STADT SANKT AUGUSTIN
DER BÜRGERMEISTER
Dienststelle: GL / Gleichstellungsbeauftragte

Sitzungsvorlage

Datum: 12.03.2019
Drucksache Nr.: **19/0110**

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**	**Behandlung**
Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration	03.04.2019	öffentlich / Kenntnisnahme

---

Betreff

Zwischenbericht zum Frauenförder-/Gleichstellungsplan 2018-2023

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration nimmt den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Mit Ablauf des FFP 2015 - 2017 ist der neue Gleichstellungsplan 2018 - 2023 vom Rat 2018 auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 19.01.2017 verabschiedet worden.

Da der nächste Gleichstellungsplan erst in 5 Jahren aufgestellt werden wird, erlaube ich mir, einen Zwischenbericht über bereits erfolgte oder veranlasste Maßnahmen auf Grundlage des Gleichstellungsplanes vorzulegen:

Frauenversammlung:

Um eine Informationsplattform und auch eine Vernetzungsmöglichkeit für die Frauen der Stadtverwaltung zu bieten, ist seitens der Gleichstellung im April 2019 eine Frauenversammlung geplant, zu der auch Frauen eingeladen sind, die sich im Angestelltenverhältnis mit der Stadt Sankt Augustin befinden, sich jedoch aus verschiedenen Gründen zurzeit nicht am Arbeitsleben teilnehmen. (III. 4 GLP S. 27).

Folgende Seminare werden in diesem Jahr explizit für Frauen angeboten (III. 5 GLP S. 27):

- „Wo stehe Ich“
- Schlagfertigkeitstraining
- Gewaltfreie Kommunikation

- Gezieltes Schweigen
- Kreativtraining
- Verteidigung für Frauen
- Verteidigung für Männer

Die Verwaltung hat folgende Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan bereits umgesetzt bzw. veranlasst:

Die Wiederbesetzung freiwerdender Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentanz mit Frauen durch die Mitteilung von FD 0/10 an den stellenausschreibenden Bereich hinsichtlich der derzeitigen Frauenquote erfolgt fortlaufend (II. 3. Ziffer 1 Gleichstellungsplan (GLP).

Die grundsätzliche Durchführung der internen Stellenausschreibungsverfahren vor den externen Stellenausschreibungsverfahren konnte bereits umgesetzt werden (II. 4. Ziffer 1 GLP).

Die Motivation von Frauen durch Führungskräfte bei entsprechender Qualifikation sich auf höherwertigere Stellen zu bewerben, entspricht der gelebten Verwaltungspraxis. Ebenso erfolgt schon jetzt eine aktive Motivation von weiblichen Führungskräften in Form von Hospitationsofferten und offenen Ansprachen (II. 4. Ziffer 2 GLP; III. Frauenförderplan (FFP), S. 26).

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wurde der Hinweis bei Stellenausschreibungen aufgenommen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind (II. 4. Ziffer 5 GLP).

Alle Führungskräfte nehmen derzeit an der Maßnahme „Optimierung von Führung und Zusammenarbeit“ teil (II. 6. Ziffer 2 GLP; III. FFP, S. 26), darüber hinaus wird für Mitarbeiterinnen unter anderem zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben seit September 2018 ein Training von Schlüsselqualifikationen angeboten (II. 6. Ziffer 3 GLP; III. FFP, S. 26).
Innerhalb des Trainings besteht auch im Rahmen von zeitlich begrenzten Projekten in Form der Übernahme einer Projektleitung die Möglichkeit, erste Führungserfahrungen (Führen auf Zeit) zu sammeln (II. FFP, S. 26).

Ein Mentoring-Angebot besteht für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung bereits seit mehreren Jahren (II. 6. Ziffer 4 GLP). Ein Leitfaden hierzu ist zusätzlich veröffentlicht. Das Mentoring beinhaltet auch, dass Mentoren mit ihren Mentees beratende Gespräche führen, konkrete Hilfestellungen sowohl für die persönliche als auch für die berufliche Weiterentwicklung geben und sie animieren, den nächsten Karriereschritt zu tun (II. FFP, S. 25).

Bei Bedarf finden Coachings von Führungskräften und Supervisionen statt (II. FFP, S. 25).

Es werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft, um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können (III. 2. GLP). Eine Teilzeitbeschäftigung wird nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet. Gleiches gilt auch für eine familienbedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit (III. 2. GLP).

Auch wurde bereits umgesetzt, dass, im Falle des Entstehens von Stundenüberhängen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen, die Stundenüber-

hänge vorrangig den Beschäftigten angeboten werden, die sich im Sonderurlaub bzw. in Elternzeit befinden, um einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen (III. 3. Ziffer 3 GLP).

Es erfolgt eine Motivation durch familienfreundliche Arbeitszeiten (III. FFP, S. 27) und durch betriebliche Betreuungsangebote (Kitaplätze für weibl. Führungskräfte bei Bedarf) (III. FFP, S. 27).

Eine Ausweitung der Rahmenarbeitszeit ist bereits erfolgt.

Seit Januar 2019, nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase, zählt die Mobile Arbeit zum Angebot der Stadt.

Klaus Schumacher

Die Maßnahme
☒ hat keine finanziellen Auswirkungen / ist haushaltsneutral
☐ hat finanzielle Auswirkungen

Der Gesamtaufwand / Die Gesamtauszahlungen (bei Investitionen) beziffert/beziffern sich auf €.

☐ Mittel stehen hierfür im Teilergebnisplan / Teilfinanzplan zur Verfügung.

☐ Die Haushaltsermächtigung reicht nicht aus. Die Bewilligung von
☐ über- oder außerplanmäßigem Aufwand ist erforderlich.
☐ über- oder außerplanmäßigen Auszahlungen ist erforderlich (bei Investitionen).

Zur Finanzierung wurden bereits € veranschlagt; insgesamt sind € bereit zu stellen. Davon entfallen € auf das laufende Haushaltsjahr.

☐ Bei der Maßnahme wurden inklusionsrelevante Aspekte berücksichtigt.
☒ Die Maßnahme hat keine Auswirkungen auf die Inklusion.