

Beschlussvorlage

vom 29.10.2018

öffentliche Sitzung

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen 2019 – 2023

Beratungsreihenfolge

Datum	Gremium
14.11.2018	Ausschuss für Personal und Informationstechnik
29.11.2018	Städteregionsausschuss
13.12.2018	Städteregionstag

Beschlussvorschlag:

Der Städteregionstag trifft folgende Entscheidungen:

1. Er stellt fest, dass die Verwaltung der StädteRegion Aachen mit einer Gesamtfrauenquote von 73,74 % (ohne JC, Stand 31.12.2017) in Bezug auf Geschlechterparität und Chancengleichheit insgesamt gut aufgestellt ist.
2. Er stellt fest, dass die Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (FFP) 2015 – 2018 weitgehend erreicht wurden und nimmt die Auffälligkeiten zur Kenntnis.
3. Er beschließt den „Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen 2019 – 2023“ in der vorgelegten Fassung im Rahmen der „Experimentierklausel“ aus § 6 a Landesgleichstellungsgesetz und begrüßt die Intention, digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle für die Beschäftigten der StädteRegion im Sinne einer „NEUEN partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu entwickeln.
4. Er ist sich bewusst, dass die StädteRegion Aachen mit der Anwendung der Experimentierklausel eine Vorreiterrolle auf kommunaler Ebene in NRW übernimmt und das MHKBG NRW beteiligt werden muss.

Sachlage:

Es wird Bezug genommen auf die Sitzungsvorlagen 2018/0281 und 2018/0281 – E1.

Der Entwurf des Gleichstellungsplans (GLP) für die StädteRegion Aachen für den Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2023 wurde mit der Beratungsfolge

- 27.06.2018 Ausschuss für Personal und Informationstechnik,
- 28.06.2018 Städteregionsausschuss und
- 05.07.2018 Städteregionstag,

in die politischen Gremien eingebracht.

Da fraktionsübergreifend noch Beratungsbedarf bestand, empfahl der Fachausschuss, die Beschlussfassung zum GLP zu verschieben und die Laufzeit des aktuellen Frauenförderplanes (FFP) auf der Grundlage des § 5 Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bis zum 31.12.2018 zu verlängern. Nach gleichlautender Empfehlung des SRA am 28.06.2018 wurde der entsprechende Beschluss durch den SRT am 05.07.2018 gefasst.

Die Erörterungsgespräche mit den Fraktionen, die Beratungsbedarf angemeldet hatten, fanden am 5. und am 26. September 2018 statt.

In den konstruktiven Gesprächen wurden die Inhalte des GLPs und die wesentlichen Inhalte der Stellungnahme des Personalrates thematisiert.

Die Fragestellungen konnten geklärt werden. Die Wünsche und Anregungen aus den Fraktionen sind in die „Überarbeitung“ des GLPs eingeflossen (in **roter Schrift**), insbesondere wurden die Ausführungen zur Anwendung des § 12 LGG zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung umfassend ergänzt (S. 21 ff.), um die neue Gesetzeslage verständlicher darzustellen.

Darüber hinaus erfolgten lediglich kleinere redaktionelle Anpassungen (z.B. Geltungsdauer GLP; Ergänzung Leitungsquote KiTas; Aktualisierung Sachstand „Experimentierklausel“).

Änderungen / Ergänzungen in der Datenerhebung zum Stichtag 31.12.2017, Datenstatistik und Datenauswertung wurden nicht vorgenommen.

Da sich der große Personalkörper der StädteRegion naturgemäß in ständiger Bewegung befindet, hat sich bis zum Zeitpunkt der Vorlagenerstellung z.B. der Anteil von weiblichen Führungskräften in Teilzeit weiter erhöht.

Zu der Stellungnahme des Personalrates (Sitzungsvorlage 2018/0281- E1) wird wie folgt ausgeführt:

1. Aufnahme aller Führungsfunktionen – auch ständige Stellvertretungen mit Führungsaufgaben und Teamleitungen – sowie alle Bereiche der Verwaltung – also auch Jobcenter und Sozial- und Erziehungsdienst – in die Betrachtung der Bereiche „Frauen in Führung“.

Betrachtungsweise der Beschäftigtenstruktur / Datengrundlage :

Ausführungen zur Beschäftigtenstruktur finden sich im GLP auf den Seiten 30 ff. und entsprechen der Systematik der Datenerhebung und Datenanalyse der Vorgängerfrauenförderpläne. Landesseitig existieren keine verbindlichen Vorgaben zum Aufbau und zur Datenstruktur des GLPs, begründet durch die unterschiedlichsten Strukturen der vielfältigen „Dienststellen“ im Sinne des § 2 LGG. Es ist selbstredend, dass die Daten dem Gesetzeszweck dienlich sein müssen.

Die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur in der Städteregionsverwaltung orientiert sich an der allgemeinen Verwaltungsstruktur mit Behördenleitung / Dezernaten / Ämtern bzw. Stabsstellen und Arbeitsgruppen. Es erfolgt eine gemeinsame Betrachtung von Beamten und tariflich Beschäftigten nach Laufbahngruppen. Innerhalb der Laufbahngruppen erfolgt die Differenzierung nach Beschäftigungsstatus (Beamtenverhältnis oder tariflich beschäftigt), nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Beschäftigungsumfang sowie nach Geschlecht.

Neben den v.g. Kriterien werden die Führungsfunktionen einer besonderen Betrachtung unterzogen, um die Gegebenheiten im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit differenzierter bewerten zu können, da die allgemeine Frauenquote in der Städteregionsverwaltung von 73,74 % ohne genauere Analyse keine belastbare Aussage zur tatsächlichen Chancengleichheit bietet.

Per Definition beinhaltet Führung bei der StädteRegion Personalverantwortung; aufgrund dessen wurden z.B. Teamleitungen bisher nicht separat erfasst und ausgewertet.

Eine tiefergehende Differenzierung als beschrieben erfolgte daher bisher nicht.

Um die Zielquoten aus dem FFP 2015 – 2018 überprüfen und Veränderungen/ Entwicklungen verlässlich im Berichtszeitraum ablesen und bewerten zu können, wurde die Datengrundlage nicht verändert.

Naturgemäß könnten darüber hinaus bei Vorliegen entsprechender Sachgründe weitere Beziehungen von Daten untereinander und zueinander hergestellt werden, sofern einschlägiges Datenmaterial vorliegt: So wird z.B. das medizinische und veterinärmedizinische Personal in den Ämtern A 39 und A 53 aufgrund der speziellen fachlichen Anforderungsprofile einer separaten Betrachtung unterzogen.

Durch eine noch kleinteiligere Betrachtung würde sich allerdings an der Grundaussage zu Chancengleichheit und Geschlechterparität in der Städteregionsverwaltung nichts ändern.

Die Zielsetzung des GLPs besteht insbesondere darin aufzuzeigen, in welchen Bereichen noch nachgesteuert werden muss, um die Gesetzeszwecke „Frauenförderung, Abbau struktureller Diskriminierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“ auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit zu erreichen.

Dass die Städteregionsverwaltung in Bezug auf Geschlechterparität und Chancengleichheit insgesamt gut aufgestellt sind, dokumentieren die Analysen des GLPs bereits eindrücklich.

Zur Einbeziehung Jobcenter (JC):

Datengrundlage für den GLP der StädteRegion Aachen – allgemeine Verwaltung – sind die Beschäftigten der StädteRegion Aachen ohne die Beschäftigten, die dem JC zur Mitarbeit zugewiesen sind, da das JC als Mischbehörde einen eigenen GLP erstellt. (s. S. 30).

Zur Einbeziehung Sozial- und Erziehungsdienst (SuE):

Der SuE wird im GLP auf den Seiten 38 und 39 und in der Anlage 13 betrachtet. Sowohl die deutliche Überrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich (94,04 %) wird thematisiert, als auch die Notwendigkeit einer gesamtgesellschaftlichen Aufwertung, Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigungsverhältnisse, um diesen Bereich für Frauen und Männer attraktiver zu gestalten und dem drohenden Fachkräftemangel durch ein bereits angelassenes Maßnahmenpaket zur bedarfsgerechten Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften entgegenzuwirken.

Eine Aussage zur Leitungssituation im KiTa-Bereich mit einer Frauenquote von 95 % bei den Leitungen und 100 % bei den stellvertretenden Leitungen wurde im GLP ergänzt (s.S. 38).

2. Geschlechtsspezifische Auswertung PEP im Hinblick auf spätere Übernahme von Führungsfunktionen:

Die Analyse der bisher durchgeführten PEP-Programme zeigt, dass fast 80 % der PEP-Teilnehmenden zwischenzeitlich eine verantwortliche Position bekleiden, wobei es sich dabei nicht nur um klassische Führungspositionen mit Personalverantwortung handelt, sondern auch um Stellen mit einer hohen Fachlichkeit (Fachkarrieren). PEP bietet als PersonalEntwicklungsProgramm durch seine Inhalte und die Aspekte der Vernetzung, Projektarbeit etc. sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Städteregionsverwaltung einen erheblichen Mehrwert.

3. Männerförderung:

Auch wenn das LGG eine explizite Männerförderung nicht vorsieht, enthält der GLP sowohl im Fließtext (S. 41) als auch bei der Zielformulierung (S. 42) entsprechende Aussagen und freiwillige Verpflichtungen, indem „gemischtgeschlechtliche Teams durch die forcierte Ansprache von männlichen Bewerbern als potentielle Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich gestärkt werden sollen“. Insbesondere für sozialpädagogische Fachkräfte wird eine fortlaufende Optimierung der Rahmenbedingungen angestrebt sowie eine „verstärkte Ansprache von weiblichen und männlichen Fachkräften insbesondere im KiTa-Bereich“ vereinbart.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Anwendung der „Experimentierklausel“ innovative Lösungen zur NEUEN partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer erwartet (S. 43 ff.).

4. Geschlechtergerechte / geschlechterneutrale Sprache:

Im GLP wird auf Seite 6 auf die verpflichtende Anwendung einer geschlechtergerechten bzw. geschlechtsneutralen Sprache (§ 4 LGG) in der inneren und externen dienstlichen Kommunikation für alle Mitarbeitenden verwiesen. Die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion haben hier eine besondere Vorbildfunktion. Ausführlich wurde im FFP 2015 – 2018 dazu ausgeführt. Intern hält die Gleichstellungsbeauftragte die Thematik in Blick und wirkt auf die Einhaltung der Vorschriften hin.

Wie in der Sitzungsvorlage 2018/0281 bereits ausführlich dargestellt, enthält der GLP folgende **Ziele und Maßnahmen**:

Ziele:

- 1. Herstellung bzw. Erhalt von Geschlechterparität auch in den Führungsebenen, somit konkret:**
 - Erhöhung des Frauenanteils auf der Dezernats-/ erweiterten Behördenleitungsebene
 - Dauerhafte Stabilisierung des Frauenanteils auf der Ebene der Amtsleitungen/Stabsstellenleitungen
 - Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der AG-Leitungen.
- 2. Stärkung gemischtgeschlechtlicher Teams** durch forcierte Ansprache von männlichen Bewerbern als potentielle Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich.
- 3. Fortlaufende Optimierung der Rahmenbedingungen für sozial-pädagogische Fachkräfte** und verstärkte Ansprache von weiblichen und männlichen Fachkräften insbesondere im Kita-Bereich.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

1. Weiterentwicklung etablierter Maßnahmen:

Um die allgemeinen Ziele des LGG und die konkreten Ziele des GLPs zu erreichen, entwickelt die StädteRegion Aachen die bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen aus den bisherigen Frauenförderplänen bedarfsgemäß weiter.

2. Experimentierklausel / Alternatives Instrument:

Darüber hinaus macht sie von der „Experimentierklausel“ aus § 6 a LGG Gebrauch und wird nach Abstimmung mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW „neue alternative Instrumente“ entwickeln, um die Möglichkeiten der durch Digitalisierung ausgelösten Veränderungsprozesse in der Gesellschaft im Sinne des LGG* positiv für die Beschäftigten und die Verwaltung zu nutzen und innovative Lösungen zur NEUEN partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle zu entwickeln.

(*Frauenförderung, Abbau struktureller Diskriminierungen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen).

Rechtslage:

Die Erstellung/ Fortschreibung des GLPs ist eine gesetzliche Pflichtaufgabe gem. § 5 LGG.

Personelle Auswirkungen:

Die konkrete Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmenvorschläge bindet vorhandenes Personal aus A 10 sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Zur Entwicklung „alternativer Instrumente“ im Rahmen der Experimentierklausel werden die Stabsstelle S 12 – Digitalisierung sowie weitere interessierte Mitarbeitende aus verschiedenen Organisationseinheiten und der Personalrat mit eingebunden.

Finanzielle/bilanzielle Auswirkungen:

Aus dem GLP ergeben sich keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen.

Ökologische Auswirkungen:

Auf den ersten Blick nicht absehbar, ggf. durch zukünftige Veränderungen im Mobilitätsverhalten der Beschäftigten.

Soziale Auswirkungen:

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Auswirkungen auf die Art und Weise der Zusammenarbeit in der Städteregionsverwaltung mit sich bringen.

Auswirkungen auf die Stärkung der Inklusion:

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können je nach Ausgestaltung auch positive Aspekte zur Stärkung der Inklusion beinhalten.

Stellungnahme des A 14 – Prüfung und Beratung:

Nicht erforderlich.

gez.: Etschenberg

Anlage:

Gleichstellungsplan (Anlage 1)

Tabellen Beschäftigtenstruktur und Gremien (Anlage 2)