

ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

19 Zentrale Steuerung

Beteiligt:**Betreff:**

Berichterstattung und Fortschreibung des Frauenförderplans

Beratungsfolge:

12.01.2006 Frauenbeirat
15.02.2006 Personalausschuss
21.02.2006 Betriebsausschuss GWH
21.02.2006 Betriebsausschuss HABIT
02.03.2006 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: 02.03.2006 – 01.03.2009 (Geltungsdauer der Fortschreibung)

Analyse als Grundlage der Fortschreibung

Der Inhalt des Frauenförderplans wird in § 6 LGG vorgegeben. Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Das LGG selbst formuliert in § 6 Abs. 3 das Ziel, den Frauenanteil in den **Bereichen**, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Bereich im Sinne des LGG ist die konkrete Berufsgruppe bzw. Fachrichtung. Jedem Beschäftigten wurde ein Tätigkeitsschlüssel zugeordnet, so dass erstmals konkret ausgesagt werden kann, in welchen Berufsgruppen bzw. Fachrichtungen überhaupt Handlungsbedarf besteht, den Frauenanteil dort zu erhöhen.

In den Berufsgruppen/Fachrichtungen, in denen der Frauenanteil nicht 50 % erreicht, wurde die voraussichtliche Entwicklung (planmäßiges Ausscheiden von Beschäftigten und ggf. voraussichtliche Wiederbesetzung) prognostiziert. Konkrete Maßnahmen zu benennen, die Zielvorgabe von 50 % zu erreichen, war in den meisten Fällen nicht möglich. Eine solche Maßnahme wäre z.B. die zielgerichtete Qualifizierung einer konkret benannten Frau. In den meisten Fällen müssen nach dem LGG die Stellen im Falle einer Wiederbesetzung ausgeschrieben werden. Dabei sind dann ohnehin die Vorschriften des LGG zum Auswahlverfahren und zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten. Daher konnte in der Regel nur das allgemeine Ziel gesetzt werden, dass im Fall einer Wiederbesetzung diese mit einer Frau erfolgt.

Ergebnis der Analyse und Ausblick

Kurz zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Frauenanteil in den Berufsgruppen/Fachrichtungen in der Regel weniger als 50 % beträgt, die auch von jungen Frauen nach Abschluss der Schule weniger gewählt werden. Im nichttechnischen Verwaltungsdienst, in dem beide Geschlechter tätig sind, besteht bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 Bundesbesoldungsgesetz bzw. Entgeltgruppe 10 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst keine Unterrepräsentanz. Die Entwicklung, dass Frauen auch in diesen Gruppen prozentual überwiegen, ist positiv.

Betrachtet man die Prognose in den einzelnen Berufsgruppen, erkennt man, dass aufgrund der Altersstruktur der Verwaltung sowie der Haushaltskonsolidierung und des damit verbundenen Einstellungsstops und Stellenfortfalls, eine wesentliche Verbesserung der Frauenanteile in den nächsten 3 Jahren nicht erreicht werden kann.

Weitere Inhalte

Wie bereits im abgelaufenen Frauenförderplan wurden die Handlungsfelder „Frauen in Führungspositionen“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Aus- und Fortbildung“ aufgegriffen. Hier wurden Ziele formuliert und Maßnahmen, um diese zu erreichen. Diese Maßnahmen gelten für die Stadt Hagen einschließlich der Eigenbetriebe.

KURZFASSUNG

Teil 2 Seite 2

Drucksachennummer:

1127/2005

Datum:

22.12.2005

Daneben wurden entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in § 6 Abs. IV LGG Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen formuliert.

Fazit

Generell ist festzustellen, dass die Rahmenbedingungen für Frauen, bei der Stadt Hagen, Familie und Beruf zu vereinbaren, gut sind. Die Stadt Hagen nimmt eine aufgeschlossene Haltung ein, was die Beschäftigung von Frauen in sogenannten „Männerberufen“ betrifft. Handlungsbedarf ist sicherlich noch in den höheren Führungspositionen gegeben, positiv ist aber hier, dass der Frauenanteil auf der Ebene der Sachgruppenleitungen und vergleichbarer Führungspositionen bereits über 40 % erreicht. Als Fazit kann gezogen werden, dass die Stadt Hagen die Frauen, die das möchten (sei es, dass sie „Männerberufe“ oder Führungspositionen anstreben) bei entsprechender Eignung in der Vergangenheit gefördert hat und dies auch weiterhin beabsichtigt.

BEGRÜNDUNG

Teil 3 Seite 1

Drucksachennummer:

1127/2005

Datum:

22.12.2005

Die Stadt Hagen ist nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) verpflichtet, jeweils für 3 Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen und diesen fortzuschreiben. Nach Ablauf des Frauenförderplans ist gemeinsam mit der Fortschreibung ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen. Vorgelegt werden der Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan und die Fortschreibung. Zur Kenntnis beigefügt ist ebenfalls die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten. Wie bisher werden mehrere Dienststellen - jeder Eigenbetrieb ist eine eigene Dienststelle im Sinne des LGG - in einem Frauenförderplan zusammengefasst.

Dass dem gesetzlichen Auftrag, den Frauenförderplan fortzuschreiben, nachgekommen wird, sorgt auch weiterhin dafür, dass die Thematik im Bewusstsein der Beschäftigten und insbesondere der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion bleibt. Diesen ist nach dem LGG die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes als besondere Aufgabe zugeordnet. Die Fortschreibung des Frauenförderplans ist nicht nur gesetzlich notwendig, sondern auch sinnvoll.

**FINANZIELLE
AUSWIRKUNGEN**

Teil 4 Seite 1

Drucksachennummer:

1127/2005

Datum:

22.12.2005

☒ Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen.

Teil 5 Seite 1

22.12.2005

[illegible][illegible]