

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0496/2017
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann	30.11.2017	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

Aktuelle Änderung im Landesbeamtenbesetz (LBG) und Auswirkungen auf den Gleichstellungsplan 2017 - 2021

Inhalt der Mitteilung

Im Landesbeamtenrecht wurde im Dezember 2016, zum Zweck der Frauenförderung, in §19 Abs. 6 LBG eine Regelung getroffen, wonach Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen oder zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Voraussetzung dafür war, dass Frauen in den entsprechenden Bereichen unterrepräsentiert sind. Die „im Wesentlichen gleiche Qualifikation“ war aus dem Gesamturteil der letzten Beurteilung zu ermitteln.

Der neue Landtag hat mit der Verkündung des Gesetzes, am 28. September 2017, den ehemaligen Rechtsstand wiederhergestellt. Danach sind, eine Unterrepräsentanz von Frauen vorausgesetzt, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt einzustellen bzw. zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Hierbei sind alle Beurteilungen zugrunde zu legen und es kann eine Binnendifferenzierung der einzelnen Beurteilungsmerkmale vorgenommen werden

Für den an 11. Juli 2017 verabschiedeten Gleichstellungsplan der Stadt Bergisch Gladbach hat dies folgende Konsequenzen:

1. Bei Personalauswahl und Beförderungen sind alle Beurteilungen zu berücksichtigen und es kann eine Binnendifferenzierung vorgenommen werden.
2. Die sogenannten „Vergleichsgruppen“ sind neu zu definieren. Um die Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen, sind Beamtinnen und Beamte in einer Liste und die tariflich Beschäftigten in einer weiteren Liste getrennt zu erfassen.
3. Die Ermittlung der Unterrepräsentanz geht nicht von dem tatsächlichen Frauenanteil in der darunterliegenden Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe aus, sondern die

Instrumente der Frauenförderung greifen, wenn weniger als 50 % Frauen vertreten sind.

Alle drei geänderten Maßnahmen werden umgesetzt. Für die Vergleichsgruppen werden voraussichtlich im Januar Listen, getrennt nach Beamtinnen/Beamten und tariflich Beschäftigten, erstellt.

Alle weiteren Ziele des Gleichstellungsplans, insbesondere die vereinbarten Maßnahmen zu den Themen „Mehr Frauen in Führung“ und „weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind von den Änderungen nicht betroffen.

