

Beschlussvorlage
vom 10.11.2023

öffentliche Sitzung

Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 - 2028

Beratungsreihenfolge

Datum	Gremium
22.11.2023	Ausschuss für Personal, Informationstechnik und Beteiligungen (Vorberatung)
30.11.2023	Städteregionsausschuss (Vorberatung)
14.12.2023	Städteregionstag (Entscheidung)

Beschlussvorschlag

Der Städteregionstag trifft folgende Entscheidungen:

1. Er beschließt die Fortschreibung des Gleichstellungsplans (GLP) für die StädteRegion Aachen für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2028 in der vorgelegten Fassung.
2. Er stellt fest, dass die StädteRegion Aachen mit einer Gesamtfrauenquote von 73,96 Prozent (ohne JC, Stand 01.01.2023) in Bezug auf Geschlechterparität und Chancengleichheit weiterhin gut aufgestellt ist und die Gesamtfrauenquote im Berichtszeitraum marginal gesunken ist (< 1 Prozent).
3. Er nimmt zur Kenntnis, dass im Bereich der erweiterten Behördenleitung und auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen weiterhin leichte Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten besteht.
4. Er stellt fest, dass die Zielvorgaben aus dem GLP 2019 - 2023 weitestgehend erreicht wurden.
5. Er beauftragt die Verwaltung, die bereits erfolgreich angelaassenen Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer fortzuführen und stimmt den ergänzend vorgeschlagenen Maßnahmen für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2028 zu.

Sachlage

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

§ 5 LGG enthält die Verpflichtung zur Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans (GLP) für die Verwaltungen des Landes und der Gemeinden/Gemeindeverbände. Der GLP soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und LGG nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und

Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Zur Erreichung dieses Ziels wurde bei der ehemaligen Kreisverwaltung Aachen bereits im Jahre 1994 ein erster Maßnahmenkatalog zur beruflichen Förderung von Mitarbeiterinnen mit Wirksamkeit für die gesamte Verwaltung durch die Verwaltungskonferenz beschlossen. Nach Inkrafttreten des LGG im Jahr 1999 hat der jeweilige Kreistag die Frauenförderpläne 2000, 2003 und 2006 beschlossen. 2011 wurde der 1. Frauenförderplan der StädteRegion Aachen durch den Städteregionstag verabschiedet, 2015 folgte die Fortschreibung bis zum Jahresende 2018.

Im Dezember 2018 hat der Städteregionstag auf der Grundlage des novellierten LGG den GLP 2019-2023 im Rahmen der Experimentierklausel des Gesetzes mit folgenden Zielen beschlossen:

1. Herstellung bzw. Erhalt von Geschlechterparität in den einzelnen Besoldungs-/Entgelt-Gruppen und auf allen Führungsebenen.
2. Stärkung gemischtgeschlechtlicher Teams durch forcierte Ansprache von männlichen Bewerbern als potentielle Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich.
3. Fortlaufende Optimierung der Rahmenbedingungen für sozialpädagogische Fachkräfte und verstärkte Ansprache von weiblichen und männlichen Fachkräften insbesondere im Kita-Bereich.

Der Blick auf den aktuellen Zielerreichungsgrad zeigt, dass sich die Frauenquote auf Behördenleitungsebene erhöht hat. Aus Gleichstellungssicht ist besonders begrüßenswert, dass mit der Kreisdirektorin eine Frau als Allgemeine Vertreterin des Städteregionsrats die Städteregionsverwaltung maßgeblich mitsteuert. Ebenso erfreulich ist, dass die Behördenleitungsebene durch eine weitere Frau als Dezernentin des technischen Bereiches verstärkt wird.

Im Bereich der Arbeitsgruppenleitungen (AGL) besteht nach wie vor eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen. Verbesserte Rahmenbedingungen und gezielte PE-Maßnahmen sollten perspektivisch zur Steigerung der Frauenquote im mittleren Management beitragen und Anreize schaffen, erste Führungsaufgaben auf AGL- Ebene zu übernehmen.

Die Anzahl der männlichen Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich konnte gesteigert werden. Die Erweiterung der Ausbildungsgänge und Ausbildungsplätze sowie die Möglichkeit, die Ausbildung für die Laufbahngruppe II 1. Eingangsamts (ehem. gehobener Dienst) zukünftig auch in Teilzeit zu durchlaufen, bieten weitere Anreize zur Nachwuchskräftegewinnung.

Durch die Aufhebung der Beförderungsbegrenzung bieten sich mittel- und langfristig gute Perspektiven für die verbeamteten Mitarbeitenden zur beruflichen Weiterentwicklung.

Auch im Bereich der Kindertagesbetreuung konnte durch die Entfristung der zuvor befristet beschäftigten Fach- und Ergänzungskräfte eine Verbesserung erzielt werden und damit die Arbeitgeberattraktivität für sozialpädagogische Fachkräfte gesteigert werden. Erfreulich ist auch die Einrichtung neuer Planstellen für den Kitabereich zur nachhaltigen Bewältigung des Fachkräftemangels und Entlastung des vorhandenen Personals. Der Anteil an

männlichen Fach- und Leitungskräften im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes konnte leicht gesteigert werden.

Im Sinne der Experimentierklausur wurde die Verwaltung in dem nun auslaufenden GLP beauftragt, digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle für die Beschäftigten zu entwickeln, um die Vereinbarkeit von Privatleben/Familie/Pflege und Beruf zu optimieren. Alle digitalen Prozesse werden auch dahingehend betrachtet, ob sie zu einer verbesserten Vereinbarkeit beitragen.

Bei Beschlussfassung 2018 konnte niemand ahnen, welche rasante Entwicklung die Digitalisierung der Verwaltung im Zuge der Covid-Pandemie nehmen und welche Aktualität die Experimentierklausur dadurch erlangen würde. Die Jahre der Pandemie haben zahlreiche digitale Entwicklungen in ungeahntem Tempo forciert.

Was ist noch zu tun?

Die nun vorliegende und als Anlage beigefügte **Fortschreibung des GLP 2024 - 2028** beschreibt und bewertet die im Berichtszeitraum 2019-2023 umgesetzten Maßnahmen und die Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur und schlägt zur Sicherung der positiven Entwicklungen weitere ergänzende Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre vor:

1. Maßnahme: Fortführung Optimierung Raumkonzept
2. Maßnahme: Diversitätsmanagement, Generationenmanagement, lebensphasenangepasste Arbeitsmodelle
3. Maßnahme: Rekrutierung der „Stillen Reserve“

Grundsätzlich sind bedürfnisorientierte Anpassungen der strukturellen Rahmenbedingungen (zielgerichteter Umgang mit Fachkräfteengpässen, effizientes Recruiting, erfolgreiche Mitarbeitendenbindung, zeitgemäße Raum- und Arbeits(zeit)-konzepte sowie individuelle (Karriere)-/Entwicklungsperspektiven) unter Gleichstellungsaspekten wirkungsvolle Stellschrauben zur weiteren Attraktivitätssteigerung der Städteregionsverwaltung.

Bei allen Maßnahmen ist das Prinzip des Gender Mainstreamings anzuwenden. Selbstredend sind gleiche Chancen und Möglichkeiten für alle Geschlechter unabdingbare Voraussetzung.

Rechtslage

Die Erstellung/Fortschreibung des GLP ist eine gesetzliche Pflichtaufgabe gem. § 5 LGG. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen (§ 5 Abs. 4). Die möglichen Folgen eines nicht fristgerecht aufgestellten GLP ergeben sich aus § 5 Abs. 8. Somit sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des GLP auszusetzen. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

Personelle Auswirkungen

Die Umsetzung der Maßnahmenvorschläge aus dem fortgeschriebenen GLP im Sinne des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG und den gesetzlichen Vorgaben des LGG betrifft grundsätzlich alle Organisationseinheiten und

insbesondere die Führungskräfte. Bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen sind insbesondere A 10 als Querschnittsamt, ggf. weitere Fachämter sowie Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung und ggf. Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Mitwirkung gefordert.

Finanzielle/bilanzielle Auswirkungen

Im Rahmen der Haushaltsansätze.

Ökologische Auswirkungen

Neue Raum- und Arbeits-(zeit)konzepte wirken sich positiv auf die Umwelt aus, da Fahrten und Verbrauchskosten eingespart werden.

Soziale Auswirkungen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit wirken sich positiv auf das soziale Miteinander aus.

Auswirkungen auf die Stärkung der Inklusion

Vereinbarkeits- und Diversitätsmanagement erleichtern Inklusionsmaßnahmen innerhalb der Verwaltung.

gez.: Dr. Grüttemeier

Anlage/n

1 - Fortschreibung GLP (öffentlich)