

ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

19 Zentrale Steuerung

Beteiligt:**Betreff:**

Berichterstattung und Fortschreibung des Frauenförderplans

Beratungsfolge:

| | |
|------------|-------------------------|
| 18.02.2009 | Betriebsausschuss HABIT |
| 30.03.2009 | Frauenbeirat |
| 19.05.2009 | Personalausschuss |
| 19.05.2009 | Betriebsausschuss GWH |
| 25.06.2009 | 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 25.06.2009 – 24.06.2012 (Geltungsdauer der Fortschreibung)

Kurzfassung

Bericht über die abgelaufene Fortschreibung

Der neuen Fortschreibung des Frauenförderplans für die nächsten 3 Jahre (bis 2012) ist ein Bericht über die Entwicklung des Personals und die durchgeführten Maßnahmen der Fortschreibung für die letzten drei Jahre beigelegt.

Analyse als Grundlage der Fortschreibung

Grundlagen für den Frauenförderplan und dessen Fortschreibungen im Sinne von § 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose über deren Entwicklung, weiterhin Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Das LGG selbst formuliert in § 6 Abs. 3 das Ziel, den Frauenanteil in den **Bereichen**, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Ein Bereich im Sinne des LGG ist die konkrete Berufsgruppe bzw. Fachrichtung. Jedem Beschäftigten wurde ein Tätigkeitsschlüssel zugeordnet, so dass erstmals genau 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 prognostiziert. Konkrete Maßnahmen zu benennen, die Zielvorgabe von 50 % zu erreichen, war – auf Grund der langen Betrachtungsdauer von 3 Jahren und der wegen der durch die fortlaufenden Sanierungsmaßnahmen schwer zu planenden Personalpolitik - in den meisten Fällen nicht möglich (eine solche Maßnahme wäre z.B. die zielgerichtete Qualifizierung einer bestimmten 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 aus dem Kreis gleichqualifizierter Bewerber eine Stellenbesetzung in einem unterrepräsentierten Bereich mit einer Frau erfolgen soll.

Ergebnis der Analyse und Ausblick

Kurz zusammenfassend kann gesagt werden, dass es nach wie vor einige Tätigkeitsfelder gibt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. gewerblich-technische Bereiche).

Im anzahlmäßig großen nichttechnischen Verwaltungsdienst besteht bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 Bundesbesoldungsgesetz bzw. Entgeltgruppe 10 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst keine Unterrepräsentanz.

Auf Grund der Haushaltskonsolidierung und des damit verbundenen Stellenfortfalls bzw. Einstellungsstopps kann voraussichtlich eine wesentliche Änderung, insbesondere Verbesserung, des Frauenanteils in den nächsten 3 Jahren nicht erreicht werden.

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.

Daneben wurden entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in § 6 Abs. 4 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 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, dass der Frauenanteil auf der Ebene der Sachgruppenleitungen und vergleichbarer Führungspositionen inzwischen bei fast 50 % liegt.

Begründung

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 zu erstellen. Hier vorgelegt werden der Bericht zur abgelaufenen Fortschreibung des Frauenförderplans und die neue Fortschreibung. Zur Kenntnis beigelegt 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. Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist diesen als besondere Aufgabe zugeordnet.

Finanzielle Auswirkungen

☐

Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen

Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister**Gesehen:**_____
Stadtkämmerer_____
Stadtsyndikus_____
Beigeordnete/r**Amt/Eigenbetrieb:**

19 Zentrale Steuerung

Gegenzeichen:

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:**Amt/Eigenbetrieb:****Anzahl:**
