



CDU

FRAKTION
IM RAT DER STADT
KAMEN

An
den Bürgermeister der Stadt Kamen
Herrn Hermann Hupe
Rathausplatz 1

59174 Kamen



Kamen, 05. September 2012

Weiterentwicklung des Frauenförderplanes in der Stadt Kamen

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Hupe,

die CDU-Fraktion im Rat der Stadt Kamen beantragt für die Sitzung des Rates der Stadt Kamen am 20. September 2012 den Tagesordnungspunkt „Weiterentwicklung des Frauenförderplanes in der Stadt Kamen“ und bittet gleichzeitig um Beratung und Beschlussfassung.

Beschlussvorschlag

1. Der Rat der Stadt Kamen beauftragt die Verwaltung, das bisher unter der Bezeichnung „Frauenförderplan der Stadt Kamen“ geführte Regelwerk ab 1. Januar 2013 zu einem „Chancengleichheitsplan: Plan zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern“ weiterzuentwickeln.
2. Darüber hinaus beauftragt der Rat der Stadt Kamen die Verwaltung,
 - a) einen jährlichen Bericht über die Umsetzung des Chancengleichheitsplans (im Folgenden kurz: CGP), hilfsweise des Frauenförderplans (im Folgenden kurz: FFP), zu erstellen und diesen dem Bürgermeister, der Personalvertretung sowie dem Rat der Stadt Kamen zuzuleiten, wobei der Bericht insbesondere Informationen zum aktuellen Stand der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung sowie aller weiteren in den Geltungsbereich des CGP bzw. FFP einbezogenen Einrichtungen enthält;
 - b) den Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen der Gleichstellungsstelle und den einzelnen Fachbereichen zu fördern und damit ein verbindlicheres Instrumentarium zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit zu entwickeln. Die Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Gleichstellungsstelle sollen – beginnend ab dem 1. Januar 2013 – für jeweils zwei Jahre zu fachbereichsspezifischen Zielen zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern vereinbart werden, soweit nicht datenschutzrechtliche Gründe entgegenstehen. Über den Abschluss der Zielvereinbarungen ist der Haupt- und Finanzausschuss zu unterrichten;

- c) in den CGP aufzunehmen, dass der Anteil von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen zu steigern ist, solange Frauen in diesen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind. Zur Feststellung der Unterrepräsentanz sind Bereiche zu definieren;
 - d) den CGP um ein eigenständiges Kapitel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu erweitern und hier insbesondere Ausführungen zur Elternzeit, Beurlaubung, Wiedereinstieg oder Teilzeitbeschäftigung und die Wahrnehmung von Familienpflichten unter Berücksichtigung gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen zu tätigen. Die in der Stadt Kamen geltenden Regelungen zur „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ sind entsprechend zu integrieren;
 - e) in den Chancengleichheitsplan folgenden Passus aufzunehmen: „Die Stadtverwaltung Kamen unterstützt Männer und Frauen gleichermaßen bei der Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit sowie bei einer Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung wegen der Wahrnehmung entsprechender Familienpflichten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange. Durch die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit wird der/die Mitarbeiter/in in seinem/ihrer beruflichen Fortkommen nicht beeinträchtigt.“
3. Der Rat der Stadt Kamen beschließt ferner, dass die Vertreter und Vertreterinnen in den Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechtes, auf die wir allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften einen beherrschenden Einfluss ausüben, darauf hinwirken, dass die Ziele des Chancengleichheitsplanes dort ebenfalls beachtet werden.

Begründung

Vor dem Hintergrund, dass die nächste Sitzung des Gleichstellungsbeirat erst am 14. November 2012 stattfindet, der aktuelle Frauenförderplan der Stadt Kamen jedoch nur noch bis zum 31. Dezember 2012 läuft und deshalb über dessen Fortschreibung bereits in der genannten November-Sitzung entschieden werden wird, erachtet es die CDU-Fraktion für sinnvoll und für erforderlich, die Zukunft dieses Regelwerkes vorab bereits im Rat der Stadt Kamen zu thematisieren und zu diskutieren.

Aus Sicht der CDU-Fraktion bedarf es gleich mehrerer Modifikationen und Konkretisierungen:

So ist bereits der Titel „Frauenförderplan“ irreführend. Dieses Regelwerk zielt nicht ausschließlich darauf ab, Frauen am Arbeitsplatz bzw. bei der Besetzung freier Stellen zu fördern, sondern mit ihm soll eine gleichberechtigte Stellung von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung sowie in allen anderen dem Geltungsbereich unterliegenden Einrichtungen erwirkt werden. Dies ist der gesetzliche Auftrag. So lässt sich z.B. das Ansinnen, männliche Mitarbeiter bei dem Wunsch zu unterstützen, für eine längere Zeit in Elternzeit zu gehen, nur schwerlich unter dem Titel „Frauenförderplan“ anbringen.

„Chancengleichheitsplan – Plan zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern“ so soll künftig der gem. § 5a LGG NRW vorzuhaltende Plan nach den Vorstellungen der CDU-Fraktion lauten. Durch diese Umbenennung soll nicht nur das Ziel der Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer hervorgehoben werden, sondern es bietet sich hierdurch auch die Möglichkeit, eine veränderte Ausrichtung und Strukturierung, kombiniert mit verbindlicheren Umsetzungs- und Berichtsprozessen, vorzunehmen.

Diese Weiterentwicklung des bisherigen Frauenförderplans folgt letztlich der Erkenntnis, dass die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen sind, um auch in Zukunft den Anforderungen an eine moderne Verwaltung gerecht werden zu können.

Allerdings erscheint zur Verfolgung der fortschreitenden Entwicklung der umzusetzenden Maßnahmen die Einführung einer jährlichen Berichtspflicht sinnvoll. Nur so können aus Sicht der CDU-

Fraktion Defizite frühzeitig erkannt und ggfs. weitere zielführende Umsetzungsmaßnahmen – auch durch die politische Befassung - eingeleitet werden.

Des Weiteren sieht die CDU-Fraktion die Notwendigkeit, mehr Verbindlichkeit in die Umsetzung des Chancengleichheitsplanes zu bringen. Dies könnte durch die Einführung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen Gleichstellungsbüro und der jeweiligen Fachbereiche geschehen. Der Vorteil besteht hier darin, dass jeder Fachbereich seinen Bedürfnissen entsprechend Ziele vereinbaren kann, die es dann allerdings auch umzusetzen gilt. Daher schlägt die CDU-Fraktion vor, dass ab dem 1. Januar 2013 Zielvereinbarungen geschlossen werden sollen, um der Verwaltung die Möglichkeit einzuräumen, hier neue Wege zu gehen. Mit der erneuten Fortschreibung zum 1. Januar 2016 könnten diese Zielvereinbarungen dann als verbindliches Instrument in die Planung aufgenommen werden.

Die CDU-Fraktion schlägt zudem konkretisierend vor, fachbereichsspezifische Ziele auf zwei Jahre festzusetzen. So können die gewonnenen Erfahrungen noch vor Beschlussfassung über den nachfolgenden Chancengleichheitsplan – inklusive der Zwischenberichterstattung - ausgewertet werden.

Darüber hinaus ist in den Chancengleichheitsplan aufzunehmen, dass Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen besonders zu berücksichtigen sind, solange sie hier zahlenmäßig unterrepräsentiert sind. Zur Feststellung der Unterrepräsentanz sind gem. LGG Bereiche zu definieren.

In Ergänzung dazu sollte nach Ansicht der CDU-Fraktion auch die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Chancengleichheitsplan verstärkt Berücksichtigung finden und in einem eigenständigen Kapitel zusammengefasst werden. Neben dem Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, die bei der Stadtverwaltung bereits praktiziert werden, sollten zur Umsetzung der Chancengleichheit bei der Geschlechter insbesondere auch Männer dabei unterstützt werden, Eltern- bzw. Familienzeit in Anspruch zu nehmen – und zwar über die zwei Monate hinaus, die quasi verpflichtend sind, um in den vollen Genuss des Elterngelds zu gelangen.

Väter und Mütter laufen gleichermaßen Gefahr, bei einer zu langen Abwesenheit vom Arbeitsplatz den beruflichen Anschluss zu verlieren. Es ist daher nach Auffassung der CDU-Fraktion geboten, bereits vor einer familienbedingten Abwesenheit gemeinsam mit dem Mitarbeiter dessen Rückkehr zu planen sowie den Zeitraum der Elternzeit sinnvoll zu gestalten. Neben regelmäßigen Informationen über aktuelle Stellenausschreibungen, wie bereits praktiziert, sollten die Mitarbeiter, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit eingeschränkt haben, zum Beispiel an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen dürfen. Auch Hospitationen oder Praktika sind nach Auffassung der CDU-Fraktion – zum Beispiel bei einer längeren Auszeit – denkbar und sicherlich eine bedenkenswerte Option.

Mit freundlichem Gruß



Ina Scharrenbach MdL
Fraktionsvorsitzende