

## Auszug aus der Niederschrift zur Sitzung des Frauenbeirates vom 27.11.2020

---

Öffentlicher Teil

**TOP .           Berichterstattung über die Fortschreibung des Frauenförderplans vom  
30.06.2016 und die Erstellung des Gleichstellungsplans  
1002/2020**

Die neu gewählte Vorsitzende **Kirsten Pinkvoss** begrüßt Andrea Dauben vom Fachbereich Personal und Organisation und bedankt sich für die Bereitschaft, wieder am späten Freitagnachmittag eine PowerPoint-Präsentation zu halten und für Fragen rund um die Vorlage zum Gleichstellungsplan zur Verfügung zu stehen. Ihr besonderer Dank gilt auch der Arbeitsgruppe, die trotz einiger unstimmiger "Meckerphasen" toll zusammengearbeitet hat und letztendlich ein super Ergebnis vorlegt.

**Andrea Dauben** begrüßt zunächst insbesondere die neuen Mitglieder des Frauenbeirates (FB) und beglückwünscht die heute gewählten Frauen. Sie stellt sich persönlich und ihre Aufgaben kurz vor und fragt anschließend, ob alle einverstanden sind, wenn sie während der Präsentation die Schutzmaske abnimmt, damit sie besser verstanden werden kann. Es werden keine Bedenken erhoben.

**Frau Dauben** stellt ein Exemplar des zu Beginn der Sitzung als Tischvorlage an alle Anwesenden verteilten Gleichstellungsplans (GIPI) vor und erläutert, dass aus Kostengründen zunächst nur eine abgespeckte Variante des Titelbildes des GIPI in Papierform statt aus Pappe als Vorabexemplar zur Vorlage 1002/2020 erstellt wurde. Sie geht anhand von Folien der als Anlage dem Protokoll beigefügten PowerPoint-Präsentation auf Details des nun vorliegenden GIPIs ein.

**Andrea Dauben** geht zunächst auf das Vorwort und die Begründung zur Aufstellung des GIPIs näher ein (gesetzlicher Auftrag, Steuerungsinstrument, Laufzeit fünf Jahre).

Sie weist darauf hin, dass nach der Hälfte der fünfjährigen Laufzeit eine Evaluation erfolgen wird.

**Andrea Dauben** stellt die Unterschiede zwischen dem vorliegenden Bericht mit Anlagen und Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten (GB) in der Struktur der Fortschreibung zum Frauenförderplan von 2016 und dem mit Anlagen in neuer Struktur und mit neuem Layout von 2021 bis 2025 gültigen GIPI dar. Sie geht auf die Berichterstattung über durchgeführte Maßnahmen in den wichtigsten Handlungsfeldern näher ein.

Danach berichtet **Frau Dauben** detailliert über den Analyseteil im neuen GIPI unter Punkt 3. Im Anschluss daran stehen die unter Punkt 5 aufgeführten Maßnahmen im Mittelpunkt.

**Andrea Dauben** weist insbesondere auf die unter den Punkten 5.5 - 5.7 neu definierten Maßnahmen zum Thema "Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren" mit den

Schwerpunkten Personalbefragung, Umgang mit Diskriminierung, gendersensible Sprache und Gremien hin.

Anhand der nächsten Folie fasst **Frau Dauben** die Handlungsbedarfe zusammen und geht neben dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders auf das Herzstück, die Unterrepräsentanz von Frauen ein.

Es handelt sich immer noch um dieselben Bereiche, in denen auch bisher schon wenig Frauen tätig waren: Technische Berufe, Feuerwehr, IT-Bereich, Handwerksberufe.

**Frau Dauben** weist auf die lange Liste der in Anlage 3 ab Seite 33 ausführlich dargestellten Vergleichsgruppen hin. Hier wurden Zielquoten gebildet.

Am Beispiel Kultur auf Seite 13 verdeutlicht **Andrea Dauben** einen in den Entgeltgruppen E11 und E12 mit 40% Frauenanteil unterrepräsentierten Bereich.

Danach geht Sie auf die Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit näher ein. Die Teilzeitquote liegt derzeit bei 37%, wovon 92% auf Frauen entfallen. Insgesamt arbeiten 55% der Frauen bei der Stadt Hagen in Teilzeit, also überhäuftig mehr als in Vollzeit.

Bezüglich der im neuen GIPI aufgeführten Maßnahmen geht **Andrea Dauben** beispielhaft auf eine beliebig ausgesuchte Maßnahme detailliert ein (Punkt 5.4.1 auf Seite 24).

Da **Frau Dauben** nicht wieder einen so langen Vortrag halten möchte, wie bei der Präsentation des ersten Entwurfes des GIPI im September im FB, kommt sie zum Schluss ihrer PowerPoint-Präsentation und bietet an, noch auf Fragen einzugehen.

Die Vorsitzende **Kirsten Pinkvoss** bedankt sich bei Andrea Dauben für die Präsentation und nochmals bei den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für die letztendlich erreichte gute Lesbarkeit des Gleichstellungsplans. Sie eröffnet die Fragerunde für Anmerkungen, Fragen und Erörterungen.

**Sabine Michel** bedankt sich ebenfalls für die Präsentation und die gute Zusammenarbeit im Vorbereitungsteam. Sie stellt nochmals die erschwerten Bedingungen bei der Erstellung der gemeinsamen GIPI-Vorlage heraus und weist darauf hin, dass das Layout noch nicht endgültig fertig ist, es sich um ein Vorabexemplar handelt.

**Die Gleichstellungsbeauftragte** geht nochmals auf einige Schwerpunkte in der Analyse des Plans im neuen Gewand ein, vor allem auf die Unterrepräsentanz, insbesondere im Bereich der Führungskräfte.

Ein Punkt wurde durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) besonders nach vorne getrieben.

Auf den Aspekt der Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten geht **Frau Michel** näher ein und stellt besonders heraus, dass die GB frühzeitig zu unterrichten ist. Eigentlich sollte dieser Aspekt schon lange bekannt und verinnerlicht sein, er wird jedoch

verwaltungsseitig oft vernachlässigt. Daher ist dieses wichtige Recht nochmals besonders hervorzuheben. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein gesetzlich verankertes und juristisch durchsetzbares Widerspruchsrecht, wenn sie mit Personal- oder Organisationsmaßnahmen oder sonstigen Maßnahmen von allgemeiner Bedeutung nicht einverstanden ist. Daher ist der GB zu allen Maßnahmen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

**Sabine Michel** weist darauf hin, dass außerdem ein gutes geschlechterübergreifendes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (POEK) erstellt wird, an das einige Maßnahmen des GIPI anknüpfen. Ein großes Gewicht liegt daher auf den Zielen und Maßnahmen.

**Die Gleichstellungsbeauftragte** stellt nochmals den Abbau der geschlechtsspezifischen Stereotypen, die Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen Feuerwehr, IT und Handwerk und die pflichtige Genderkompetenz heraus, an die auch im POEK anzuknüpfen ist.

Wichtig ist **Sabine Michel** auch noch, darauf hinzuweisen, dass die vielen weiblichen Teilzeitkräfte einen Großteil der familiären Sorgearbeit in der Stadt übernehmen. Bei den durchschnittlich 47 Jahre alten Beschäftigten hat sich ein moralischer Wandel vollzogen. Die Frauen nehmen zunehmend neben ihrer Berufstätigkeit die Betreuung von Pflegebedürftigen wahr. Daher ist ein besonderes Augenmerk auf den Punkt Teilzeit zu richten. Die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Teilzeit und der Wiederaufstockung der Arbeitszeit sind auszuweiten.

In diesem Zusammenhang ist auch das Thema Führen in Teilzeit aufzugreifen. Insbesondere spezifische Informationen für potentielle Kandidat\*innen sind vorzuhalten und die Strukturen sind unter dem Aspekt der Arbeitsverdichtung anzupassen. Bei strukturellen Veränderungen ist die Arbeit anders zu verteilen. Zum Thema Führung in Teilzeit ist mehr bzw. überhaupt Akzeptanz herzustellen, aufzubauen. Viele Frauen scheuen aus Fürsorgegründen den Schritt, weil Rentenansprüche verlorengehen, Versorgungsleistungen im Alter ausfallen. Das damit verbundene Thema Altersarmut ist transparent und offen zu thematisieren.

Ebenso das Thema Elternzeit. Auch Männer sind bereit, in Teilzeit oder Elternzeit Sorgearbeit zu leisten und Betreuung und Pflege von Angehörigen zu übernehmen. Voraussetzung ist, dass die Bindung zum Arbeitsplatz erhalten bleibt. Hier besteht sicherlich ein Informationsdefizit. Aufgrund des herrschenden Fachkräftemangels werden Personen frühzeitig aus der Elternzeit zurückgeholt.

Auch auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Großtagespflege, die seit August 2020 ihren Betrieb im U3-Bereich aufgenommen hat und für neun Kinder ein Betreuungsangebot in unmittelbarer Nähe des Rathauses bereithält, ist besonders hinzuweisen.

Zum Stichwort Fachkräftemangel kommt **Sabine Michel** auf spezifische Ausbildungsberufe zu sprechen. Z.B. ist die Ausbildung bei der Feuerwehr für junge Frauen attraktiver darzustellen. Frühzeitige digitale Werbemaßnahmen für Auszubildende sind zu forcieren. **Frau Michel** berichtet, dass im letzten Jahr im Rahmen der Werbung für die Ausbildung

bei der Feuerwehr nur Männer dargestellt wurden. Die Ausbildung bei der Stadt Hagen ist insgesamt noch weiter zu stärken. Veränderungen sind herbeizuführen.

**Sabine Michel** weist darauf hin, dass durch die Novellierung des LGG nicht nur die Verwaltungsarbeit, sondern auch die politische Arbeit von Frauen in den Gremien weiter vorangetrieben werden soll. Durch gezielte Maßnahmen sollen einzelne Frauen sensibilisiert werden, aktiv zu werden, um die 40%-Quote zu erreichen.

Abschließend stellt die Gleichstellungsbeauftragte **Sabine Michel** nochmals heraus, dass einige Maßnahmen dazu beitragen sollen, dass die Kommunikationsstrukturen zwischen GB und Verwaltung/Organisation verbessert werden. Z.B. durch regelmäßig stattfindende verlässliche Jour fixe-Termine.

Gendersensibilität und Genderkompetenz sind in allen Bereichen voranzutreiben.

Die Überprüfung nach der Hälfte der Laufzeit des GIPs soll zur Nachjustierung genutzt werden.

**Kirsten Pinkvoss** bedankt sich bei Sabine Michel für die umfangreichen Ergänzungen und gibt nochmals die Diskussion frei.

Es gibt keine weiteren Wortmeldungen, Fragen, Anmerkungen.

Die Vorsitzende **Kirsten Pinkvoss** stellt daher den Beschlussvorschlag aus der Vorlage 1002/2020 zur Abstimmung.

Da irrtümlicherweise ein Mann in den Frauenbeirat gewählt wurde, wird ein Vorbehaltsbeschluss gefasst, damit die vom Rat beschlossene Benennung geheilt werden kann, nachdem der Rat den Beschluss in seiner Dezembersitzung korrigiert.

Zwei Frauen haben die Sitzung des Frauenbeirates zwischenzeitlich verlassen.

Abschließend bedankt sich **Kirsten Pinkvoss** im Namen des Frauenbeirates bei Andrea Dauben für die ausführliche und aufschlussreiche Berichterstattung.

**Andrea Dauben** bedankt sich für die Einladung, das Interesse und die Aufmerksamkeit.

### **Beschluss:**

Der Frauenbeirat empfiehlt dem Rat der Stadt Hagen, den Bericht der Verwaltung zur Kenntnis zu nehmen und dem Gleichstellungsplan zuzustimmen.

**Der Frauenbeirat fasst den Beschluss ausdrücklich unter dem Vorbehalt, dass der Frauenbeirat den Beschluss in der regulären nächsten Sitzung nach erfolgter "Korrektur" der Zusammensetzung des Frauenbeirates durch einen Ratsbeschluss am 10. Dezember 2020 noch einmal explizit bestätigt.**

**HAGEN**Stadt der FernUniversität  
Der Oberbürgermeister**Abstimmungsergebnis:**

	Ja	Nein	Enthaltung
CDU	4	-	-
SPD	1	-	-
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	2	-	-
AfD	-	-	1
Hagen Aktiv	1	-	-
FDP	1	-	-
Bürger für Hohenlimburg	1	-	-
Die Linke.	1	-	-
HAK	1	-	-
Diverse Hagener Frauengruppen	5	-	-

☒ Einstimmig beschlossen

Dafür: 17  
Dagegen: 0  
Enthaltungen: 1

---

Kirsten Pinkvoss  
Vorsitzende

---

Sabine Garmann  
Schriftführerin

Anlage 1      PowerPoint Präsentation GIPI 27112020 Andrea Dauben