

2. Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bocholt 2004 - 2006

Stadt Bocholt
Der Bürgermeister
Fachbereich Zentrale Verwaltung
- Geschäftsbereich Personal -

Herausgeber:

Stadt Bocholt

Der Bürgermeister

Fachbereich Zentrale Verwaltung

- Geschäftsbereich Personal -

Berliner Platz 1, 46395 Bocholt

Telefon: 02871/953-0

Telefax: 02871/953 191

E-Mail: stadtverwaltung@mail.bocholt.de

Vorwort

Mit der Verabschiedung des 2. Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Bocholt 2004-2006 durch die Stadtverordnetenversammlung kommt die Stadt Bocholt der Verpflichtung aus dem Landesgleichstellungsgesetz NW nach, den bisherigen Frauenförderplan für einen Zeitraum von drei Jahren fortzuschreiben. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bocholt hat an der Fortschreibung mitgewirkt. Ihre Stellungnahme liegt bei.

Der Inhalt des bisherigen Frauenförderplans ging bereits zum Teil erheblich über die Anforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes hinaus. In der Fortschreibung des Planes sind diese freiwilligen Verpflichtungen zur Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Bocholt nochmals ausgeweitet worden. Zu Einzelheiten wird auf den Inhalt des 2. Frauenförderplanes verwiesen.

Der 2. Frauenförderplan ist als weiterer Schritt zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Bocholt anzusehen. Ich bin sicher, dass die Umsetzung des Planes dazu beitragen wird, langfristig die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern zu erreichen, um damit das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Bocholt zu verwirklichen.

Bocholt, im Januar 2004

gez.

Klaus Ehling
Bürgermeister

2. Frauenförderplan 2004 - 2006 für die Stadtverwaltung Bocholt

	Inhaltsverzeichnis	Seite
I.	Einleitung	1
II.	Prognosen und Zielvorgaben	1
	Altersstrukturen	2
1.	Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung	5
2.	Angestellte der allgemeinen Verwaltung	6
3.	Beamtinnen, Beamte und Angestellte im Bereich Technik	7
4.	Arbeiterinnen und Arbeiter	8
5.	Musikschule	9
6.	Feuerwehr	9
III.	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	
1.	Sprache	11
	Maßnahmen zur Frauenförderung	11
2.	Stellenausschreibung	11
3.	Vorstellungsgespräche	12
4.	Auswahlkriterien	13
5.	Beurteilungsverfahren	14
6.	Aus-, Fort- und Weiterbildung	14

	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	16
7.	Teilzeit für Frauen und Männer und Flexibilisierung der Arbeitszeit	16
8.	Beurlaubung und Elternzeit	17
9.	Controlling	18
10.	Gleichstellungsbeauftragte	18
IV.	Geltungsdauer und Schlussbestimmungen	19
 Anlage 1		
	Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten	21
 Anhang		
	Landesgleichstellungsgesetz NRW	

I. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3, Abs.2 Grundgesetz)

Der vorliegende 2. Frauenförderplan legt fest, welche Maßnahmen und Zielvorgaben die Stadt Bocholt in den nächsten drei Jahren umsetzen will, um bei der Verwirklichung dieses Verfassungsauftrags mitzuwirken. Der Frauenförderplan basiert auf den Anforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Inhalt des Frauenförderplans sind im wesentlichen Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Mit dem 2. Frauenförderplan werden die Anstrengungen fortgesetzt, die Situation der weiblichen Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Bocholt zu verbessern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Gleichstellung und Frauenförderung sind Gemeinschaftsaufgaben, die allen obliegen und vom Verwaltungsvorstand und von allen Fachbereichen im Besonderen wahrzunehmen sind.

II. Prognosen und Zielvorgaben

Grundlagen des Frauenförderplans sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen.

In der Bestandsaufnahme und der Analyse werden die Bereiche ermittelt, in denen Frauen bei der Stadtverwaltung Bocholt unterrepräsentiert sind.

Der Prognose der zu besetzenden Stellen liegt eine auf Einzeleinschätzungen beruhende voraussichtliche Personalentwicklung mit entsprechenden Zielvorgaben zugrunde.

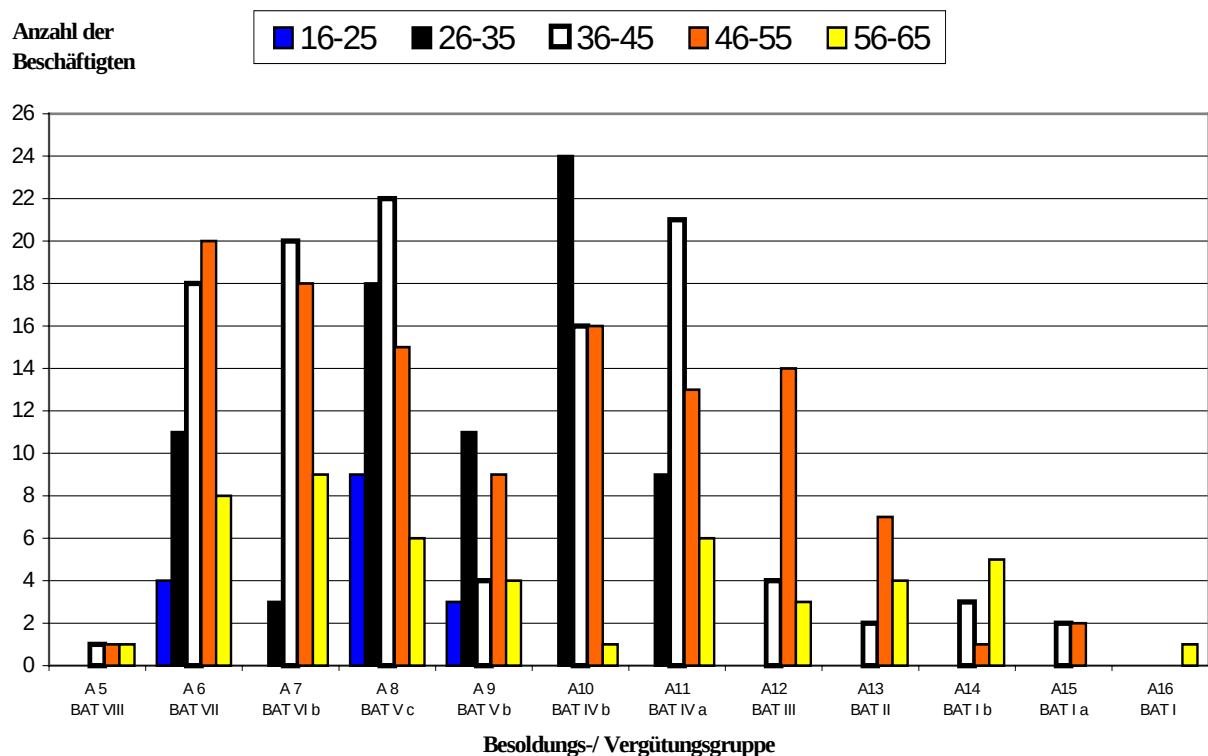
An dieser Stelle wird noch auf Folgendes hingewiesen:

Als Grundlage des Frauenförderplanes sieht das Landesgleichstellungsgesetz u.a. eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten-Struktur vor. Weil allerdings die im Gesetz vorgesehene Prognose von zu besetzenden Stellen ausgeht, ist im bisherigen Frauenförderplan für die Bestandsaufnahme und die Analyse die Zahl der Stellen, die mit weiblichen und

männlichen Beamten, Angestellten und Arbeitern besetzt waren, gegenübergestellt worden. Da auch die nach dem In-Kraft-Treten des Frauenförderplanes der Stadt Bocholt vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegebenen „Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen“ bei den Ermittlungen von Beschäftigten und nicht von Stellen ausgehen, wird im Entwurf des 2. Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Bocholt 2004 – 2006 nicht mehr die Stellenzahl, sondern die Beschäftigtenzahl zugrunde gelegt.

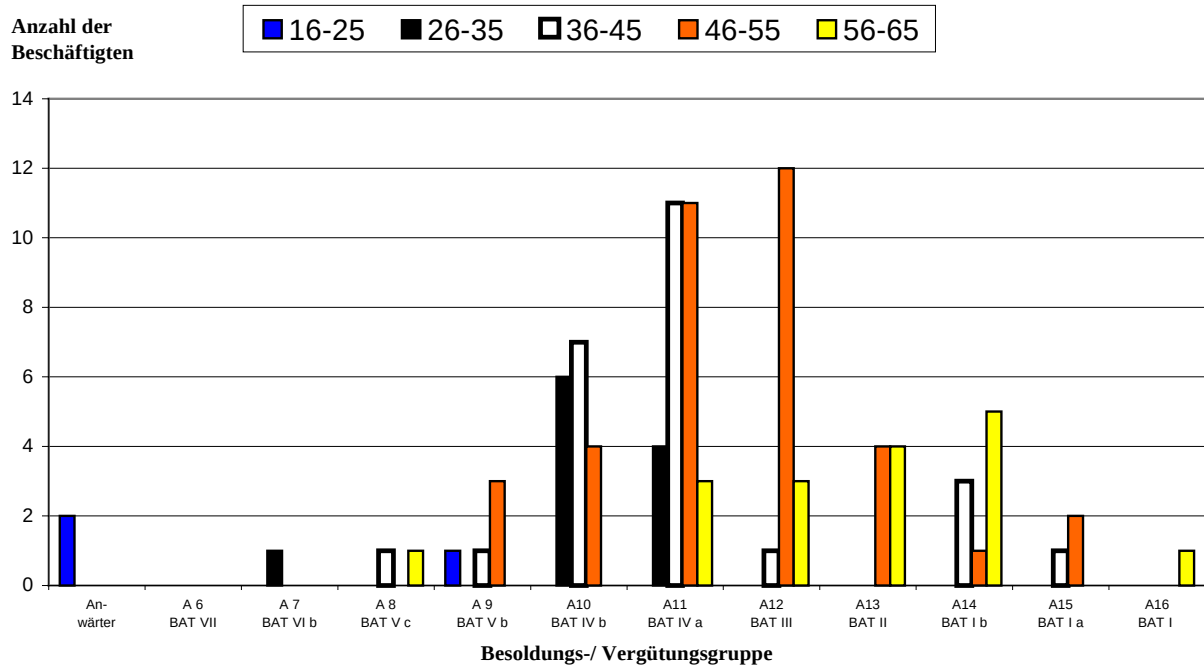
Das Landesgleichstellungsgesetz sieht für die Kommunen die Bestellung einer Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten nicht vor. Dennoch wurde eine solche Verpflichtung in den Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bocholt im Jahre 2001 aufgenommen. Nachdem während der Laufzeit des Frauenförderplanes trotz zweimaliger verwaltungsinterner Ausschreibung keine Vertretung gefunden wurde, soll künftig auf die Bestellung einer Vertreterin verzichtet werden. Im Bedarfsfall hat sich die Mitarbeiterin, die bis Januar 2002 als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bocholt tätig war, bereiterklärt, die Vertretungsfunktion zu übernehmen.

Altersstruktur der Beamtinnen, Beamten und Angestellten der allgemeinen Verwaltung - gegliedert nach Lebensjahren

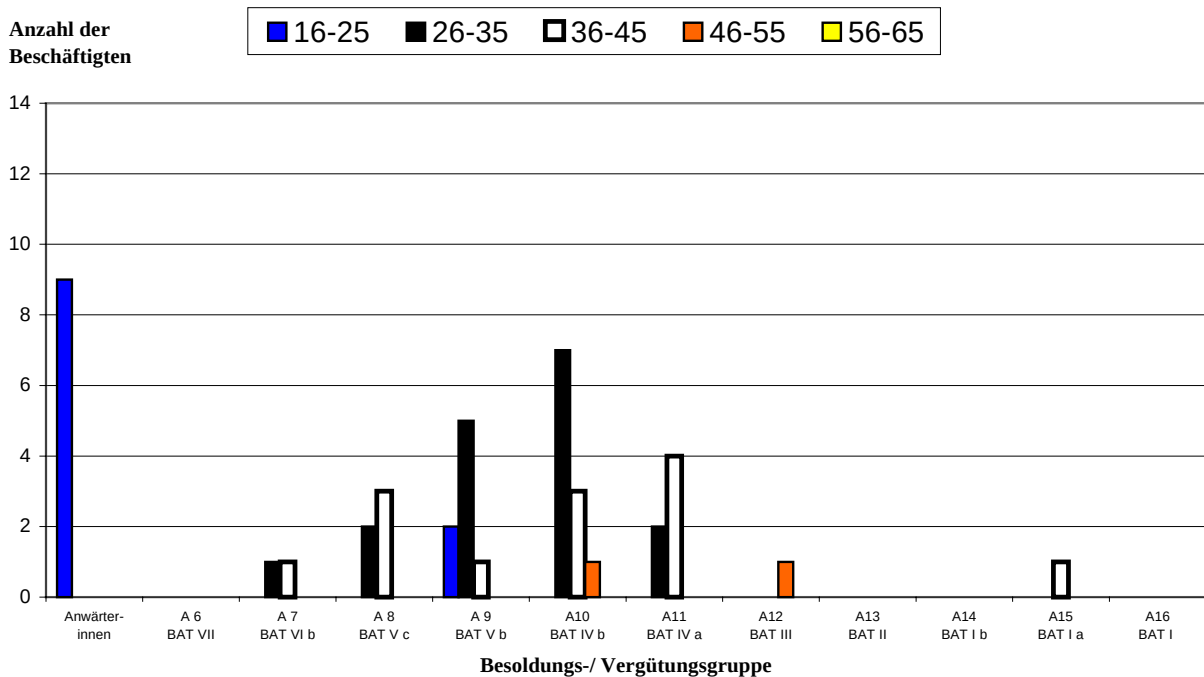


Altersstruktur der Beamten und Beamtinnen der allgemeinen Verwaltung - gegliedert nach Lebensjahren

Altersstruktur der männlichen Beamten der allgemeinen Verwaltung der Stadtverwaltung Bocholt - gegliedert nach Lebensjahren

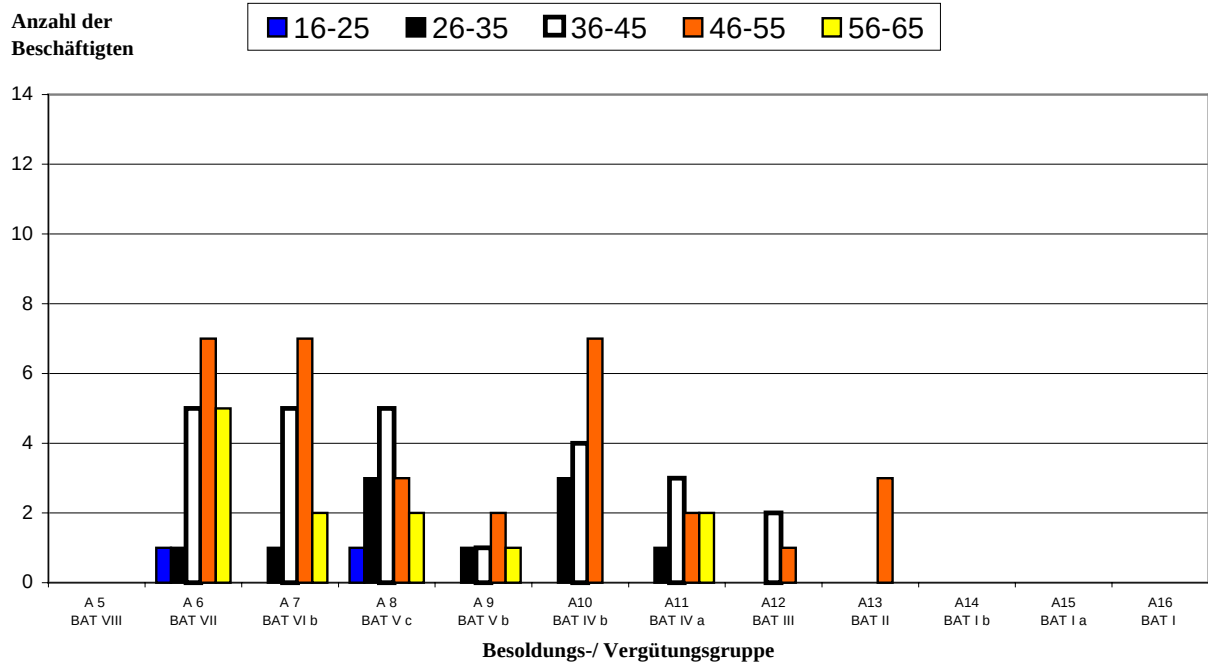


Altersstruktur der Beamtinnen der allgemeinen Verwaltung der Stadtverwaltung Bocholt - gegliedert nach Lebensjahren

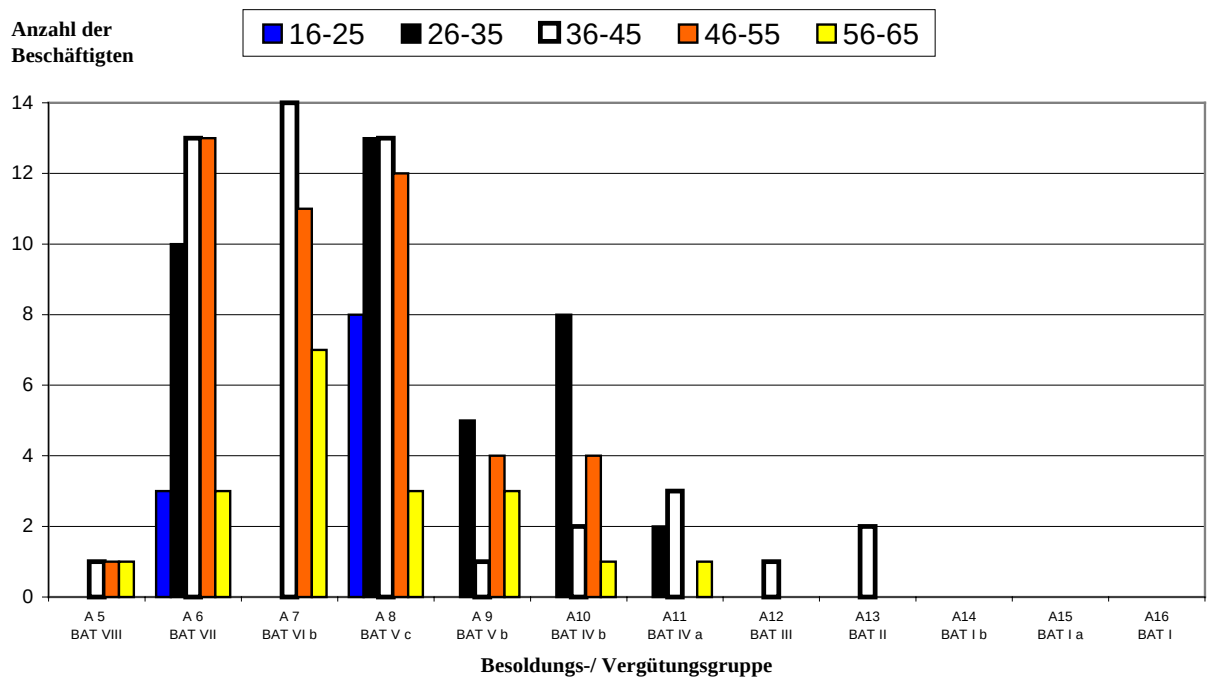


Altersstruktur der Angestellten der allgemeinen Verwaltung - gegliedert nach Lebensjahren

Altersstruktur der männlichen Angestellten der allgemeinen Verwaltung
der Stadtverwaltung Bocholt - gegliedert nach Lebensjahren



Altersstruktur der weiblichen Angestellten der allgemeinen Verwaltung
der Stadtverwaltung Bocholt - gegliedert nach Lebensjahren



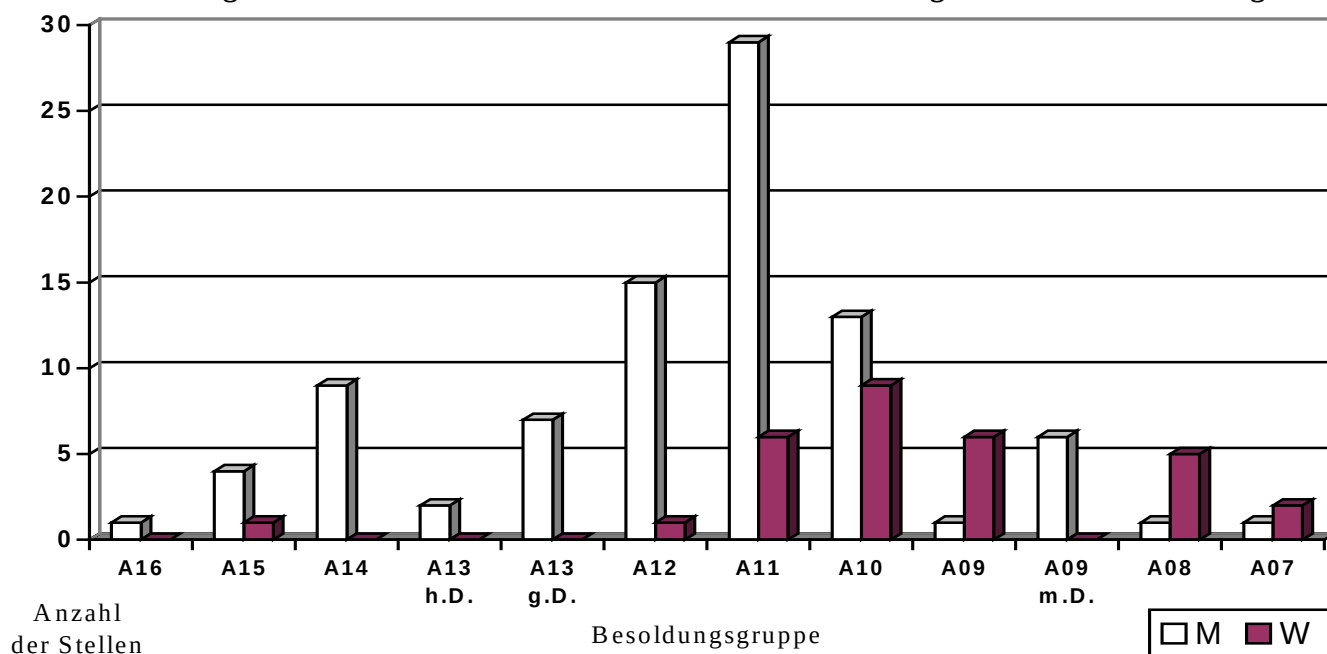
1. Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung

Personalstrukturstatistik mit Prognose und Zielvorgaben für den Bereich „Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung“, gegliedert nach Besoldungsgruppen.

Stand: 30.06.2003

Besoldungsgruppen	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Beschäftigten-anteil der Frauen in %	Defizit bis zur Parität	Schätzung freierwerdender Stellen durch Ausscheiden/ Altersteilzeit/ Wiederbesetzung bzw. offene Stellen / Fluktuation (für 3 Jahre)	Zielvorgabe: Stellenbesetzung durch Frauen
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt				
	IST - Analyse								Prognose	Ziel
A16	1		1			0	0,00	0,5	1	25% (1 Frau)
A15	4		4	1		1	25,00	1,0		
A14	9		9			0	0,00	4,5	2	
A13 h.D.	2		2			0	0,00	1,0	1	
A13 g.D.	7		7			0	0,00	3,5	3	30% (6 Frauen)
A12	16		16	1		1	6,25	7,0	7	
A11	33	2	35	4	2	6	17,14	11,5	8	50% (4 Frauen)
A10	18	4	22	5	4	9	40,91	2,0	8	
A09	6	1	7	5	1	6	85,71	-		
A09 m.D.	6		6			0	0,00	3,0		
A08	4	2	6	3	2	5	83,33	-		
A07	2	1	3	1	1	2	66,67	-		
								-		
Anw. A09	10		10	7		7	70,00	-		

Beschäftigtenstruktur: Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung



2. Angestellte der allgemeinen Verwaltung

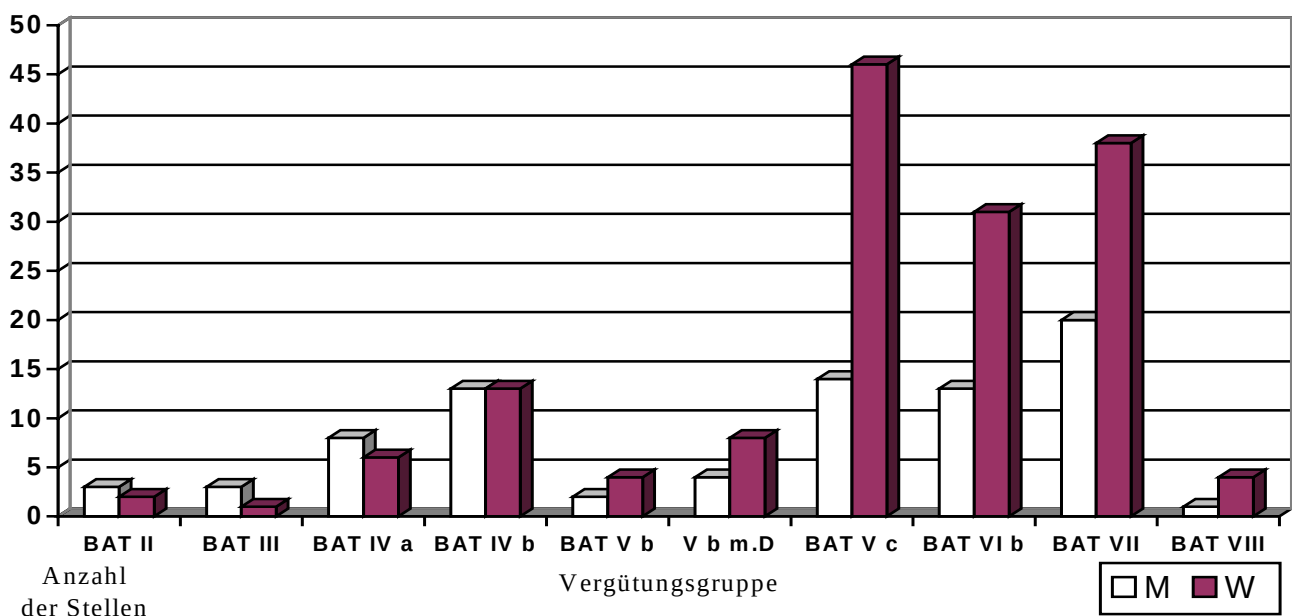
Personalstrukturstatistik für den Bereich „Angestellte der allgemeinen Verwaltung“, gegliedert nach Vergütungsgruppen.

Stand: 30.06.2003

BAT Vergütungsgruppen	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Beschäftigtenanteil der Frauen in %	Defizit bis zur Parität	Schätzung freierwerdender Stellen durch Ausscheiden/ Altersteilzeit/ Wiederbesetzung bzw. offene Stellen / Fluktuation (für 3 Jahre)	Zielvorgabe: Stellenbesetzung durch Frauen
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt				
	IST - Analyse Stand								Prognose	Ziel
BAT Ib	0		0	0		0	0,00	-		
BAT II	5		5	2		2	40,00	0,5		
BAT III	4		4	1		1	25,00	1,0		
BAT IV a	13	1	14	5	1	6	42,86	1,0	1	
BAT IV b	23	3	26	10	3	13	50,00	-	1	x ¹
BAT V b	6		6	4		4	66,67	-	1	
BAT Vb m.D.	8	4	12	4	4	8	66,67	-		
BAT V c	37	23	60	23	23	46	76,67	-	7	
BAT VI b	20	24	44	8	23	31	70,45	-	3	
BAT VII	32	26	58	12	26	38	65,52	-		
BAT VIII	4	1	5	3	1	4	80,00	-		
AZUBI	6		6	4		4	66,67	-		

(x¹ Da der Frauenanteil in den Vergütungsgruppen bereits über 50 % liegt, ist kein Handlungsbedarf gegeben. Ein Absinken des Anteils ist zu vermeiden.)

Beschäftigtenstruktur: Angestellte der allgemeinen Verwaltung



3. Beamtinnen, Beamte und Angestellte im Bereich Technik

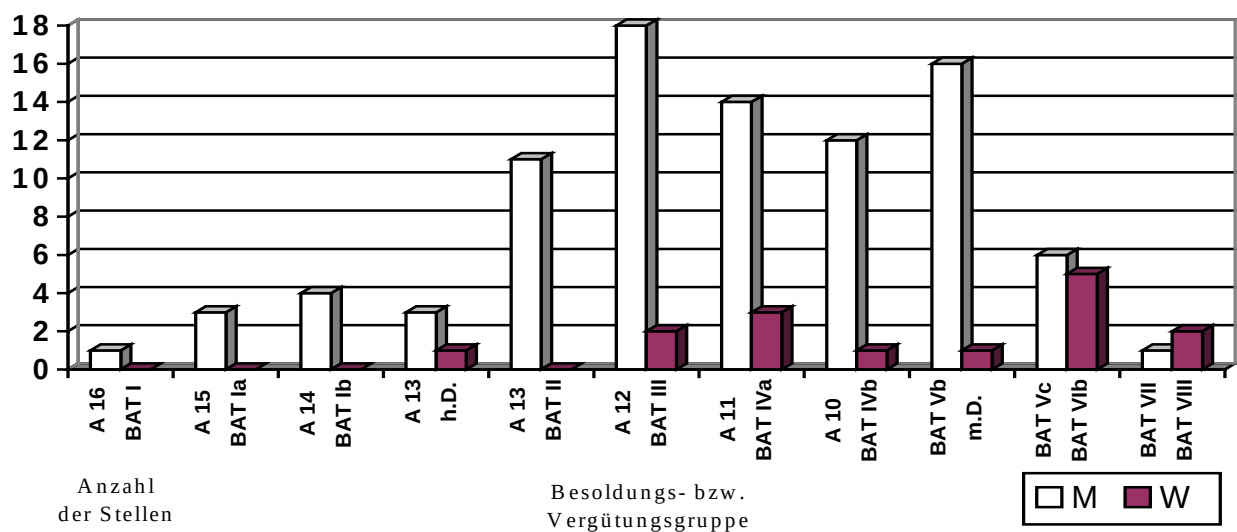
Personalstrukturstatistik für den Bereich „Beamtinnen, Beamte und Angestellte im Bereich Technik“ gegliedert nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Stand: 30.06.2003

Besoldungs- u. Vergütungsgruppen		Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Beschäftigtenanteil der Frauen in %	Defizit bis zur Parität	Schätzung freierwerdender Stellen durch Ausscheiden/ Altersteilzeit/ Wiederbesetzung bzw. offene Stellen / Fluktuation (für 3 Jahre)	Zielvorgabe: Stellenbesetzung durch Frauen
		Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt				
		IST - Analyse								Prognose	Ziel
BAT I	A 16	1		1			0	0,00	0,5	1	x ¹
BAT Ia	A 15	3		3			0	0,00	1,5		
BAT Ib	A 14	4		4			0	0,00	2,0		
A 13 h.D.		3		3	1		1	33,33	0,5		
BAT II	A 13	11		11			0	0,00	5,5		50% (2 Frauen)
BAT III	A 12	19	1	20	1	1	2	10,00	8,0		
BAT IV a	A 11	16	1	17	2	1	3	17,65	5,5	4	
BAT IV b	A 10	11	1	12		1	1	8,33	5,0		
BAT Vb m.D.		17		17	1		1	5,88	7,5		50% (1 Frau)
BAT V c		3	1	4	1	1	2	50,00	-		
BAT VI b		6	1	7	2	1	3	42,86	0,5	1	
BAT VII		2		2	1		1	50,00	-		
BAT VIII		1		1	1		1	100,00	-		
AZUBI		2		2	2		2	100,00	-		

(x¹ Obwohl keine Zielvorgabe erfolgt, ist die Besetzung der Stelle mit einer Frau nicht ausgeschlossen.)

Beschäftigtenstruktur: Beamtinnen, Beamte u. Angestellte im Bereich Technik



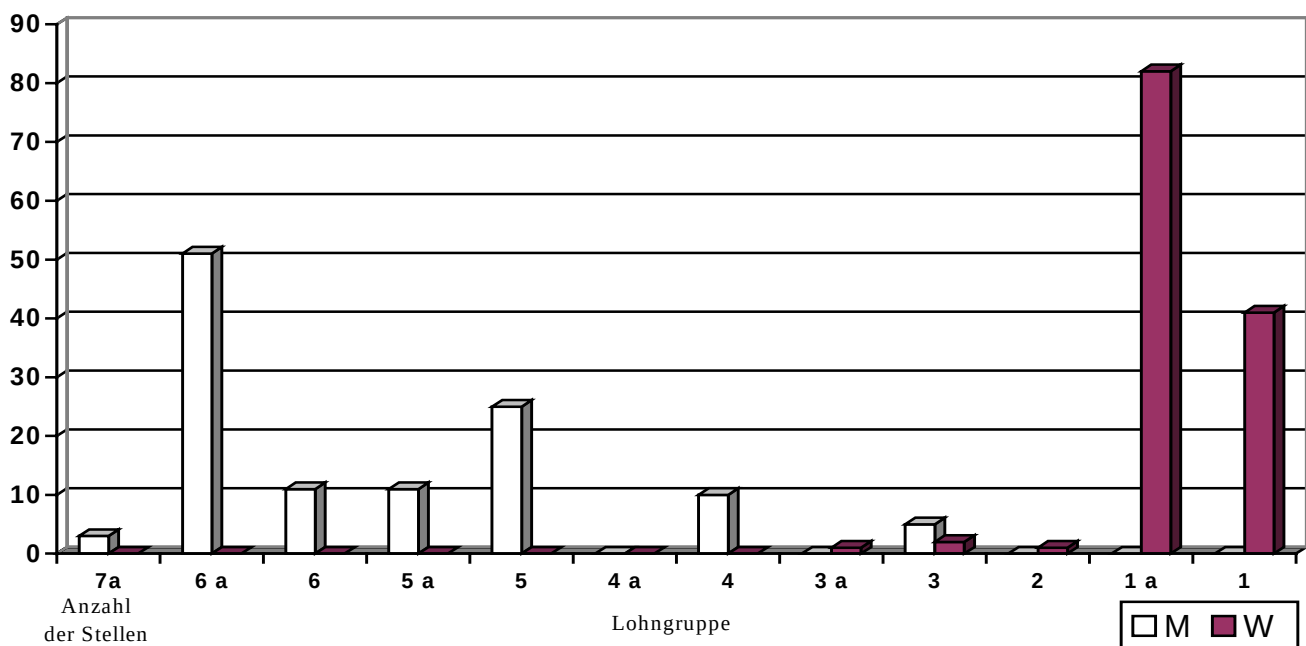
4. Arbeiterinnen und Arbeiter

Personalstrukturstatistik für den Bereich „Arbeiterinnen und Arbeiter“.

Stand: 30.06.2003

BMTG Lohn- gruppen	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Beschäftigten- anteil der Frauen in %	<u>Schätzung</u> freiwerdender Stellen durch Ausscheiden/ Altersteilzeit/ Wiederbesetzung bzw. offene Stellen / Fluktuation (für 3 Jahre)	Ziel- vorgabe: Stellenbe- setzung durch Frauen
	Voll- zeit	Teil- zeit	Insge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Insge- samt			
	IST - Analyse Stand							Prognose	
7a	3		3			0	0	← Bereich der Fach- und Hilfsarbeiter /- innen Auf eine Prognose und Zielvereinbarungen wird wie bisher verzichtet.	
6 a	51		51			0	0		
6	11		11			0	0		
5 a	11		11			0	0		
5	25		25			0	0		
4 a	0		0			0	0		
4	10		10			0	0		
3 a		1	1		1	1	100		
3	5	2	7		2	2	28,57		
2		1	1		1	1	100		
1 a		82	82		82	82	100	← Bereich der Reinigungskräfte	
1		41	41		41	41	100		
ABV	4		4	1		1	25,0		

Beschäftigtenstruktur: Arbeiterinnen und Arbeiter



5. Musikschule

Personalstrukturstatistik mit Prognose für den Bereich „Musikschule“.

Stand: 30.06.2003

BAT Vergütungsgruppen	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Beschäftigtenanteil Frauen in %	Defizit bis zur Parität	Schätzung freierwerdender Stellen durch Ausscheiden/ Altersteilzeit/ Wiederbesetzung bzw. offene Stellen / Fluktuation (für 3 Jahre)	Zielvorgabe: Stellenbesetzung durch Frauen	
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt					
	IST - Analyse									Prognose	Ziel
BAT II	1		1			0	0,00	0,5	Im Geltungszeitraum sind keine freierwerdenden Stellen ersichtlich.		
BAT III	2		2	1		1	50,00	-			
BAT IV a	3		3	1		1	33,33	0,5			
BAT IV b	8	25	33	3	16	19	57,58	-			
BAT V b		8	8		2	2	25,00	2,0			
BAT Vb m.D.	1	1	2		1	1	50,00	-			
BAT V c		4	4		2	2	50,00	-			
BAT VI b			0			0		-			
BAT VII		1	1		1	1	100,00	-			

6. Feuerwehr

Personalstrukturstatistik für den Bereich „Feuerwehr“.

Stand: 30.06.2003

Besoldungsgruppen	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Anteil Frauen in %	Schätzung freierwerdender Stellen durch Ausscheiden/ Altersteilzeit/ Wiederbesetzung bzw. offene Stellen / Fluktuation (für 3 Jahre)	Zielvorgabe: Stellenbesetzung durch Frauen
	Vollzeit	Teilzeit	Anzahl Stellen	Vollzeit	Teilzeit	Anzahl Stellen			
	Ist - Analyse							Prognose	
A13	1		1			0	0	Im Geltungszeitraum sind keine freierwerdenden Stellen ersichtlich.	
A12	1		1			0	0		
A11			0			0	0		
A10	4		4			0	0		
A09			0			0	0		
A09 m.D.	11		11			0	0		
A08	28		28			0	0		
A07	13		13			0	0		
Anw. A06	0								

2. Frauenförderplan 2004 - 2006

III. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

1. Sprache (vgl. § 4 LGG)

Entsprechend § 4 LGG ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Für die praktische Umsetzung sind die vom Bürgermeister herausgegebenen Anweisungen zur geschlechtsneutralen Formulierung anzuwenden.

Maßnahmen zur Frauenförderung

2. Stellenausschreibung (vgl. § 8 LGG)

Alle Tätigkeitsfelder bei der Stadt Bocholt sind sowohl für Frauen als auch für Männer offen, sofern keine rechtlichen Bestimmungen entgegenstehen.

Alle Stellen, für die eine interne Besetzung möglich ist, sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Sind Stellen mit Absolventen bzw. Absolventinnen einschlägiger Ausbildungsgänge zu besetzen, kann sich die Ausschreibung auf die entsprechenden Fachbereiche beschränken bzw. eine externe Ausschreibung erfolgen.

Es ist sicherzustellen, dass interne Stellenausschreibungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - auch in den Außenstellen - rechtzeitig bekannt gemacht werden.

Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubte sind ebenfalls über frei werdende Stellen rechtzeitig schriftlich zu informieren.

Das Anforderungsprofil ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu definieren. Falls für eine Stelle neben fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenzen relevant sind, sind diese Bestandteil des Anforderungsprofils. Sozialkompetenz und Persönlichkeitskompetenz können auch durch mehrjährige Familienarbeit oder sonstiges soziales oder anderweitiges Engagement erworben worden sein.

In Stellenausschreibungen für Führungsfunktionen ist aufzunehmen, dass Engagement in den Bereichen „Frauenförderung/Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erwünscht ist.

Alle Stellen sind nach § 8 Abs. 6 LGG zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Besetzung von auch in Teilzeit ausgeschriebenen Stellen ist in den Ausschreibungstext der Hinweis aufzunehmen, dass unter Wahrung dienstlicher Belange die Arbeitszeiten nach Absprache mit der FB-Leitung flexibel abgestimmt werden können.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Bezüglich Ausbildungsgängen mit weniger als 20 % Frauenanteil sind das Arbeitsamt und die Schulen gezielt anzusprechen mit dem Ziel, den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen.

Der Hinweis auf die Bevorzugungsregelung nach § 8 Abs. 4 LGG von Frauen ist sowohl in die interne als auch in die externe Ausschreibung aufzunehmen.

3. Vorstellungsgespräche (vgl. § 9 LGG)

Für Vorstellungsgespräche ist ein Fragenkatalog vorzubereiten, der für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen anzuwenden ist.

Bei Vorstellungsgesprächen für Leitungsfunktionen sind in den Fragenkatalog die Themenfelder Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzunehmen.

Es ist für jedes Auswahlgespräch gesondert zu prüfen, ob zur Annäherung an eine paritätische Besetzung neben der Gleichstellungsbeauftragten (GB) eine Mitarbeiterin des jeweiligen Fachbereichs am Vorstellungsgespräch teilnehmen kann. Ist dieses nicht der Fall, kann die Vertreterin der GB oder eine Mitarbeiterin aus dem Personalrat am Vorstellungsgespräch teilnehmen. Ist eine paritätische Besetzung unter Prüfung der genannten Optionen nicht möglich, ist der nach dem LGG erforderliche Aktenvermerk für jede Maßnahme individuell zu fassen.

4. Auswahlkriterien (vgl. §§ 7 und 10 LGG)

Bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) werden Frauen für die ausgeschriebene Stelle so lange bevorzugt eingestellt, bis auf allen Funktionsebenen und in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Parität hergestellt wird, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Werden Auswertungsbögen bei internen Auswahlentscheidungen erstellt, sind diese der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig vor der Entscheidung über die Stellenbesetzung zuzuleiten.

Entsprechend den Anforderungen an die zu besetzende Funktion sind bei Auswahlentscheidungen auch soziale Kompetenzen (wie z. B. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit) sowie für Leitungsfunktionen Kenntnisse zum Thema Frauenförderung/Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Auswahlkriterien zu bewerten.

Erweist sich die Bewerbung einer Teilzeitkraft als die qualifizierteste, ist das verbleibende Stundenkontingent erneut intern oder extern auszuschreiben. Führt dies nicht zum Erfolg, sind durch organisatorische Regelungen die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Teilzeitkraft die angestrebte Position wahrnehmen kann. Hier- von kann in zwingenden dienstlichen Fällen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

Werden Nachwuchskräfte übernommen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden zu berücksichtigen. Es ist darauf zu achten, dass die weiblichen Nachwuchskräfte Arbeitsplätze mit den gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen erhalten wie Männer.

Teilzeitarbeit und berufliche Ausfallzeiten aufgrund von Kindererziehung und Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers gewertet werden.

Projekt- und Arbeitsgruppen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen.

Bei Abordnungen, Versetzungen sowie der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, werden Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung so lange bevorzugt berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs-/Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Bei Personalentscheidungen sind die durch Kindererziehung und vergleichbare familiäre Tätigkeiten erworbenen Erfahrungen grundsätzlich positiv zu bewerten.

Stellenabbau soll nicht zu einer unverhältnismäßigen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten führen.

5. Beurteilungsverfahren

In den Beurteilungsbögen der Stadtverwaltung Bocholt ist das Merkmal „Frauenförderung“ für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben zusätzlich zu bewerten.

Die Beurteilungen sind nach Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung statistisch auszuwerten. Die Ergebnisse sind dem Verwaltungsvorstand, der Personalvertretung, der GB sowie den Beurteilenden mitzuteilen.

6. Aus-, Fort- und Weiterbildung (vgl. § 11 LGG)

Frauen sind zu einer verstärkten Teilnahme an Fortbildungen gezielt anzusprechen.

Bei Bedarf und soweit die finanziellen Möglichkeiten es zulassen, ist Mitarbeiterinnen - auch denen, die nicht für den allgemeinen Verwaltungsdienst qualifiziert sind - die Möglichkeit zu geben - soweit die Zulassungsvoraussetzungen und Wartezeiten erfüllt sind -, durch Besuch der Angestelltenlehrgänge I und II ihre berufliche Qualifikation zu verbessern, um ihnen die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze in anderen Aufgabenbereichen der Stadtverwaltung zu ermöglichen. Beamtinnen des mittleren Dienstes ist - sofern die persönlichen, laufbahnmäßigen und finanziellen Voraussetzungen vorliegen - der prüfungserleichterte Aufstieg in den gehobenen Dienst zu ermöglichen. Dies gilt ebenfalls für Frauen im Erziehungs- bzw. Familienurlaub.

Fachliche Fortbildungen sind den jeweiligen Fachkräften rechtzeitig bekannt zu geben. Hierbei ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass diese Informationen auch in den Außenstellen der Verwaltung rechtzeitig vorliegen.

Falls Schulungen für fachübergreifende Qualifikation wie EDV, Rhetorik, Moderation etc. in einem Fachbereich durchgeführt werden, sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den dort Beschäftigten zu berücksichtigen.

Bei neu entstehenden Aufgabenbereichen (z. B. Controlling) sind für entsprechende Schulungsmaßnahmen 50 % der Plätze für Frauen vorzuhalten. In Absprache mit der GB kann davon abgewichen werden.

Innerhalb des Berichtszeitraumes werden für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Das Konzept hierfür wird von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Auf Wunsch sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beurlaubt sind, über fachübergreifende Fortbildungen schriftlich zu informieren und eine Teilnahme ist grundsätzlich zu ermöglichen. Ist der Einsatzbereich für die Wiederaufnahme der Beschäftigung bereits bekannt, gilt dies auch für fachliche Fortbildungen. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Dienstkräften erstattet.

Einmal jährlich sind alle beurlaubten Dienstkräfte zu einer Informationsveranstaltung einzuladen, in der sie über wichtige Neuerungen in der Stadtverwaltung informiert werden.

Wird ein Führungsnachwuchspool eingerichtet, sind in dem Auswahlverfahren die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen zu berücksichtigen.

Besondere Förderprogramme für Führungsnachwuchs sollen zu mindestens 50 % mit Frauen besetzt werden.

Für Führungskräfte ist während des Zeitraumes der Geltungsdauer des Frauenförderplanes mindestens eine spezielle Fortbildung zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann anzubieten. Gleiches gilt auch für den Führungskräftenachwuchs. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist eine Teilnahme Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin/des Bewerbers nicht möglich, ist sie bei Erfolg der Bewerbung schnellstmöglich nachzuholen.

Nach Möglichkeit ist für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen auf wohnortnahe Angebote oder In-House-Veranstaltungen zurückzugreifen.

Für alle Fortbildungsangebote ist bei notwendigem Bedarf Unterstützung für die Organisation der Kinderbetreuung anzubieten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

7. Teilzeit für Frauen und Männer und Flexibilisierung der Arbeitszeit (vgl. § 13 LGG)

Auf Wunsch ist Teilzeit in unterschiedlichen Teilzeitformen zu ermöglichen, soweit zwingende dienstliche oder rechtliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Zur Eingewöhnung ihrer Kinder in Schule oder Kindergarten ist Beschäftigten die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung zu geben.

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen sind die Belange von Eltern minderjähriger Kinder, insbesondere von Alleinerziehenden, vorrangig zu berücksichtigen.

Auf Wunsch ist die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit zu schaffen, sofern nicht sachliche oder wirtschaftliche Gründe dem entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin) ist entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollbeschäftigung zu ermöglichen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

8. Beurlaubung und Elternzeit (vgl. § 14 LGG)

Alle Beschäftigten der Stadt Bocholt haben die Möglichkeit, sich über die gesetzlichen bzw. die tarifrechtlichen Möglichkeiten der Beurlaubung sowie der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen oder zum Zwecke der persönlichen Weiterbildung zu informieren.

Allen Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen soll generell stattgegeben werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Beantragt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter die Beurlaubung aus persönlichen Gründen, so ist sie oder er ausführlich über die damit verbundenen gesetzlichen oder tariflichen Auswirkungen zu beraten. Sie sind über Fortbildungs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu informieren sowie auf die Möglichkeit der Aufteilung der Elternzeit zwischen den Eltern hinzuweisen.

Bei diesen Personalgesprächen ist auf den voraussichtlichen Wiedereinstieg und die Bereitschaft zur Übernahme von Vertretungstätigkeiten einzugehen.

Im Rahmen dieser Personalgespräche soll Personen, die bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert werden, soweit nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Über wichtige Änderungen im Aufgabengebiet wird dann informiert.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Nach Maßgabe des § 14 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Jobrotation, Einsatz von Nachwuchskräften oder Beschäftigung von Beurlaubten.

9. Controlling

Nach der Hälfte der Laufzeit des Frauenförderplans erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können. Sofern es zu Stellenreduzierungen kommt, soll durch entsprechende Maßnahmen ein Absinken des Frauenanteils verhindert werden.

Nach der Geltungsdauer des Frauenförderberichts ist ein Abschlussbericht zu fertigen. Hierbei sind ggf. Stellungnahmen der einzelnen Fachbereiche zu den unternommenen Bemühungen einzuholen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Abschlussbericht Stellung und schlägt ggf. weitere Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

10. Gleichstellungsbeauftragte (vgl. §§ 16-19 LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Art. 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. fachbereichsbezogener Maßnahmen.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgabe ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und dem Bürgermeister direkt unterstellt.

Den Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes folgend entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereichs handelt und sie an den jeweiligen dienstlichen Beratungen teilnimmt.

Zur Wahrnehmung der im LGG festgelegten umfangreichen Aufgaben ist die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten mit der notwendigen Arbeitszeit auszustatten.

IV. Geltungsdauer und Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt für drei Jahre.

Der Frauenförderplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

An der Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Stadt Bocholt bin ich rechtzeitig beteiligt worden. Viele meiner Anregungen sind daher bereits enthalten.

Wichtig ist, dass im fortgeschriebenen Frauenförderplan die wesentlichen Bestandteile und Maßnahmen des letzten Planes erhalten geblieben sind.

Darüber hinaus bitte ich darum, folgende Punkte während des Geltungszeitraums zu berücksichtigen:

Zukünftig sollte regelmäßig der Stand der aufgestellten Prognosen und erreichten Zielvorgaben aktualisiert und überprüft werden. Dieses Vorgehen schafft Transparenz und liefert regelmäßig und rechtzeitig wichtige Informationen, um evtl. notwendige ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Bereich „Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung“ gewidmet werden. Die Zielvorgaben des ersten Frauenförderplanes sind in diesem Bereich nicht erreicht worden. Umso stärker müssen nun die Bemühungen aller Personalverantwortlichen sein, die prognostizierten Aufstiegsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen der Stadt Bocholt zu realisieren. Hierfür sollten den Frauen konkrete Möglichkeiten zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten geboten werden.

Mittelfristig werden bei der Stadt Bocholt 50 Stellen abgebaut. Bislang sind kaum Stellen, die z.Zt. von Frauen besetzt sind, von den Maßnahmen zur Stelleneinsparung betroffen, dies wird sich in den kommenden Jahren durch die Privatisierung der Gebäudereinigung ändern. Die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf den Anteil der beschäftigten Frauen in den kommenden Jahren sind jedoch bisher nicht absehbar. Insgesamt muß daher auch zukünftig darauf geachtet werden, dass ein Absinken des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verhindert wird.

Ein Konzept zur Förderung des Führungsnachwuchses ist derzeit in Arbeit, hier ist bei der Umsetzung darauf zu achten, dass besondere Förderprogramme für Führungsnachwuchs zu mindestens 50 % mit Frauen besetzt werden.

15.12.2003 / 1.3

gez.

Hobbold

Anhang

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
(Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
Vom 9. November 1999**

(verkündet am 19.11.99; In-Kraft-Treten am 20.11.99)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe
- § 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht
- § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
- § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Rechte des Personalrates

§ 25 Rechte der Schwerbehinderten

§ 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

(2) Auf die Sparkassen, die Westdeutsche Landesbank Girozentrale, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. Die in Satz 1 genannten Stellen haben im Übrigen durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklicht wird. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln findet Satz 1 Anwendung.

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV.NRW. S. 158).

§ 4

Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.
- (2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.
- (3) Der Frauenförderplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.
- (4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.
- (5) Frauenförderpläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.
- (6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.
- (7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.
- (8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

- (1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
- (3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.
- (4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
- (5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.
- (6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) weiter Gehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9

Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10

Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11

Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§ 12 Gremien

- (1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.
- (2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend. Weiter gehende Vorschriften bleiben unberührt.
- (3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.
- (4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- (4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14 Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.
- (2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
- (3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen
- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
 - b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung.

§ 23

Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des § 15 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium.

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26

Übergangsregelungen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind innerhalb von vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 zu bestellen. Dies gilt auch für Nachbesetzungen.

(2) Der Frauenförderplan nach § 5 a Abs. 1 ist erstmals innerhalb von zwölf Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes zu erstellen. Sechs Monate nach Ablauf des Frauenförderplans ist der Bericht nach § 5 a Abs. 6 vorzulegen. Wird der Frauenförderplan nicht fristgemäß aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Tarifbereich bis zum In-Kraft-Treten des Frauenförderplans auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(3) Vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.