

Fachbereich Personal und Organisation (10)

Beschlussvorlage

öffentlich

Datum

15.03.2019

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

2019/0493

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Zuständigkeit
Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschuss	02.04.2019	Vorberatung
Rat der Stadt	09.04.2019	Entscheidung

Betreff

Aufstellung eines Gleichstellungsplans für die Stadtverwaltung Bottrop

Beschlussvorschlag

Rat der Stadt beschließt den in der Anlage beigefügten Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 – 2022.

Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen: Keine

Problembeschreibung / Begründung

Im Jahr 2000 ist der erste Frauenförderplan der Stadt Bottrop nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) in Kraft getreten. Fünf Frauenförderpläne wurden seitdem kontinuierlich weiterentwickelt und fortgeschrieben.

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Mit ihm wurde das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) novelliert und durch Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften vom 19.09.2017 nochmals geändert. Das LGG NRW enthält Neuregelungen und Modifizierungen.

Der Gleichstellungsplan auf dieser Basis ersetzt die bisherigen Frauenförderpläne. Die bislang hauptsächlich auf Frauen erfolgte Fokussierung hat sich dahingehend verändert, dass heute eine nachhaltige Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Vordergrund steht. Der Berichtsteil ist erstmalig integriert und umfasst den Zeitraum von 2015 – 2018.

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG NRW umzusetzen. Er soll dazu beitragen, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Außerdem steht das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Fokus des Gleichstellungsplans, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von vier Jahren (2019 – 2022) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Bottrop. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist spätestens nach zwei Jahren seine Zielerreichung zu überprüfen. Wird erkennbar, dass Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 7 LGG NRW entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Das Ergebnis ist dem Rat der Stadt vorzulegen.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und gemeinsam mit einer Fortschreibung dem Rat der Stadt vorzulegen.

Im Gleichstellungsplan werden in verschiedenen Handlungsfeldern aufgrund der jeweils aktuellen Ausgangslage sowie einer Analyse der Personalstrukturdaten Ziele und Maßnahmen festgelegt. Die im Hinblick auf die Auswirkungen des demografischen Wandels unabdingbare weitere Entwicklung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ wird auch durch den Gleichstellungsplan konsequent weiter verfolgt.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass auch Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen den Handlungsspielraum einengen. Die Zielvorgaben können nur eine Richtschnur für zukünftige Personalveränderungen sein, da es unvorhersehbare nicht beeinflussbare Faktoren geben wird.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, vor allem der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

Der Personalrat hat den Gleichstellungsplan zur Kenntnis genommen.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Tischler

Gleichstellungsplan_2019-2022