



ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Berichterstattung und Fortschreibung des Frauenförderplans

Beratungsfolge:

31.05.2012 Frauenbeirat
13.06.2012 Betriebsausschuss GWH
19.06.2012 Betriebsausschuss HABIT
28.06.2012 Rat der Stadt Hagen

Beschlussfassung:

Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

Der Bericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen. Der Fortschreibung des Frauenförderplans wird zugestimmt.

Realisierungsdatum 28.06.2012-27.06.2015



Kurzfassung

Diese Fortschreibung des Frauenförderplans wird als Analyse- und Maßnahmenplan wie die bisherigen auf Grundlage der §§ 5a und 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) erstellt. Die bisherigen Strukturen des Frauenförderplans und seiner Fortschreibungen wurden auch bei dieser Fortschreibung beibehalten. Neben der erforderlichen Betrachtung von unterrepräsentierten Berufsgruppen wurde erneut das Hauptaugenmerk auf die Handlungsfelder Berufsgruppen mit fast ausschließlichem Frauenanteil, Frauen in Führungspositionen, Aus- und Fortbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet. Von der in § 5a LGG eingeräumten Möglichkeit, mehrere Dienststellen in einem Frauenförderplan zusammenzufassen, wurde Gebrauch gemacht. Die Fortschreibung gilt daher auch für den Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) und die Gebäudewirtschaft Hagen (GWH). Der neuen Fortschreibung des Frauenförderplans ist ein Bericht über den Zeitraum 2009-2012 (Gültigkeitsdauer der am 25.06.2009 beschlossenen Fortschreibung) beigelegt. Ebenso liegt zur Kenntnis die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei.

Wie in der Vergangenheit steht die Erstellung dieser Fortschreibung unter dem Einfluss von Konsolidierungserfordernissen, Personalabbau und damit einhergehenden organisatorischen Veränderungen. Bewusst wurden daher realisierbare Maßnahmen formuliert, damit diese Fortschreibung in der Praxis akzeptiert und ihre Maßnahmen umgesetzt werden können.

Analyse einzelner Berufsgruppen, Prognosen und Maßnahmen

In 29 Berufsgruppen besteht in keiner Besoldungs- oder Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen. Es gibt nach wie vor 83 Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil nicht in allen Besoldungs- oder Entgeltgruppen die vom LGG gesetzte Zielvorgabe von 50 % erreicht. Erfreulich ist, dass in einer der größten Berufsgruppen, dem nichttechnischen Verwaltungsdienst, am Stichtag für die Datenerhebung – 31.03.2012 – der Frauenanteil auch in der Besoldungsgruppe A12/Entgeltgruppe 11 50 % erreicht. Eine Unterrepräsentanz beginnt erst ab A13/EG12. Bedingt durch die Haushaltskonsolidierung, hier insbesondere durch den externen Einstellungsstopp, wird während der Gültigkeitsdauer der Fortschreibung nicht mit einer wesentlichen Veränderung zu rechnen sein. Individuelle Maßnahmen konnten kaum formuliert werden. Das LGG selbst enthält bereits Maßnahmen, wie mit Stellenbesetzungen in unterrepräsentierten Bereichen umzugehen ist.

Maßnahmen für Berufsgruppen, in denen überwiegend oder ausschließlich Frauen beschäftigt sind

Für Reinigungskräfte ist das bewährte Aus- und Fortbildungskonzept fortzuführen. Für Überwachungskräfte für den ruhenden Straßenverkehr („Politessen“) sollen regelmäßig Fortbildungen mit dem Kommissariat Opferschutz der Polizei stattfinden, um mit Gewaltandrohungen, Beschimpfungen und eventuellen Übergriffen bei der täglichen Arbeit besser umgehen zu können. Verträge jahrelang befristet



beschäftigter Erzieherinnen oder Kinderpflegerinnen sollen -bei Ausscheiden von Stammpersonal- entfristet werden. Ebenso soll für die in den Kindertagesstätten tätigen Personen ein Stimmtraining angeboten werden.

Frauen in Führungspositionen

Der Frauenanteil in Führungsebene 3 (Betriebs-, Fachbereichs-, Amtsleitungen und Vergleichbares) ist in etwa gleich geblieben; der in Ebene 4 (Abteilungs-, Geschäftsbereichsleitungen und Vergleichbares) angestiegen. Dies zeigt, dass die in der letzten Fortschreibung aufgeführten Maßnahmen Erfolg hatten. Sie wurden daher auch in diese Fortschreibung übernommen. Daneben haben sich die umfangreichen Organisationsveränderungen (Fachbereichsgründungen etc.) positiv auf den Frauenanteil in den Führungsebenen ausgewirkt.

Aus- und Fortbildung

Frauen nehmen mindestens im gleichen Umfang wie Männer an Fortbildungen teil. Im Bereich der Ausbildung wurde in den letzten 3 Jahren die Zahl der Ausbildungsplätze drastisch reduziert. Das in der letzten Ausschreibung formulierte Ziel, den Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich zu erhöhen, wurde erreicht. Dieser beträgt am Stichtag 31.03.2012 50 % und ist damit um 12 % gestiegen. Aufgrund des reduzierten und veränderten Angebots an Ausbildungsberufen ist die Vergleichbarkeit nur beschränkt. Gleichwohl soll weiter so erfolgreich wie bisher versucht werden, Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen im gewerblich-technischen Bereich zu berücksichtigen, auch wenn häufig deutlich mehr Bewerbungen für diese Ausbildungsberufe von Männern eingereicht werden. Im Verwaltungsbereich/kaufmännischen Bereich besteht keine Unterrepräsentanz.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Zahl der Mitarbeiter/innen in Elternzeit und Beurlaubung ist gesunken; die Teilzeitquote gestiegen. Nach wie vor arbeiten über 50 % der beschäftigten Frauen in Teilzeit und weniger als 6 % der Männer. Bei der Stadt Hagen bestehen nach wie vor sehr gute Möglichkeiten Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) miteinander zu vereinbaren. Die bewährten Maßnahmen sollen fortgeführt werden und durch bessere Information von Mitarbeiter/innen bei Eintreten einer Schwangerschaft ggf. die Entscheidung beeinflusst werden, wie die Zeit nach Geburt eines Kindes gestaltet wird.

Begründung

Es besteht nach § 5a Landesgleichstellungsgesetz die Verpflichtung einen Frauenförderplan aufzustellen und diesen nach Ablauf der Gültigkeitsdauer von 3 Jahren fortzuschreiben. Die letzte Fortschreibung wurde am 25.06.2009 beschlossen; deren Gültigkeitsdauer läuft ab.



Finanzielle Auswirkungen

(Bitte ankreuzen und Teile, die nicht benötigt werden löschen.)

☒ Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen

gez.	
Jörg Dehm Oberbürgermeister	



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r
Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:

Amt/Eigenbetrieb:

Fachbereich Personal und Organisation

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

Anzahl:

11

1

HABIT

1

GWH

1

