

Vorlagen-Nr.:

V/0222/2017

Auskunft erteilt:

Herr Fallowe

Ruf:

492-1187

E-Mail:

FalloweB@stadt-muenster.de

Datum:

31.03.2017

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Betrifft

Verlängerung der Laufzeit des Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2017

Beratungsfolge

25.04.2017	Ausschuss für Gleichstellung	Vorberatung
16.05.2017	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Vorberatung
17.05.2017	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
17.05.2017	Rat	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Laufzeit des für die Jahre 2014-2016 erstellten Frauenförderplans wird verlängert. Er bleibt als Gleichstellungsplan bis zum 31.12.2017 gültig.

Begründung:

Am 15.12.2016 ist das überarbeitete Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft getreten. Es gibt umfangreiche Änderungen, über die die Verwaltung berichten wird. Die Frauenförderpläne werden zukünftig als Gleichstellungspläne bezeichnet. Für jede Dienststelle ab einer gewissen Größenordnung ist nach § 5 Abs. 1 LGG ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen und nach Ablauf fortzuschreiben.

Sofern kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind beispielsweise Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen (§ 5 Abs. 8 LGG).

Nach § 5 Abs. 6 LGG ist es allerdings zulässig, „in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne [zu verlängern]. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.“

Bei der Stadt Münster ist gemäß dem im Jahr 2014 gültigen LGG ein Frauenförderplan für die Jahre 2014-2016 beschlossen worden. Für den Zeitraum ab 2017 ist bislang kein neuer Gleichstellungsplan erstellt worden. Es bedarf einer Verlängerung der Gültigkeit des bisherigen Frauenförderplans bis zur Erstellung eines neuen Gleichstellungsplanes. Es ist vorgesehen, die Arbeiten hieran bis zum 31.12.2017 abzuschließen.

Aufgrund der sich aus dem LGG ergebenden gesetzlichen Verpflichtungen einerseits und den rechtlichen Folgen andererseits sollte ein längerer Zeitraum ohne das Vorliegen eines Gleichstellungsplans vermieden werden.

Eine erhebliche Arbeitsbelastung in Verbindung mit verschiedenen personellen Fluktuationen und Vakanzen innerhalb des Personal- und Organisationsamtes sorgte für Schwierigkeiten bei der kontinuierlichen Erledigung einzelner Arbeitsprozesse, unter anderem im Themenspektrum „Gleichstellung“. Es ist davon auszugehen, dass diese Engpässe bis zum Juni 2017 behoben werden. Es erscheint daher realistisch, den neuen Gleichstellungsplan bis zum 31.12.2017 - und damit innerhalb der Frist des § 5 Abs. 6 LGG, siehe oben - aufstellen zu können.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat