

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3865-01	Termin 24.09.2018	Rat der Stadt		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
11.09.2018	Gleichstellungsausschuss	V			
13.09.2018	Finanz- und Personalausschuss	V			
17.09.2018	Hauptausschuss	V			
24.09.2018	Rat der Stadt	B			

Beratungsgegenstand

Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 und gleichbedeutend Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016

Beschlussvorschlag

1. Der Rat der Stadt beschließt das Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen und damit das Maßnahmenpaket des vorgelegten Gleichstellungsplanes 2017 bis 2021 als Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016.
2. Der Rat nimmt den turnusmäßigen Bericht zum Gleichstellungskonzept zur Kenntnis.

Bereichsleiterin Bereich 0-4	Bereichsleiter Bereich 4-1	Personaldezernent	Oberbürgermeister
Costeck Datum:16.08.2018	Kawicki Datum:16.08.2018	Schmidt Datum:16.08.2018	Schranz Datum:17.08.2018
* Vorlage zur: Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	* Ergebnis : Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Beschlusskontrolle: Ja oder nein	Beteiligung: Personalrat [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3865-01	Termin 24.09.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Bezug

Letzte Beschlussfassung des Gleichstellungskonzeptes der Stadtverwaltung Oberhausen und Verabschiedung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016 vom 01.09.2014 sowie des Zwischenberichtes vom 24.02.2016.

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☒ [x]

ja ☐

b) Sonstige

Begründung

Im Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) wurde bis zu seiner Novellierung Ende 2016 das Instrument des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den §§ 5 und 6 festgelegt.

Auf der Grundlage dieses Gesetzes ist jeweils nach Ablauf von jeweils drei Jahren ein Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten gewesen. Damit einher ging die Fortschreibung des Frauenförderplanes als Reaktion auf die Erfahrungen des Berichtszeitraumes.

Mit Novellierung wurde dieser Zeitraum auf jeweils bis zu fünf Jahre mit einer Zwischenberichterstattung gefasst und gleichwohl der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan umbenannt. Erweiterte Ausführungen zur Umsetzung dieses Prozesses in Oberhausen können der Einleitung des Gleichstellungsplanes entnommen werden.

Die Erstfassung des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Oberhausen wurde in zwei Schritten im Dezember 2000 sowie im Juli 2001 beschlossen. Fortschreibungen erfolgten in den Jahren 2004, 2008, 2011, 2014. Der letzte Frauenförderplan bezieht sich auf den Zeitraum 2014 bis 2016. Die mit dieser Beschlussvorlage vorgelegte Fortschreibung des ehemaligen Frauenförderplanes – jetzt Gleichstellungsplanes - gilt für den Zeitraum 2017 bis 2021.

Rückblickend lassen sich bereits unter Vergleich der beiden Instrumente – Frauenförderplan 2014 bis 2016 sowie nun Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 – einige spezifische Tendenzen und Entwicklungen rausfiltern:

- Es lässt sich ein positiver Trend bei der Erfüllung der Zielfestschreibungen von Frauen in Führung erkennen. Die Zahl der Bereichsleitungen (+ 7,3 %) sowie der Fachbereichsleitungen ist (+ 7,8 %) ist gestiegen, allerdings ist auch mit - 3,4 % ein marginaler Abfall im Segment der stv. Bereichsleitungen zu erkennen.
- Führen in Teilzeit weist weiterhin nur eine sehr langsame und kleinschrittige Entwicklung bei den BL- (+/- 0 %) sowie stv. BL-Funktionen (+ 1,1 %) auf. Lediglich die Quote bei den FBL steigt sichtbar (+ 12,0 %).
- Die Netzwerke und Unterstützungsstrukturen für Fachbereichsleitungen und Bereichsleitungen greifen sehr gut und bleiben auf konstant hoher Teilnahmequote (ca. 50 bis 75 %).

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3865-01	Termin 24.09.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

- Der Frauenanteil bei Beförderungen (+ 15 %) und Höhergruppierungen (+ 8 %) im g. D. und h. D. weist deutliche Steigerungen auf.
- Das Durchbrechen von Unterrepräsentanzen in speziellen Bereichen/ Fachstellen/Themenfeldern gelingt nicht so, wie als Zielmenge geplant. Hier gilt es weiterhin entsprechende Maßnahmen zu intensivieren, z. B. Frauen in der Feuerwehr (+/- 0 %).
- In den Bereichen der Fort- und Weiterbildung wurden gute Erfolge erzielt, die Anteile der Frauen bei internen (+ 7,5 %) sowie externen (+ 9,5 %) Fortbildungsveranstaltungen wachen, ein Führungsmentoring für Frauen ist aktuell in der Planungsphase.
- Der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten ist konstant geblieben, trotz anderer möglicher Ansätze ist besonders die Teilzeitznutzung und -verteilung weiterhin fast ausschließlich weiblich geprägt.
- Allgemein wird der Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschärft und gestärkt (z. B. Seminare zur Pflege, Vereinbarkeit für Väter, Fortbildungen während Beurlaubungen, Einführung Alternierende Teleheimarbeit, flexibles Angebotsspektrum an Arbeitszeitmodellen etc.).

Der Anlage können die entsprechenden ausführlichen statistischen Erhebungen sowie die auf dieser Grundlage geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in dieser Verwaltung entnommen werden.

Das Maßnahmenpaket beschreibt inhaltliche Ansätze und Zielformulierungen zu den Themenfeldern frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fairer Umgang und externe Frauenförderung.

Sofern eine Umsetzung einer Maßnahme im Beschlusszeitraum zu einem erhöhten Personal- oder Finanzbedarf führt, erfolgt eine erneute Beteiligung zur Beschlussfassung der zuständigen Gremien.

Der Personalrat ist im Rahmen seiner Mitwirkungsrechte beteiligt und hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Anlage

Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen mit dem Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 und als Fortschreibung des Frauenförderplanes 2014 bis 2016.