



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0042/2021		Datum: 09.02.2021	
Dezernat 1			
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.:	
Betreff:			
Bericht zum Prüfauftrag aus der Hufa-Sitzung vom 07.12.2020			
Gremienweg:			
01.03.2021	Haupt- und Finanzausschuss	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt
		<input type="checkbox"/> Enthaltungen	<input type="checkbox"/> Gegenstimmen
	TOP		öffentlich
			ohne BE abgesetzt geändert

Unterrichtung:

In den Etatberatungen zum Haushalt 2021 wurde die Frage gestellt: „Was wird aktiv unternommen, um queere Menschen und Frauen besser in Führungspositionen zu bekommen?“

Die Auftragsgrundlage der Gleichstellungsstelle für interne Aufgaben ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). „Ziele des Gesetzes sind,

1. die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszugleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern, und

2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst zu fördern.“ (LGG, Teil 1, Allgemeine Bestimmungen, § 1)

Ergänzend dazu ist § 8 Absatz 4 des LGG zu berücksichtigen: „Bei Einstellungen und Beförderungen sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Absatz 8 LGG) vorliegt. [...]“

Anhand nachfolgender Maßnahmen konnte der Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Koblenz bereits auf aktuell 30% (Stichtag 31.12.2020) erhöht werden. Die Zahl bezieht sich auf die Funktionen: Stadtvorstand, Amts- und Werkleitungen, Stabstellenleitungen, Abteilungsleitungen und vergleichbare Funktionen mit Personalführungsaufgaben, Sachgebiets- und Sachbereichsleitungen. Die Maßnahmen werden stetig fortgesetzt und ausgeweitet:

- Umsetzung der Vorgaben des LGG zum Abbau von Unterrepräsentanz
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erhöhung der Anzahl weiblicher Auszubildenden und Studentinnen
- Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften
- Gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen / Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin
- Kompetenzförderung und individuelle Entwicklungsplanung
- Führungskräfteentwicklung, Mentoring und Coaching
- Bedeutsamkeit sozialer Kompetenzen bei der Besetzung von Führungspositionen.

Die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung werden im Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung, der alle sechs Jahre fortgeschrieben wird, abgebildet. Das vierte Kapitel des aktuellen Gleichstellungsplans (2019 – 2024) befasst sich detailliert mit dem Handlungsfeld „Abbau von Un-

terrepräsentanz“. Es beschreibt die Maßnahmen zu den verschiedenen Teilbereichen in diesem Handlungsfeld. Der Gleichstellungsplan kann unter folgendem Link eingesehen werden:
<https://www.koblenz.de/jobs-und-karriere/wer-wir-sind/gleichstellungsplan-2019-2024.pdf?cid=1v0p>

In Bezug auf die Gleichberechtigung von queeren Menschen im öffentlichen Dienst findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung. Das AGG hat nach § 1 zum Ziel, Benachteiligungen u. a. am Arbeitsplatz aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Zudem besteht nach § 7 AGG ein Benachteiligungsverbot: „(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; [...]“

Zur Umsetzung des AGG dienen u. a. folgende Maßnahmen:

- Alle externen Stellenausschreibungen beinhalten den folgenden Zusatz: „Die Stadtverwaltung fördert aktiv die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter (w/m/d). Wir wünschen uns ausdrücklich Bewerbungen aus allen Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, einer Behinderung, dem ethnischen Hintergrund, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität. Bei gleichwertiger Eignung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt.“
- bei Auswahlverfahren wird selbstverständlich von der Stadtverwaltung auf die Einhaltung des AGG geachtet.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine