

Vorlage, DS-Nr. 2022/0455

öffentlich

Beratungsfolge	Sitzung am:	Ja	Nein	Enth.
Haupt- und Finanzausschuss	07.06.2022			
Rat	21.06.2022			

Betreff: Gleichstellungsplan und -bericht der Stadt Troisdorf für die Zeit vom 01. Januar 2023 bis 31. Dezember 2027

Beschlussentwurf:

Der Rat der Stadt Troisdorf beschließt die gem. Anlage 2 beigefügte Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Zeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2027.

Sachdarstellung:

Die nunmehr vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans (Anlage 1) wurde auf der Grundlage des im Jahr 2016 reformierten Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) erarbeitet. Der Gleichstellungsplan stellt die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2018 - 2022 dar. Gleichzeitig wurde in Teil B der Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 – 2022 erstellt. Der Gleichstellungsplan soll zum 01.01.2023 in Kraft gesetzt werden und hat eine Laufzeit von 5 Jahren. Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 30.06.2021.

Mit dem Gleichstellungsplan 2023 – 2027 werden die Gleichstellungsziele für die nächsten 5 Jahre festgelegt. Neben den Dienststelleninternen Zielen wird auch ein Blick auf die gesellschaftspolitische Relevanz der Gleichstellung geworfen.

Im Abschnitt A, Ziff. 1 – 4 werden die dienststelleninternen Ziele und Maßnahmen beschrieben.

Folgende Ziele sollen in den Fokus gerückt werden:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen mit einem besonderen Schwerpunkt im Bereich der technischen/gewerblichen/handwerklichen Ämter
- Verbesserung geeigneter Rahmenbedingungen für Teilzeitoptionen im Bereich der Führungspositionen

- Frauenanteil im technischen/gewerblich/handwerklichen Bereich in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen auf 50 % erhöhen.

Für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und für die Erreichung der gesetzten Ziele sind alle Dienststellen und hier im Besonderen die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion verantwortlich.

Die für den Gleichstellungsplan erhobenen Daten zeigen, dass in einigen Bereichen nach wie vor eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten besteht. Dies betrifft insbesondere die Führungsebenen. Hier liegt der Frauenanteil unter 50 %. Aber auch in der Einkommensstruktur spiegelt sich ein Ungleichgewicht wieder. Über 70 % der weiblichen Beschäftigten sind in den Vergleichsgruppen der Laufbahngruppe 1 eingruppiert. Bei den männlichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil knapp über 60 %. In der Laufbahngruppe 2 sind lediglich 27 % der weiblichen Beschäftigten eingruppiert. Bei den männlichen Beschäftigten sind es dagegen 37 %. Dieses Ungleichgewicht gilt es abzubauen.

Statistik 1 – siehe Anlage 1

Eine gerechte Frauenförderung soll sich jedoch nicht auf eine reine Quotenerfüllung beschränken. Alle Beschäftigten sollen unabhängig von ihrem Geschlecht nach ihren Fähigkeiten und persönlichen Ressourcen gefördert werden. Organisatorische Maßnahmen, sollen diesen Prozess unterstützen. Ein wesentliches Instrument ist hierbei auch das Personalentwicklungskonzept. Der Gleichstellungsplan und das Personalentwicklungskonzept sollen sich hierbei ergänzen.

Im Abschnitt A, Ziff. 5 wird auf die gesellschaftspolitische Relevanz der Gleichstellung eingegangen.

Ein weiterer wesentlicher Punkt zur Erreichung der Chancengleichheit stellt die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen dar. Dies betrifft sowohl politische als auch betriebswirtschaftliche Entscheidungen. Hier sind insbesondere die politischen Gremien in der Pflicht.

Obwohl nach der Einwohnerstatistik zum Stichtag 07/2020 der Frauenanteil in der Bevölkerung der Stadt Troisdorf 50,4 % beträgt, spiegelt sich dies nicht in den politischen Gremien wieder. In den entsprechenden politisch besetzten Gremien ist nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Damit auch Frauen ihre Sichtweisen, Interessen und Erfahrungen in diese wichtigen Entscheidungsprozesse einbringen können, muss auch in diesem Bereich ein Änderungsprozess angestoßen werden um die Unterrepräsentanz abzubauen. Für dies Änderungsprozesse sind die politischen Akteur*innen in der Verantwortung.

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht klare Regelungen für die Besetzung von wesentlichen Gremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung) vor. Frauen müssen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein. Bei dieser Quotenregelung handelt es sich zwar nicht um eine starre Regelung, da insbesondere bei Wahlgremien entsprechend des Demokratieprinzips abgeschwächte Vorgaben bzw. Ausnahmen gelten, dies entbindet aber nicht von der Pflicht auf eine Quotengerechte Besetzung hinzuwirken. Für die Gremien, die im

Wege der Wahl besetzt werden, soll die Quotierung in Bezug auf die Vorschlagslisten und Kandidaturen berücksichtigt werden. Die Frauenquote wird zum Stand 07/2021 in kaum einem der Gremien mit städtischer Besetzung erreicht.

Statistik 2 – siehe Anlage 1

Statistik 3 – siehe Anlage 1

Mit dem nun vorliegenden Gleichstellungsplan und der Umsetzung der festgelegten Ziele werden der Rat der Stadt Troisdorf und die Verwaltung ihrer gesellschaftspolitischen Aufgabe zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter gerecht.

Alexander Biber
Bürgermeister