

Anfrage von Rf. Wiese (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 15.02.2024

Gleichstellungsplan 2024-2028

Ich bitte um Beantwortung folgender Fragen zum Gleichstellungsplan 2024-2028:

Punkt 2.4:

„Der Fachbereich Personal und Organisation beabsichtigt in 2024 ein Konzept zu entwickeln mit dem Ziel, Top-Sharing aktiv zu fördern und umzusetzen. Hierfür werden die organisatorischen Rahmenbedingungen festgelegt und ein entsprechender Leitfaden konzipiert, der die Möglichkeiten und die operative Umsetzung beinhaltet.“

Wann wird der Leitfaden vorliegen?

Punkt 2.5:

"Von den insgesamt 304 Führungsstellen (Vollzeit und Teilzeit) sind 165 von Frauen besetzt (54 %). In den 304 Führungsstellen sind auch die Stellvertretenden enthalten."

und

"Den größten Anteil stellen teilzeitbeschäftigte Frauen im Segment A11/E11/S17 und A13L2/1, A12/E12/S18 dar - hier sind 21 der 28 Führungskräfte in Teilzeit weiblich."

Wie hoch ist der Frauenanteil, wenn man die Leitungspositionen unabhängig von den Stellvertretungen betrachtet?

Punkt 2.6:

Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Hier werde nur die Positiv-Beispiele aufgelistet. Welche Gremien öffentlicher Organisationen haben die Quote von 40 Prozent nicht erfüllt?

"Ausnahmen sind zulässig, z. B. wenn die Vorgabe aus zwingenden Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde."

und

"Bei der Nichteinhaltung des Frauenanteils von 40 % erfolgt keine Sanktion, es besteht aber gemäß § 12 Abs. 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW eine Dokumentationspflicht."

Geschieht das auch? Wer kontrolliert das? Sind die Dokumentationen öffentlich?

Punkt 3.4:

"Das Gleichstellungsbüro wird federführend Fragen erarbeiten, welche die Gleichstellungskompetenz in Auswahlverfahren für Führungspositionen erfragt."

Bis wann werden diese Fragen vorliegen?

Punkt 4 (S.43):

"Daher hat der Verwaltungsvorstand eine Initiative gestartet, um den Kulturwandel in der Stadtverwaltung anzustoßen, zu gestalten und zu begleiten. Hierzu wurde u.a. eine Projektgruppe eingerichtet, die Ideen und Maßnahmen entwickelt, um beispielsweise die Führungs-, Kooperations- oder auch die Kommunikationskultur innerhalb der Stadtverwaltung Leverkusen zu stärken."

Wie ist das Gleichstellungsbüro hier eingebunden? Wann werden Ergebnisse vorliegen und umgesetzt werden können?

Stellungnahme:

Zu Punkt 2.4:

Der Fachbereich Personal und Organisation beabsichtigt, in der zweiten Jahreshälfte mit der Konzeptionierung zu beginnen. Hierbei sind eine große Vielzahl von Faktoren und Facetten zu diesem Thema zu betrachten, so dass derzeit kein Zeitpunkt mitgeteilt werden kann, wann dieser Leitfaden in seiner Endfassung vorliegen wird.

zu Punkt 2.5:

Vor dem Hintergrund, dass „Führungskräfte“ auf allen Ebenen nicht auswertbar waren, wurden nur die Ebenen 1 und 2 (Dezernatsleitung, Fachbereichsleitung und Betriebsleitung) ohne Stellvertretungen angesehen. Im Gleichstellungsplan auf Seite 11 wurde davon ausgehend die Aussage getroffen:

„Aktuell (30.06.2023) sind 14 der 29 Fachbereichs- und Büroleitungen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Quote von 48 %. Für den Gleichstellungsplan wurde die Gesamtverwaltung ohne KSL und SPL ausgewertet. Werden die Dezernatsleitungen hinzugerechnet, liegt die Frauenquote bei ca. 44 %.

Sieht man sich die Zahlen im Personalbericht 2022 an, sah es zum Stand 31. Dezember 2022 so aus: Von den Dezernatsleitungen, Fachbereichsleitungen und Betriebsleitungen waren von 37 Leitungspositionen 17 von Frauen besetzt (Quote 46 %). Hier ist wichtig zu beachten, dass für den Personalbericht das Gesamtpersonal einschließlich KSL und SPL ausgewertet wurde.

Zu Punkt 2.6:

Nichterfüllung der Quote von 40 Prozent in den Gremien öffentlicher Organisationen siehe Seiten 66 - 68 des Gleichstellungsplans. Dies wurde in der Sitzung des Haupt- und Personalausschusses am 24.01.2024 mündlich erläutert.

Dokumentationspflicht gem. § 12 Abs. 5 LGG NRW

Es erfolgt keine Kontrolle der Dokumentationen durch die Stadt Leverkusen. Die Zuständigkeit liegt bei städtischen Töchtern mit eigener Rechtsfähigkeit im eigenen Unternehmen. Diese verfügen u.a. auch über eigene Gleichstellungsbeauftragte, die auf Grundlage des LGG NRW agieren.

Zu Punkt 3.4:

Der Start der innerstädtischen Abstimmungsprozesse erfolgt im 2. Quartal 2024.

Zu Punkt 4:

Der Prozess des Kulturwandels ist ein Prozess, der sich über mehrere Jahre erstrecken wird. Die Projektgruppe Kulturwandel ist ein Baustein im Gesamtprozess, der letztlich von der gesamten Verwaltung getragen werden muss. Das Gleichstellungsbüro ist über seine Leitung eingebunden, da diese zu den Sitzungen des Verwaltungsvorstands eingeladen ist. Hier wird, abhängig vom Projektstand, zu den aktuellen Ergebnissen der Projektgruppe Kulturwandel berichtet. Gleiches gilt für die vierteljährigen Sitzungen des Personalrates, in denen der Status zum Kulturwandel ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt ist.

Personal und Organisation in Verbindung mit Gleichstellungsbüro

19.03.2024