



Auskunft erteilt:	Frau Kurtz	Amt/EB:	07-Gleichstellungsstelle
Tel.:	0261 129 1052	e-mail:	Meike.Kurtz@stadt.koblenz.de
Koblenz,	03.03.2021		

An alle Mitglieder des Gleichstellungsausschusses

Ich lade hiermit zu einer Sitzung des Gleichstellungsausschusses am

Mittwoch, den 17.03.2021, 16:00 Uhr,

im Rahmen einer Videokonferenz, ein.

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung:

Punkt 1:	Veränderungen in der Gleichstellungsstelle (Meike Kurtz, Gleichstellungsstelle der Stadt Koblenz) Vorlage: UV/0058/2021
Punkt 2:	Antrag der CDU-Ratsfraktion: Unterrepräsentanz von Frauen Vorlage: AT/0219/2020
Punkt 2.1:	Stellungnahme zum Antrag der CDU-Ratsfraktion: Unterrepräsentanz von Frauen Vorlage: ST/0195/2020
Punkt 3:	Antrag der Ratsfraktion DIE LINKE: Generisches Femininum Vorlage: AT/0222/2020
Punkt 3.1:	Stellungnahme zum Antrag der Ratsfraktion DIE LINKE: Generisches Femininum Vorlage: ST/0210/2020
Punkt 4:	Bericht zum Prüfauftrag aus der Hufa-Sitzung vom 07.12.2020: „Was wird aktiv unternommen, um queere Menschen und Frauen besser in Führungspositionen zu bekommen?“
Punkt 5:	Kurzbericht der Queerbeauftragten (Ruby Nilges, Queerbeauftragte der Stadt Koblenz) Vorlage: UV/0061/2021
Punkt 6:	Mitteilungen der Verwaltung und Verschiedenes Vorlage: UV/0062/2021

Wenn Sie im Hinblick auf Ihren Teilnahmewunsch aufgrund einer Einschränkung Unterstützungsbedarf haben, melden Sie sich bitte unter der genannten Telefon-, Faxnummer oder Emailadresse. Verwaltungsseitig wird dann versucht, das zur Unterstützung Erforderliche und Umsetzbare in die Wege zu leiten.

Mit freundlichen Grüßen

David Langner
Oberbürgermeister



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0058/2021		Datum: 17.02.2021	
Dezernat 1			
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.:	
Betreff:			
Veränderungen in der Gleichstellungsstelle (Meike Kurtz, Gleichstellungsstelle der Stadt Koblenz)			
Gremienweg:			
17.03.2021	Gleichstellungsausschuss	<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:

Seit 01.01.2021 ist die Gleichstellungsstelle unter neuer Leitung. Meike Kurtz ist neue Gleichstellungsbeauftragte und hat die Leitung der Gleichstellungsstelle übernommen. Gleichzeitig hat Marion Hallermann als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ihren Dienst in der Gleichstellungsstelle aufgenommen. Die neue Leitung stellt sich vor und benennt die Themenschwerpunkte für das nächste Jahr.

Seit 30.9.2020, mit Einrichtung der Stelle und mit Wahl der ehrenamtlichen Queerbeauftragten der Stadt Koblenz, fungiert die Gleichstellungsstelle nicht mehr als Kontaktstelle für die queere Bevölkerung. Seitdem vertritt die ehrenamtliche Queerbeauftragte die Interessen der queeren Bevölkerung und ist Vermittlerin zwischen Stadtverwaltung und den in Koblenz lebenden queeren Menschen. Queere Themen können weiterhin im Rahmen des Gleichstellungsausschusses beraten werden. Unter TOP4 berichtet die ehrenamtliche Queerbeauftragte über ihre Arbeit.

Meike Kurtz, Gleichstellungsstelle der Stadt Koblenz, informiert über die Veränderungen und Themenschwerpunkte für das nächste Jahr.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Antrag

Vorlage: AT/0219/2020		Datum: 26.10.2020			
Verfasser: 01-Ratsfraktion CDU		Az.:			
Betreff: Antrag der CDU-Ratsfraktion: Unterrepräsentanz von Frauen					
Gremienweg:					
05.11.2020	Stadtrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TOP öffentlich	<input type="checkbox"/> Enthaltungen		<input type="checkbox"/> Gegenstimmen	
17.03.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TOP öffentlich	<input type="checkbox"/> Enthaltungen		<input type="checkbox"/> Gegenstimmen	

Beschlussentwurf:

der Rat möge beschließen, die Verwaltung wird beauftragt,

die Machbarkeit der Handlungsempfehlungen von TOP 3 der öffentlichen Sitzung des Gleichstellungsausschusses vom 04.09.20 zu prüfen und eigene Handlungsempfehlungen für die Stadt Koblenz vorzulegen, um der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik entgegenzuwirken.

Begründung:

Im Gleichstellungsausschuss hat Frau Lambrich ihre Bachelorarbeit zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik dargestellt. Ebenfalls hat sie mögliche Handlungsempfehlungen aufgezählt, die im Rhein-Lahn-Kreis umgesetzt werden, z. B. durch ein Angebot zur Kinderbetreuung. Die Verwaltung möge diese Empfehlungen für Koblenz prüfen und im kommenden Gleichstellungsausschuss vorstellen.

Auswirkungen auf den Klimaschutz:



Stellungnahme zum Antrag Nr. AT/0219/2020

Vorlage: ST/0195/2020		Datum: 27.10.2020	
Dezernat 1			
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.:	
Betreff: Stellungnahme zum Antrag der CDU-Ratsfraktion: Unterrepräsentanz von Frauen			
Gremienweg:			
17.03.2021	Gleichstellungsausschuss	<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

Stellungnahme:

In der Sitzung des Gleichstellungsausschusses am 4. September 2020 wurde eine Bachelor-Arbeit zur „Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik“ vorgestellt, die im Rahmen des Studiums an der Hochschule für öffentliche Verwaltung des Landes Rheinland-Pfalz in Mayen gefertigt wurde.

Inhalt der Arbeit ist eine Ursachenanalyse – durchgeführt am Beispiel des Rhein-Lahn-Kreises. Dort beträgt der Frauenanteil im Kreistag ca. 21 %. Die Ursachen für die Unterrepräsentanz werden als multifaktoriell angesehen, d.h. sie sind nicht nur individuell, sondern auch strukturell bedingt.

Entsprechend ergeben sich auch Handlungsempfehlungen, die auf die individuellen und strukturellen Gegebenheiten und eruierten Ursachen des untersuchten Organisationsobjektes, also des Rhein-Lahn-Kreises, zugeschnitten sind. Eine 1:1 Übertragung auf die Stadt Koblenz ist daher so nicht möglich.

Auch in Koblenz besteht eine weibliche Unterrepräsentanz in der Kommunalpolitik. Der Frauenanteil im Stadtrat beträgt 34 %. Um der Unterrepräsentanz entgegenzuwirken, sind eine individuelle Ursachenforschung und daraus abzuleitende Handlungsempfehlungen für die Stadt Koblenz zu empfehlen.

Beschlussempfehlung:

Die Verwaltung empfiehlt, eine eigene Ursachenanalyse mithilfe einer Bachelor- bzw. Masterarbeit an der Hochschule für öffentliche Verwaltung mit daraus folgenden Handlungsempfehlungen für die Stadt Koblenz in Auftrag zu geben. Die Verwaltung wird sich um eine Studentin/ einen Studenten, die/der diese Arbeit schreibt, bemühen.



Antrag

Vorlage: AT/0222/2020		Datum: 26.10.2020			
Verfasser:	08-Ratsfraktion Die Linke	Az.:			
Betreff: Antrag der Ratsfraktion DIE LINKE: Generisches Femininum					
Gremienweg:					
05.11.2020	Stadtrat	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.	<input type="checkbox"/> ohne BE	
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis	<input type="checkbox"/> abgesetzt	
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt	<input type="checkbox"/> geändert	
	TOP öffentlich	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
17.03.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.	<input type="checkbox"/> ohne BE	
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis	<input type="checkbox"/> abgesetzt	
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt	<input type="checkbox"/> geändert	
	TOP öffentlich	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen

Beschlussentwurf:

Der Stadtrat möge beschließen: Die Stadtverwaltung Koblenz kommuniziert (intern und extern) ab dem 01.01.2021 ausschließlich im Generischen Femininum.

Begründung:

Seit Mitte der 1970er Jahre ist der Begriff "Generisches Maskulinum" in Deutschlands Diskursen nicht nur angekommen, sondern fest verankert. Seit einem knappen Jahrhundert herrscht Klarheit darüber, dass Männer in der deutschen Sprache bevorzugt werden.¹

Um Koblenz' Anspruch eine bunte und diverse (also auch geschlechtergerechte) Stadt zu sein, konsequent umzusetzen, wird für die nächsten fünfzig Jahre ausschließlich das Generische Femininum eingesetzt.

Da dieser Antrag fragile Maskulinität und altmodische Männlichkeitsbilder triggert, bietet die Stadt Koblenz mit seiner Umsetzung einhergehend Umschulungen bzw. Seminare an, um den alternativen Umgang mit der deutschen Sprache zu erlernen.²

Dieser Antrag ist im Generischen Femininum formuliert, es gelten grammatisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen weiblichen, nicht-binärem und männlichen Geschlechts.

Kevin Wilhelm, Stellv. Fraktionsvorsitzender

Auswirkungen auf den Klimaschutz:

Keine Auswirkungen

1. Geschlechtergerechte Sprache als Thema der germanistischen Linguistik, <https://www.researchgate.net/project/Geschlechtergerechte-Sprache-in-Theorie-und-Praxis>
2 Justizministerium verfasst Gesetzentwurf in weiblicher Form,



Stellungnahme zum Antrag Nr. AT/0222/2020

Vorlage: ST/0210/2020		Datum: 02.11.2020
Dezernat 1		
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.:
Betreff: Antrag der Ratsfraktion DIE LINKE: Generisches Femininum		
Gremienweg:		

Stellungnahme:

Die Verwendung des generischen Femininums in der Kommunikation (intern und extern) der Stadtverwaltung Koblenz ist aufgrund der aktuell geltenden Verwaltungsvorschrift nicht möglich. Zudem wäre die Verwendung des generischen Femininums keine geschlechtergerechte Sprache. Denn insbesondere nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 ist eine Sprache gefordert, die Menschen, die sich nicht dauerhaft dem männlichen und weiblichen Geschlecht zuordnen, einbezieht und sichtbar macht.¹

Die Einführung der „Dritten Option“ „divers“ im Personenstandregister, die auf den o. g. Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes folgte, liefert neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die gesetzliche Grundlage, um die Verwendung von geschlechtssensibler und antidiskriminierender Sprache zu begründen. Das nimmt uns als Verwaltung in die Pflicht, auch die Option „divers“ zu berücksichtigen.

Für uns als Verwaltung sind jedoch die in Rheinland-Pfalz gültigen Regelungen der „Geschlechtergerechten Amts- und Rechtsprache der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 5. Juli 1995“ (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95) maßgebend. Die Verwaltungsvorschrift ist aus dem Jahr 1995 und wurde bis heute nicht novelliert. Es ist weder die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes noch die Änderung des Personenstandsrechts berücksichtigt.

Den Dienstbetrieb der Stadtverwaltung Koblenz regelt die Dienst- und Geschäftsordnung (DuGO). Die DuGO gilt für alle Beschäftigten. Die derzeit gültige DuGO stammt aus dem Jahr 2004 und ist in weiten Teilen veraltet. Eine neue Fassung ist in Bearbeitung, jedoch noch nicht in Kraft. Im Vorgriff auf die Änderung der DuGO wurde mit Mitteilungsblatt Nr. 15 vom 19.03.2019 für die Stadtverwaltung verfügt, dass im Schriftverkehr und in Publikationen die Vorgaben der Verwaltungsvorschrift umzusetzen sind.

Das Referat für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität des Ministeriums für Familie, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz führt in seiner Handreichung aus, es könne sinnvoll und notwendig sein, eine Ausnahme von der grundsätzlichen Anwendung der o. g. Verwaltungsvorschrift zu machen, wenn es sich um einen Gebrauchstext handelt. Beispielfhaft benennt es hier eine Broschüre, in der es gezielt um Geschlechtervielfalt geht. Eine Abweichung von der geschlechtergerechten Amts- und Rechtsprache sollte zudem als Fußnote erläutert werden.

¹ Vgl. Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“; Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz, Referat Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität; 2020

Um sich über die Verwendung gendergerechter Sprache in anderen Verwaltungen zu informieren, hat die Gleichstellungsstelle einen interkommunalen Vergleich in Form einer Umfrage an alle Gleichstellungsbeauftragten im nördlichen Rheinland-Pfalz gestartet.

Beschlussempfehlung:

Die Verwaltung empfiehlt den Antrag abzulehnen. Um den Sprachgebrauch in der Stadtverwaltung geschlechtergerecht und rechtskonform zu gestalten wird folgende weitere Vorgehensweise vorgeschlagen. Die Gleichstellungsstelle wertet die Ergebnisse des o. g. interkommunalen Vergleichs aus. Die Gleichstellungsstelle erarbeitet alternative Vorschläge für die interne und externe Kommunikation, welche sowohl die Vielfalt der Geschlechter als auch die geltende Rechtsgrundlage berücksichtigen und erstellt eine Handreichung für die Mitarbeiter*innen.

UV/0042/2021 Bericht zum Prüfauftrag aus der Hufa-Sitzung vom 07.12.2020 Beispiele zu den Maßnahmen

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 Unterrepräsentanz“. 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>

Folgend einige konkrete Beispiele zu den in der UV/0042/2021 genannten Maßnahmen:

Umsetzung der Vorgaben des LGG zum Abbau von Unterrepräsentanz

Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften

Ausschreibung von Positionen

- Neu geschaffene und freiwerdende Stellen – auch Beförderungsstellen – werden zumindest intern und in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben (§ 7 Abs. 1 und 3 LGG). In begründeten Ausnahmefällen ist eine geschlechtsspezifische Ausschreibung nach vorheriger Absprache mit der Gleichstellungsstelle zulässig (§ 7 Abs. 5 LGG).
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Positionen öffentlich ausgeschrieben sowie Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben (§ 7 Abs. 4 LGG). In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, findet diese Regelung analoge Anwendung. In externen Stellenausschreibungen wurde nachfolgender Zusatz aufgenommen: „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.“
- Alle Stellen sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, soweit keine zwingenden dienstlichen und/oder organisatorischen Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungspositionen (§ 7 Abs. 2 LGG).

Stellenbesetzung und Beförderung

- Die Beurteilung der Qualifikation orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes. Geleistete Arbeit in der Familie (z.B. Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen) oder ehrenamtliche Tätigkeiten können qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein, wenn sie bei der zu übertragenden Aufgabe von Bedeutung sind (§ 8 Abs. 1 LGG).
- Frauen sind bei Einstellungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, wie eine entsprechende Unterrepräsentanz besteht. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte

beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist (§ 8 Abs. 4 LGG i.V.m. § 3 Abs. 8 LGG).

- Teilzeitarbeit, Beurlaubungen und Telearbeit dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht zu Nachteilen führen. Dieses gilt auch für Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, soweit sie durch Familienarbeit bedingt sind (§ 8 Abs. 2 LGG).

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beurlaubung und Wiedereinstieg

- Das Amt für Personal und Organisation informiert in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung und die Rahmenbedingungen des Wiedereinstiegs. Hierzu wurde ein Leitfaden erstellt, der wichtige Informationen und Hilfestellungen zur Gestaltung eines erfolgreichen Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsprozesses enthält (vgl. „Beruf und Familie bei der Stadtverwaltung Koblenz – Potenziale und Perspektiven für Beurlaubung und Wiedereinstieg“).
- Während der Beurlaubung wird der kontinuierliche Kontakt mit der Dienststelle aufrecht gehalten. Verantwortlich hierfür ist das Amt für Personal und Organisation. Den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das jährliche interne Fortbildungsprogramm zugesandt und die Möglichkeit der Teilnahme eingeräumt; darüber hinaus werden interne Mitteilungsblätter und sonstige digitale Informationsschreiben auf Anfrage per Email weitergeleitet. Im Rahmen von jährlich stattfindenden Beurlaubtentreffen wird der Kontakt gehalten und es werden wichtige Informationen bekannt gegeben (§ 12 Abs. 3 Nr. 2-3 LGG).

Familienfreundliche Arbeitszeit/Teilzeit

- Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung muss im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprochen werden (§ 11 Abs. 4 LGG). Soweit dies rechtlich und tariflich möglich ist, soll auch den Wünschen bezogen auf den Umfang und die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, auch unterhalb einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 50 Prozent, entsprochen werden. Eine Ablehnung ist nur aus zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründen zulässig und ist schriftlich zu begründen (§ 11 Abs. 3 LGG).
- Die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt für einen Großteil der Bediensteten der Verwaltung und bietet die Möglichkeit von täglichen individuellen Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange.

Alternierende Telearbeit und flexible Heimarbeit

- Die alternierende Telearbeit ist seit Dezember 2004 eine etablierte Form der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung. Bei der Vergabe der Telearbeitsplätze werden familiäre Verpflichtungen als Vergabekriterium besonders berücksichtigt.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Seit dem 01.09.2015 stehen in der städtischen Kindertagesstätte „Eulenhorst“ in Koblenz – Metternich 15 Betreuungsplätze für Kinder von Bediensteten zur Verfügung. Die verfügbaren Kindertagesstättenplätze werden jährlich ausgeschrieben und an Mitarbeiterkinder vergeben. Es wird geprüft, ob – zur Förderung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin – die Anzahl an Betreuungsplätzen ausgebaut werden kann.

Stand 24.02.2021

Kurtz

Erhöhung der Anzahl weiblicher Auszubildenden und Studentinnen

Gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen / Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin

- Im Rahmen der externen Personalgewinnung werden vermehrt Frauen für freie Stellen und Ausbildungsplätze angesprochen, u.a. über das Internet, Werbung an Universitäten und Schulen, besondere Ansprache in Stellenanzeigen, Teilnahme an Ausbildungsbörsen und Durchführung von Inhouseveranstaltungen. Die externen Personalmarketingmaßnahmen werden hierfür entsprechend ausgebaut.

Abbau von Unterrepräsentanz, hier: Praktika und Ausbildung

- In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 9 LGG i.V.m. § 8 Abs. 4 LGG).
- Zukünftige Ausbildungsplätze im technischen und handwerklichen Bereich sollen vermehrt mit weiblichen Auszubildenden besetzt werden.
- Die Verwaltung beteiligt sich am bundesweiten Girls´ Day sowie Boys´ Day, um den weiblichen Nachwuchs im Bereich Handwerk, Technik und Informatik sowie den männlichen Nachwuchs im sozialen und erzieherischen Bereich zu fördern.
- **Kompetenzförderung und individuelle Entwicklungsplanung**

Fort- und Weiterbildung

- Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten werden die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung gegeben (§ 13 Abs. 1 LGG).
- Frauen werden auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen (z.B. auf die Fortbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2), um die Unterrepräsentanz im Bereich von Führungspositionen abzubauen (§ 13 Abs. 4 LGG).
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei freiwilligen und auf eigener Initiative beruhenden externen Fort- und Weiterbildungen unterstützt (z.B. durch (Teil)Finanzierung, Freistellung von der Arbeit), soweit diese im dienstlichen Interesse liegen (vgl. „Dienstvereinbarung zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei externer Fort- und Weiterbildung zur Mitarbeitermotivation und Personalbindung bei der Stadtverwaltung Koblenz“).
- **Führungskräfteentwicklung, Mentoring und Coaching**
- Es erfolgt vor dem Ausscheiden von Führungskräften eine frühzeitige und transparente Nachfolgeplanung.
- Weibliche Führungskräfte werden durch individuelle Entwicklungsmaßnahmen wie Coaching, Supervision und Mentoring unterstützt.
- Im Rahmen des Führungskräftenachwuchsprogramms „FOrAN – Führungsorientiertes Ausbildungskonzept für Nachwuchskräfte“ werden – abhängig von der Bewerberlage – möglichst weiterhin mindestens 40 Prozent der vorhandenen Plätze an Frauen vergeben. FOrAN 1 (01/2017 –

08/2018): 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, darunter 4 Frauen und 6 Männer; FOrAN 2 (08/2018 – 04/2020): 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, darunter 4 Frauen und 6 Männer.

- Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen. Führung in Teilzeit soll als geteilte Führung oder Führung in vollzeitnahen Stundenmaßen weiter ausgebaut werden.

Bedeutsamkeit sozialer Kompetenzen bei der Besetzung von Führungspositionen

- Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern stellt eine Anforderung an die städtischen Führungskräfte dar, die im Führungsleitbild der Stadtverwaltung definiert ist. Das Führungsleitbild bzw. die hiervon abgeleiteten Anforderungen an die Führungskompetenzen sind Grundlage der Stellenausschreibungen und -besetzungen im Führungsbereich. Hierbei nehmen die persönlichen und sozial-kommunikativen Kompetenzen einen großen Stellenwert ein.



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



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0061/2021		Datum: 17.02.2021			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.:	
Betreff:					
Kurzbericht der Queerbeauftragten (Ruby Nilges, Queerbeauftragte der Stadt Koblenz)					
Gremienweg:					
17.03.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
	TOP		öffentlich	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen
				<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
				<input type="checkbox"/>	ohne BE
				<input type="checkbox"/>	abgesetzt
				<input type="checkbox"/>	geändert

Unterrichtung:

In der Stadtratssitzung vom 30.9.2020 wurde Ruby Nilges für die Amtszeit der verbleibenden Ratsperiode 2019-2024 zur ehrenamtlichen Queerbeauftragten der Stadt Koblenz gewählt. Sie wird zukünftig in den Sitzungen des Gleichstellungsausschusses über ihre Arbeit berichten und für Fragen zur Verfügung stehen. (Ruby Nilges, ehrenamtliche Queerbeauftragte der Stadt Koblenz)

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0062/2021		Datum: 17.02.2021			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.:	
Betreff:					
Mitteilungen der Verwaltung und Verschiedenes					
Gremienweg:					
17.03.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
	TOP		öffentlich	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen
				<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
				<input type="checkbox"/>	ohne BE
				<input type="checkbox"/>	abgesetzt
				<input type="checkbox"/>	geändert

Unterrichtung:

Die Gleichstellungsstelle informiert über aktuelle Themen.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine