

Sitzungsvorlage Nr. 0128/2016

Beratungsfolge	Datum	Status
Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann	30.05.2016	öffentlich
Kreisausschuss	16.06.2016	öffentlich
Kreistag	23.06.2016	öffentlich

Zuständige Facheinheit: 10 - Fachdienst Personal, Organisation und IT	Berichtersteller/-in: Landrat Dr. Kai Zwicker
---	---

Beratungsgegenstand:

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die Jahre 2016 bis 2018

Beschlussvorschlag:

Der Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Borken für die Jahre 2016 bis 2018 wird beschlossen.

Rechtsgrundlage:

§ 5a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG)

Sachdarstellung:

Am 23.05.2013 hat der Kreistag den Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2015 verabschiedet. Nach dem Ablauf von drei Jahren ist gem. § 5a Abs. 1 LGG die Fortschreibung vorgesehen. Die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes sieht eine Umbenennung des Planes in Gleichstellungsplan vor. Hintergrund ist, dass der öffentliche Dienst dem verfassungsrechtlichen Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung in besonderer Weise verpflichtet ist. Mit Blick auf die Laufzeit soll diese absehbare Entwicklung bereits aufgegriffen werden.

Inhalt des Gleichstellungsplanes sind nach § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Als Grundlage dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Auf Grundlage der bisherigen Struktur werden im Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Borken fünf Handlungsfelder aufgezeigt:

- Personalentwicklung allgemein,
- Frauen in Führungspositionen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Aus-/Fortbildung und Qualifizierung und
- geschlechtergerechte Verwaltungskultur.

Innerhalb der Handlungsfelder wurden ausgehend von einem Rückblick die derzeitige Situation bewertet, auf künftige Entwicklungen hingewiesen und konkrete Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2016 bis 2018 festgelegt.

Auf folgende Entwicklungen seit der letzten Fortschreibung wird besonders hingewiesen:

- Im höheren Dienst ist die Frauenquote für die **Gesamtverwaltung** auf 53 % angestiegen, die Steigerung erfolgte in den Gruppen A15/E15. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 43% auf 51% angestiegen. In Richtung der höheren Gruppen sinkt der Anteil der Frauen stetig. Positive Entwicklungen ergeben sich in den Gruppen A12/E11(+11; +10%). Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 65%, lediglich im Endamt sind mit 24% weniger Frauen als Männer beschäftigt.
- Im gehobenen Dienst der **allgemeinen Verwaltung** ist der Frauenanteil weiter auf 51% gestiegen. Im mittleren Dienst sind mehrheitlich Frauen beschäftigt. Wie im gehobenen Dienst sinkt auch hier der Frauenanteil mit den Beförderungsjahren.
- Die Stellen im Bereich der **Sozialarbeit** sind mehrheitlich mit Frauen besetzt. Bei Einstellungen wurden Männer besonders in den Blick genommen. Auf die ausgeschriebenen Stellen im Bereich Sozialarbeit bewarben sich aber deutlich weniger Männer als Frauen.
- Der Frauenanteil im **medizinischen Bereich** liegt bei 87%.
- Im **tiermedizinischen Bereich** sind in der Gruppe A16 ausschließlich Männer, in den Bereichen A14/E14 und A13/E13 ausschließlich Frauen beschäftigt.
- Die Frauenquote ist im **technischen Bereich** seit 2009 leicht gestiegen. Im höheren Dienst ist eine Frau beschäftigt. Am höchsten ist die Anzahl der beschäftigten Frauen in den Gruppen A12/E11.
- Die Frauenquote bei den Facheinheitsleitungen lag zum Stichtag 30.09.2015 bei 28%, bei den Fachabteilungsleitungen bei 26%. Aufgrund von aktuellen Nachbesetzungen hat sich bei den Facheinheitsleitungen eine weitere Steigerung auf rund 35% ergeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an dem jetzt vorliegenden Entwurf des Frauenförderplans aktiv mitgewirkt (§ 17 LGG). Der Personalrat ist im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens des gem. § 72 Absatz 4 Ziffer 18 Landespersonalvertretungsgesetz beteiligt worden.

Die Verwaltung schlägt vor, den Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 zu beschließen.

Entscheidungsalternative(n):

Ja Nein

Wenn ja, welche ?

Finanzielle Auswirkungen:

Der Aufwand von Euro ist im laufenden Budget finanziert: Ja Nein

Es entstehen Folgewirkungen, die eine Veränderung des Budgets in Folgejahren verursachen: Ja Nein

Wenn ja, wofür ? – Voraussichtlich in welcher Höhe ?

Anlagen:

Gleichstellungsplan 2016-2018 - Entwurf