

030 Gleichstellung

Dülmen, 16. Februar 2024

Herrn Bürgermeister
Carsten Hövekamp

im Hause

Stellungnahme zum Stellenplanentwurf 2024

Den Stellenplan 2024 habe ich zur Kenntnis genommen und unter Gleichstellungsgesichtspunkten geprüft. Die wesentlichen Abweichungen zum Stellenplan 2023 sind begründet und gerechtfertigt. Mängel bei der Aufstellung des Stellenplanes aus Gleichstellungsgesichtspunkten habe ich nicht feststellen können.

Mit der aktuellen Haushaltssituation ergeben sich neue Herausforderungen, die die Stadt als Ganzes sowie die Mitarbeitenden betreffen werden. Es ist notwendig über eine Priorisierung von Aufgaben zu diskutieren.

Hierbei darf zum einen der Verfassungsauftrag aus § 3 GG, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, nicht aus dem Blick verloren werden.

Zum anderen konnte in den vergangenen Jahren die Attraktivität der Stadt Dülmen als Arbeitgeberin und auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gesteigert werden. Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – das Fundament für eine funktionierende Verwaltung und den Dienst an der Bürgerschaft. Die Rahmenbedingungen, die sich aus dem Haushaltssicherungskonzept ergeben, bergen das Risiko der Mehrbelastungen der Mitarbeitenden und somit das Risiko von Abwanderung. Es sollte daher weiterhin das Ziel verfolgt werden, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden aktiv zu gestalten.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.2019, dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften kann im Stellenplan nicht abgebildet werden, da Stellen an sich geschlechtsneutral sind. Hier verweise ich auf den Gleichstellungsplan 2023 bis 2028.

Hinsichtlich der Mitarbeitenden-Struktur möchte ich zudem darauf hinweisen, dass es eine zukünftige Aufgabe ist, neben der Gleichstellung auch die Vielfalt der Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen, sie zu fördern und zu gestalten – sowohl um die qualifizierten Kräfte zu halten als auch Zielgruppen als Mitarbeitende zu gewinnen, die bisher bei der Stadt Dülmen noch nicht repräsentiert sind. Ein ganzheitliches Diversity Management bringt verschiedenste Perspektiven und Erfahrungen zusammen, um die Zukunft der Stadt vielfaltsbezogen zu gestalten. Hieraus entstehen viele Vorteile sowohl für Mitarbeitende wie auch für die Bürgerschaft und die Akzeptanz des Verwaltungshandeln wird gefördert.

gez.
S. Kattenbeck
Gleichstellungsbeauftragte