

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin Beschlussvorlage Gleichstellungsbeauftragte öffentlich ☒ Brinker, Karen nicht öffentlich ☐			Drucksachennummer 409/2022
--	--	--	---

Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung	10	15.11.2022
Haupt- und Finanzausschuss	23	29.11.2022
Rat der Kreisstadt Mettmann	22	13.12.2022

Verlängerung des Gleichstellungsplans 2018-2022

Finanzielle Auswirkungen

Kosten

Produkt

Haushaltsjahr

Folgekosten

Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein

Deckungsvorschlag

Anmerkung der Stadtkämmerin:

UMWELTBELANGE werden besonders berührt im Bereich:

- | | | |
|---------------------------------|---|---|
| ☐ Abfall | ☐ Wasserhaushalt | ☐ Klima |
| ☐ Boden | ☐ Natur- und Artenschutz | ☐ Emissionen / Immissionen |

BESCHLUSSVORSCHLAG

Der Ausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Mettmann folgenden Beschluss:
 Der Rat beschließt die Verlängerung des Gleichstellungsplans 2018-2022 um sechs Monate.

<u>Abstimmungsergebnis:</u>			
	Ja	Nein	Enthaltungen
CDU			
Die Grünen			
SPD			
FDP			
Zur Sache!ME			
WGME			
AfD			
M.U.T			
Bürgermeisterin			

Verwaltungserläuterung:

Gem. § 5 Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist in begründeten Einzelfällen eine Verlängerung der Laufzeit um sechs Monate möglich.

§ 5 Abs. 6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.

Von der Landesarbeitsgemeinschaft Frauenbüros NRW wird empfohlen, die Laufzeit an die Personalentwicklungsmaßnahmen anzupassen.

„• Die Ausnahmeregelung des § 5 Abs. 6 LGG macht in begründeten Einzelfällen eine Verlängerung der Laufzeit möglich. Hier wird Einzelfällen Rechnung getragen, in denen sich innerhalb absehbarer Zeit nach zu erfolgender Fortschreibung die Beschäftigtenzahl und/ oder -struktur (z. B. durch organisatorische Eingliederungen oder Zusammenlegungen von Teilbereichen) erheblich ändert. Den Gleichstellungsplan auf der Grundlage einer Beschäftigtenstruktur fortzuschreiben, die bereits absehbare Zeit nach der Fortschreibung nicht mehr aktuell sein wird, wäre nicht sachgerecht.“

Quelle: LAG Frauenbüros NRW 2017

Gem. § 6 LGG sind die Zielvorgaben und Maßnahmen des Gleichstellungsplans für die Geltungsdauer definiert.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

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

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer 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 nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.“

Die Gleichstellungsbeauftragte Karen Brinker hat gemeinsam mit der Personalabteilung die Beschäftigtenzahlen mit Stand August 2022 aktualisiert und analysiert. Dieser vorliegende aktualisierte Bericht zum Gleichstellungsplan wird als Informationsvorlage zur Verfügung gestellt.

Aufgrund der laufenden Umstrukturierung der Gesamtverwaltung ist eine Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans mit Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2023-2027 im Sinne des LGG nicht solide möglich. Eine Verlängerung des laufenden Gleichstellungsplans um sechs Monate wird daher als sinnvoll erachtet.

Gez. Pietschmann