

Datum: 28.01.2016

Az.: kö-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	18.02.2016
2.	Rat der Stadt Bergkamen	18.02.2016

Betreff:

Frauenförderplan der Stadt Bergkamen vom 18.02.2016 bis 17.02.2019 auf der Grundlage des LGG NRW (Fortschreibung)

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Hartl	König	Bierkämper

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Bergkamen beschließt den „Frauenförderplan der Stadt Bergkamen vom 18.02.2016 bis 17.02.2019“ mit sofortiger Wirkung.

Sachdarstellung:

Mit Wirkung vom 20.11.1999 trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in Kraft. Es verpflichtet u. a. Kommunen zur Aufstellung eines Frauenförderplanes für den Zeitraum von jeweils drei Jahren. Der aktuelle Frauenförderplan der Stadt Bergkamen läuft bis zum 17.03.2016, so dass die Fortschreibung für weitere drei Jahre vorgenommen werden muss.

Da die letzte Ratssitzung vor Ablauf des Frauenförderplans am 17.03.2016 bereits am heutigen Tage (18.02.2016) stattfindet, ist die Fortschreibung des Frauenförderplans anders als bisher bereits in der jetzigen Sitzung, also vor der Schwerpunktsitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 03.03.2016, vorzunehmen.

Andernfalls würde eine Regelungslücke zwischen dem 18.03.2016 - 14.04.2016 (nächste Ratssitzung) entstehen, in der keine Personalmaßnahmen (z.B. Einstellungen / Beförderungen etc.) durchgeführt werden dürften.

Die für den vorliegenden Frauenförderplan zugrunde liegenden Daten sind identisch mit den Daten des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2015. Die detaillierte Analyse der Daten wird erstmalig nachträglich in der Schwerpunktsitzung am 03.03.2016 (Vorlage Drucksache Nr. 11/0519) vorgestellt.

Der bisherige Frauenförderplan (18.03.2013 – 17.03.2016) wurde durch die Zentralen Dienste (ZD) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und unter Beteiligung des Personalrates überprüft. Da sich die Regelungen des Frauenförderplanes in der Vergangenheit bewährt haben, sind nur wenige redaktionelle Änderungen eingearbeitet worden.

Auf folgende Änderungen, die u.a. auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Bierkämper, eingearbeitet wurden, wird insbesondere hingewiesen:

2.2 Prognosen

Neue Prognose über ausscheidende Männer 2016 - 2020 (siehe Tabelle)

4.2.3

...

folgender Absatz wird eingefügt:

Bereits seit 2001 findet der sogenannte Girls´ Day statt, der in Zusammenarbeit zwischen den Schulen und verschiedenen Arbeitgebern durchgeführt wird. Im Rahmen eines Ein-Tages-Praktikums sollen Schülerinnen die Möglichkeit erhalten, in Berufe Einsicht zu bekommen, bei denen der Männeranteil deutlich größer ist als der Frauenanteil. Gleiches gibt es seit 2010 auch in umgekehrter Variante in Form des sogenannten Boys´ Day. Auch die Stadtverwaltung Bergkamen nimmt seit mehr als 10 Jahren sowohl am Girls´ als auch am Boys´ Day teil.

4.2.4 Teilzeitausbildung (Neu)

Der Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (TVAöD) geht grundsätzlich davon aus, dass eine Ausbildung in Vollzeit erfolgt. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist jedoch auch eine Teilzeitberufsausbildung möglich (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Eine Teilzeitausbildung kann zum Beispiel dann erforderlich sein, wenn soziale Gründe wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, aber auch eine Behinderung der oder des Auszubildenden vorliegen.

Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ist bereits Bestandteil der letzten Ausschreibung für das Ausbildungsjahr 2016.

4.2.5 Informationen zum Ausbildungsangebot (Vorher 4.2.4)

4.3 Fortbildung

...

folgender Absatz wird eingefügt:

Mentoring-Projekt

Im aktuellen Berichtszeitraum hat die Stadtverwaltung Bergkamen bereits zum zweiten Mal am sogenannten Mentoring-Projekt teilgenommen. Unter dem Aspekt „Mit Frauen an die Spitze“ sollen interessierte Frauen die Wahrnehmung von Führungsfunktionen kennenlernen und sowohl organisatorisch als auch charakterlich auf die eigene Wahrnehmung dieser vorbereitet werden. Das Konzept besteht darin, dass führungsunerfahrene Frauen (sogenannte Mentees) von erfahrenen Personen in Führungsfunktionen (sogenannte Mentoren / Mentorinnen) für einen vereinbarten Zeitraum begleitet und in der beruflichen Entwicklung unterstützt werden (sogenannte Tandems). Dies geschieht zum Einen durch regelmäßige Kommunikation und zum Anderen durch einen verbindlichen Rahmen in Form eines Auftakt- sowie Zwischenworkshops und einem Abschlussseminar. Um direkte Konkurrenzbeziehungen zu vermeiden, hat sich die Stadtverwaltung Bergkamen dazu entschieden, sich am sogenannten *Cross-Mentoring* zu beteiligen. Hierbei erfolgt die Begleitung der verwaltungseigenen Mentees durch Mentoren / Mentorinnen anderer Verwaltungen. Die Anzahl der Mentees einer Verwaltung richtet sich nach der Anzahl der von ihr im gleichen Zug zur Verfügung gestellten Mentoren / Mentorinnen.

Im aktuellen Berichtszeitraum konnte zusammen mit den Verwaltungen der Städte Fröndenberg, Kamen, Lünen, Werne und der Verwaltung des Kreises Unna erneut ein Cross-Mentoring Projekt auf die Beine gestellt werden. Von der Stadtverwaltung Bergkamen wurden hierfür zwei Mentorinnen sowie zwei Mentees ausgewählt. Das Projekt startete im März 2014 und endete ein Jahr später. Sofern ein weiteres Mentoring-Projekt durchgeführt werden kann, beabsichtigt die Stadtverwaltung Bergkamen, erneut daran teilzunehmen.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Absatz wird wie folgt gefasst:

Alle Beschäftigten werden **bei gesetzlichen Änderungen** sowie bei Bedarf durch die Zentralen Dienste über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Der fortgeschriebene „Frauenförderplan vom 18.02.2016 bis 17.02.2019“ liegt als Anlage zur Beschlussfassung durch den Rat vor.

Der Frauenförderplan gibt einen Überblick über die Personalentwicklung bis 2020 und formuliert die sich aus den Daten ergebende Zielvorgabe für die Personalpolitik der nächsten drei Jahre. Die dazu notwendigen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen sind im Folgenden zusammengestellt. Hinzu kommen spezielle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Frauenförderplan beinhaltet darüber hinaus die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten. Die Bestimmungen zur Umsetzung sowie zur Fortschreibung schließen den Frauenförderplan ab.