



Beschlussvorlage

Amt: 10/102 Martin	Datum: 28.06.2017	Az.: 042.122/24a	Drucksache Nr.: 166/2017 1. Ergänzung
-----------------------	-------------------	------------------	---------------------------------------

Beratungsfolge	Termin	Beratung	Kennung	Abstimmung
Haupt- und Personalausschuss	26.06.2017	vorberatend	vertraulich	
Gemeinderat	10.07.2017	beschließend	öffentlich	

Beteiligungsvermerke

Amt	Personalrat					
Handzeichen						

Eingangsvermerke

Oberbürgermeister	Erster Bürgermeister	Bürgermeister	Haupt- und Personalamt Abt. 10/101	Kämmerei	Rechts- und Ordnungsamt

Betreff:

Chancengleichheitsplan 2017 - 2022 für die Stadtverwaltung Lahr

Beschlussvorschlag:

Der Gemeinderat fasst folgenden Beschluss:

1. Der Chancengleichheitsplan 2017-2022 für die Stadtverwaltung Lahr wird in der vorliegenden Fassung beschlossen.

Anlage(n):

Entwurf des Chancengleichheitsplanes 2017 - 2022 für die Stadtverwaltung Lahr

BERATUNGSERGEBNIS	Sitzungstag:			Bearbeitungsvermerk	
<input type="checkbox"/> Einstimmig <input type="checkbox"/> lt. Beschlussvorschlag <input type="checkbox"/> abweichender Beschluss (s. Anlage)				Datum	Handzeichen
<input type="checkbox"/> mit Stimmenmehrheit	Ja-Stimmen	Nein-Stimmen	Enthalt.		

Begründung:

1) Bisheriger Sachstand

Auf die Vorlagen Nr. 79/2015, 119/2016, 95/2017 1. Ergänzung zur Thematik Chancengleichheitsgesetz/ Beauftragte für Chancengleichheit/ Chancengleichheitsplan wird verwiesen.

Zuletzt ging aus Vorlage 95/2017 1. Ergänzung folgende Aufgabenstellung hervor:

„Erstellung eines Chancengleichheitsplanes für die Stadtverwaltung Lahr durch die Abt. Personal/Organisation/EDV (Abt. 10/102) unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit.“

Die Stadtverwaltung Lahr verfügt seit vielen Jahren über einen „Frauenförderplan“, welcher nun durch den Chancengleichheitsplan auf aktueller Rechtsgrundlage ersetzt wird.

Mit Wirkung ab 01.06.2017 wurde die Mitarbeiterin, Frau Madeleine Bohnet, gemäß § 25 Abs.2 ChancenG zur Beauftragten für Chancengleichheit für die Stadtverwaltung Lahr benannt.

2) Erstellung des ersten Chancengleichheitsplanes 2017 – 2022

Diese Vorlage stellt den Entwurf des ersten Chancengleichheitsplanes für die Stadtverwaltung Lahr (Anlage) auf Basis des novellierten Chancengleichheitsgesetzes BW (ChancenG) vor.

Maßgebliches Ziel des Gesetzes ist beispielsweise eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Zudem soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden. Nach § 27 Abs. 1 ChancenG sollen Gemeinden über 8.000 Einwohner Chancengleichheitspläne erstellen.

Die Kommunen regeln in eigener Verantwortung die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren. Sie können sich jedoch an den §§ 5-8 ChancenG orientieren. Der Entwurf lehnt sich deshalb an diese Vorgaben an.

Danach ist die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Erstellung des Chancengleichheitsplanes frühzeitig zu beteiligen (§ 5 Abs.4 ChancenG).

Ebenso unterliegt die Erstellung des Chancengleichheitsplanes der eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrates nach § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG BW.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat entsprechende Aufgaben nach § 63 Abs.1 Nr.4 LPVG BW und ist über den Personalrat eingebunden. Die Schwerbehindertenvertretung wurde ebenfalls informiert.

Sowohl mit der Beauftragten für Chancengleichheit, Frau Bohnet, als auch dem Personalrat, Herrn Schlager als Vorsitzendem wurde der Plan im gemeinsamen Gesprächstermin abgestimmt und anschließend dem Oberbürgermeister in der Entwurfsform vorgelegt.

Die Abt. Personal/Organisation/EDV (Abt. 10/102) entwickelte die Inhalte anhand statistischer Personaldaten zum vorgegebenen Stichtag 30.06.2016.

Der Plan gilt für sechs Jahre von 2017 bis 2022.

Der erste Teil des Chancengleichheitsplanes der Stadtverwaltung Lahr enthält Grafiken zur Personalstatistik und deren Auswertung. Im zweiten Teil werden darauf abgestimmte Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung Lahr definiert. Diese Definitionen wurden mit dem Hintergrund pragmatischer Umsetzungsmöglichkeiten erstellt.

Für die Folgepläne ist vorgesehen, die Entwicklungen der statistischen Daten im stichtagsbezogenen Vergleich darzustellen und den erreichten Wirkungsgrad der definierten Ziele/Maßnahmen zu evaluieren.

Der Haupt- und Personalausschuss hat die Vorlage am 26.06.2017 vorberaten und empfiehlt dem Gemeinderat einstimmig den vorgeschlagenen Beschlussvorschlag. Im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung gem. § 75 Abs. 4 Ziff. 19 LPersVertrG BW hat der Personalrat dem Entwurf des Chancengleichheitsplanes 2017 – 2022 für die Stadtverwaltung zugestimmt.

3) Weiteres Vorgehen

Nach Genehmigung durch den Gemeinderat erfolgt anschließend die hausinterne Information zur Information der Führungskräfte. Ein Rundschreiben an die Mitarbeiterschaft und die Einstellung des Chancengleichheitsplanes in das städtische Intranet vervollständigen die hausinterne Veröffentlichung. Neu eingestellten Mitarbeitenden wird der Chancengleichheitsplan erläutert und ausgehändigt.

Guido Schöneboom
Erster Bürgermeister

Madeleine Bohnet
Beauftragte für
Chancengleichheit

Achim Siefert
Abt. Personal,
Organisation, EDV