



Federführung: Gleichstellungsstelle
Beteiligte(r): Fachbereich Jugend und Soziales
Auskunft erteilt: Frau Björklund
Telefon: 02521 29-106

Vorlage

zu TOP 4

2017/0051

öffentlich

Informationen zum neuen Landesgleichstellungsgesetz

Änderungen für die Kommunen

Beratungsfolge:

Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt
08.03.2017 Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Sachentscheidung

Die Informationen zum neuen Landesgleichstellungsgesetz werden zur Kenntnis genommen.

Kosten/Folgekosten

Es entstehen Sach- und Personalkosten, die dem laufenden Verwaltungsbetrieb zuzuordnen sind.

Finanzierung

Es entstehen keine zusätzlichen Auswirkungen auf den städtischen Haushalt.

Begründung:

Rechtsgrundlagen

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) wurde novelliert und ist am 15. Dezember 2016 in Kraft getreten.

Demografischer Wandel

Aspekte des demografischen Wandels sind nicht zu berücksichtigen.

Erläuterungen

Das Landesgleichstellungsgesetz für Nordrhein-Westfalen wurde geändert und ist Dezember 2016 verabschiedet worden.

Zu den Änderungen ist die Präsentation zu einer Veranstaltung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen als Anlage beigefügt.

Veränderungen beziehungsweise Präzisierungen von Anforderungen haben sich in den Abschnitten I Allgemeine Bestimmungen, Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung, Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle und Teilzeit, Beurlaubung und Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte ergeben.

Die Verantwortung der Umsetzung des aus dem Grundgesetz resultierenden Verfassungsauftrags und des Landesgleichstellungsgesetzes ist weiterhin Aufgabe der Dienststellenleitung beziehungsweise der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. Es besteht eine Verpflichtung für die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter bei Neugründung eines privatrechtlichen Unternehmens für die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes zu sorgen. Die geschlechtsneutrale Sprache ist bindend für die gesamte dienstliche Kommunikation.

Aus dem Frauenförderplan ist der Gleichstellungsplan geworden. Neben der begrifflichen Anpassung kann dieser auch im Hinblick auf die Laufzeit flexibel angepasst werden. Die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches personalpolitisches Steuerungsinstrument ist deutlich gemacht worden. Ebenso ist ein Controlling vorgeschrieben und Sanktionen. Die Pflicht zur Aufstellung liegt weiterhin bei der Personalstelle. Dort ist auch die Überprüfung, Anpassung und Umsetzung angesiedelt.

Die Flexibilisierung des Planes erlaubt über die Experimentierklausel ein alternatives Instrument. Dieses ist stärker mit dem Ministerium verbunden, da es nicht nur dort gemeldet werden muss, sondern auch die wissenschaftliche Evaluierung durch das Ministerium durchgeführt wird. Inhaltlich ist er gleich geblieben.

Es gibt eine neue Quotenregelung. Diese ist nicht nur bei Einstellungen zu ermitteln, sondern auch bei Beförderungen oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten. Die Quotenregelungen müssen tagesaktuell sein.

Eine Systematik der Vergleichsgruppenbildung ist eingeführt worden.

Im Bereich des Auswahlverfahrens sind die Ausschreibungstexte, der Katalog der unzulässigen Fragen oder auch die Ausschreibungsverpflichtung ausgeschärft worden.

Auch im Bereich der Fortbildung wird die Quotenregelung angewandt, Ausnahmen sind zugelassen.

Eine Quotenregelung gibt es nunmehr auch bei den wesentlichen Gremien, außer den Wahlgremien. Dort gelten Sonderregelungen.

Die Stärkung der Vereinbarkeit von Teilzeit für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind gestärkt worden.

Für die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten gibt es konkrete Maßnahmen zur Entlastung und Vorgaben zur Bestellung und zur Stellvertretung. Eine Rollenklarheit soll durch die konkretere Beschreibung der Aufgaben, Rechte und Mitwirkungen erreicht werden, zum Beispiel ist sie in der Stellenbewertungskommission ein gleichberechtigtes Mitglied. Auch die Bringschuld der Dienststelle ist hervorgehoben worden. Für die Gleichstellungsbeauftragte ist das Recht zu klagen aufgenommen worden. Außerdem darf sie externen Sachverstand hinzuziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Beckum, Frau Björklund, wird in der Sitzung hierzu berichten.

Anlage(n):

Präsentation des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen