

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Abteilung 1/1 Personal und Organisation
Bearbeitet von Projektgruppe Gleichstellungsplan

Siegen, 03.09.2021

Beratungsfolge:

☒ öffentlich

☐ nichtöffentlich

Haupt- und Finanzausschuss

06.10.2021

Rat

27.10.2021

Kurzbezeichnung:

Gleichstellungsplan - Zwischenresümee 2021

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen nimmt das Zwischenresümee 2021 zum Gleichstellungsplan zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Nach dem Inkrafttreten des novellierten Gleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NW) am 15.12.2016 konzentrieren sich die Neuregelungen des Gleichstellungsrechts auf fünf Schwerpunktziele:

1. Aus dem Frauenförderplan wurde ein Gleichstellungsplan
2. Quotenregelung entsprechend dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz
3. Präzisierung der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (Stärkung der Position)
4. Gremienbesetzung
5. Geschlechtergerechte Sprache.

Hierauf geht der aktuelle Gleichstellungsplan detailliert ein.

Gemäß § 5 Absatz 7 LGG NW ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Nach der sechsten Fortschreibung gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz NRW im Dezember 2018 – Laufzeit bis zum 31.12.2022 – liegt nun, nach der

Hälfte der aktuellen Laufzeit, ein von der Projektgruppe Gleichstellungsplan erarbeitetes Zwischenresümee vor.

Gemäß § 5 Absatz 7 LGG NW dienten als Datenbasis für dieses Resümee die Beschäftigtenzahlen und weitere Informationen mit dem Stichtag 31.12.2020.

Betrachtet wurden erneut, neben den reinen Frauenquoten, d.h. dem Verhältnis der Anzahl von weiblichen Beschäftigten zu den jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahlen in den verschiedenen Berufsgruppen, auch andere Aspekte, die die besondere Förderung von Frauen in den Fokus nehmen.

Diese weiteren Aspekte lassen sich größtenteils in 3 Themenbereiche untergliedern:

- ✓ Ausbildung
- ✓ Aufstiegsförderung / Frauen in Leitungsfunktionen
- ✓ Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.

Im Ausbildungsbereich konnte die Zielsetzung, die Quote weiblicher Auszubildender bei der Berufsgruppe „Technischer Dienst“ auf mindestens 50% zu erhöhen, erreicht werden. Der im letzten Gleichstellungsplan dargestellte Negativtrend bei den Ausbildungsberufen im „Gewerblichen Bereich“ (z.B. Gärtner/Gärtnerin, Straßenbauer/in) konnte gebrochen werden und geht mit einer Quote von 17,39% (4 von 23) in die Richtung der Zielplanung von mindestens 25% (Quote 2018 14,29%). Die Situation ist nach wie vor von gesunkenen Bewerberzahlen allgemein wie auch insbesondere im gewerblichen Bereich geprägt. Entsprechend niedrig war der Anteil von Bewerberinnen auf die ausgeschriebenen Ausbildungsberufe. So sanken die Bewerbungszahlen für die ausgeschriebenen Ausbildungsberufe, die der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ zuzuordnen sind von 158 in 2018 auf jetzt 98 und bei den ausgeschriebenen Ausbildungsgerufen, die der Berufsgruppe „Gewerblicher Bereich“ zuzuordnen sind von 42 in 2018 auf 31 in 2020. Neben der Weiterführung aller bisherigen Aktivitäten soll insbesondere die Zusammenarbeit mit den Schulen weiter gefördert werden, um junge Menschen für die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung zu gewinnen.

Intern sind in allen Bereichen der Stadtverwaltung, insbesondere dort, wo männliche bzw. weibliche Auszubildende unterrepräsentiert sind, alle Anstrengungen zu unternehmen, um Praktika für Schülerinnen und Schüler zu ermöglichen, mehr Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen und so deutliche Zeichen für eine ausbildungsfreundliche Stadtverwaltung zu setzen. Auf die positiven Resonanzen (und die Bereitschaft, sich hier zu engagieren) anlässlich einer Befragung verantwortlicher Bereiche im Rahmen der Personalbedarfsplanung 2019/2020 kann an dieser Stelle erfreulicherweise hingewiesen werden. Pandemiebedingt konnten seit März 2020 kaum Praktikumsplätze vergeben werden. Lediglich in begründeten Einzelfällen konnten im studentischen Bereich einige wenige Praktika zur Vermeidung besonderer Härten abgeleistet werden.

Ausführliche Betrachtungen zum Ausbildungsbereich wurden im Bericht 2019/2020 zur Personalbedarfsplanung „Neue Wege – Investitionen in die Zukunft“ aufgezeigt.

Die Entwicklung bei der Frauenquote in Leitungsfunktionen stellt sich positiv dar. Sowohl die Zielplanungen bei den Leitungsebenen Abteilung, Arbeitsgruppen und Institut (Ziel: mind. 35% - erreicht: 36,90%) sowie auch bei den Stellvertretungen (Ziel: 26% - erreicht: 40,91%) wurden deutlich übertroffen. Diese erfreuliche Entwicklung unterstützt die Zielsetzung, mittelfristig eine Quote von 50% in den Leitungsstellen zu erreichen.

Nach wie vor gilt, dass es letztlich bei dem dritten Schwerpunkt dann auch nicht mehr „nur“ um die einzelnen Aspekte „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ geht, und es muss auch nicht mehr betont werden, dass dieses Themenfeld nur rein „weiblich“ besetzt ist. Zusammen mit weiteren Bereichen wie „Heimarbeit“, „Teilzeitangebot“ oder „Arbeitszeitgestaltung“ sind diese Aspekte Bausteine einer familienfreundlichen Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Siegen und so für Frauen und Männer weiter auszubauen.

Die Auswirkungen der Pandemie etwa auf die weitere Entwicklung bei den Themen Heimarbeit, Teilzeit oder auch hinsichtlich gesundheitlicher Aspekte sind zu einem späteren Zeitpunkt aufzuarbeiten und zu bewerten.

Sowohl der Personalrat wie auch die Gleichstellungsstelle haben an der Erstellung dieses Zwischenresümees mitgewirkt.

Finanzielle Auswirkungen ☐ ja ☒ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objektbezogene Einzahlungen	Abstimmung mit dem Kämmerer <input type="checkbox"/> ist erfolgt. <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen.
---------------------------	-----------------------	--------------------------	--	--

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im Finanzplan	<input type="checkbox"/> im Ergebnisplan	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Kostenträger/ Investitionscode Sachkonto
--	--	-------------------------------	----------------------------------	--

Klimaschutz

Klimarelevanz <input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, positiv <input type="checkbox"/> Ja, negativ <input type="checkbox"/> Prüfbedarf	Veränderungen CO₂-Emissionen <input type="checkbox"/> erhebliche Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Erhöhung <input type="checkbox"/> erhebliche Erhöhung	Übereinstimmung mit dem Zielen bzw. dem Zielkonzept der Stadt Siegen <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Unbekannt	Bestehen alternative Handlungsoptionen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Erläuterung Klimarelevanz			
Begründung (Veränderung / Übereinstimmung / Handlungsoptionen)			

gez.

Mues
Bürgermeister

Die Verwaltungsvorlage wurde im Rahmen eines Workflows durch die beteiligten Adressaten digital verifiziert und weitergegeben und ist ohne Unterschrift gültig.

Anlage: [Microsoft Word - Zwischenresümee2021-0821.docx](#)