



Datum: 12.08.2019

Vorlage der Verwaltung für:	Abstimmergebnis		
	Ja	Nein	Enth.
Haupt- und Finanzausschuss			
Stadtvertretung			

☒ öffentliche Sitzung	☐ nichtöffentliche Sitzung
---	---

Dezernat: I	Amt: Gleichstellungsbeauftragte	Sachbearb.: Frau Oberstadt
----------------	------------------------------------	-------------------------------

Beteiligte Ämter:	Sichtvermerk:	gesehen:	I	II	III
Bürgermeisterbüro/Personalabteilung					

TOP: Fortschreibung Gleichstellungsplan der Stadt Schmallenberg*Produktgruppe: 11.03 Organisation und Querschnittsaufgaben*1. Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss schlägt der Stadtvertretung folgende Beschlussfassung vor:

Die Stadtvertretung nimmt den Gesamtbericht zum Frauenförderplan für den Zeitraum 01.04.2016 bis 31.03.2019 zur Kenntnis und beschließt den Gleichstellungsplan für die Zeit vom 01.04.2019 bis 31.03.2023 in der Fassung des der Vorlage beiliegenden Entwurfs.

2. Sachverhalt und Begründung:

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Mit ihm wurde das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) novelliert. Zentrale Ziele des neuen Gesetzes sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand. Zudem wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

Dies stellt keine grundsätzliche Neuerung dar, sondern setzt den bisherigen Kurs konsequent fort. Die Umbenennung des Frauenförderplans in „Gleichstellungsplan“ bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligung von Frauen.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Gemäß § 5 Abs. 7 LGG ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig (§ 5 Abs. 9 LGG).

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind nach § 6 Abs. 2 LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Der Gleichstellungsplan enthält gemäß § 6 Abs. 3 LGG für den Zeitraum seiner Gültigkeit konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Die Stadt Schmallenberg nutzt den Gleichstellungsplan und seine Fortschreibungen als Grundlage für eine familienfreundliche und gesellschaftspolitisch moderne Personalplanung. Die Optimierung und Weiterentwicklung erforderlicher Rahmenbedingungen ist selbstverständliches Ziel und steigert die Attraktivität der Stadt Schmallenberg als Arbeitgeberin.