

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 01/0146/WP16
Federführende Dienststelle: Verwaltungsleitung		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		AZ:	
		Datum:	15.03.2012
		Verfasser:	
Arbeitsplanung des Gleichstellungsbüros			
Beratungsfolge:			TOP: __
Datum	Gremium	Kompetenz	
21.03.2012	HA	Kenntnisnahme	

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Philipp
(Oberbürgermeister)

Erläuterungen:

In der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses war gewünscht worden, die Stellenplanveränderung im Bereich des Gleichstellungsbüros zum Anlass zu nehmen, im Hauptausschuss das Thema der Arbeitsplanung des Gleichstellungsbüros zu behandeln. Hierzu legt die Verwaltung in Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro die folgenden Erläuterungen vor, aus denen der Hintergrund der Personalmaßnahme hervorgeht.

Die Stellenplanänderung steht im Zusammenhang mit dem Auftrag des Rates an die Verwaltung, zur Erreichung des Ziels der Haushaltskonsolidierung fortlaufend die Möglichkeiten zur Optimierung von Aufgabenerledigungen zu überprüfen und wenn möglich, Potentiale zu erschließen, die Einsparungen zur Folge haben.

Bereits im Frühjahr des Jahres 2010 hat sich der Verwaltungsvorstand mit der Erarbeitung eines freiwilligen Haushaltssicherungskonzeptes für die Stadt Aachen beschäftigt und sich ein solches Instrument als Selbstverpflichtung auferlegt. Zielmarke war und ist die "Erwirtschaftung" eines Konsolidierungsziels in Höhe von 10 Mio. Euro nachhaltig bis zum Jahre 2015. Diese 10 Mio. Euro wurden über einen Schlüssel auf die Dezernate und Fachbereiche mit der Maßgabe aufgeteilt, mögliche Einsparpotenziale aufzuzeigen, um diesen Betrag im Ergebnisplan letztlich dauerhaft einsparen zu können. Daraus entstand eine Liste mit ca. 190 Maßnahmen, die sich aus diversen kleinen Einsparbeiträgen bis hin zu größeren Projekten addieren. Diese Liste dient seither als Grundlage für die Haushaltskonsolidierung. Zum Haushaltsjahr 2011 konnten davon ca. 2 Mio. Euro realisiert werden, für das Jahr 2012 werden weitere ca. 1,5 Mio Euro als Einsparvolumen angestrebt, die im aktuellen Haushaltsentwurf bereits berücksichtigt sind. In seiner Sitzung am 09.11.2011 hat der Rat der Stadt nochmals die Verwaltung ausdrücklich beauftragt, eine solche strategische Haushaltskonsolidierung zu entwickeln.

Eine der Maßnahmen aus dem vorgenannten Maßnahmenkatalog war die Reduzierung der Personalausstattung des Gleichstellungsbüros von 2,5 auf 1,5 Stellen. Nach verwaltungsinternen Erörterungen wurde zwischen dem Oberbürgermeister und der Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich am 03.09.2010 vereinbart, ab dem Jahr 2012 dauerhaft eine halbe Stelle weniger anzumelden und die hiermit verbundenen Änderungen in der Planung 2012 - 2014 in den Ausgabepositionen und dem Stellenplan zu berücksichtigen. Ausdrücklich vereinbart wurde zudem, dass eine Kündigung nicht in Betracht kommt.

Der verwaltungsinterne Ablauf der Erarbeitung des Einsparungsvorschlags, über den die zuständigen Gremien des Rates zu befinden haben, zeigt die diversen Schritte, die hin zu einem Beschlussvorschlag führten: nach Diskussion der Angelegenheit im Verwaltungsvorstand erfolgte die Erörterung der Sache mit der betroffenen Dienststelle, mit der ein Abwägungsprozess vorgenommen wurde (der im konkreten Fall zum Abrücken vom ursprünglichen Vorschlag der Einsparung einer ganzen Stelle führte) und schließlich in einen einvernehmlich getragenen Vorschlag an die entscheidungsbefugten Gremien mündete.

Aufgrund der Entwicklung, dass das Ziel der Gleichstellung in den letzten Jahren als Querschnittsaufgabe verschiedener Verwaltungsdienststellen angestrebt wird und gleichstellungsrelevante Arbeit auch außerhalb des Gleichstellungsbüros stattfindet, sehen Gleichstellungsbüro und Oberbürgermeister Möglichkeiten zur Schaffung von Synergieeffekten. So existieren inzwischen z. B. das Bündnis für Familie, das Familienservicebüro der Stadtverwaltung Aachen (FB11), das Projekt Kompetenzzentrum Frau und Beruf (FB 02), die Trennungs- und Scheidungsberatung des Sozialen Dienstes des FB 45, ein Fachhochschulprojekt zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und frauenspezifische Angebote zur Fort- und Weiterbildung des FB 11.

Selbstverständlich bleibt die im Landesgleichstellungsgesetz festgeschriebene Funktion der Gleichstellungsbeauftragten hiervon jedoch unberührt.

Darüber hinaus wird derzeit geschäftsbereichsübergreifend der aus dem Jahr 2001 stammende Frauenförderplan dahingehend weiterentwickelt, dass im Rahmen eines Planes zur Realisierung des Ziels der Chancengleichheit ein umfassendes Diversity Management angestrebt wird, das die Unterschiedlichkeiten unter den Beschäftigten der Stadt Aachen und in der Bevölkerung anerkennt und wertschätzt und diese Unterschiede als strategische Ressource produktiv nutzt. Hierzu wird dem Personal- und Verwaltungsausschuss demnächst eine Vorlage vorgelegt werden. Die klassische Gleichstellungsarbeit würde so erweitert werden und viele Unterschiedlichkeiten in den Fokus nehmen können (z. B. Geschlechterrollen, Migration, demographischer Wandel, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Pflege und Beruf, Behinderung, sexuelle Orientierung). Der Facettenreichtum dieser Aufgabenstellung verdeutlicht, dass ein integrativer und ganzheitlicher Ansatz unter Einbezug verschiedener Geschäftsbereiche und deren enger Abstimmung und Zusammenarbeit unabdingbar wäre.

Deshalb wurde einvernehmlich zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Oberbürgermeister vereinbart, dass das Gleichstellungsbüro Bedarf zur Unterstützung bei konkreten Projekten oder Veranstaltungen, die nicht durch Personal des Gleichstellungsbüros aufgefangen werden kann, rechtzeitig bei der Fachbereichsleitung und beim Oberbürgermeister anmeldet. Im Rahmen der Möglichkeiten wird diese Unterstützung durch Dezernat I zugesagt. Darüber hinaus wird eine verstärkte Zusammenarbeit auch zwischen dem Gleichstellungsbüro und FB 02, gegebenenfalls auch mit anderen Dienstbereichen, z.B. FB 11 angestrebt.

Die Entscheidung darüber, ob und welche Aufgabenerledigung durch eine Stellenreduzierung im Gleichstellungsbüro aufgegeben wird, trifft die Gleichstellungsbeauftragte in eigener Zuständigkeit, da sie in der Schwerpunktsetzung ihrer Arbeit sowie bei der Art und Weise der Durchführung ihrer Aufgaben völlig frei ist (§ 16, Abs. 1 Satz 2 LGG NRW). Zwar hat der Rat die Befugnis in der Hauptsatzung Vorgaben bezüglich des gleichstellungspolitischen Aufgabenfeldes zu machen, an welche die Gleichstellungsbeauftragte gebunden ist. Solche Maßgaben enthält § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1-4 der Hauptsatzung der Stadt Aachen. Eine gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten erfolgende Zuweisung von Aufgaben in den Bereich der Gleichstellung ist allerdings durch die Weisungsfreiheit ebenso ausgeschlossen, wie Weisungen hinsichtlich der Art und Weise ihrer

Aufgabenerledigung. Seitens des Oberbürgermeisters oder anderer Verwaltungsstellen kann somit weder eine Priorisierung noch eine Auflistung von Aufgaben erfolgen.

Die Arbeitsplanung des Gleichstellungsbüros sieht auf der Grundlage der zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Oberbürgermeister vereinbarten Stellenreduzierung vor, die nach § 17 Abs. 1 und 2 verbindlich vorgegebenen Aufgaben vorrangig zu behandeln, also den Schwerpunkt der Aufgabenerledigung auf Aspekte der internen Gleichstellung zu legen. Sollte es aufgrund der Stellenreduktion zu Engpässen bei der Aufgabenerledigung im Rahmen der externen Gleichstellungsarbeit kommen, wird die zuvor beschriebene Verfahrensweise einer Unterstützung greifen. Gleichstellungsbüro und Oberbürgermeister gehen davon aus, dass mit diesem Instrument einer Hilfestellung bei Bedarf die bisherige externe Gleichstellungsarbeit aufrecht erhalten wird und werden, sollte diese Aufrechterhaltung nicht gewährleistet sein können, entsprechende weitere Maßnahmen erarbeiten und die zuständigen Ratsgremien davon in Kenntnis setzen bzw. eventuell notwendige Beschlüsse vorbereiten.