

# **Frauenförderplan der Stadtverwaltung Zwickau 2016**

## **Fortschreibung**

### **Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

„Männer und Frauen sind nicht nur verschieden, sondern ergänzen sich so gut, dass sie zusammen beinahe allmächtig sind.“

Elisabeth Badinter, franz. Philosophin



**STADT ZWICKAU**

AUTOMOBIL- UND  
ROBERT-SCHUMANN-STADT

## **Vorwort**

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan 2016 wird der vorangegangene Frauenförderplan vom 01.02.2014 fortgeschrieben.

Besondere Verantwortung bei der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus dem Frauenförderplan tragen Stadtspitze und Führungskräfte der Stadtverwaltung. Ihnen obliegt die Umsetzung des Frauenförderplanes im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung und dienstlichen Möglichkeiten.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, Erhaltung sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen, betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Nachwuchsförderung sind nicht nur Themen der Frauenförderung. Vielmehr sind es Themen, welche in der Stadtverwaltung insgesamt in den kommenden Jahren und im Zusammenspiel unterschiedlichster wahrzunehmender Aufgaben unserer Verwaltung eine immer stärkere Bedeutung erhalten. Zudem ist die Thematik der Integration von neuzugewanderten Zwickauerinnen und Zwickauern auch ein Thema für die Verwaltung bei der Gewinnung von motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Deshalb orientiert sich die aktuelle Fortschreibung des Frauenförderplanes weiterhin neben frauenpolitischen Zielsetzungen auch an der Ausrichtung der Stadtverwaltung als familienfreundlicher und sozial-kompetenter Arbeitgeber.

## **Ziele**

Ziel des Frauenförderplanes ist es, die im Grundgesetz Artikel 3 verankerte Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Bei bestehenden Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen werden Frauen gefördert (§2 SächsFFG). Im Rahmen der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind insbesondere auch die Belange von Frauen mit Behinderungen zu beachten.

Ein weiteres grundlegendes Ziel des Frauenförderplanes ist die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemäß dem Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsFFG). Die Umsetzung dieses Ziels ist im Interesse aller Beschäftigten der Stadtverwaltung zu realisieren.

## **Grundlagen**

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes erfolgt gemäß § 4 SächsFFG, wonach in jeder Dienststelle, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaftet und in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, für jeweils vier Jahre ein Frauenförderplan zu erstellen ist, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist.

Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor.

Die Situation der weiblichen Beschäftigten ist zu beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in einzelnen Bereichen soll ausgewertet werden und insbesondere sind Maßnahmen zur Durchsetzung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen nachweisliche eine Unterrepräsentanz vorhanden ist, personell und organisatorisch aufzeigen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde bei der Fortschreibung des Frauenförderplanes beachtet.

## **Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Zwickau. Der Frauenförderplan gilt nicht für die Beamtinnen und Beamten auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht – § 3 Abs. 1 SächsFFG.

## **Rahmenbedingungen**

### ***Stellenbeschreibungen (intern, extern, Ausbildung), Auswahl- und Besetzungsverfahren***

Gemäß § 6 SächsFFG dürfen sich Stellenausschreibungen weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle ausschließlich an Frauen oder an Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Es ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden.

Das Personal- und Hauptamt als veröffentlichtes Amt für die Stellenausschreibungen wählt die korrekte Sprachform sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen. Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren kann in einzelnen Fällen sinnvoll sein.

Zu besetzenden Stellen werden, zuerst verwaltungsintern ausgeschrieben mit dem Ziel der Besetzung aus den eigenen Reihen. Auf eine Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn bereits im Vorfeld der Besetzung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt für die Wiederbesetzung aus- bzw. fortgebildet wurden und dies mit dem Ziel der Personalentwicklung konzipiert wurde.

Ist jedoch davon auszugehen, dass eine interne Besetzung aufgrund des Anforderungsprofils nicht erfolgreich ist bzw. kein Interesse der Beschäftigten an der ausgeschriebenen Stelle zu erwarten ist, erfolgt entweder gleichzeitig oder entsprechend zeitversetzt eine externe Ausschreibung. Eine externe Ausschreibung sollte in jedem Fall das Ziel der bestmöglichen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle verfolgen und mögliche interne Interessenten nicht benachteiligen.

Der Ausschreibungstext wird dabei so verfasst, dass alle Interessenten, Frauen und Männer, Gleichgestellte, Personen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Damit werden im Interesse von Integration und Inklusion allen Bewerbern die gleichen Chancen eingeräumt.

Auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung wird in den Ausschreibungen vereinzelt hingewiesen. Zukünftig sollte jedoch verstärkt geprüft werden, inwieweit eine Teilzeitarbeit auf den ausgeschriebenen Stellen zeitlich befristet oder unbefristet möglich und gewünscht ist. Die Personalverwaltung ist hier gefordert, die Fachämter entsprechend zu informieren und zu motivieren. Die Forderung nach Prüfung von Teilzeitmöglichkeit für alle auszuschreibenden Stellen wird wie in den vorangegangenen Frauenförderplänen aufrechterhalten.

Zudem sollte das Personalamt prüfen, ob das Modell des anonymen Bewerbungsverfahrens auch bei der Stadtverwaltung Anwendung finden könnte, um allen Bewerbern tatsächlich gleiche Chancen einzuräumen..

Auf die Information an Beschäftigte in Erziehungszeiten über anstehende Stellenausschreibungen und Besetzungen ist im Interesse der Chancengleichheit stets zu achten.

Zum Vorstellungsgespräch sind Frauen und Männer auf der Grundlage ihrer eingereichten Bewerbungsunterlagen und den für die Stelle erforderlichen Voraussetzungen gleichermaßen einzuladen. Da bei der Startverwaltung ausgeschriebene Stellen grundsätzlich für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet sind, darf das Geschlecht zu den Vorstellungsgesprächen kein Ausschlusskriterium sein.

Interne Bewerbungen finden bei der Einladung zu Gesprächen in jedem Fall Beachtung, wenn die erforderlichen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle vorliegen.

Gemäß § 7 SächsFFG sind in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, alle Frauen, die entsprechend ihrer eingereichten Unterlagen die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen, einzuladen und anzuhören. Dies ist grundsätzlich zu beachten.

Die Frauenbeauftragte erhält für jede intern und extern ausgeschriebene Stelle sowie für die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze den vollständigen Ausschreibungstext. Liegen für eine ausgeschriebene Stelle Bewerbungen von Frauen und Männern vor und werden sowohl Frauen als auch Männer zu Gesprächen geladen, erhält sie eine Aufstellung der eingegangenen Bewerbungen mit einer Kurzfassung zu den Voraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Auswahl für die Bewerbungsgespräche. Eine Entscheidung zur Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen bzw. einer Teilnahme ihrer Stellvertreterin obliegt ihr selbst.

Liegen für eine ausgeschriebene Stelle Bewerbungen nur von Frauen oder nur von Männern vor, ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte gemäß § 20 SächsFFG gleichfalls rechtzeitig umfassend zu informieren. Eine Entscheidung zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen trifft auch in diesen Fällen allein die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte und nicht die Leiter der betreffenden Ämter.

Die Ausschreibung für die Ausbildungsstellen bei der Stadtverwaltung wird gemäß gesetzlichen Bestimmungen vorgenommen. Zum Auswahlverfahren werden alle geeigneten Bewerber geladen. Die Einladung zu den Vorstellungsgesprächen erhalten ungeachtet des Geschlechts die Bewerberinnen und Bewerber, die im schriftlichen Test die besten Ergebnisse erzielt haben. Der Genderaspekt sollte hierbei zudem Beachtung finden und entsprechend umgesetzt werden.

Bei Einstellungen ist § 8 SächsFFG zu beachten. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist mit der Einstellung der Unterrepräsentanz zu begegnen. Nach Maßgabe des Frauenförderplanes ist hier eine entsprechend Personalplanung mit einzubziehen. Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Kompetenz sind Frauen bei Stellenbesetzungen höherwertiger Ämter besonders zu berücksichtigen. Eine entsprechende Förderung sollte langfristig vorgenommen werden, geeignete Bewerberinnen aus den eigenen Reihen rechtzeitig angesprochen und gefördert werden.

### ***Personalplanung, Personalentwicklung, Fortbildung***

Für Maßnahmen der Personalplanung sollte Frauenförderung ein immanenter Bestandteil sein. Dazu gehören u. a. eine geschlechtergerechte Personalentwicklung, entsprechende Aus- und Fortbildungskonzepte, familiengerechte Arbeitszeitmodelle sowie die Weiterentwicklung der Bürger- und Familienfreundlichkeit der Verwaltung.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist bei der Personalentwicklung darauf zu achten, ihren Anteil perspektivisch zu erhöhen. Dabei ist auch die spezifische berufliche Situation von schwerbehinderten Frauen zu berücksichtigen. Eine gendergerechte Personalplanung ist langfristig umzusetzen.

Im Rahmen der Personalentwicklung ist ein geeignetes Fortbildungskonzept zu erarbeiten und langfristig umzusetzen. Die Interessen und Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten sollten dabei besondere Berücksichtigung erfahren, die Planungen sollen familienfreundlich ausgerichtet werden.

Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung gemäß § 9 SächsFFG zu berücksichtigen. Im Interesse einer beruflichen Weiterentwicklung sind Frauen Fortbildungsmaßnahmen über ihren aktuellen Tätigkeitsbereich hinaus zu ermöglichen und eröffnen, soweit verwaltungsseitiger Bedarf und Interesse besteht. Bei entsprechender fachlicher und persönlicher Eignung sind Frauen entsprechend bei der beruflichen Fortbildung mit dem Ziel der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten besonders zu berücksichtigen. Das sollte sich auch in der Auswahl der Fortbildungsveranstaltungen widerspiegeln.

Teilzeitbeschäftigte sind die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen.

Im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Fortbildungen möglichst verwaltungsnah und im Rahmen der täglichen Arbeitszeit anzubieten.

Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, sind rechtzeitig und umfassend über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Angebote durch das Personal- und Hauptamt in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachamt zu informieren. Haben dabei Weiter- und Fortbildungsinteressierte keine Möglichkeiten, ihre Kinderbetreuung zu regeln, sollte entsprechende Unterstützung durch die Stadtverwaltung im Interesse von Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten und vorgenommen werden.

Gleiche Grundsätze gelten für Frauen und Männer in Ausbildungsverhältnissen bei der Stadtverwaltung.

### ***Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen***

Die Koordination und Aufgabenbewältigung zwischen Beruf, Familie und gegebenenfalls Pflege von Angehörigen betrifft vorwiegend Frauen. Deshalb sind familiengerechte Arbeitszeitmodelle im Interesse der Frauenförderung. Gleichfall sollte der Genderaspekt Beachtung finden.

Gemäß § 10 SächsFFG sind im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. Diese Möglichkeit ist im Interesse der betroffenen Beschäftigten zu nutzen und umzusetzen.

Ungeachtet dessen wurde mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeiten – DV 04/11 – eine Möglichkeit geschaffen, Familie und Beruf unter Berücksichtigung der Belange der Verwaltung besser zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung ermöglicht einem Großteil der Bediensteten der Stadtverwaltung, ihre persönliche Arbeitszeit entsprechend ihrer Bedingungen flexibel zu gestalten. In Bereichen, in denen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit aufgrund von Öffnungszeiten, Veranstaltungen oder Besucherverkehr nicht möglich ist, sollten die Belange von Familie und Pflege dahingehend Beachtung finden, dass mit den Frauen oder auch Männern familiengerechte Arbeitszeitmodelle erarbeitet werden. Die Frauenbeauftragte ist darüber regelmäßig umfassen zu informieren.

Gemäß § 11 SächsFFG ist unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und personalwirtschaftlicher sowie organisatorischer Möglichkeiten in der Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen

mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Alle neu zu besetzenden Stellen sind künftig auf Teilzeitfähigkeit zu prüfen und entsprechend auszuweisen.

Anträge auf Teilzeit, insbesondere aus familiären Gründen, werden in der Stadtverwaltung in allen Bereichen durch das Personal- und Hauptamt unterstützt, ausgenommen in den Fällen, in denen dienstliche und verwaltungsinterne Gründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung ist den betreffenden Beschäftigten schriftlich mitzuteilen, Ablehnungen sind schriftlich zu begründen - § 11 Abs. 2 SächsFFG. In Fällen, in denen Beschäftigten bei Antrag keine entsprechende Teilzeitarbeit aufgrund dienstlich entgegenstehender Belange ermöglicht werden kann, ist gemeinsam mit dem Beschäftigten ein Alternativangebot zu erarbeiten. Der Wunsch der betreffenden Beschäftigten nach Teilzeit darf dabei kein Ausschlusskriterium für eine weiterführende Personalentwicklung sein. Die Frauenbeauftragte ist darüber zu informieren.

Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit bei Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben wird bisher bei der Stadtverwaltung nur im Einzelfall geprüft. Ein Bedarf wurde bisher auch nicht angezeigt. Bei der zukünftigen Personalplanung und Personalentwicklung ist das zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigte, bei denen vorher eine Vollzeitbeschäftigung bestand, ist nach Ablauf des Zeitraumes für den die Ermäßigung der Arbeitszeit gewährt wurde, unter Wahrung der bisherigen Funktion wieder ein Vollzeitarbeitsplatz zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigte, die bisher keine Vollzeitbeschäftigung inne hatten und Teilzeitbeschäftigte, die vor Ablauf des gewährten Teilzeitzeitraumes wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sind bei entsprechender fachlicher Leistung sowie gleichwertiger Eignung und Befähigung bei einer entsprechenden Stellenbesetzung vorrangig zu berücksichtigen. § 13 SächsFFG ist zu beachten.

Anträgen auf Beurlaubung aus wichtigen familiären Gründen wird in der Stadtverwaltung im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bedingungen entsprochen.

Nach § 12 SächsFFG ist den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigung die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehört die Unterrichtung über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit von Teilzeit auch während der Elternzeit. Die Möglichkeit von befristeten Beschäftigungen - Urlaubs- und Krankheitsvertretungen - sollte dabei Beachtung finden.

Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraums der Beurlaubung ein Voll- bzw. Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten - § 12 Abs. 5. SächsFFG.

Bei Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit ist den Beschäftigten eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsweg) im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu gewähren.

### **Gesundheitsfördernde Maßnahmen**

Durch Arbeitsunfähigkeit bedingte Fehlzeiten sind ein Indikator für die gesundheitliche Situation der Bediensteten. Um die Gesundheitsvorsorge der Bediensteten zu unterstützen und zu fördern, organisiert das Personal- und Hauptamt verschiedenste Angebote zur Gesundheitsvorsorge. Die gezielte Förderung der Gesundheit aller Bediensteten ist Anliegen dieser Gesundheitsvorsorgeangebote. Die Angebote der Gesundheitsförderung richten sich dabei sowohl an Frauen als auch an Männer. Eine gezielte Gesundheitsförderung für Frauen wurde bisher nicht umgesetzt. Dies sollte in den kommenden Jahren erfolgen. Den Interessen von Frauen ist Rechnung zu tragen.

Mit der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zum 01.03.2014 schuf die Stadtverwaltung ein Gremium, welches alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen bündelt, die eine langfristige Erhaltung der Beschäftigungsmöglichkeit aller Beschäftigten zum Ziel hat und diese gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten umsetzt. In Auswertung der bisherigen Ergebnisse der BEM-Verfahren ist erkennbar, dass die Maßnahmen und Angebote von den Beschäftigten nicht in dem Maße genutzt werden, wie es den Möglichkeiten der Verwaltung entspricht. Eine höhere Inanspruchnahme durch die Beschäftigten ist in ihrem Interesse wünschenswert und sollte von allen Leitern unterstützt werden.

### ***Sexuelle Belästigung und Mobbing***

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten - § 16 Abs. 3 SächsFFG. Es gehört zu den Dienstpflichten von Vorgesetzten und Führungskräften, dem entgegenzuwirken bzw. bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung konsequent nachzugehen.

Beschäftigte, die sich sexuell belästigt fühlen, können dies bei ihrer Amtsleitung, dem Personal- und Hauptamt - AGG Beschwerdestelle, dem Personalrat oder der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten anzeigen. Jeder Anzeige ist von der Dienststellenleitung unverzüglich nachzugehen und ein entsprechender Tatbestand disziplinarisch zu ahnden.

Auch Mobbing ist ein Dienstvergehen und eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten, was zu ahnden ist. Vorgesetzte stehen in der Verantwortung, Konflikte frühzeitig zu erkennen und so zu steuern, dass kein Mobbing daraus entsteht, da Mobbing das Arbeitsklima negativ beeinflusst, Arbeitsabläufe stört und Arbeitsleistungen mindert. Fälle von Mobbing können bei der jeweiligen Amtsleitung, dem Personal- und Hauptamt - Beschwerdestelle AGG, dem Personalrat oder der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten angezeigt werden. Die Dienststelle ist verpflichtet, dem nachzugehen und umgehend Maßnahmen einzuleiten.

Bei entsprechenden Anzeigen über o. g. Verstöße während bzw. im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit bei der Stadtverwaltung ist den Betroffenen umfassende Unterstützung und Hilfe durch die Dienststelle zu gewähren. Bei Verstoß ist der Personalrat oder die Frauenbeauftragte zu informieren.

### ***Sprache***

Die Stadtverwaltung Zwickau bemüht sich um einen gendergerechten Sprachgebrauch. In Ausschreibungstexten und Veröffentlichungen wird im Wesentlichen die korrekte Sprache, sowohl in weiblicher als auch männlicher Form verwendet. Wird eine Tätigkeit von einer Frau wahrgenommen, gilt die weibliche Form der Personenbezeichnung. Bei der Überarbeitung von Verwaltungsvorschriften sollte weiterhin auch auf einen korrekten Sprachgebrauch in weiblicher und männlicher Form geachtet werden. Wird in Äußerungen und Schriftstücken durchgängig die männlichen Sprachform aus Gründen der Vereinfachung gewählt, ist auf diesen Sprachgebrauch für jeden deutlich hinzuweisen. Eine gendergerechte Sprache wird jedoch favorisiert.

### ***Frauenbeauftragte***

In der Stadtverwaltung Zwickau wird die Gleichstellungsbeauftragte nach § 64 Abs. 2 SächsGemO durch die Oberbürgermeisterin zur Frauenbeauftragten bestellt. Die Bestellung der Stellvertreterin erfolgt auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten durch die Oberbürgermeisterin.

Rechtsstellung, Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind in den §§ 18 - 22 geregelt. Gemäß § 20 SächsFFG fördert und überwacht die Frauenbeauftragte den Vollzug des Frauenfördergesetztes in der Dienststelle. Sie wirkt dabei bei allen Maßnahmen mit, die Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen.

### **Gender Mainstreaming**

Im Unterschied zur Frauenförderung ist „Gender Mainstreaming“ oder „Geschlechtergerechtigkeit“ ein integrierender Prozess ohne qualitative Zielsetzung. Frauenförderung wird dadurch nicht ersetzt, sondern ergänzt. Gender Mainstreaming hinterfragt, inwieweit Verwaltungshandeln Chancengleichheit von Frauen und Männern schafft, bewahrt oder auch verhindert.

Die Beachtung von Geschlechtergerechtigkeit hat einerseits Auswirkungen auf die Situation der weiblichen Beschäftigten und das soziale Klima in den verschiedenen Bereichen. Andererseits können Arbeitsergebnisse und ihre Qualität dadurch beeinflusst werden. Maßnahmen und Entscheidungen haben mitunter sehr unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, da Frauen und Männer immer noch unterschiedliche Lebenswirklichkeiten haben.

Die Personalwirtschaft sollte in Zukunft intensiver darauf achten, dass in allen Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen der Verwaltung sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen vertreten sind, auch auf allen Hierarchieebenen. So wird ermöglicht, dass unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Verhaltensstrategien gleichermaßen in Arbeitsabläufe, Entscheidungen und das Arbeitsumfeld einfließen können. Eine entsprechende Finanzmittelplanung ist dabei unumgänglich.

### **Bestandsaufnahme – IST-Analyse – statistischen Angaben**

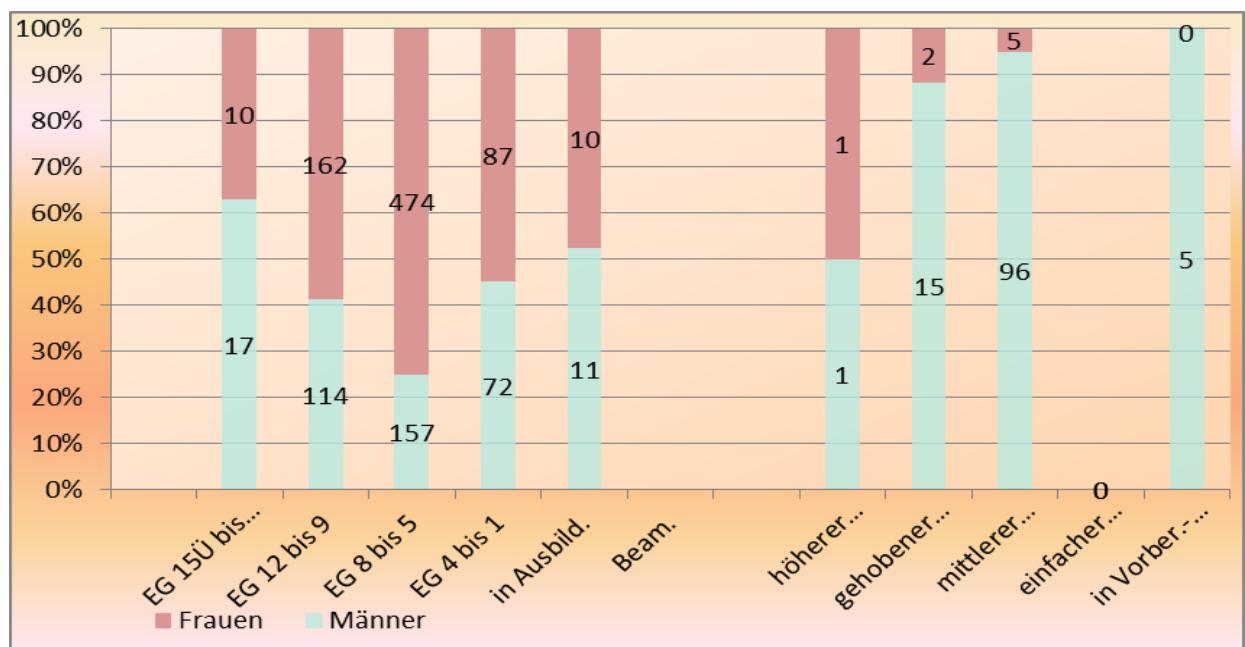
Das Personal- und Hauptamt erstellte für den Zeitraum 01.07.2013 bis 30.06.2015 die statistischen Angaben, die hier zugrunde gelegt wurden.

Die Beschäftigungsstruktur nach Eingruppierungen stellt sich damit im genannten Zeitraum wie folgt dar:

Beschäftigungsstruktur per 30.06. 2014:

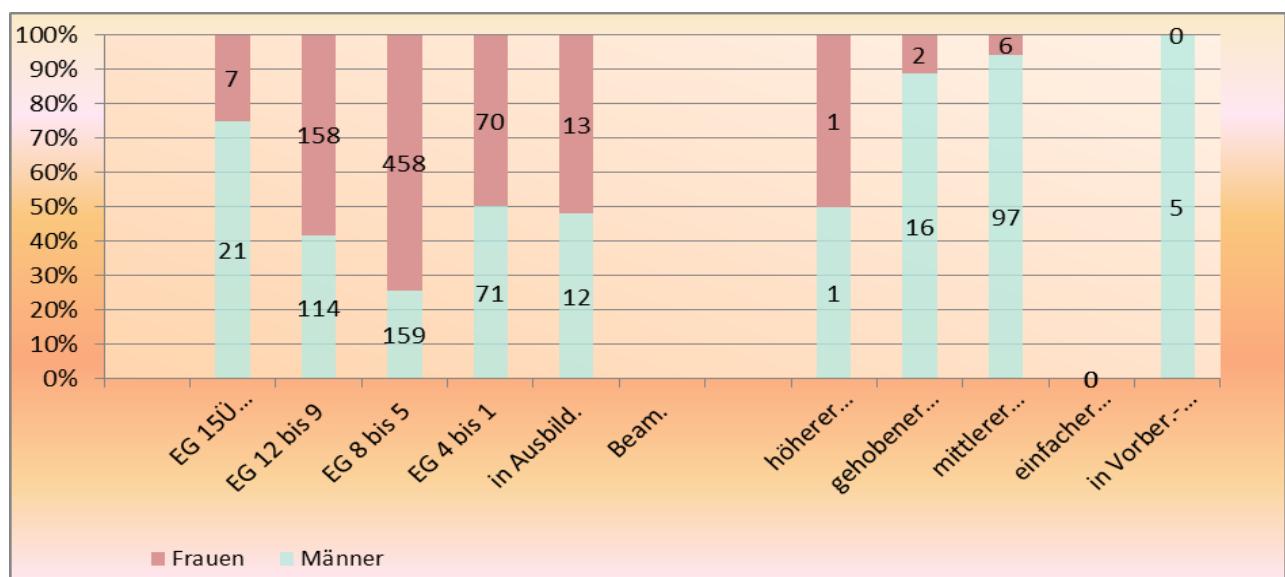
Dienstverh., Laufbahn, Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	gesamt	Männer	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil
AN										
EG 15Ü bis 13	27	17	10	37,04%	25	9	36,00%	2	1	50,00%
EG 12 bis 9	276	114	162	58,70%	204	106	51,96%	72	56	77,78%
EG 8 bis 5	631	157	474	75,12%	299	167	55,85%	332	307	92,47%

EG 4 bis 1	159	72	87	54,72%	91	35	38,46%	68	52	76,47%
in Ausbild.	21	11	10	47,62%	21	10	47,62%	0	0	
Zusammen	1114	371	743	66,70%	640	327	51,09%	474	416	87,76%
Beam.										
höherer Dienst	2	1	1	50,00%	1	0		1	1	100,00%
gehobener Dienst	17	15	2	11,76%	15	1	6,67%	2	1	50,00%
mittlerer Dienst	101	96	5	4,95%	101	5	4,95%	0	0	
einfacher Dienst	0	0	0		0	0		0	0	
in Vorber.-dienst	5	5	0		5	0		0	0	
Zusammen	125	117	8	6,40%	122	6	4,92%	3	2	66,67%
Insgesamt	1239	488	751	60,61%	762	333	43,70%	477	418	87,63%



Beschäftigungsstruktur per 30.06.2015

EG 15Ü bis 13	28	21	7	25,00%	25	6	24,00%	3	1	33,33%
EG 12 bis 9	272	114	158	58,09%	204	104	50,98%	68	54	79,41%
EG 8 bis 5	617	159	458	74,23%	293	151	51,54%	324	307	94,75%
EG 4 bis 1	141	71	70	49,65%	94	34	36,17%	47	36	76,60%
in Ausbild.	25	12	13	52,00%	25	13	52,00%	0	0	
Zusammen	1083	377	706	65,19%	641	308	48,05%	442	398	90,05%
Beam.										
höherer Dienst	2	1	1	50,00%	1	0		1	1	100,00%
gehobener Dienst	18	16	2	11,11%	16	1	6,25%	2	1	50,00%
mittlerer Dienst	103	97	6	5,83%	103	6	5,83%	0	0	
einfacher Dienst	0	0	0		0	0		0	0	
in Vorber.- dienst	5	5	0		5	0		0	0	
Zusammen	128	119	9	7,03%	125	7	5,60%	3	2	66,67%
Insgesamt	1211	496	715	59,04%	766	315	41,12%	445	400	89,89%



Die Beschäftigungsstruktur per 30.06.2014 und per 30.06.2015 zeigt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 66,7 % bzw. 65,2 % bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überwiegt. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist ihr Anteil mit 6,4 % in 2014 und 7,0 % 2015 weiterhin im einstelligen Prozentbereich.

Ursächlich für den überdurchschnittlichen Männeranteil bei den Beamten ist wie auch in den Vorjahren, dass Beamtenstellen bei der Stadtverwaltung Zwickau fast überwiegend im Bereich der Berufsfeuerwehr vorhanden und bei der Berufsfeuerwehr fast ausschließlich Männer tätig sind.

Es ist festzustellen dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt – 2014: Anteil 60,6 % und 2015: Anteil 59,9 % gegenüber den Jahren 2012 (62,1 %) und 2013 (60,7 %) leicht rückläufig ist. Bei einer insgesamt gestiegenen Gesamtbeschäftigung (2012: 1164 Beschäftigte – 2015: 1211 Beschäftigte) ist absolut beim Vergleich weiblicher und männlicher Beschäftigter festzustellen, dass die Anzahl weibliche Beschäftigter im Vergleich zum Vorjahr rückläufig ist.

Teilzeitbeschäftigung wird in der Stadtverwaltung Zwickau weitestgehend von Frauen wahrgenommen und dabei insbesondere von Beschäftigten in mittleren Entgeltgruppen - EG 8 bis 5. Ihr Anteil liegt hier bei 92,5 % per 30.06.2014 und 94,7 % per 30.06.2015, Tendenz leicht steigend. Ursächlich hierfür ist der hohe Anteil von Erzieherinnen in kommunalen Kindertageseinrichtungen, die überwiegend in Teilzeitverhältnissen beschäftigt sind.

Bei den Beschäftigten in höheren und gehobenen Entgeltgruppen mit Leitungsverantwortung zeigt sich zu genannten Stichtagen 30.06., dass der Anteil von Frauen mit Leitungsverantwortung geringer als der Frauenanteil bei Beschäftigten insgesamt, jedoch im Vergleich zu den Vorjahren leicht gestiegen ist.

Dienstverh., Laufbahn, Entgeltgruppe	Beschäftigte mit Leitungsverantwortung					
	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil
<b>AN</b>			<b>30.06.2014</b>			<b>30.06.2015</b>
EG 6	1	0	0,00%			
EG 8	2	0	0,00%	3	0	0,00%
EG 9	8	4	50,00%	8	4	50,00%
EG 10	6	0	0,00%	4	1	25,00%
EG 11	11	7	63,64%	12	7	58,33%
EG 12	12	6	50,00%	12	6	50,00%
EG 13	5	3	60,00%	5	2	40,00%
EG 14	8	0	0,00%	8	0	0,00%
EG 15	6	2	33,33%	6	2	33,33%
S7	1	1	100,00%	1	1	100,00%
S8	2	2	100,00%	2	2	100,00%
S9	2	1	50,00%	1	1	100,00%
S10	1	1	100,00%	1	1	100,00%
S12	1	0	0,00%	1	0	0,00%
S13	5	5	100,00%	5	5	100,00%
S15	5	5	100,00%	5	5	100,00%
S16	8	7	87,50%	8	8	100,00%
S17	4	4	100,00%	4	4	100,00%
<b>Zusammen</b>	<b>85</b>	<b>48</b>	<b>56,47%</b>	<b>83</b>	<b>49</b>	<b>59,04%</b>
<b>Beam.</b>			<b>30.06.2014</b>			<b>30.06.2015</b>
B03	1	0	0,00%	1	1	100,00%
B04	1	0	0,00%	1	0	0,00%
B07	1	1	100,00%	1	1	100,00%
A9	9	0	0,00%	0	0	

A10	6	0	0,00%	6	0	0,00%
A11	2	1	50,00%	2	1	50,00%
A12	1	0	0,00%	1	0	0,00%
A13	2	0	0,00%	2	0	0,00%
A15	1	0	0,00%	1	0	0,00%
Zusammen	24	2	8,33%	15	3	20,00%
Insgesamt	109	50	45,87%	98	52	53,06%

Der prozentual hohe Anteil von Frauen mit Leitungsverantwortung im Bereich der Angestellten resultiert größtenteils daraus, dass im Bereich der Gehaltsgruppen S 9 bis S 17 – soziale Dienste - die Leitungsverantwortung aufgrund der überwiegend weiblichen Beschäftigungsstruktur im Erziehungsbereich fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird.

Bei den Beamtinnen und Beamten ist in den zurückliegenden Jahren vorstellbar, dass eine Steigerung von Frauen mit Leitungsverantwortung möglich und umsetzbar ist.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und einer damit einhergehenden Höhergruppierung ist erkennbar, dass der Anteil der Frauen gemessen an der Gesamtbeschäftigung in etwa paritätisch ausfällt.

Per 30.06.2014:

Dienstverh., Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil
AN									
EG 15Ü bis 13	0	0		0	0		0	0	
EG 12 bis 9	5	2	40,00%	4	2	50,00%	1	0	0,00%
EG 8 bis 5	6	4	66,67%	5	3	60,00%	1	1	100,00%
EG 4 bis 1	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0	0	
Zusammen	12	7	58,33%	10	6	60,00%	2	1	50,00%

Per 30.06.2015

Dienstverh., Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil	gesamt	Frauen	% Frauen-anteil
AN									
EG 15Ü bis 13	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0	0	
EG 12 bis 9	4	2	50,00%	3	2	66,67%	1	0	0,00%
EG 8 bis 5	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	
EG 4 bis 1	9	6	66,67%	4	2	50,00%	5	4	80,00%
Zusammen	18	9	50,00%	12	5	41,67%	6	4	66,67%

Bei den Neueinstellungen in den Zeiträumen 01.07.2013 bis 30.06.2015 ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen bei Neueinstellungen gegenüber dem vorangegangenen Betrachtungszeitraum rückläufig ist. Waren bis zum 30.06.2012 noch 66,7 % aller Neueingestellten Frauen und per 30.06.2013 immerhin noch 60,3 % Frauen, so sank der Anteil bei Neueinstellungen insgesamt zum 30.06.2014 auf 55,0 % und zum 30.06.2015 auf 56,4 %. Insgesamt erfolgten aber in den zurückliegenden Jahren immer noch mehr Einstellungen von Frauen als von Männern. Wesentlichen Anteil daran haben Einstellungen im Bereich der kommunalen Kindertageseinrichtungen, ein Tätigkeitsbereich, in dem immer noch der Anteil der Frauen überproportional vertreten ist. Hingegen erfolgten Auf- und Übernahmen in beamtenrechtliche Dienstverhältnisse – hier im Wesentlichen im Bereich der Berufsfeuerwehr - in den zurückliegenden Jahren in Bezug auf Frauen nicht. Hier besteht dringender Nachholbedarf. Vom Feuerwehramt sollte in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Hauptamt geprüft werden, welche Maßnahmen nicht nur zur Gewinnung von geeigneten Bewerbern insgesamt, sondern auch von mehr weiblichen Bewerberinnen unternommen und umgesetzt werden können.

01.07.2013 – 30.06.2014

Dienstverhältnis	Neueinstellungen gesamt			Neueinstellung befristet		
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	% Frauen- anteil	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	% Frauen- anteil
<b>AN</b>						
EG 4 bis 1	20	9	45,00%	9	3	33,33%
EG 5 bis 8/ S6 bis S8	58	35	60,34%	38	28	73,68%
EG 9 bis 12/ S11	9	5	55,56%	2	1	50,00%
EG 13 bis 15	1		0,00%	1		0,00%
außertariflich						
<b>Zusammen</b>	<b>88</b>	<b>49</b>	<b>55,68%</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>64,00%</b>
<b>Beam.</b>						
einfacher Dienst						
mittlerer Dienst	1		0,00%			
gehobener Dienst						
höherer Dienst						
<b>Zusammen</b>	<b>1</b>		<b>0,00%</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>89</b>	<b>49</b>	<b>55,06%</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>64,00%</b>

01.07.2014 – 30.06.2015

Dienstverhältnis	Neueinstellungen gesamt			Neueinstellung befristet		
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	% Frauen- anteil	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	% Frauen- anteil
<b>AN</b>						
EG 4 bis 1	6	1	16,67%	4	1	25,00%
EG 5 bis 8/ S6 bis S8	16	12	75,00%	15	11	73,33%
EG 9 bis 12/ S11	17	9	52,94%	5	2	40,00%
EG 13 bis 15						
außertariflich						
<b>Zusammen</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>56,41%</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>58,33%</b>
<b>Beam.</b>						
einfacher Dienst						

mittlerer Dienst						
gehobener Dienst						
höherer Dienst						
Zusammen						
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>56,41%</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>58,33%</b>

Betrachtet man dazu die Neubesetzung von Stellen in den Zeiträumen bis 30.06.2014 bzw. bis 30.06.2015 und die Besetzung nach Funktionen, ist feststellbar, dass prozentual annähernd gleiche Verhältnisse vorherrschen, Frauen also entsprechend auch bei der Neubesetzung von Stellen leicht über dem Durchschnitt liegen und bei der Auswahl bei Neubesetzungen von Stellen stets gut vertreten sind. In den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15Ü erfolgte sowohl bis 30.06.2014 als auch bis 30.06.2015 jeweils eine Einstellung, die im ersten Zeitraum mit einem männlichen Bewerber und im folgenden Zeitraum durch eine weibliche Bewerberin besetzt wurde.

Laufbahnguppe, zusammengefasste Entgeltgruppen, Statusgruppe Funktion	Neubesetzung von Stellen (mit und ohne Ausschreibungsverfahren)					
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
	<b>01.07.2013 - 30.06.2014</b>				<b>01.07.2014 - 30.06.2015</b>	
höherer Dienst/EG 13 bis 15Ü	1	0	0,00%	1	1	100,00%
gehobener Dienst/EG 12 bis 9	9	4	44,44%	15	8	53,33%
mittlerer Dienst/EG 8 bis 5	45	30	66,67%	15	9	60,00%
einfacher Dienst/EG 4 bis 1	10	3	30,00%	3	0	0,00%
<b>Insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>37</b>	<b>56,92%</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>52,94%</b>
davon						
Amtsleiter/-in	4	3		1	1	100,00%
Sachgebietsleiter/-in	1	0	0,00%	0	0	
Sachbearbeiter/-in	30	15	50,00%	29	17	58,62%
Weitere Mitarbeiter/-in	30	19	63,33%	4	0	0,00%
<b>Zusammen</b>	<b>65</b>	<b>37</b>	<b>56,92%</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>52,94%</b>

Betrachtet man die Inanspruchnahme von fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen in den zurückliegenden Jahren, so wird deutlich, dass in den Leitungsebenen (Amtsleitung, Sachgebietsleitung) eine stärkere Teilnahme von Männern als von Frauen stattfindet. Dies setzt sich im Gegensatz zum vorangegangenen Zeitraum auch auf der Ebene Sachbearbeitung, weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fort.

Den Anforderungen des § 9 Abs. 1 Sächs FFG ist zu entsprechen. Danach sind Frauen bei der Auswahl der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Diese Forderung wurde bereits in vorangegangenen Frauenförderplänen der Stadtverwaltung Zwickau gestellt. Hier ist durch das Personal- und Hauptamt zu prüfen, worin die Ursachen liegen (Inhalte der Fortbildungen, Terminierung bzw. zeitlicher Rahmen der Veranstaltungen, Auswahlkriterien).

Funktion, Geschlecht	01.07.2013 - 30.06.2014		01.07.2014 - 30.06.2015	
	fachspezifisch	fachübergreifend	fachspezifisch	fachübergreifend

<b>Amtsleiter/-in</b>				
insgesamt	31	27	26	7
weiblich	12	13	11	3
<b>Sachgebietsleiter/-in</b>				
insgesamt	51	64	40	12
weiblich	23	28	20	5
<b>Sachbearbeiter/-in</b>				
insgesamt	211	178	451	186
weiblich	144	112	198	133
<b>Weitere Mitarbeiter/-in</b>				
insgesamt	16	32	21	20
weiblich	7	19	10	12
Summe gesamt	309	301	538	225
Summe weiblich	186	172	239	153

Ein anderes Bild zeigt sich bei der Analyse der Teilnahme an Fortbildungen bei Teilzeitbeschäftigen. Hier überwiegt sehr deutliche der Frauenanteil. Ursachen dafür sind, dass Teilzeit vorrangig durch Frauen wahrgenommen wird und das Teilzeit im Bereich der Kindertageseinrichtungen überwiegt. Fortbildungen im sozialpädagogischen und erzieherischen Bereich werden ausschließlich von dort Tätigen wahrgenommen.

Funktion, Geschlecht	01.07.2013 - 30.06.2014		01.07.2014 - 30.06.2015	
	fachspezifisch	fachübergreifend	fachspezifisch	fachübergreifend
<b>Amtsleiter/-in</b>				
insgesamt				
weiblich				
<b>Sachgebietsleiter/-in</b>				
insgesamt	1		1	
weiblich	1		1	
<b>Sachbearbeiter/-in</b>				
insgesamt	58	22	173	46
weiblich	57	22	167	45
<b>Weitere Mitarbeiter/-in</b>				
insgesamt	4	9	5	5
weiblich	3	8	4	5
Summe gesamt	63	31	179	51
Summe weiblich	61	30	172	50

Zum 01.03.2014 wurde in der Stadtverwaltung Zwickau das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)eingeführt. Dies dient vor allem der Fürsorge des Arbeitgebers gegenüber allen Beschäftigten.

Mit dem BEM werden insbesondere folgende Ziele angestrebt:

- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von länger erkrankten Beschäftigten wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern,
- die Beschäftigungsmöglichkeit von betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten
- krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden und

- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren.

Für den Zeitraum seit Einführung des BEM ist betrachtet nach Angebot BEM an betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Inanspruchnahme durch die Betroffenen folgende Entwicklung zu erkennen:

Jahr	Einladungen zum BEM			Teilnahme am BEM		
	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil in %	gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil in %
2014	232	150	65%	62	34	55%
2015	178	124	70%	39	29	74%
per 31.03.2015	62	45	74%	5	3	60%

Aufgrund des höheren Anteils an weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung ist auch der Anteil der Frauen, die zum BEM-Verfahren eingeladen werden und dies in der Folge wahrnehmen, höher. Ein stärkeres Gesundheitsdenken und ein größeres Interesse an der Erhaltung der Beschäftigungsmöglichkeit von Frauen gegenüber Männern sind daraus aber nicht ablesbar. Vielmehr sollten alle Beschäftigten die Angebote des BEM in stärkerem Maße wahrnehmen und nutzen.

### Zusammenfassende Bemerkungen

Die Mehrzahl der Beschäftigten der Stadtverwaltung ist weiblich. Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht ihre berufliche Entwicklung auch dieser Verteilung. Anders hingegen bei den Beamtinnen und Beamten, hier ist ihr Anteil weiterhin äußerst gering. Ursache dafür ist auch weiterhin ihr auffallend schwacher Anteil im Bereich der Berufsfeuerwehr. Es ist festzustellen, dass von Seiten der Berufsfeuerwehr wenige bis keine Aktivitäten unternommen werden, diesem Ungleichgewicht zu begegnen. Es besteht erheblicher Änderungsbedarf. Studien belegen, dass auch in den Berufsfeuerwehren ein prozentual höherer Frauenanteil durchaus für ein gutes Arbeitsklima beitragen kann.

Es ist zwar abzuleiten, dass Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen zunehmend stärker repräsentiert sind, jedoch nicht prozentual gleichwertig zu ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtestruktur. Auch ist erkennbar, dass die insgesamt hohe Repräsentanz von Frauen in Leitungs- und Führungsverantwortung durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil im erzieherisch-sozialen Bereich der Kindertagesstätten hervorgerufen wird. Eine völlige Unterrepräsentanz zeigt sich im Bereich der Berufsfeuerwehr. Dafür gibt es bei der Stadtverwaltung bisher keine geeigneten Personalentwicklungsmaßnahmen, womit ein Wandel herbeigeführt werden könnte.

Teilzeit wird überwiegend von Frauen wahrgenommen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Ein Grund dafür ist im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher die Stundenbegrenzung entsprechend der Betreuungszahlen in den einzelnen Kindertageseinrichtungen.

Für viele ist Teilzeitarbeit aus familiären Gründen sicher wünschenswert, für andere ist aufgrund ihrer persönlichen Situation eine Vollbeschäftigung erstrebenswert. Wünschen nach Teilzeitarbeit wird größtenteils entsprochen, ist jedoch bei der Besetzung von Leitungsfunktionen oft nicht gewünscht und wird von betroffenen Bewerberinnen und Bewerbern zumeist nicht nachgefragt. Deshalb sollte hier bei jeder Neubesetzung geprüft werden, inwieweit auch eine Teilzeitarbeit möglich und realisierbar ist.

Frauenförderung ist immer als Teil der Personalentwicklung zu sehen. Frauen sind an allen Maßnahmen zur Personalentwicklung zu beteiligen, insbesondere in Bereichen, in

denen sie unterrepräsentiert sind. Bei allen Maßnahmen der Personalentwicklung, der Aus- und Fortbildung ist eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu berücksichtigen. Das betrifft zwar zumeist die Frauen, aber auch in immer stärkerem Maße Männer. Familienfreundlichkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und somit von der Stadtverwaltung im Interesse aller ihrer Beschäftigten umzusetzen.

Für die Umsetzung des Frauenförderplanes sind die jeweiligen Leiterinnen und Leiter der einzelnen Verwaltungseinheiten zuständig. Die Frauenbeauftragte begleitet die Umsetzung.

Der Frauenförderplan von 2014 wird mit dieser Fortschreibung aktualisiert und entspricht den Bestimmungen des SächsFFG in seiner aktuellen Fassung.

### **Schlussbestimmungen**

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Zwickau vom 01.02.2014 wird mit Wirkung vom 01.07.2016 in der vorliegenden Fassung fortgeschrieben.

Zwickau, den 20.06.2016

Dr. Pia Findeiß  
Oberbürgermeisterin