



4. Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bocholt 2010 - 2012

Vorwort

Der vierte Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bocholt für die Zeit bis 2012 liegt vor.

Erklärtes Ziel der Stadt Bocholt ist es, mit Hilfe des Frauenförderplans das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen und Strukturen innerhalb der Verwaltung so zu verändern, dass Frauen und Männer paritätisch vertreten sind.

Bei der Förderung von Frauen und Gleichstellung geht es der Stadt Bocholt allerdings um mehr als nur die Erfüllung eines Gesetzes. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist bei der Stadt Bocholt seit Jahren integraler Bestandteil des personalpolitischen Handelns.

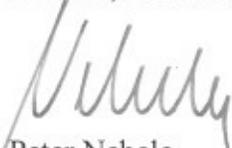
Wie bei den bisherigen Frauenförderplänen ist Ziel des jetzigen Planes, sowohl die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen weiter abzubauen, als auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen.

Die Beschäftigungsanalyse zeigt, dass wir bereits viel für die Chancengleichheit von Männern und Frauen erreicht haben. In einigen Bereichen, insbesondere in den Spitzenfunktionen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Mit dem jetzigen Frauenförderplan setzen wir den Weg zur Zielerreichung konsequent fort. Es ist natürlich bekannt, dass Gesetze, Vorschriften und Frauenförderpläne die Gleichstellung nicht verwirklichen. Hierzu braucht es der aktiven Mitarbeit und Unterstützung aller Beschäftigten der Stadt Bocholt. Insbesondere für die Personalverantwortlichen gilt, dass sie sich eindeutig und mit Nachdruck hinter diese Aufgabe stellen und die Verantwortung für die Erreichung der hier festgeschriebenen Maßnahmen übernehmen.

Ich setze weiterhin auf die Bereitschaft und Kompetenz aller Beschäftigten, an der Chancengleichheit der Geschlechter mitzuwirken.

Bocholt, im Juni 2010



Peter Nebelo

Bürgermeister

4. Frauenförderplan 2010 - 2012 für die Stadtverwaltung Bocholt

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Einleitung	2
II. Rückblick und Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	2 – 3
Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Bocholt	4
Teilzeitbeschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Bocholt	5
Beschäftigten- Teilzeitbeschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Bocholt	6
Beamte der allg. Verwaltung	7
Tarifbeschäftigte der allg. Verwaltung	8
Beamte und Tarifbeschäftigte aus dem Bereich Technik	9
Tarifbeschäftigte aus dem Bereich Musikschule	10
III. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	11
1. Sprache	11
2. Stellenausschreibung (vgl. § 8 LGG)	11
3. Vorstellungsgespräche (vgl. § 9 LGG)	12
4. Auswahlkriterien (vgl. §§ 7 und 10 LGG)	13
5. Beurteilungsverfahren und leistungsorientierte Bezahlung	14
6. Aus-, Fort- und Weiterbildung (vgl. § 11 LGG)	15
7. Teilzeit für Frauen und Männer und Flexibilisierung der Arbeitszeit (vgl. 13 LGG)	16
8. Beurlaubung und Elternzeit (vgl. § 14 LGG)	17
9. Controlling	18
10. Gleichstellungsbeauftragte (vgl. §§ 16 – 19 LGG)	18
IV. Geltungsdauer und Schlussbestimmungen	19
V. Prognose der Beschäftigungsentwicklung	20
VI. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten	21 - 22
Anhang Landesgleichstellungsgesetz NRW	

I. Einleitung

Der vorliegende Frauenförderplan ist bereits der vierte seiner Art für die Stadt Bocholt. Auch wenn die Erfolge der Gleichbehandlungsbemühungen der letzten Jahre immer sichtbarer werden, bestehen die Ziele der Frauenförderung unverändert fort.

Frauen und Männer arbeiten in der Verwaltung auf fast allen Beschäftigungsebenen partnerschaftlich und gleichberechtigt zusammen.

Die Stadtverwaltung unterstützt Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und die berufliche Tätigkeit besser miteinander vereinbart werden können. Sie betont die Verantwortung beider Geschlechter für Familienaufgaben und fördert Frauen wie Männer bei der Wahrnehmung.

Die Maßnahmen, mit denen das Ziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen unterstützt werden soll, haben sich seit der Verabschiedung des vorherigen Frauenförderplans im Jahre 2008 nicht wesentlich verändert.

Da sie auch weiterhin sinnvoll und geeignet sind, das Chancengleichheitsziel zu erreichen, werden sie im folgenden weiter angeführt. In vielen Bereichen sind die Maßnahmen bereits zur Selbstverständlichkeit geworden, bedürfen aber dennoch der stetigen Evaluation. Daneben gibt es aber auch einige detaillierte Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, die vorhandenen Strukturen der Stadt Bocholt so zu verändern, dass Chancengleichheit noch mehr verwirklicht wird.

Gesetze, Vorschriften und der Frauenförderplan allein verwirklichen die Chancengleichheit nicht. Hierzu braucht es die aktive Mitarbeit und Unterstützung aller Beschäftigten der Stadt Bocholt, insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung tragen besondere Verantwortung sich für Chancengleichheit einzusetzen.

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Bocholt sowie für deren Einrichtungen.

II. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur und Prognose

Als Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur darzustellen. In diesem Plan wird die Beschäftigungsstruktur der Beschäftigten der Stadtverwaltung Bocholt mit Stand 01.01.2010 dargestellt. Es schließt sich eine Aufstellung aller teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Um die Entwicklung der Beschäftigten in den unterschiedlichen Bereichen nachzuvollziehen, gibt es jeweils Darstellungen aus den Jahren 2003, 2007 und 2010.

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung werden die Aufstellungen für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte getrennt dargestellt.

Gegenüber Vorjahren ist durch die Einstellung von überwiegend weiblichen Nachwuchskräften im Beamtenbereich der Anteil der Frauen im Bereich A 11 schon deutlich angestiegen. In den Spitzenfunktionen sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert.

Bei den Tarifbeschäftigten im Bereich der Allgemeinen Verwaltung liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 3 bis 9 deutlich über 50 %. in der Entgeltgruppe 10 ist der Anteil von Frauen und Männern paritätisch. In den oberen Bereichen sind Frauen leicht unterrepräsentiert.

Im Bereich der Beschäftigten des technischen Bereiches ist mit einer paritätischen Stellenbesetzung in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

Die Beschäftigungsanalyse zeigt, dass in den letzten Jahren bereits viel für die Chancengleichheit von Frauen wie Männern erreicht wurde. Von einer gleichberechtigten

Teilhabe von Frauen und Männern sind wir jedoch noch - insbesondere in den Spitzenfunktionen - entfernt.

Die Möglichkeiten, die Frauenquote insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen zu erhöhen, ergeben sich insbesondere bei der Wiederbesetzung altersbedingt freiwerdender Planstellen.

Im Zeitraum 2010 bis 2015 scheiden insgesamt 25 Mitarbeiter und 2 Mitarbeiterinnen des gehobenen und höheren Dienstes bei der Stadt Bocholt aus bzw. beginnen mit der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit. Der technische Bereich ist hier eingeschlossen. In Bezug auf die bereits durchgeführten Organisationsuntersuchungen bzw. aufgrund der angespannten Haushaltslage ist jedoch nicht auszuschließen, dass Stellen eingespart, also nicht wiederbesetzt werden. In den übrigen Fällen könnte allerdings die Frauenquote gesteigert werden, sollten entsprechend qualifizierte Bewerberinnen für die einzelnen zu besetzenden Stellen vorhanden sein.

Eine Erhöhung der Frauenquote könnte auch erreicht werden, wenn im Rahmen der Wiederbesetzungskette geeignete Kandidatinnen in eine höhere Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe aufsteigen.

Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Bocholt

Stand 01.01.2010

Gruppe	Beamte		Angestellte		Technik		gewerbl. Bereich		Feuerwehr		Musiklehrer/in		Reinigungskräfte		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
A 16	1		1												
A 15	E 15	3	1			3	1								
A 14	E 14	8		1	1	3									
A 13	E 13	1		1	1	2					1				
A 13gD	E 12	9	2	2	1	8	3								
A 12	E 11	18	2	5	1	27	1			1		1	1		
A 11	E 10	19	13	10	10	10	4			2		4	1		
A 9 + A 10	E 9	7	24	29	42	15	2			4		18	24		
A 9 mD+Z + A 8	E 8	5	3	13	53	4	2	1		38			1		
--	E 7							5							
A 7	E 6		1	21	37	1	1	73		14					
A 6	E 5			7	30		1	35							
--	E 4							27							
--	E 3			1	3				3						
--	E 2				2									70	
Summe		71	46	91	181	73	15	141	3	59	0	24	27	0	70

A = Besoldungsgruppen

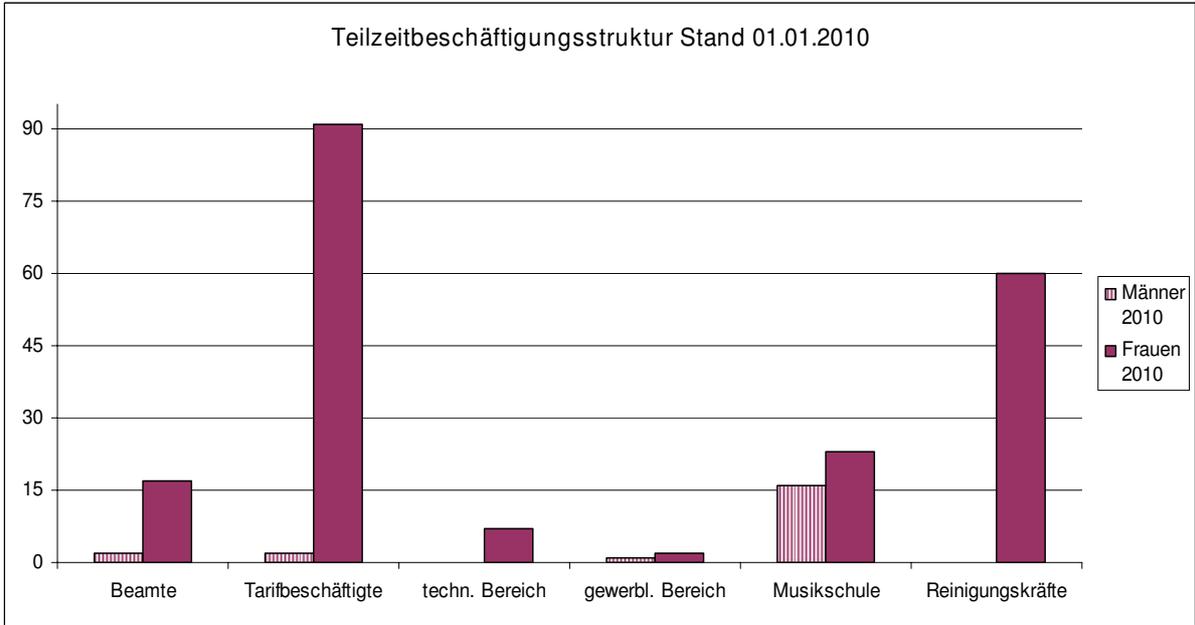
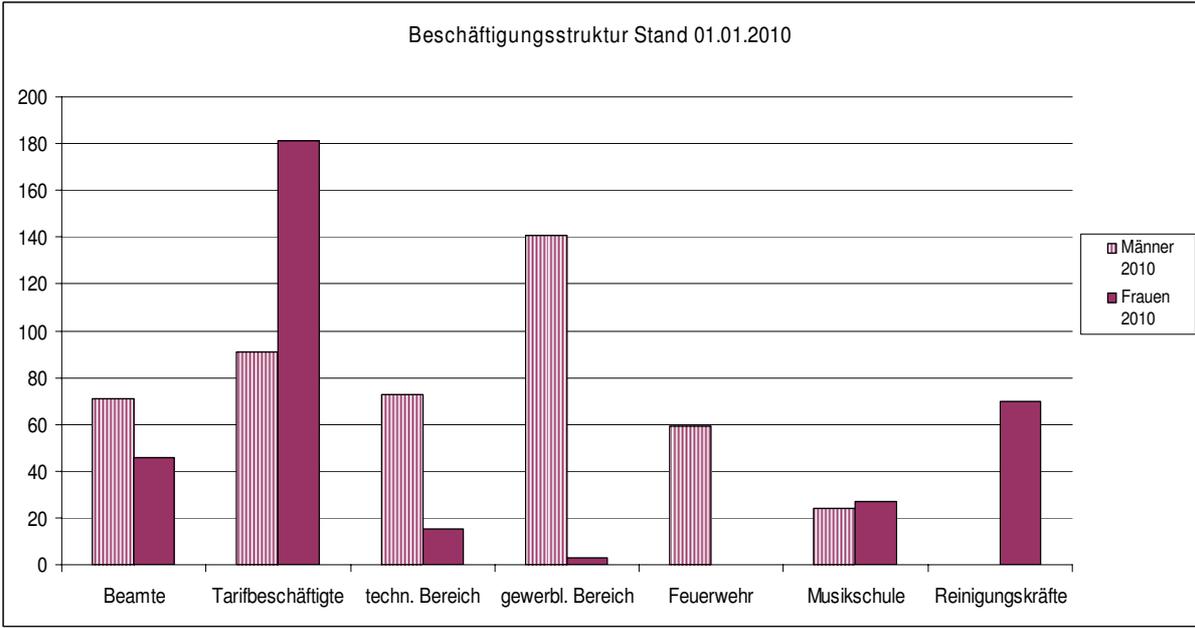
E = Entgeltgruppen

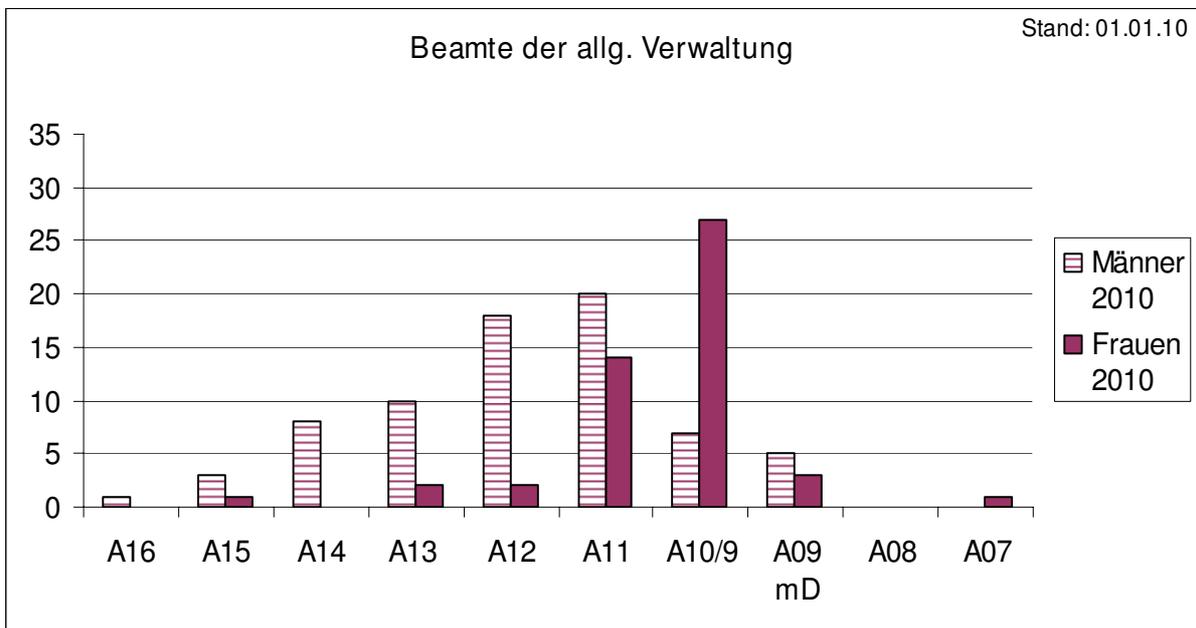
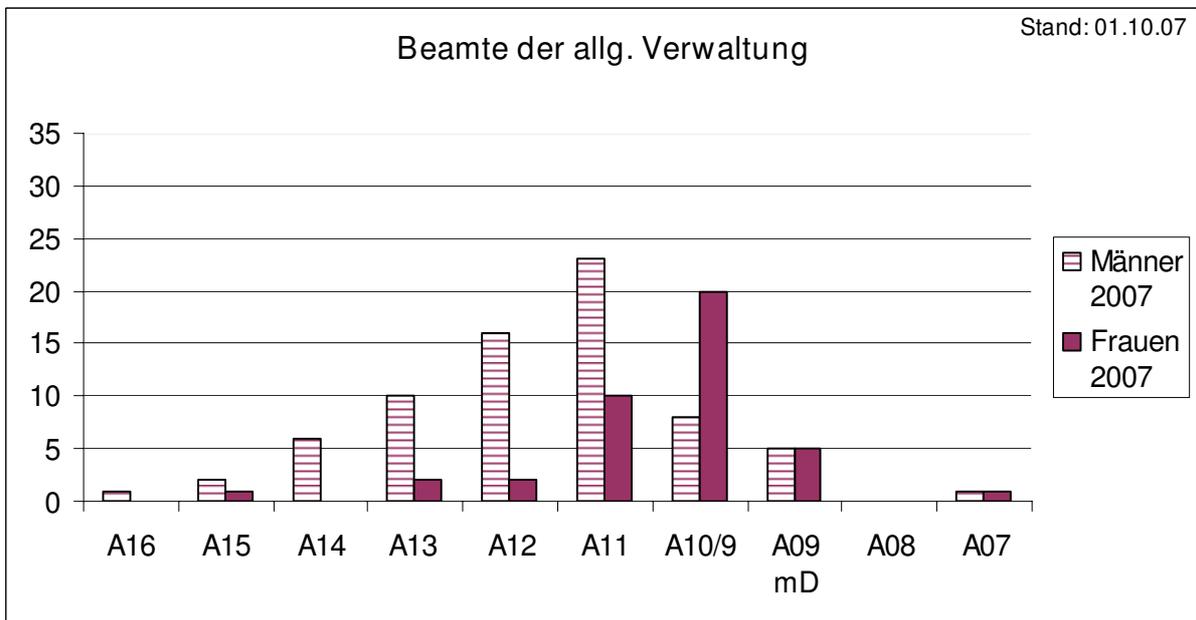
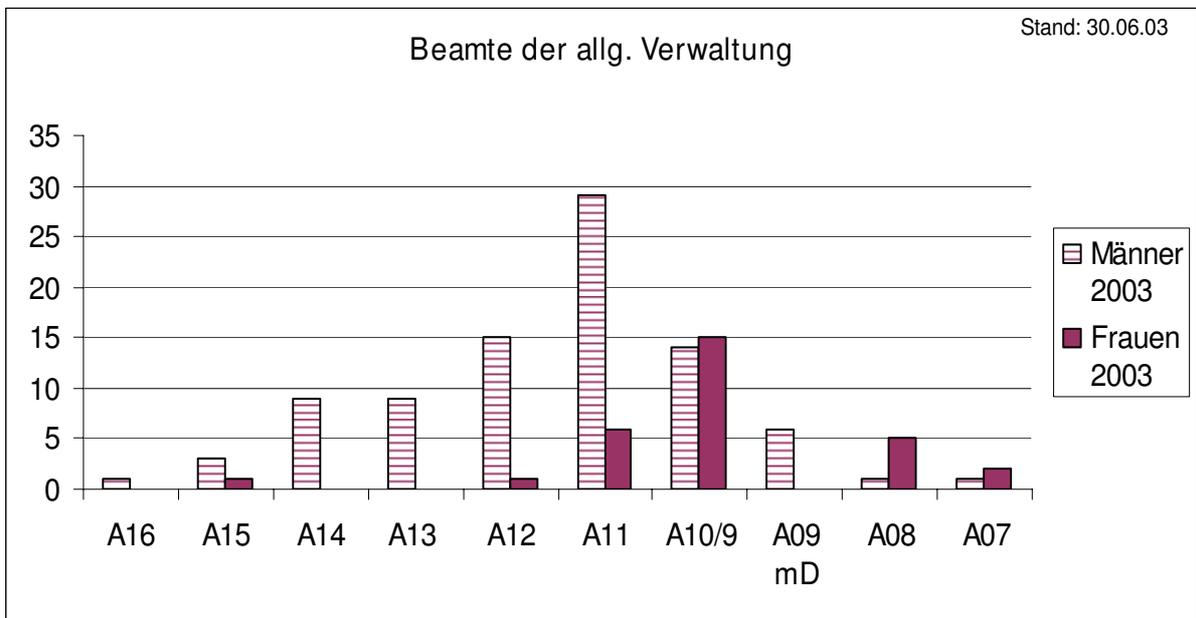
Teilzeitbeschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Bocholt
ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

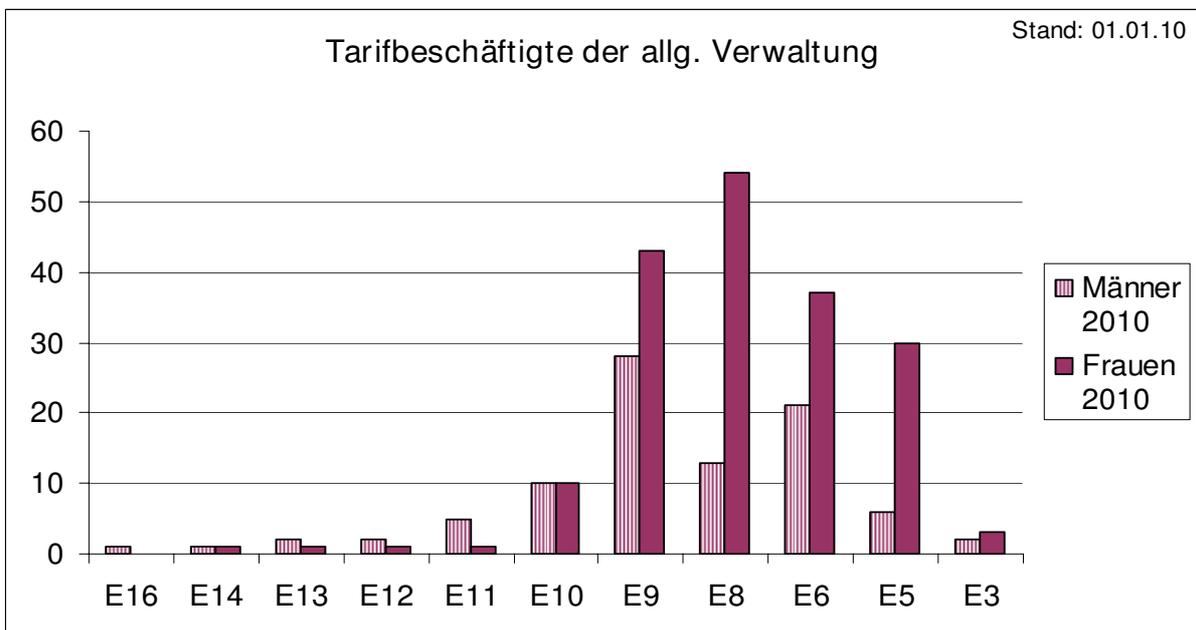
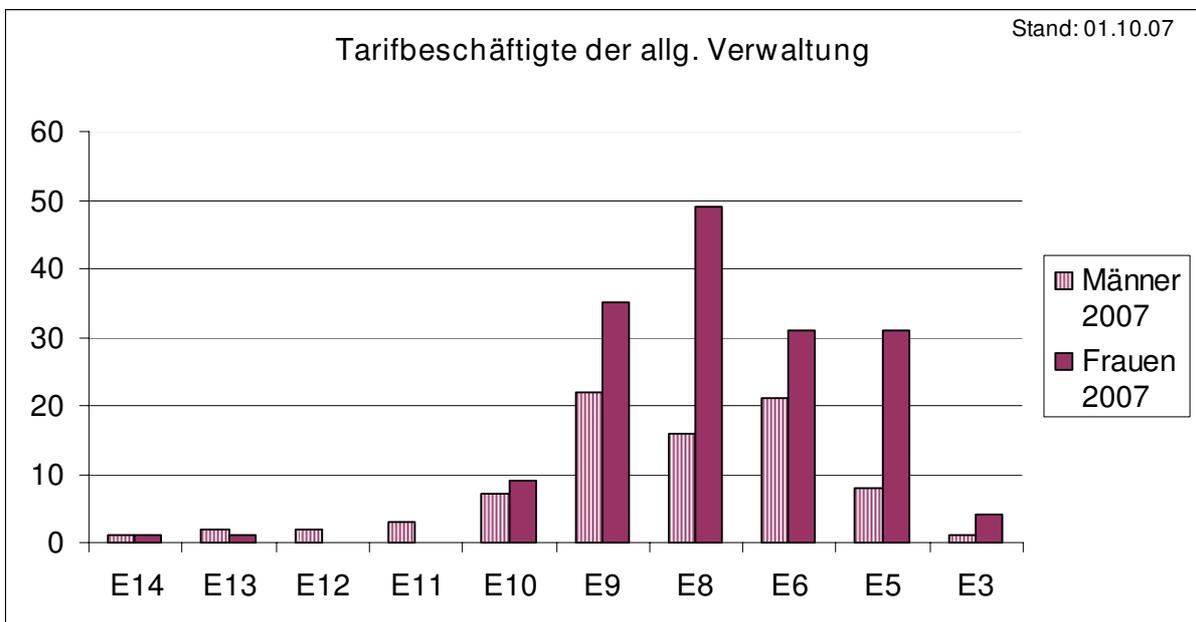
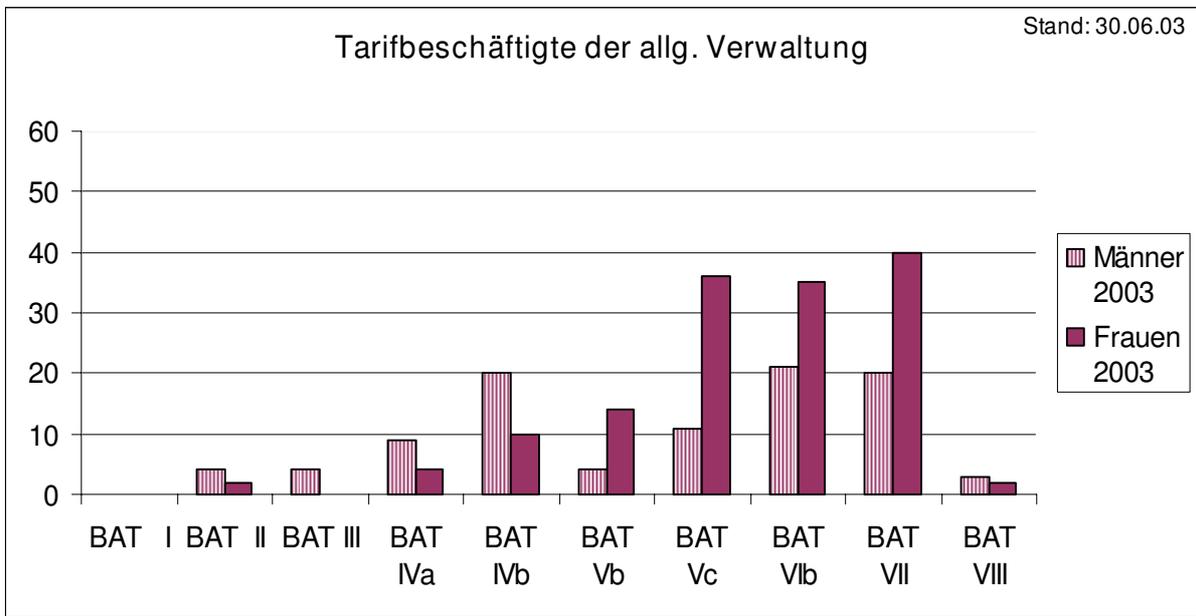
Stand 01.01.2010

Gruppe	Beamte		Angestellte		Technik		gewerbl. Bereich		Feuerwehr		Musiklehrer/in		Reinigungskräfte	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
A 16														
A 15 E 15														
A 14 E 14														
A 13 E 13														
A 13gD E 12						2								
A 12 E 11				1										
A 11 E 10	2	6		3		3					1			
A 9 + A 10 E 9		10		9		1					15	22		
A 9 mD+Z + A 8 E 8				23								1		
-- E 7														
A 7 E 6		1	1	28		1								
A 6 E 5			1	22			1							
-- E 4														
-- E 3				3				2						
-- E 2				2										60
Summe	2	17	2	91	0	7	1	2	0	0	16	23	0	60

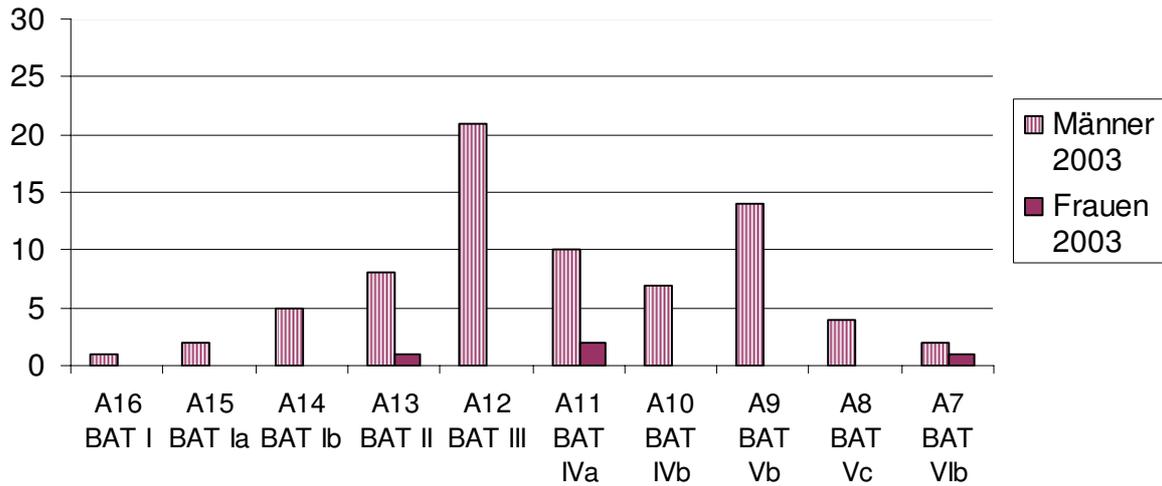
A = Besoldungsgruppen
E = Entgeltgruppen



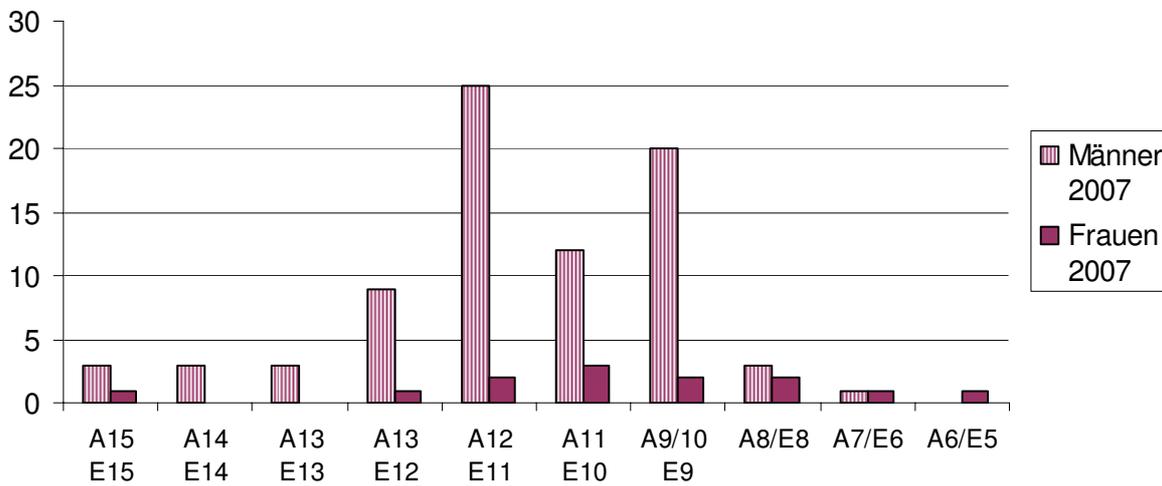




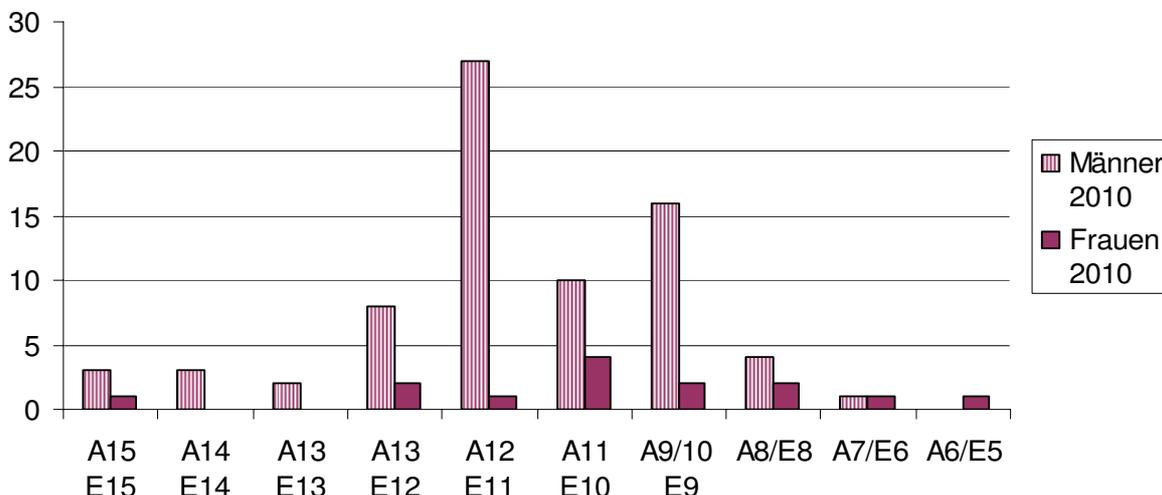
Beamte und Tarifbeschäftigte aus dem Bereich Technik

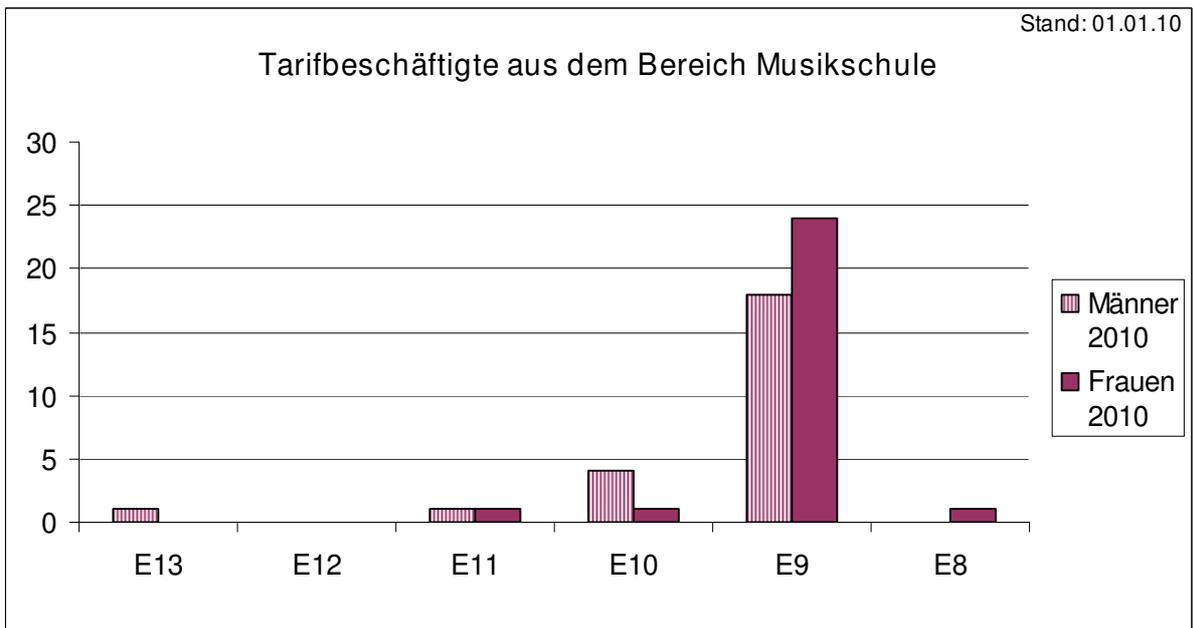
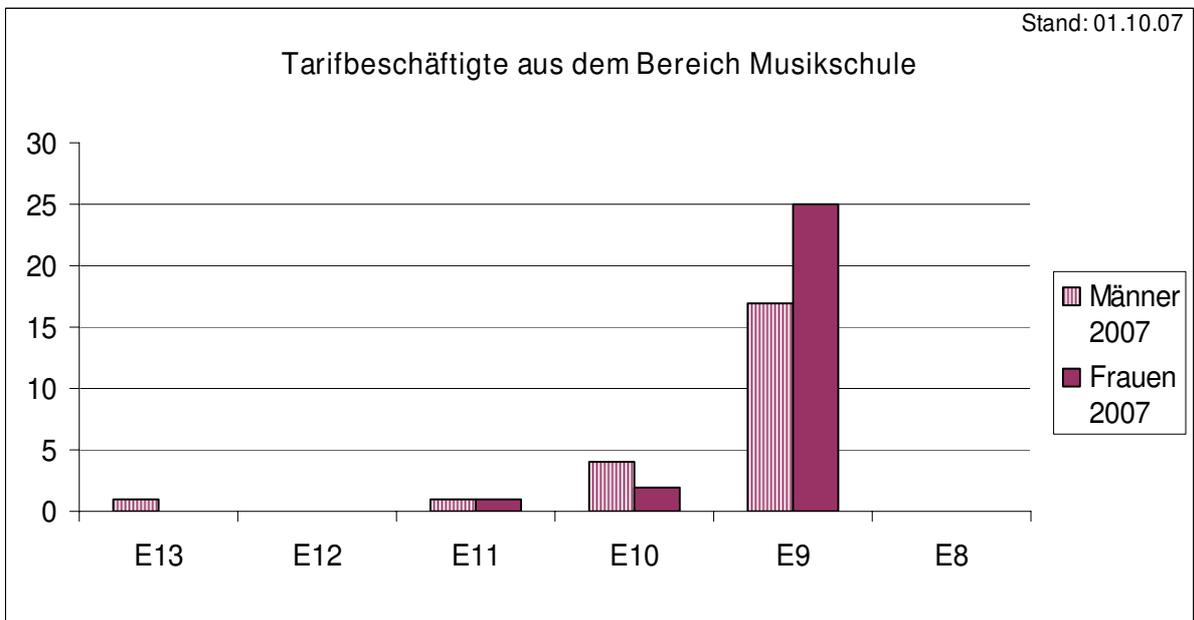
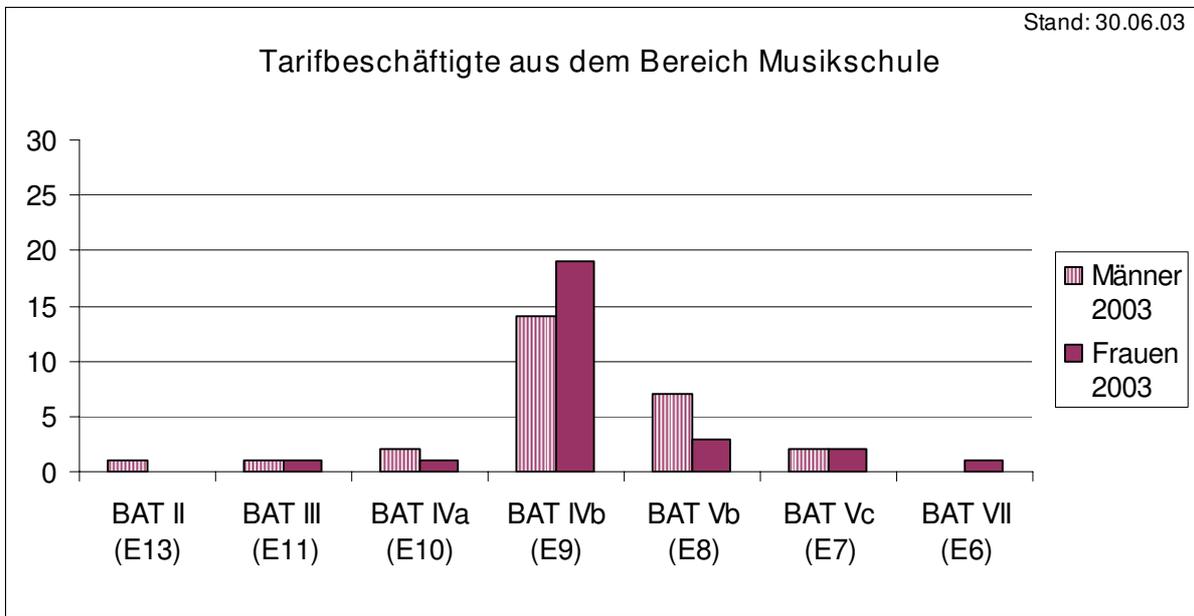


Beamte und Tarifbeschäftigte aus dem Bereich Technik



Beamte und Tarifbeschäftigte aus dem Bereich Technik





4. Frauenförderplan 2010 - 2012

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

		Zuständigkeit
1.	Sprache (vgl. § 4 LGG)	
V	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. Dies bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Satzungen.	alle FB
	Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern	
2.	Stellenausschreibung (vgl. § 8 LGG)	
E	Alle Tätigkeitsfelder bei der Stadt Bocholt sind sowohl für Frauen als auch für Männer offen, sofern keine rechtlichen Bestimmungen entgegenstehen.	FB 10
E	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.	FB 10
E	Es ist sicherzustellen, dass interne Stellenausschreibungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - auch in den Außenstellen - rechtzeitig bekannt gemacht werden.	FB-Leitung FB 10
E	Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubte sind ebenfalls über frei werdende Stellen rechtzeitig schriftlich zu informieren.	FB 10
E	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.	FB-Leitung FB 10

E = Ergänzend zu den Forderungen des LGG
V = im LGG vorgeschrieben

FB = Fachbereich *einschließlich Eigenbetriebe*
GB = Gleichstellungsbeauftragte
PR = Personalrat
PV = Personalverantwortliche

- | | | |
|---|--|---------------------------|
| E | In Stellenausschreibungen für Führungsfunktionen ist aufzunehmen, dass Engagement in den Bereichen „Frauenförderung/Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erwünscht ist. | FB 10 |
| V | Alle Stellen sind nach § 8 Abs. 6 LGG zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. | FB-Leitung
FB 10 |
| E | Entgegenstehende zwingende Belange sind der Personalverwaltung zusammen mit dem Anforderungsprofil vorab mitzuteilen. Diese unterrichtet die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich. Ausnahmen sind nur möglich bei nachvollziehbaren und schwerwiegenden Nachteilen für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können.
Kann keine Einigung erzielt werden, wird die Angelegenheit dem Bürgermeister zur Entscheidung vorgelegt. Die Maßnahme wird bis zur Entscheidung des Bürgermeisters ausgesetzt. | FB-Leitung
FB 10
GB |
| V | Der Hinweis auf die Bevorzugungsregelung nach § 8 Abs.4 LGG von Frauen ist sowohl in die interne als auch in die externe Ausschreibung aufzunehmen, sofern Frauen in dem Bereich unterrepräsentiert sind.
(Dieser Zusatz widerspricht ausdrücklich nicht dem AGG, § 5) | FB 10 |
| E | Stellenausschreibungen sind der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig und vor Veröffentlichung vorzulegen, um ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. | FB 10 |
| E | Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. | PV |
| E | Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Kolleginnen Information und Beratung bei Stellungsbesetzungsverfahren an. | GB |
| 3. Vorstellungsgespräche (vgl. § 9 LGG) | | |
| V | In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen am Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen. | FB 10 |
| V | Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen einzusehen. | FB 10
GB |
| E | Für Vorstellungsgespräche ist ein Fragenkatalog vorzubereiten, der für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen anzuwenden ist. Der Fragenkatalog ist der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig vorzulegen. | FB-Leitung
FB 10
GB |

- | | | |
|--|---|---------------------------------|
| E | Bei Vorstellungsgesprächen für Leitungsfunktionen sind in den Fragenkatalog die Themenfelder Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzunehmen. | FB-Leitung
FB 10 |
| E | 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. Dafür ist es notwendig, dass die GB rechtzeitig über die am Auswahlgespräch Teilnehmenden informiert wird. Die Gleichstellungsbeauftragten kann zusätzlich eine Person benennen, die am Vorstellungsgespräch teilnimmt. | FB 10
GB |
| 4. Auswahlkriterien (vgl. §§ 7 und 10 LGG) | | |
| V | Bei der Besetzung von Stellen soll das Prinzip der Bestenauslese verwirklicht werden.
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-, und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Parität hergestellt wird, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. | FB-Leitung
FB 10
PR |
| E | Werden Auswertungsbögen bei internen Auswahlentscheidungen erstellt, sind diese der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig vor der Entscheidung über die Stellenbesetzung zuzuleiten. | FB 10 |
| E | Entsprechend den Anforderungen an die zu besetzende Funktion sind bei Auswahlentscheidungen auch soziale Kompetenzen (wie z. B. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit) sowie für Leitungsfunktionen Sensibilität im Bereich Frauenförderung/Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Auswahlkriterien zu berücksichtigen. | FB-Leitung
FB 10
GB
PR |
| E | 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. Hiervon kann in zwingenden dienstlichen Fällen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden. | FB-Leitung
FB 10
GB |
| E | 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. | FB-Leitung
FB 10 |

- | | | |
|--|---|---------------------|
| V | Teilzeitarbeit und berufliche Ausfallzeiten aufgrund von Kindererziehung und Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers gewertet werden. | FB-Leitung
FB 10 |
| V | Projekt- und Arbeitsgruppen, sowie Gremien und Kommissionen sind möglichst geschlechtersparitätisch zu besetzen. | FB-Leitung
FB 10 |
| E | 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-/Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. | FB-Leitung
FB 10 |
| V | Bei Personalentscheidungen sind die durch Kindererziehung und vergleichbare familiäre Tätigkeiten erworbenen Erfahrungen grundsätzlich positiv zu bewerten. | FB-Leitung
FB 10 |
| E | Haben sich auf eine Stellenausschreibung für eine Stelle, in deren Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl Frauen als auch Männer beworben und fällt die Entscheidung nach dem Auswahlverfahren auf einen Bewerber, so ist die Entscheidung im Hinblick auf den Frauenförderplan ausführlich schriftlich zu begründen, wenn die Entscheidung in der Auswahlkommission nicht einstimmig getroffen worden ist. | FB-Leitung
FB 10 |
| 5. Beurteilungsverfahren und leistungsorientierte Bezahlung | | |
| E | In den Beurteilungsbögen der Stadtverwaltung Bocholt ist das Merkmal „Frauenförderung“ für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben zusätzlich zu bewerten. | FB 10
PV |
| E | Die Ergebnisse aus den Beurteilungen sind nach Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung statistisch auszuwerten. Die Ergebnisse sind dem Verwaltungsvorstand, der Personalvertretung, der GB sowie den Beurteilenden mitzuteilen. | FB 10 |
| E | Insbesondere bei der Entwicklung und des Controllings des Systems der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ist zu gewährleisten, dass Frauen und Männer gleiche Chancen hinsichtlich der Prämienauschüttung haben. Entsprechende aussagefähige Ergebnisauswertungen sind der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten. | FB 10 |

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

- | | | |
|---|---|---------------------|
| E | Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die gesamtstädtischen Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden. | FB 10 |
| E | Fortbildung und Qualifizierung sind feste Bestandteile der Personalgespräche, die im März eines jeden Jahres zu führen sind. Spezielle Wünsche und Anforderungen insb. im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen werden thematisiert. | FB 10
PV |
| E | 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 in Elternzeit - bzw. Familienurlaub. | FB 10
FB-Leitung |
| E | Fachliche Fortbildungen sind den jeweiligen Fachkräften rechtzeitig bekannt zu geben. | FB 10
FB-Leitung |
| E | Bei neu entstehenden Aufgabenbereichen sind für entsprechende Schulungsmaßnahmen 50 % der Plätze für Frauen vorzuhalten. In Absprache mit der GB kann davon abgewichen werden. | FB 10
FB-Leitung |
| E | In das Fortbildungsprogramm sind regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte aufzunehmen. Das Konzept hierfür wird von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. | GB |
| E | Beurlaubte werden über fachübergreifende Fortbildungen schriftlich informiert 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. | FB 10 |
| E | Regelmäßig sind alle beurlaubten Dienstkräfte von der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Informationsveranstaltung einzuladen, in der sie über wichtige Neuerungen in der Stadtverwaltung informiert werden. | GB
FB 10 |
| E | Im Rahmen des Konzeptes „Führen in Zukunft“ sind Frauen zur Teilnahme an den Seminaren zu motivieren. | FB 10
PV |

- | | | |
|-----|---|-------------|
| V/E | Für Führungskräfte und Personalverantwortliche bietet die Personalverwaltung in Verbindung mit der Gleichstellungsbeauftragten während des Zeitraumes der Geltungsdauer des Frauenförderplanes mindestens eine spezielle Fortbildung zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann anzubieten. | FB 10
PV |
| V/E | Für alle Fortbildungsangebote ist bei notwendigem Bedarf Unterstützung für die Organisation der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen anzubieten. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten. Voraussetzung hierfür ist, dass die Zeiten der Fortbildung über die reguläre Arbeitszeit hinausgehen und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.
Nicht erstattet werden Kosten der Kinderbetreuung in denen die Kinder sich in Einrichtungen wie Kindergärten oder Schule aufhalten.
Der Antrag der Kostenübernahme ist vor Beginn der Fortbildungsveranstaltung zu stellen.
Die eventuell entstehenden Kosten dürfen keinen Grund darstellen, an der Fortbildung nicht teilzunehmen. | FB 10 |

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Bocholt unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

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

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| V/E | Die Personalverwaltung ist bestrebt, den Teilzeitwünschen Rechnung zu tragen, soweit zwingende dienstliche oder rechtliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Arbeitsreduzierung ist in unterschiedlichen Teilzeitformen zu ermöglichen. | FB-Leitung
FB 10 |
| E | Zur Eingewöhnung ihrer Kinder in Schule oder Kindergarten ist Beschäftigten die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung zu ermöglichen.. | PV |
| E | Bei Bedarf steht für die Kinderbetreuung der Fachbereich Jugend, Familie und Sport beratend und vermittelnd zur Verfügung. | FB 23 |
| E | Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen sind die Belange von Eltern minderjähriger Kinder, insbesondere von Alleinerziehenden, vorrangig zu berücksichtigen. | PV |
| E | Auf Wunsch ist die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit zu schaffen, sofern nicht sachliche oder wirtschaftliche Gründe dem entgegenstehen. | FB-Leitung
FB 10 |

- | | | |
|---|--|---------------------|
| E | 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 Ausweitung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. | FB 10 |
| E | Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte. | FB-Leitung
FB 10 |
| 8. Beurlaubung und Elternzeit (vgl. § 14 LGG) | | |
| E | Alle Beschäftigten der Stadt Bocholt haben die Möglichkeit, sich über die gesetzlichen und die tarifvertraglichen Möglichkeiten und Folgen der Beurlaubung sowie der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen oder zum Zwecke der persönlichen Weiterbildung zu informieren. | FB 10 |
| V/E | Allen Anträgen auf Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen soll generell stattgegeben werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. | FB 10 |
| E | Beantragt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter Elternzeit oder 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. | FB 10 |
| E | Bei diesen Personalgesprächen ist auf den voraussichtlichen Wiedereinstieg und die Bereitschaft zur Übernahme von Vertretungstätigkeiten während der Beurlaubung einzugehen. | FB 10 |
| E | Im Rahmen dieser Personalgespräche soll Personen, die bis zu 4 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz unter dem Vorbehalt zugesichert werden, dass nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Über wichtige Änderungen im Aufgabengebiet wird dann informiert. | FB 10
FB-Leitung |
| E/V | Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Nach Maßgabe des § 14 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz sind möglichst qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Jobrotation, Einsatz von Nachwuchskräften oder Beschäftigung von Beurlaubten. | FB 10
FB-Leitung |

9. Controlling

- E Regelmäßig erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können. Jährlich erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Übersicht über die Stellenentwicklung. FB 10
GB
- V Nach der Geltungsdauer des Frauenförderberichts ist ein Abschlussbericht zu fertigen. FB-Leitung
FB 10
- E 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. FB 10
GB

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

- V 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. Sie wirkt insbesondere bei allen gleichstellungsrelevanten Personalmaßnahmen mit, sie berät und unterstützt die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.
- E Zur effektiven Erfüllung der Aufgabe ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und dem Bürgermeister direkt unterstellt.
- E 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.
- V/E Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, kann sie innerhalb von einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Der Bürgermeister entscheidet erneut über die Maßnahme, deren Vollzug bis zur erneuten Entscheidung auszusetzen ist.
- V 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. Er wirkt bis zur Veröffentlichung eines neuen Frauenförderplanes nach.

E Der Frauenförderplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.

Frauenförderplan 2010 - 2012

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Die Fortschreibung des Frauenförderplans 2010 - 2012 wurde gemeinsam mit mir erarbeitet, so dass Anregungen und Vorschläge vielfach bereits aufgenommen wurden.

Wesentliche Bestandteile des letzten Planes sind auch im fortgeschriebenen Plan erhalten geblieben.

So gehören viele Maßnahmen erfreulicherweise bereits zum Standard der Verwaltung der Stadt Bocholt und haben zu einer strukturellen Verbesserung der Frauen geführt.

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung hat eine positive Entwicklung stattgefunden, die aber noch deutlich der Fortführung bedarf.

Trotz deutlicher Verbesserung gibt es im Bereich der allgemeinen Verwaltung gehobener und höherer Dienst noch erhebliches Potential, Frauen im Bereich ab A 11 und E 11 breiter zu positionieren.

Zwar ergeben sich während der Laufzeit dieses Frauenförderplans durch die Wiederbesetzung altersbedingt frei werdender Stellen durchaus Möglichkeiten der Frauenförderung. Im Spannungsfeld wirtschaftlicher Sparzwänge und wünschenswerter Entwicklungen auf der anderen Seite darf dennoch die Frauenförderung nicht aus dem Blick verloren werden, selbst wenn nicht auszuschließen sein wird, dass einige Stellen nicht wiederbesetzt werden. Der Förderung von Maßnahmen zur Zielerreichung der paritätischen Präsenz sollte eine hohe Priorität eingeräumt werden. Ziel muss weiterhin sein, die Position von Frauen im gehobenen und höheren Dienst zu stärken und dabei vor allem weibliche Führungskräfte aufzubauen. Dies ist aus meiner Sicht nur möglich mit einem speziellen Fortbildungskonzept, das diesen Zielen Rechnung trägt.

Auch die Frage der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen ist dabei von besonderer Bedeutung.

Im technischen Bereich sind Frauen extrem unterrepräsentiert, aber auch die Zahl der Bewerbungen ist unerfreulich niedrig. Es bleibt zu hoffen, dass Frauen insgesamt verstärkten Zugang zu technischen Berufen finden, damit auch für die Stadt Bocholt hier eine Entwicklung überhaupt stattfinden kann.

Positiv zu vermerken ist die Tatsache, dass Daten geschlechterspezifisch erhoben werden, sowohl was die Ausschüttung der Prämie bei der leistungsorientierten Bezahlung im neuen Tarifsysteem als auch was die Beurteilung der Leistung angeht.

Danach werden Frauen zwar immer noch geringfügig schlechter beurteilt (einem Wert von 3,91 bei Männern steht der Wert von 3,88 bei Frauen gegenüber), aber Vorgesetzte wurden und werden auch künftig entsprechend geschult und haben Frauenförderung als integralen Bestandteil ihrer eigenen Bewertung als Leitungskraft zu erfüllen.

Bei der Evaluation der LOB (Leistungsorientierte Bezahlung) wurde deutlich, dass Teilzeitkräfte deutlich weniger von der Prämie partizipierten, obwohl Frauen insgesamt häufiger eine Prämie erhielten als ihre männlichen Kollegen. Als ein Ergebnis wurde ein Seminar für Teilzeitkräfte angeboten, das zum Inhalt hatte, die eigene Leistung besser einzuschätzen und auch besser darstellen zu können. Außerdem wurden die Fachbereichsleitungen entsprechend darauf hingewiesen, insbesondere auch Teilzeitkräfte im Blick zu haben. Die Auswertung bei der nächsten Ausschüttungsrunde wird zeigen, ob eine Entwicklung stattgefunden hat. Ansonsten werden flankierende Maßnahmen notwendig.

Wesentlicher Bestandteil des Frauenförderplans sollte weiterhin die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung gilt es, darauf ein besonderes Augenmerk zu haben.

Bewährt hat sich die Arbeit der Personalverwaltung, vielfältige Formen der Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen inklusive der Einrichtung einiger Telearbeitsplätze.

Einerseits liegt es im Interesse beurlaubter Beschäftigter, angesichts eines rasanten Wandels der Arbeitswelt den Anschluss nicht zu verlieren und den Kontakt zur Stadtverwaltung aufrecht zu erhalten und schnell wieder einzusteigen. Andererseits hat aber auch der Arbeitgeber ein Interesse daran, gut ausgebildeten Beschäftigten die Rückkehr zu erleichtern und geringere Personallücken aufzuweisen.

Dafür sind flexible Beschäftigungsformen unerlässlich. Ergänzt durch die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen auch für beurlaubte Kräfte und persönliche Kontakte durch Treffen und Informationen über Neuerungen in der Verwaltung kann so eine positive Entwicklung stattfinden.

Für die Kinderbetreuung in unterschiedlichen Formen wie Tagesstätte, Tagesmutter o. ä. kann bei Bedarf der Fachbereich Jugend, Familie und Sport beratend und vermittelnd in Anspruch genommen werden. Auch dies eine gute Hilfestellung in der Stadtverwaltung Bocholt.

Wünschenswert wäre meines Erachtens ergänzend das Angebot einer Ferienbetreuung für die Dauer der Sommerferien vor Ort. Gerade Eltern mit Schulkindern geraten während der Sommerferien häufig in Betreuungsengpässe. In benachbarten Verwaltungen wurden damit gute Erfahrungen gemacht.

Ein solches Projekt könnte Leuchtturmfunktion in Bocholt gewinnen. Denkbar wären auch Kooperationen mit anderen Dienstleistungsunternehmen in Bocholt.

Abschließend bleibt mir der Appell, sich der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stellen und für die nötigen Rahmenbedingungen zu sorgen.

In ihrer Studie „Frauen auf dem Sprung“ aus dem Jahre 2009 stellt Prof. Dr. Jutta Allmendinger fest: „Stereotypisierungen bremsen den Fortschritt. Die Zuschreibung von Eigenschaften, über die die entsprechenden Personen so nicht verfügen, oder von Einstellungen, die so nicht geteilt werden, entfalten große Wirkung. Konkret: Wenn Männer nicht glauben, dass Frauen führen können und führen wollen, so werden sie Frauen keine Führungspositionen übertragen. Wenn Personalverantwortliche davon überzeugt sind, dass sich Beruf und Familie nicht vereinbaren lassen, so werden sie nicht für die nötigen Rahmenbedingungen sorgen.“

18.06.2010/1.3

gez.

Annette Hünting

Anhang

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
(Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
Vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)

Zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. April
2009 (GV. NRW. S. 224)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe
- § 5a 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 NRW Bank, die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5a 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 § 37 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 sowie Juniorprofessuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5a

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 Ein-

richtungen 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 § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 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 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG . Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen 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. In den Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV.NRW. S. 242) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

(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 § 37 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) Die Absätze 1 bis 3 und 7 bis 8 finden für das Verfahren der Stellenbesetzung gemäß § 7 Abs. 2 bis 5 und Abs. 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV.NRW. S. 242) keine Anwendung.

§ 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 VI 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.

gen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 84 Abs. 2 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. Ab-

satz 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.

§ 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 § 5a 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 § 5a 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 Gesetzes weitergeführt.