

Vorlage Nr.: 10/032		30.10.2000	
Beschlussvorlage		öffentlich	
für den	Berichterstatter	Sitzung am	TOP
Personalausschuss	KD	21.11.2000	1 b
Kreisausschuss	KD	04.12.2000	23
Kreistag	KD	11.12.2000	25

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Recklinghausen

Beschlussvorschlag: Der im Entwurf beigefügte Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Recklinghausen tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft

Erläuterungen zur Sach- und Rechtslage:

(Bei Maßnahmen mit Auswirkungen auf Umwelt, Gleichstellung oder Finanzen ist in den Erläuterungen darauf besonders einzugehen)

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz –LGG) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten. Durch Artikel 2 des Gesetzes wurde das Frauenfördergesetz vom 31.10.1989 aufgehoben.

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst durchzusetzen, indem strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenwirkt wird, geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgesehen werden und die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut wird. Ein wesentliches Instrument zur Erfüllung dieser Ziele ist der Frauenförderplan (§§ 5 a und 6 LGG).

Der Frauenförderplan ist gem. § 5a Abs.1 LGG von jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren zu erstellen. Grundlage des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu beset-

Ämter	Sichtvermerk Amtsleiter	Sichtvermerk Dezernent	Kreisdirektor	Landrat
10	gez. Schlathöller		gez. Scholze	gez. Schnipper
GLB	gez. Eckhorst			

Beratungs- ergebnis	☐ gemäß Beschlussvorschlag	☐ abweichender Beschluss		
	☐ einstimmig	Ja:	Nein:	Enth.:

zenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 6 Abs. 2 LGG).

Gem. § 26 Abs. 2 LGG ist der Frauenförderplan erstmals innerhalb von 12 Monaten nach In-Kraft-Treten des LGG zu erstellen und in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen (§ 5 a Abs. 4 LGG). Wird der Frauenförderplan nicht fristgemäß aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bis zum In-Kraft-Treten auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind, § 26 Abs. 2 LGG.

Der Frauenförderplan ist in der Dienststelle, deren Personal er betrifft, bekannt zu machen (§ 5 Abs. 8 LGG). Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Frauenförderplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der Vertretung der Gemeinde gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen, § 5 a Abs. 6 i.V.m. § 26 Abs. 2 LGG.

Der Entwurf des Frauenförderplanes für die Kreisverwaltung Recklinghausen wurde vom Haupt- und Personalamt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle und der Arbeitsgruppe „Frauenförderplan“ aufgestellt. Die Stellungnahme des Personalrates ist als Anlage beigelegt.