

VERWALTUNGSVORLAGE VL-212/2024

ERSTELLT DURCH	ERSTELLT AM	SITZUNGSTEIL
Gleichstellung - Frauenbüro	08.10.2024	öffentlich

GREMIUM	STATUS	TERMIN	EINLADUNG	TOP
Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung	vorberatend	27.11.2024	4/2024	
Rat der Stadt Lünen	beschließend	12.12.2024	5/2024	

BEZEICHNUNG DES TAGESORDNUNGSPUNKTES

Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadt Lünen für die Jahre 2025 - 2028

FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN

Zur Durchführung der Maßnahmen entstehen keine zusätzlichen Personalkosten. Sachkosten werden im Rahmen der eingestellten Haushaltsmittel finanziert.

INKLUSIONSVERTRÄGLICHKEIT

Die Verwirklichung von Chancengleichheit zählt zu den Grundgedanken der Inklusion. Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein Teilaspekt der Inklusionsstrategie.

KLIMAVERTRÄGLICHKEIT

Die Maßnahmen stehen der Klimaverträglichkeit nicht entgegen.

BESCHLUSSVORSCHLAG

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung beschließt den als Anlage beigefügten Gleichstellungsplan – Fortschreibung für die Jahre 2025 bis 2028 auf der Grundlage der §§ 5 und 6 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW sowie § 5 der Gemeindeordnung NRW.

Jürgen Kleine-Frauns
Bürgermeister

SACHDARSTELLUNG

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan. Gegenstand dessen sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle einen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse zur Beschäftigtenstruktur ergab sich zum Stichtag 30.06.2024 folgendes Bild:

- Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung aller Laufbahngruppen und Bereiche betrug 63%.
- Teilzeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen. Von den insgesamt 417 Teilzeitbeschäftigten waren 369 (88%) Frauen.
- Der Anteil der Frauen im einfachen Dienst aller Laufbahngruppen betrug 70%.
- Im mittleren Dienst aller Laufbahngruppen betrug der Frauenanteil 64%.
- Der Frauenanteil im gehobenen Dienst aller Laufbahngruppen betrug 61%.
- Im höheren Dienst aller Laufbahngruppen waren 40% aller Beschäftigten weiblich.
- Dieses Gefälle ist auch in den Führungsebenen der Stadt Lünen zu beobachten: je höher die Führungsebene, desto geringer der Frauenanteil. Von den insgesamt 94 Leitungsstellen waren 45 (48%) mit Frauen besetzt. In der Teamleitungsebene (mit Leitungen der Kindertageseinrichtungen) betrug der Frauenanteil 55%, auf der Ebene der Abteilungsleitungen nur noch 40%, bei den Fachbereichs- und Fachdienstleitungen 27% und in der obersten Führungsebene schließlich 0%.

Zur Umsetzung der Ziele des LGG NRW in der Stadtverwaltung Lünen sind somit weiterhin Maßnahmen notwendig. Konkrete Maßnahmen sind im vorgelegten Gleichstellungsplan 2025 – 2028 ab Seite 28 zu finden.

Über die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2021 – 2024 wird ab Seite 31 berichtet. Zwei Maßnahmen wurden bisher aus unterschiedlichsten Gründen nicht umgesetzt und daher aus dem Gleichstellungsplan gestrichen. Die bereits erfolgreich umgesetzten oder angestoßenen Maßnahmen des bisher geltenden Plans werden in der Fortschreibung übernommen.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Lünen für die Jahre 2025 bis 2028 ist dieser Vorlage als Anlage beigefügt.