

Datum: 04.02.2019

Az.: kre-hr

## **Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	21.02.2019
2.	Rat der Stadt Bergkamen	21.02.2019

### **Betreff:**

Gleichstellungsplan der Stadt Bergkamen vom 21.02.2019 bis zum 20.02.2024  
(Fortschreibung)

### **Bestandteile dieser Vorlage sind:**

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister	
Roland Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Hartl	Kretschmer	Bierkämper

**Beschlussvorschlag:**

Der Rat der Stadt Bergkamen beschließt den „Gleichstellungsplan der Stadt Bergkamen vom 21.02.2019 bis zum 20.02.2024“ mit sofortiger Wirkung.

**Sachdarstellung:**

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) 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. Ein weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zur Verwirklichung der Ziele des LGG besteht die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan (bis 14.12.2016: Frauenförderplan) für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben.

Der aktuelle Frauenförderplan der Stadt Bergkamen galt bis zum 17.02.2019 und ist nunmehr als Gleichstellungsplan für eine Dauer von drei bis fünf Jahren fortzuschreiben.

Da die Geltungsdauer des Frauenförderplans bereits am 17.02.2019 abgelaufen ist und ohne eine gültigen Gleichstellungsplan keine Personalmaßnahmen (z.B. Einstellungen, Beförderungen / Höhergruppierungen) durchgeführt werden dürfen, ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplans bereits in der jetzigen Sitzung, also **vor** der Schwerpunktsitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 14.03.2019, vorzunehmen. Andernfalls würde eine zu lange Regelungslücke bis zum 11.04.2019 (nächste Ratssitzung) entstehen.

*Anmerkung:*

*Aufgrund der gesetzlichen Änderung der Verlängerung der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist es zukünftig möglich, dass die Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Rat erst in der entsprechenden Ratssitzung nach der Schwerpunktsitzung des Haupt- und Finanzausschusses vorgelegt wird.*

Die für den vorliegenden Gleichstellungsplan zugrunde liegenden Daten sind identisch mit den Daten des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplans für das Jahr 2018. Die detaillierte Analyse der Daten wird nachträglich in der Schwerpunktsitzung am 14.03.2018 (Vorlage Drucksache Nr. 11/1456) vorgestellt.

Der bisherige Frauenförderplan (18.02.2016 – 17.02.2019) wurde durch die Zentralen Dienste (ZD) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und unter Beteiligung des Personalrates überprüft. Da sich die Regelungen in der Vergangenheit bewährt haben, sind nur wenige Änderungen bei der Fortschreibung eingearbeitet worden.

Im Großen und Ganzen handelt es sich um redaktionelle Änderungen, die der besseren Lesbarkeit bzw. dem besseren Verständnis dienen.

Auf weitergehende relevante Veränderungen wird an dieser Stelle besonders hingewiesen:

### **1. Änderung der Bezeichnung**

*Im Rahmen einer Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes für NRW (LGG) mit Wirkung vom 15.12.2016 wurde die Bezeichnung von "Frauenförderplan" in "Gleichstellungsplan" geändert. Trotz dieser Änderung behielten die bereits in Kraft getretenen Frauenförderpläne weiterhin für den vorgesehenen Zeitraum ihre Gültigkeit. Erst im Anschluss erfolgt die Fortschreibung als Gleichstellungsplan.*

### **2. Änderung der Laufzeit**

*Bisher erfolgte die Aufstellung und Fortschreibung jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren. Infolge der Gesetzesänderung können Gleichstellungspläne nunmehr für einen variablen Zeitraum von drei bis fünf Jahren fortgeschrieben werden. Daher erfolgt die Fortschreibung für eine Dauer von fünf Jahren bis zum 20.02.2024.*

### **3. Möglichkeit der Teilzeitausbildung auch im Beamtenbereich**

*Die seit dem 01.01.2018 bestehende Möglichkeit einer Teilzeitausbildung im Beamtenbereich wurde an der entsprechenden Stelle eingefügt (Nr. 4.2.4)*

### **4. Überarbeitung des Kapitels 5 (Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie)**

*Neben einer Änderung der Struktur des Kapitels erfolgte auch eine Anpassung der Regelungen zu Teilzeit und Sonderurlaub unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtslage. Insbesondere wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass in § 13 LGG NRW seit der Gesetzänderung zum 15.12.2016 keine maximale Befristungsdauer der Teilzeitbeschäftigung sowie der Beurlaubung mehr vorgegeben wird. Vielmehr kann die Befristung nunmehr unmittelbar für den gesamten Zeitraum, in dem die Voraussetzungen erfüllt werden, erfolgen (z.B. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes). Dasselbe gilt für Beurlaubungen gemäß § 14 LGG.*

### **5. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten / Stellvertretung**

*Im Rahmen der Änderung des LGG zum 15.12.2016 wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Die entsprechenden Änderungen sind in Kapitel 6 ergänzt worden.*

*Weiterhin wird nun auch die vorhandene Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsplan genannt.*

### **6. Umsetzung und Überprüfung**

*Im Rahmen der Änderung des LGG zum 15.12.2016 ist die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans nunmehr besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung und auch der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.*

*Bisher galt, dass die Dienststellenleitung hierfür zuständig war und von den übrigen genannten Stellen "lediglich" unterstützt wurde.*

Der fortgeschriebene „Gleichstellungsplan vom 21.02.2019 bis zum 20.02.2024“ liegt als Anlage zur Beschlussfassung durch den Rat vor.

Der Gleichstellungsplan gibt einen Überblick über die Personalentwicklung bis 2024 und formuliert die sich aus den Daten ergebende Zielvorgabe für die Personalpolitik der nächsten fünf Jahre. Die dazu notwendigen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen sind im Folgenden zusammengestellt. Hinzu kommen spezielle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Gleichstellungsplan beinhaltet darüber hinaus die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Die Bestimmungen zur Umsetzung sowie zur Fortschreibung schließen den Gleichstellungsplan ab.