



Gemeinde Nottuln
Der Bürgermeister

**öffentliche
Beschlussvorlage**
Vorlagen-Nr. **111/2013**

Produktbereich/Betriebszweig:

01 Innere Verwaltung

Datum:

26.09.2013

Tagesordnungspunkt:

Vorlage des Frauenförderplanes 2013 der Gemeindeverwaltung Nottuln. Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes 2010 und Formulierung der Prognose und der Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 - 2015.

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt, den Frauenförderplan 2013 in der vorliegenden Fassung fortzuschreiben.

Finanzielle Auswirkungen:

Für die Umsetzung des Frauenförderplanes entsteht keine zusätzliche finanzielle Belastung, da die darin formulierten Ziele bei der Personalauswahl und -entwicklung regelmäßig Berücksichtigung finden.

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung			
Rat	15.10.2013	öffentlich			
		Beratungsergebnis			
		einstimmig	ja	nein	enthalten

gez. Fallberg

Sachverhalt:

Der Frauenförderplan der Gemeinde Nottuln ist Teil der Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 für den Bereich der Beschäftigten der Gemeindeverwaltung und der Kommunalbetriebe.

Nach § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. Gemäß § 5a VI LGG hat die Dienststelle nach Ablauf des Frauenförderplanes einen Bericht, der Bestandteil des Frauenförderplanes der Gemeinde Nottuln ist, über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung dem Rat vorzulegen. Der Inhalt des Frauenförderplanes ist in § 6 des Gesetzes geregelt.

Der Frauenförderplan dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Er beinhaltet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die 143 Angestellten der Gemeindeverwaltung und der Gemeindewerke sind ein Team und auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung als Ganzes zu betrachten. Auf eine getrennte Darstellung wird zukünftig verzichtet. Daher haben wir die Daten im Anhang für diesen FFP ab 2010 dahingehend zusammengefasst und neu strukturiert z.B. in technischen und nichttechnischen Dienst. Dadurch ist eine 100%ige Vergleichbarkeit zu dem bisherigen Frauenförderplan nicht gegeben. Diese Zahlen sind jedoch eine klare Basis für die Folgejahre.

Die Gemeinde Nottuln ist seit der Einführung des Frauenförderplanes dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wieder ein kleines Stück nähergekommen. Die erneute Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur im Vergleichszeitraum 01.01.2010 und 31.12.2012 hat gezeigt, dass sich der Anteil an Frauen im Bereich des gehobenen nichttechnischen Dienstes und des gehobenen technischen Dienstes leicht erhöht hat. Aber noch immer sind Frauen vor allem in den mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen zu finden und weniger in den Führungspositionen vertreten (vgl. Anlage 4.1).

In den Jahren 2010 bis 2012 standen insgesamt 29 Stellenbesetzungsverfahren an. Es wurden 15 Frauen und 11 Männern eingestellt. 3 Verfahren blieben zunächst erfolglos.

Der Frauenförderplan 2010 hatte als Zielvorgabe, zwei frei werdende Stellen im höheren bzw. im gehobenen Dienst sowie die in dem Teilbereich Hausmeister, von Frauen unterrepräsentierten Stelle E 6 TVöD, mit einer Frau zu besetzen. Alle Vorgaben konnten nicht erfüllt werden. Die drei Stellen wurden mit Männern besetzt, weil sie in ihrer Fachlichkeit überzeugt hatten.

Für den Zeitraum 2013 bis 2015 ist die Zielvorgabe, bei den Stellen im gehobenen Dienst vorrangig Frauen einzustellen und bei den Stellen im mittleren Dienst die gesunkene Zahl von männlichen Kollegen zu erhöhen.

Trotz der grundsätzlich positiven Entwicklung bleibt es bis zur tatsächlichen Gleichstellung, besonders im Bereich der Familienarbeit, noch ein weiter Weg. Teilzeitarbeit als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt Domäne der Frauen. Nur 11 der

Vorlage Nr. 111/2013

teilzeitbeschäftigten Angestellten der Gemeindeverwaltung sind zum Ende des Erhebungszeitraumes männlich, wovon zwei Mitarbeiter die Stunden aufgrund der Betreuung ihrer Kinder reduziert haben. Die Gemeinde will zukünftig ergänzend das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stärker in den Fokus nehmen.

Ebenso wie der vorherige zeigt auch dieser Frauenförderplan, dass die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben nur schrittweise erreichbar ist und eine kontinuierliche und konsequente Gleichstellungsarbeit erforderlich bleibt, um diesen Prozess weiter voranzutreiben.

Den vollständigen Frauenförderplan 2013 mit allen Anlagen erhalten die Ratsmitglieder in digitaler Form als pdf - Datei.

Anlagen:

Frauenförderplan 2013

Anlage 1-7 zum Frauenförderplan 2013

Verfasst:
gez. Frau Carola König

Fachbereichsleitung:
gez.