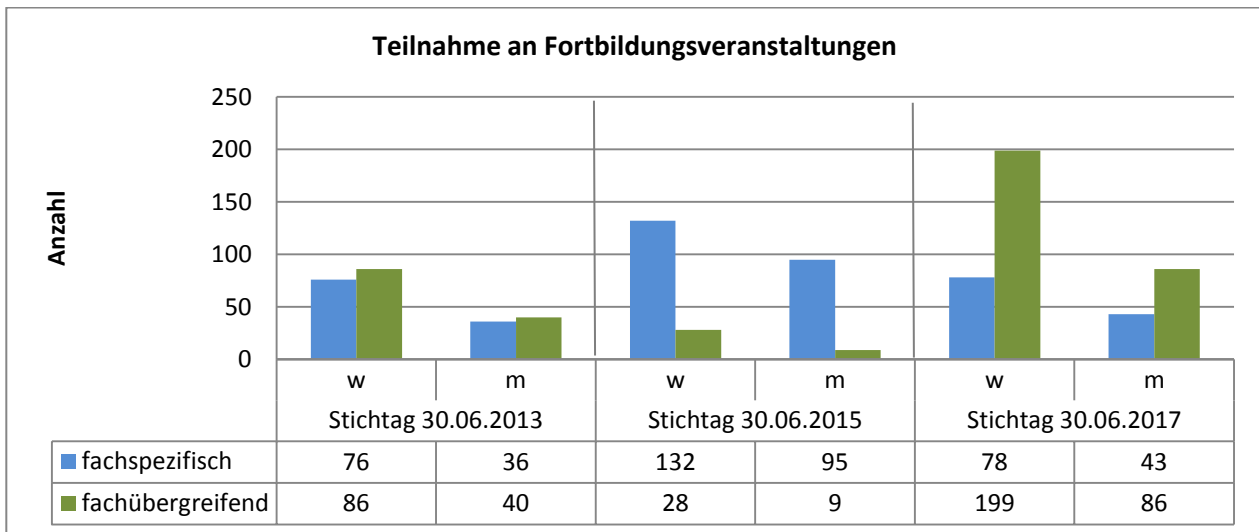


Abbildung 5: Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen

Die Anzahl der im Betrachtungszeitraum an Fortbildungsveranstaltungen Teilnehmenden hat sich von 238 Personen zur Jahresmitte 2013 auf 406 Personen zum Stichtag 30. Juni 2017 und damit um 58,6 Prozentpunkte erhöht.

Der Anteil weiblicher Bediensteter ist hierbei von 162 auf 277 Teilnehmer um 58,5 Prozentpunkte gestiegen und erreicht nun insgesamt 68,2 %.

Die Abbildung verdeutlicht zudem, dass die Anzahl fachübergreifender Fortbildungen über Dauer deutlich zunahm. Im Berichtszeitraum 2017 besuchten sowohl die weiblichen als auch die männlichen Bediensteten mehr fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen als fachspezifische.

3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Motivation von Frauen, ambitioniert Führungsfunktionen zu übernehmen, wird u. a. in starkem Maße von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflusst. Im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen sind bereits zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie implementiert. Die Führungskräfte im SMK sind für die effiziente und flexible Anwendung der zur Verfügung stehenden Instrumente bei allen interessierten Bediensteten zu sensibilisieren. Durch das Personalreferat werden nach Möglichkeit auch künftig gemeinsam mit der Frauenbeauftragten und dem ÖPR neue Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt.

3.1 Familiengerechte Arbeitszeit

Das SMK hat zusammen mit dem ÖPR bereits vielfältige Regelungen geschaffen, um den Bediensteten familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen und gleichzeitig eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zu gewährleisten.

Mit der Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit (Inkrafttreten zum 1. März 2002) wurden hierbei insbesondere bessere Rahmenbedingungen zur Betreuung und Pflege erkrankter Kinder für die Bediensteten geschaffen.

Bei der Gestaltung des Dienstbetriebes ist auf die Belange der Bediensteten mit Familienpflichten nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen. Soweit es die Erledigung der dienstlichen Aufgaben zulässt, sollen im Rahmen einer adäquaten Besprechungskultur regelmäßige Dienstberatungen nur in den Kernarbeitszeiten vorgesehen werden. Zumindest aber sollen Besprechungen zeitlich so anberaumt werden, dass die beteiligten Bediensteten ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können und der Heimweg auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln noch zumutbar ist. Gleiches gilt für Dienstreisen. Mehrarbeitsstunden sollen auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt werden. Besondere dienstliche Veranstaltungen, wie beispielsweise das SMK-Forum, sollen zeitlich so terminiert werden, dass den Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme möglich ist.

Des Weiteren wurde mit dem Hauptpersonalrat für Verwaltung eine Dienstvereinbarung über die Ausübung von Telearbeit abgeschlossen. Diese Dienstvereinbarung (Inkrafttreten zum 1. Juni 2004) regelt die auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Arbeitstätigkeit, die zeitweise an einem außerhalb der Dienststelle liegenden Arbeitsplatz zu Hause erbracht wird (alternierende Telearbeit).

Durch Telearbeit können die Arbeitszeit den individuellen und familiären Erfordernissen angepasst und Wegezeiten deutlich reduziert werden. Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten wird bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die Ausübung von Telearbeit ermöglicht.

Weiterhin besteht für die Bediensteten des SMK die Möglichkeit, ein im Sächsischen Staatsministerium der Finanzen eingerichtetes Eltern-Kind-Zimmer in Ausnahmesituationen, in denen die Kinderbetreuung nicht wie gewohnt abgesichert werden kann, zu nutzen.

Stillende Mütter haben einen Anspruch auf Stillzeiten während der Arbeitszeit. Ihnen ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben (§ 7 Abs. 1 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter – Mutterschutzgesetz – MuSchG). Die Stillzeit ist von den Müttern weder vor- noch nachzuarbeiten und darf nicht auf die festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

3.2 Teilzeitbeschäftigung

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen und entsprechend den dienstlichen Möglichkeiten werden Bediensteten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten, auch abweichend von der Kernarbeitszeit, eingeräumt.

Anträgen von Bediensteten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit wird stattgegeben, wenn die stellenwirtschaftlichen und organisatorischen Voraussetzungen vorliegen und dienstliche Belange dies zulassen. Die Genehmigung einer Arbeitszeitverminderung geht mit dem Risiko einer Arbeitsverdichtung für den jeweiligen Bediensteten einher. Um dem entgegenzuwirken, sind insbesondere die Vorgesetzten gehalten, der Arbeitszeit entsprechende Maßnahmen der Entlastung für den Bediensteten zu realisieren, auf eine Aufgabenreduzierung hinzuwirken.

Im Rahmen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienangehörigen ist zum 1. Januar 2012 das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) in Kraft getreten. Danach ist es möglich, für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren die wöchentliche Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden zu reduzieren. Während dieser Zeit wird dem Bediensteten eine Entgeltaufstockung in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt, das sich infolge der Reduzierung der Arbeitszeit

ergibt, gewährt. Geht der Bedienstete wieder seiner vollen Arbeitszeit nach, so erhält er weiterhin das reduzierte Arbeitsentgelt, bis sich das „negative“ Wertguthaben ausgeglichen hat.

3.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Anträgen von Bediensteten auf Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen wird unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten in der Regel entsprochen.

Das SMK erleichtert den aus familiären Gründen beurlaubten Bediensteten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen (§ 12 Abs. 1 SächsFFG). Für die Bediensteten besteht bereits während der Beurlaubung die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen der Hochschule Meißen und Fortbildungszentrum teilzunehmen. Dazu wird ihnen mit dem Jahresendschreiben des Personalreferates das Programm des Fortbildungszentrums Meißen zur Kenntnisnahme übersandt. Notwendige Auslagen für die Fortbildungsreise werden in entsprechender Anwendung des § 16 Abs. 1 des Sächsischen Reisekostengesetzes erstattet. Es besteht die Möglichkeit, eine Kinderbetreuung am Lehrgangsort in einer Kindertageseinrichtung durch das Fortbildungszentrum vermitteln zu lassen.

Vor einer Beurlaubung können die Bediensteten Beratungsangebote zu Fragen des Mutter-schutzes, Elternzeit u. a. nutzen. Auf die rechtlichen Folgen einer Beurlaubung, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten-, Arbeitslosen- und Zusatzversicherung, sowie beam-ten- und tarifrechtlichen Regelungen werden die Bediensteten im Rahmen der entsprechenden Zuständigkeit hingewiesen. Diesbezügliche Merkblätter werden durch das Personalreferat an die Bediensteten ausgehändigt.

Vor Beendigung der Beurlaubung werden durch das Personalreferat Gespräche mit den Be-diensteten zu ihren Vorstellungen und künftigen Verwendungsmöglichkeiten oder gegebenen-falls zur Verlängerung der Beurlaubung bzw. einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung ge-führt. Diesbezüglichen Anträgen wird nach Prüfung der Sachlage möglichst entsprochen. Zur Unterstützung der Bediensteten beim Erwerb eines Betreuungsplatzes für das Kind kann das Personalreferat den Bediensteten ein Referenzschreiben aushändigen.

4 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

4.1 Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Einstellungen

Alle im SMK zu besetzenden Stellen sind gemäß der zum 1. September 2012 in Kraft getrete-nen Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung über die Errichtung des Transpa-renten Internen Arbeitsmarktes Sachsen (VwV TRIAS) grundsätzlich über die Servicestelle TRIAS auszuschreiben. Dies hat zum Ziel, das zu vermittelnde Personal aller Staatsbehörden in einem gemeinsamen ressortübergreifenden Arbeitsmarkt zu erfassen und ermöglicht es dem Freistaat, sein Personal optimal einzusetzen. Den Bediensteten sollen durch die Servicestelle TRIAS deutlich bessere Möglichkeiten zur beruflichen Veränderung und zum Arbeitsplatzwech-sel eröffnet werden. Zudem werden offene Stellen vorrangig mit bereits vorhandenem Personal der Staatsverwaltung besetzt.

Die Stellenbezeichnungen in den Stellenausschreibungen werden regelmäßig in weiblicher und männlicher Form geführt. Es wird in den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Be-werbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Die Ausschreibungen orientieren sich aus-

schließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Dienstpostens. Diese sind in der Ausschreibung umfassend aufzuführen.

Soweit die Besetzung einer Stelle in Teilzeit möglich ist, wird hierauf in der jeweiligen Stellenausschreibung hingewiesen. Insbesondere die Führungskräfte sind verstärkt zu sensibilisieren, die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten zu prüfen.

Die Frauenbeauftragte wird ebenso wie der ÖPR und die Schwerbehindertenvertretung im SMK entsprechend den Rechtsvorschriften über alle Stellenausschreibungen informiert. Den Interessenvertretungen wird weiterhin ein Teilnahmerecht an den Auswahlgesprächen gewährt. Dies gilt jedoch nicht für Funktionsstellen bzw. Stellen mit Leitungsfunktionen.

4.2 Fort- und Weiterbildung

Die fachübergreifende sowie fachspezifische Fortbildung ist gemäß § 9 SächsFFG ein wesentliches Instrument der Frauenförderung im Rahmen der gesamten Personalentwicklung.

Weiblichen Bediensteten wird verstärkt die Möglichkeit geboten, sich durch Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in ihrem unmittelbaren Arbeitsgebiet ebenso wie für höher bewertete Tätigkeiten zu qualifizieren, um ihre Kompetenzen (fachlich und sozial/kommunikativ) in allen Bereichen der Verwaltung besser nutzen zu können. Die weiblichen Bediensteten sind durch ihre Vorgesetzten im Rahmen der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche gezielt auf die Teilnahme an Fortbildungen anzusprechen, vorzubereiten und insbesondere zu motivieren.

Teilzeitbeschäftigte werden bei der Zulassung zu Fortbildungsveranstaltungen ebenso wie Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt.

Fortbildungen zu geschlechterspezifischen Aspekten für weibliche und männliche Führungskräfte wurden vom Fortbildungszentrum Meißen sowohl als konkrete Fortbildung zu diesem Thema als auch in Form einzelner inhaltlicher Aspekte der Führungskräftefortbildungen in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

4.3 Aufstiegsförderung

Der andauernde Prozess des Stellenabbaus in der Landesverwaltung hat in allen Bereichen Auswirkungen auf die Personalausstattung. Daher ist es wichtig, die vorhandenen Personalressourcen durch Erkennen, Fördern und Ausbau des Leistungs- und Lernpotenzials der Bediensteten optimal zu nutzen.

Eine Unterrepräsentation weiblicher Bediensteter ist im SMK im Bereich der Bediensteten mit obersten Leitungsfunktionen und der Bediensteten mit leitenden Funktionen zu verzeichnen.

Regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche sind auch dafür zu nutzen, Frauen gezielt auf die Übernahme von Funktionsstellen bzw. höherwertigen Tätigkeiten anzusprechen, sie für neue Aufgabenbereiche zu interessieren und zur Wahrnehmung entsprechender Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen. Durch den Vorgesetzten sind zukünftige berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten unter der Prämisse der persönlichen Qualifikation der Bediensteten aufzuzeigen.

Bei der Beurteilung der Eignung können gemäß § 8 Abs. 2 SächsFFG Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern

oder Pflegedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.

Teilzeitbeschäftigte werden bei Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung bzw. Personalentwicklung einbezogen. Ihnen werden grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.

4.4 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen im SMK. Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Ansonsten gilt für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen das in Ziffer 4.1 Dargelegte entsprechend.

Das SMK ermöglicht derzeit die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten und zum Fachangestellten für Bürokommunikation. In den Verwaltungs- und Büroberufen überwiegt die Anzahl der weiblichen Auszubildenden. Seit dem Schuljahr 2011/2012 besteht im SMK auch die Möglichkeit einer Dualen Berufsausbildung mit Abitur in Sachsen (DuBAS) im Ausbildungsberuf Fachinformatiker für Systemintegration. Aufgrund der technischen Ausrichtung des Bildungsgangs ist der Großteil der Bewerber männlich. Deshalb macht es sich das SMK zur Aufgabe, den Bildungsgang für weibliche Schulabgänger attraktiver zu gestalten und darauf hinzuwirken, diese zu entsprechenden Bewerbungen zu motivieren.

4.5 Behördliches Gesundheitsmanagement

Wie in der Wirtschaft unterliegt auch die Tätigkeit im SMK dem stetigen Wandel der Arbeitswelt. Mit diesem Wandel verändern sich die Anforderungen an die Bediensteten in immer rasanerem Tempo. Ursächlich dafür sind vor allem die zunehmende Technisierung und Digitalisierung der Arbeit. Lebenslanges Lernen ist längst ein Muss für uns alle. Zugleich steigt das Durchschnittsalter an, die Arbeit verdichtet sich.

Das Behördliche Gesundheitsmanagement im SMK soll künftig verstärkt Möglichkeiten bieten, die Tätigkeit im SMK im Interesse der Bediensteten wie auch des Dienstherrn/Arbeitgebers gesundheitsförderlicher zu gestalten und damit angemessen auf die Herausforderungen und Veränderungsprozesse zu reagieren. Zudem soll künftig – nachfrageorientiert – der Bedarf an geschlechtsspezifischem Gesundheitsmanagement evaluiert werden.

Das Gesundheitsteam ist für die Koordinierung und Umsetzung des Behördlichen Gesundheitsmanagements zuständig. In diesem Rahmen organisiert das Gesundheitsteam Gesundheitskurse für die Bediensteten des SMK. Des Weiteren besteht auch die Möglichkeit, an bereits laufenden Gesundheitskursen und weitergehenden Angeboten anderer Ressorts teilzunehmen.

Den Bediensteten des SMK wird zudem die Teilnahme an dem durch die Frauenbeauftragte des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen organisierten Gesprächskreis Familie und Beruf während der Arbeitszeit ermöglicht.

5 Gremien

Gemäß § 15 Abs. 1 SächsFFG hat die Dienststelle bei der Besetzung von Gremien, für die ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht vorhanden ist, auf eine gleiche Beteiligung

von Frauen und Männern hinzuwirken. Unter Gremien sind insbesondere Beiräte, Ausschüsse, Kommissionen sowie Arbeitskreise und Projektgruppen zu verstehen.

Die Entsendung ergibt sich vorrangig aus der Zuständigkeit der Bediensteten für bestimmte Aufgaben. Da in die Gremien in der Regel Führungskräfte entsandt werden, verhält sich die Besetzung von Gremien tendenziell proportional zur Besetzung der Führungspositionen in den Organisationseinheiten. Der Unterrepräsentation von Frauen in den Gremien wäre daher nur mit einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen entgegenzuwirken. Die Entsendung richtet sich zudem nach der fachlichen Eignung und nach der Vereinbarkeit mit den übrigen dienstlichen Aufgaben der in Frage kommenden Bediensteten.

Auf eine paritätische Gremienbesetzung ist dennoch auch zukünftig zu achten. Hierfür sind die Erfordernisse einer Besetzung qua Amt sowie die funktions- oder ämterbezogenen Mitgliedschaften ggf. bei anstehenden Veränderungen zu überprüfen.

6 Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Das Betriebsklima und der soziale Umgang aller Bediensteten miteinander sollen von gegenseitiger Achtung geprägt sein. In diesem Zusammenhang wird auf die zwischen dem SMK und dem Hauptpersonalrat für Verwaltung im SMK geschlossene Dienstvereinbarung zu Prävention und Umgang mit Mobbing verwiesen. Sexuelle Belästigung und Gewalt, Mobbing sowie diskriminierendes Herabsetzen von Frauen gelten als unvereinbar mit den Dienstpflichten. Verstöße gegen diese Pflichten können disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Das SMK ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen im Sinne von § 16 Abs. 2 SächsFFG durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen und mit aller gebotenen Konsequenz Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Bei festgestellter sexueller Belästigung sind die im Einzelfall angemessenen disziplinarischen bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu treffen.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen können durch die Betroffenen gemäß § 16 Abs. 4 SächsFFG an die Frauenbeauftragte gerichtet werden. Sie berät und unterstützt die beschwerdeführende Person bei der Bewältigung der Folgen der Belästigung und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und leitet Beschwerden bei Einwilligung der betroffenen Person an die Dienststellenleitung weiter. Hierbei gehen die Beteiligten diskret vor und die Beratung kann im Bedarfsfall anonym erfolgen. Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen weder beruflich noch anderweitig zur Benachteiligung der belästigten Bediensteten führen.

Bisher wurden weder gegenüber der Frauenbeauftragten noch bei der Dienststellenleitung Fälle sexueller Belästigung angezeigt.

7 Schlussbemerkungen

Der vorliegende Frauenförderplan zeigt das bisher auf dem Gebiet der Frauenförderung Erreichte. Er verdeutlicht jedoch auch, dass der demographische Wandel, der weiter zu erbringende Stellenabbau und die weiter existierende Unterrepräsentation von Frauen in Führungsfunktionen auch in Zukunft verstärkter Anstrengungen bedürfen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Karriere, Aufgabenteilung und Familienpflichten zu erreichen.

Alle Frauen sind aufgerufen, sich mit Problemen oder Anregungen vertrauensvoll an die Frauenbeauftragte, Frau Heike Buck (Tel.: 2724), deren Vertreterin, Frau Andrea Burger (Tel.: 2624) oder an das Personalreferat des SMK zu wenden.