



BOCHOLT



Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bocholt 2014 - 2016

Impressum:

Herausgeber: Stadt Bocholt
Der Bürgermeister
Berliner Platz 1
46395 Bocholt

Druck: Stadt Bocholt

Layout: Vanessa Kretschmer
Büro des Bürgermeisters

Stand: Oktober 2013

Ansprechpartnerinnen:

Kirsten Terliesner
Geschäftsbereich Personal
Personalentwicklung

Telefon: 02871/953-319
Telefax: 02871/953-191
E-Mail: kirsten.terliesner@mail.bochoolt.de

Astrid Schupp
Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 02871/953-151
Telefax: 02871/953-121
E-Mail: astrid.schupp@mail.bochoolt.de

Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen den fünften Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bocholt für die Jahre 2014 – 2016 vorzustellen.

Der vorliegende Frauenförderplan hat nicht nur ein neues Gewand, auch inhaltlich wurde dieser neu aufgebaut. Der Stadtverwaltung Bocholt reicht nicht nur der Blick in die eigene Verwaltung, auch die Vergleichbarkeit zu anderen Kommunen ist uns ein Anliegen. So haben wir unterschiedlichste Zahlen und Daten ausgewertet, die beispielsweise auch die Kreisverwaltung Borken in ihrem Frauenförderplan berücksichtigt. Ziel dieser Angleichung ist die Vergleichbarkeit der Frauenförderpläne und damit der Umsetzung der paritätischen Förderung in den Kommunen des gesamten Kreises Borken.

Seit vielen Jahren verfolgt die Stadtverwaltung Bocholt das Ziel, 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.

Für die Stadtverwaltung Bocholt lässt sich festhalten, dass nach vielen Jahren, einem hohen Maß an Engagement und dem Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in vielen Bereichen positive Veränderungen aufgezeigt werden können. Die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen wurde abgebaut und die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgebaut.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass es in einigen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf gibt. So sind Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert und auch Teilzeitbeschäftigte finden sich leider nicht in Leitungspositionen wieder. Dies nehmen wir wahr und werden weiterhin engagiert und motiviert zur Tat schreiten, um Unterrepräsentanzen abzubauen.

Insgesamt lässt sich auch ein kultureller Wandel in unserem Wertesystem feststellen. So ist die Akzeptanz von weiblichen Beschäftigten in den vergangenen Jahren angestiegen. Wir möchten die Akzeptanz und Anerkennung von allen Beschäftigten aufrechterhalten und weiter vorantreiben. Wir sind überzeugt: Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten sind der Motor der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit. Wir sind uns Ihrer Unterstützung gewiss und freuen uns, diesen Weg gemeinsam zu gehen.

Bocholt, im Oktober 2013
Freundliche Grüße



Peter Nebelo
Bürgermeister



Astrid Schupp
Gleichstellungsbeauftragte

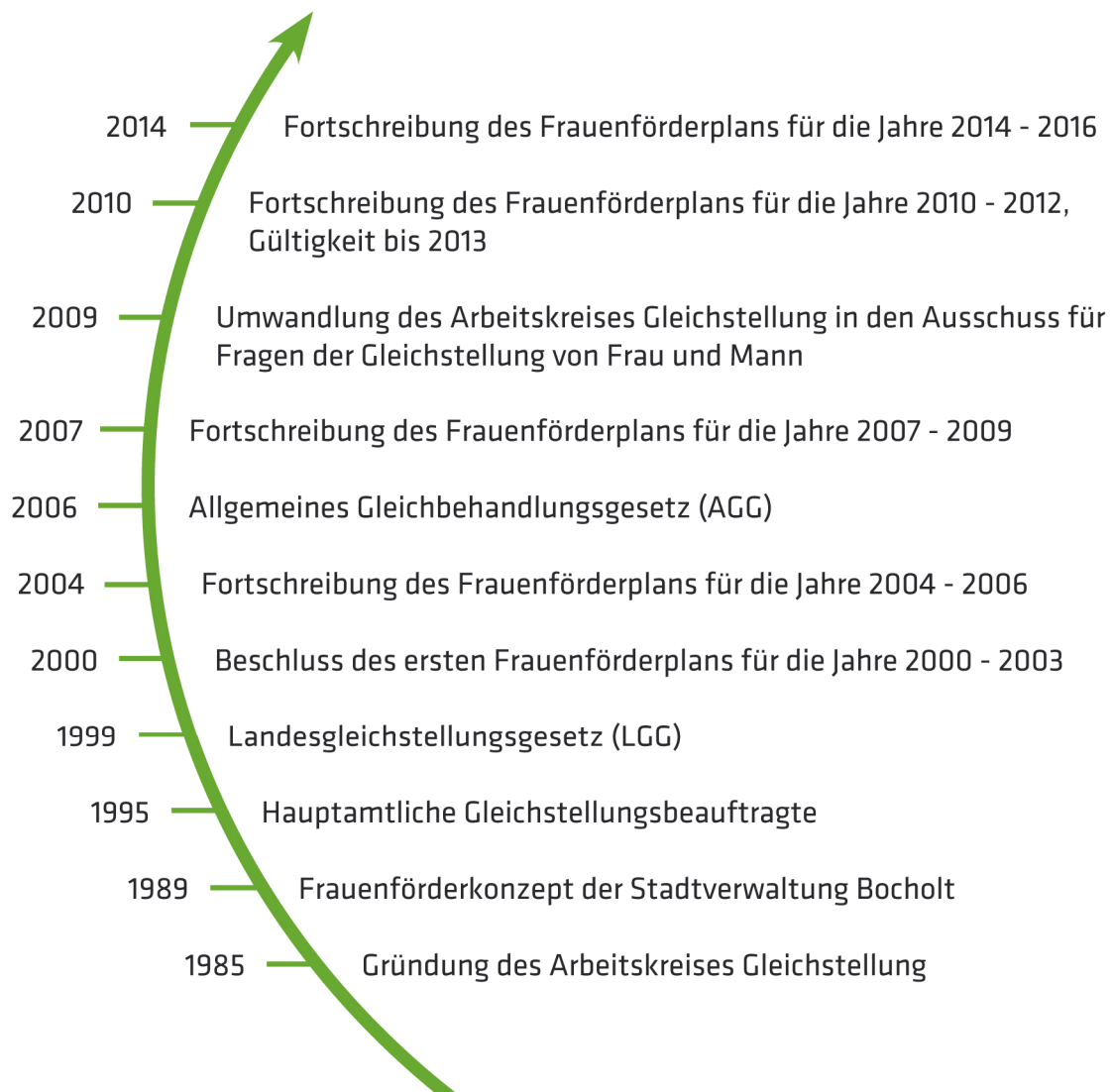
Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines.....	4
1.1	Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Bocholt	4
1.2	Ziele und Inhalte des Frauenförderplans	5
1.3	Geltungsbereich, Geltungsdauer und Inkrafttreten.....	5
1.4	Die Gleichstellungsbeauftragte.....	5
1.5	Der Ausschuss für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann	6
2	Bericht und Fortschreibung	7
2.1	Handlungsfeld: Allgemeine Personalentwicklung.....	7
2.1.1	Personalbereich Allgemeine Verwaltung	13
2.1.2	Personalbereich Technik	16
2.1.3	Personalbereich Musikschule	18
2.1.4	Personalbereich Reinigungskräfte	20
2.1.5	Neu eingestellte Beschäftigte der Gesamtverwaltung	21
2.1.6	Beförderungen / Höhergruppierungen	22
2.1.7	Beurteilungsverfahren und Leistungsorientierte Bezahlung	24
2.1.8	Perspektive	25
2.1.9	Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Allgemeine Personalentwicklung	26
2.2	Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen	27
2.2.1	Rückblick	27
2.2.2	Bewertung.....	27
2.2.3	Perspektive	28
2.2.4	Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen.....	29
2.3	Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	30
2.3.1	Familienphase	30
2.3.2	Entwicklung der Inanspruchnahme von Elternzeit	31
2.3.3	Teilzeitbeschäftigung	33
2.3.4	Flexible Arbeitszeit	33
2.3.5	Alternierende Arbeitszeit	34
2.3.6	Perspektive	34
2.3.7	Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf ..	34
2.4	Handlungsfeld: Aus- und Fortbildung, Qualifizierung.....	36
2.4.1	Aus- und Fortbildung	36
2.4.2	Qualifizierung	39
2.4.3	Ziele / Maßnahmen- Handlungsfeld Aus- und Fortbildung, Qualifizierung .	40
2.5	Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur	41

2.5.1	Das Prinzip Gender Mainstreaming	41
2.5.2	Geschlechterparitätische Gremienbesetzung	42
3	Externe Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten.....	42
4	Anlage LGG.....	44

1 Allgemeines

1.1 Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Bocholt



Bereits seit 1985 setzt sich die Stadtverwaltung Bocholt mit Gründung des Arbeitskreises Gleichstellung aktiv für die Frauenförderung ein. Nach vielen freiwilligen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie der Chancengleichheit von Frauen in der beruflichen Praxis, wurde im Jahr 2000 der erste Frauenförderplan festgeschrieben. Das im Jahr 1999 verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bildet die Rechtsgrundlage für diesen, sowie alle vorangegangenen und folgenden Frauenförderpläne.

1.2 Ziele und Inhalte des Frauenförderplans

- Das im Grundgesetz und im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankerte Gebot zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird bei der Stadtverwaltung Bocholt umgesetzt.
- Strukturen werden verändert bzw. neue Strukturen werden geschaffen, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern.
- Frauen und Männern wird es ermöglicht, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.
- Frauen und Männer werden wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert.
- Es werden Maßnahmen festgelegt, um diese Zielvorgaben langfristig zu erreichen.
- Der Frauenförderplan zeigt auf, an welchen Stellen der Stadtverwaltung Bocholt der Frauenanteil die von LGG vorgegebene Parität nicht erreicht wird.
- Der Frauenförderplan ist der systematischen und zielgerichteten Personalentwicklung zugeordnet.
- Grundlagen für die Fortschreibung des Frauenförderplans sind eine aktuelle Analyse der Beschäftigtenstruktur, sowie eingeführte Projekte und umgesetzte Maßnahmen.

1.3 Geltungsbereich, Geltungsdauer und Inkrafttreten

- Der Frauenförderplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten Stadtverwaltung Bocholt mit ihren Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.
- Dieser Frauenförderplan tritt nach seiner Verabschiedung in Kraft und gilt für die Jahre 2014 bis 2016, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte

- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt bei der Umsetzung des im Grundgesetz verankerten Gleichheitsgebots, des LGG und des vorliegenden Frauenförderplans mit.
- Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen.
- Sie wird an allen generellen, organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen beteiligt, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.
- Ihr ist Gelegenheit zu geben, an allen Besprechungen der Stadtverwaltung Bocholt und Sitzungen der Stadtverordnetenversammlung und seiner Ausschüsse teilzunehmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.
- Sie berät und unterstützt die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei, dem Bürgermeister direkt unterstellt und hat ein unmittelbares Vortragsrecht.
- Die weiteren Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind den §§ 16 bis 20 LGG zu entnehmen.
- Der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten bei der Stadtverwaltung Bocholt beträgt 30 Stunden pro Woche. Ihre Stellvertretung für interne Belange ist durch eine Mitarbeiterin der Personalverwaltung sichergestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat ausdrücklich den politischen Auftrag, über Initiativen, vielfältige Vernetzungen, Kampagnen, Bündnisse in die Zivilgesellschaft hinein zu wirken und Geschlechtergerechtigkeit einzufordern und umzusetzen.

1.5 Der Ausschuss für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann

- Der Ausschuss für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann begleitet die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und diskutiert damit zusammenhängende Grundsatzzfragen.
- Die Umsetzung der im Frauenförderplan festgelegten Ziele wird durch den Ausschuss in besonderer Weise begleitet und unterstützt.
- Die Mitglieder und deren Vertreterinnen und Vertreter werden von der Stadtverordnetenversammlung für die Dauer einer Wahlperiode gewählt.

2 Bericht und Fortschreibung

2.1 Handlungsfeld: Allgemeine Personalentwicklung

Die Stadtverwaltung Bocholt ist ein modernes Dienstleistungsunternehmen, dessen wichtigste Ressource die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Bocholt trägt aktiv zur Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen bei. Elementare Aufgabe der Personalentwicklung ist auch die Erstellung des Frauenförderplans – selbstverständlich in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bocholt.

Der Frauenförderplan basiert gem. § 6 Abs. 2 LGG auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, sowie einer Prognose der zu besetzenden Stellen. Um diese Anliegen im Detail wiederzugeben, wurde die Personalstrukturstatistik der Stadtverwaltung Bocholt in vier Gruppen aufgeteilt und analysiert:

- Personalbereich Allgemeine Verwaltung
- Personalbereich Technik
- Personalbereich Musikschule
- Personalbereich Reinigungskräfte

Im Folgenden erhalten Sie zunächst einen Überblick über die Entwicklung der Gesamtbeschäftigten.

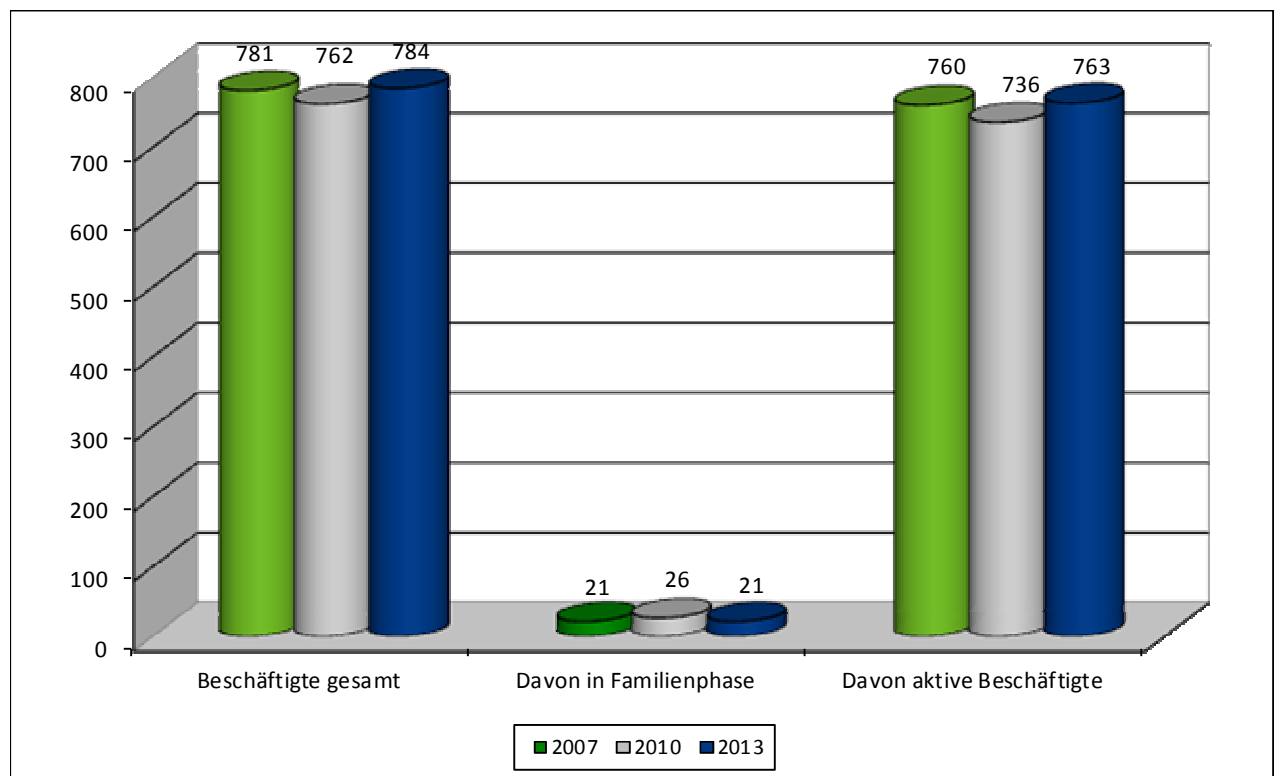
- Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis jeweils zum 30.06. des Jahres

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2007	139	42	308	292
	77%	23%	51%	49%
2010	141	49	301	271
	74 %	26%	53%	47%
2013	139	53	308	284
	72%	28%	52%	48%

Es wird deutlich, dass im Bereich der Tarifbeschäftigten die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu ausgeglichen ist, hier sind die paritätischen Verhältnisse fast erreicht.

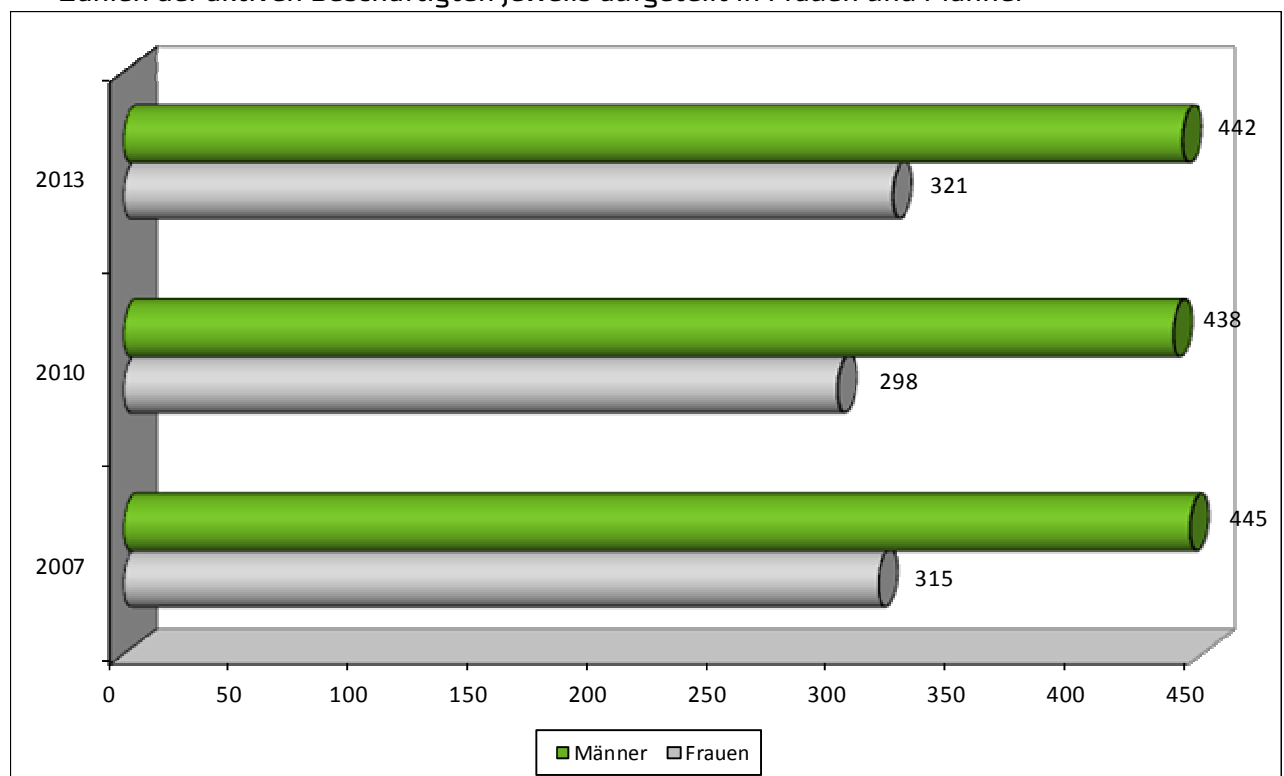
Dagegen überwiegt die Anzahl der männlichen Beschäftigten im Beamtenverhältnis. Es lässt sich festhalten, dass anhand des dargestellten Zahlenmaterials nur gut ein Viertel im Bereich der Beamtinnen und Beamten weiblich ist. An dieser Stelle darf aber der Hinweis auf die Beschäftigten der Feuer- und Rettungswache nicht fehlen. Diese Beschäftigten im Bereich Feuerwehr sind beinahe ausschließlich männlich und nahezu alle als Beamte tätig und sind ebenfalls in der Aufstellung enthalten.

- Zahl der Beschäftigten gesamt, in Familienphase und aktive Beschäftigte (zum 30.06.)

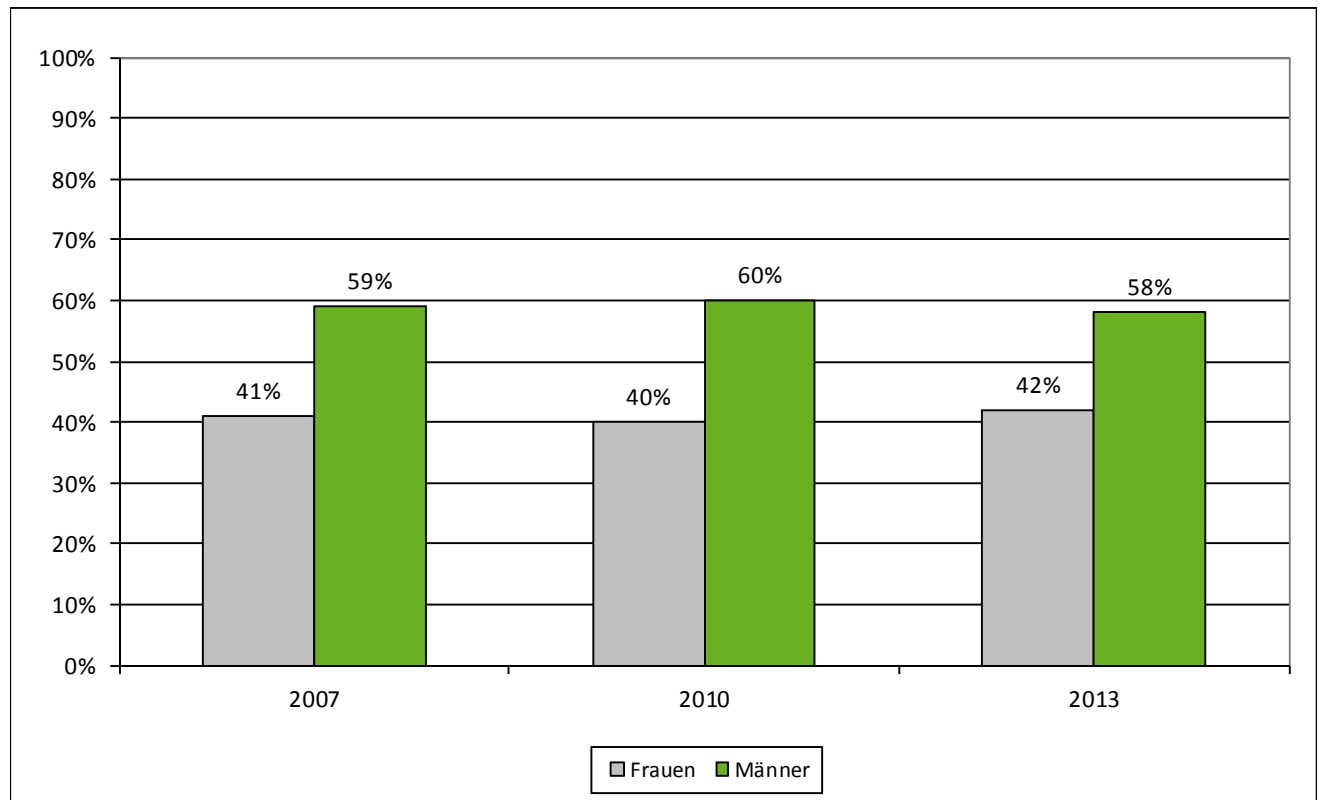


Aus dieser Übersicht wird deutlich, dass die Zahl der Beschäftigten, die sich in der Familienphase befinden, stagniert. Obwohl die Anzahl im Jahr 2010 kurzfristig angestiegen ist, pendelte sie sich in 2013 auf den Wert des Jahres 2007 wieder ein.

- Zahlen der aktiven Beschäftigten jeweils aufgeteilt in Frauen und Männer



- Zahlen der aktiven Beschäftigten jeweils aufgeteilt in Männer und Frauen mit Prozentangaben



Der Anteil der aktiven Beschäftigten, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis, liegt in den vergangenen sechs Jahren rückblickend betrachtet gleich auf. Zirka 60% aller aktiven Beschäftigten sind männlich und 40% sind weiblich.

Auch wenn diese Zahlen auf den ersten Blick unverändert wirken, muss bedacht werden, dass in den vergangenen Jahren einige Veränderungen hier doch eine Rolle spielen. So hat sich die Beschäftigtenzahl im Reinigungsbereich um insgesamt 33 Mitarbeiterinnen verringert. Parallel dazu gab es in dieser Zeit einen Anstieg der Anzahl der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst um 24 Mitarbeiterinnen.

Von wichtiger Bedeutung im Rahmen des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Bocholt ist es selbstverständlich auch, einen Überblick über die Entwicklung der Gesamtverwaltung zu erhalten.

Der nachfolgende Überblick zeigt die Entwicklung der vergangenen sechs Jahre auf und berücksichtigt alle Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung Bocholt.

- Anzahl der Beschäftigten 2007-2013 **Gesamtverwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV	4	-	4	-	4	-	0
A16/E15a	2	-	2	-	1	-	0
A15/E15	4	2	5	2	6	2	0
A14/E14	12	1	12	1	11	2	1
A13/E13	6	1	6	1	7	7	6
Summe h.D.	28	4	29	4	29	11	7
A13/E12	18	4	15	7	20	5	-2
A12/E11/S17*	48	5	47	5	49	7	2
A11/E10/S14/S15*	44	29	43	27	40	36	9
A10/E9/S13*	65	71	57	71	55	73	2
A9/S11/S12*	2	11	14	17	8	24	7
Summe g.D.	177	120	176	127	172	145	18
A9	16	5	16	3	15	4	1
A8/E8/S8*	45	53	39	54	42	60	6
A7/E6	107	34	105	37	107	36	-1
E7	5	-	5	-	5	-	0
A6/E5/S4*	41	32	42	29	41	26	-3
Summe m.D.	214	124	207	123	210	126	3
E4	24	-	26	-	30	1	1
E3	4	7	2	7	2	5	-2
E2Ü	-	-					
E2	-	79	2	59	3	48	-11
E1	-	-	-	-	1	1	1
Summe e.D.	28	86	30	66	36	55	-11
Insgesamt	447	334	442	320	447	337	17

*Ab dem 1. November 2009 gelten neue tarifliche Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen. Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Bocholt sind in die entsprechenden Gruppen der „S-Tabelle“ übergeleitet worden.

- Frauenquote 2007 – 2013 **Gesamtverwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV	100%	-	100%	0%	100%	0%	0%
A16/E15a	100%	-	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	66%	34%	71%	29%	75%	25%	-4%
A14/E14	92%	8%	92%	8%	85%	15%	7%
A13/E13	86%	14%	86%	14%	50%	50%	36%
Summe h.D.	88%	12%	88%	12%	73%	27%	15%
A13/E12	82%	18%	68%	32%	80%	20%	-12%
A12/E11/S17*	91%	9%	90%	10%	87%	13%	3%
A11/E10/S14/S15*	60%	40%	61%	39%	53%	47%	8%
A10/E9/S13*	48%	52%	45%	55%	43%	57%	2%
A9/S11/S12*	15%	85%	45%	55%	25%	75%	20%
Summe g.D.	60%	40%	58%	42%	54%	46%	4%
A9	76%	24%	84%	16%	79%	21%	5%
A8/E8/S8*	46%	54%	42%	58%	41%	59%	1%
A7/E6	76%	23%	74%	26%	75%	25%	-1%
E7	100%	-	100%	0%	100%	0%	0%
A6/E5/S4*	56%	44%	59%	41%	61%	39%	-2%
Summe m.D.	63%	37%	63%	37%	62%	38%	1%
E4	100%	-	100%	0%	97%	3%	3%
E3	36%	64%	22%	78%	29%	71%	-7%
E2Ü							
E2			3%	97%	6%	94%	-3%
E1			-	-	50%	50%	50%
Summe e.D.	25%	75%	31%	69%	40%	60%	-9%
Insgesamt	57%	43%	58%	42%	57%	43%	1%

*Ab dem 1. November 2009 gelten neue tarifliche Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen. Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Bocholt sind in die entsprechenden Gruppen der „S-Tabelle“ übergeleitet worden

Nach Durchsicht und Analyse der zusammengestellten Zahlen, lassen sich in einigen Bereichen eher wenige, aber in anderen Bereichen durchaus größere und zudem positive Entwicklungen feststellen.

Bei der Bewertung der Zahlen im Personalbereich Gesamtverwaltung gibt es immer zu bedenken, dass aussagekräftige Zahlen aufgrund der verschiedensten Personalbereiche relativiert werden müssen.

Die Bewertung des Zahlenmaterials unterscheidet daher im Folgenden die vier separaten Personalbereiche Allgemeine Verwaltung, Technik, Musikschule und Reinigungskräfte.

2.1.1 Personalbereich Allgemeine Verwaltung

Nach der Darstellung der Gesamtverwaltung erhalten Sie nun einen Überblick der Entwicklung im Bereich der Allgemeinen Verwaltung. Umfasst von diesem Bereich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der allgemeinen Verwaltung, die reine Verwaltungsaufgaben wahrnehmen und nicht in den übrigen drei Gruppen enthalten sind.

- Anzahl der Beschäftigten 2007 – 2013 **Allgemeine Verwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV	4	-	4	-	4	-	0
A16/E15a	2	-	2	-	1	-	0
A15/E15	2	1	2	1	3	1	0
A14/E14	9	1	9	1	8	2	1
A13/E13	2	1	2	1	3	5	4
Summe h.D.	19	3	19	3	19	8	5
A13/E12	10	3	9	4	11	3	-1
A12/E11/S17*	21	2	22	4	23	6	2
A11/E10/S14/S15*	28	23	28	22	26	31	9
A10/E9/S13*	27	44	24	45	25	45	0
A9/S11/S12*	2	11	13	17	7	24	7
Summe g.D.	88	83	96	92	92	109	17
A9	5	5	4	3	2	4	1
A8/E8/S8*	14	51	11	52	10	58	6
A7/E6	20	33	19	36	22	35	-1
E7							
A6/E5/S4*	6	31	7	27	6	24	-3
Summe m.D.	45	120	41	118	40	121	3
E4							
E3	2	4	2	4	1	4	0
E2Ü							
E2	-	-	-	3	-	2	-1
E1							
Summe e.D.	2	4	2	7	1	6	-1
Insgesamt	154	210	158	220	152	244	24

- Frauenquote 2007 – 2013 **Allgemeine Verwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A16/E15a	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	67%	33%	67%	33%	75%	25%	-8%
A14/E14	90%	10%	90%	10%	80%	20%	10%
A13/E13	67%	33%	67%	33%	38%	62%	29%
Summe h.D.	86%	14%	86%	14%	70%	30%	16%
A13/E12	74%	23%	69%	31%	79%	21%	-10%
A12/E11/S17*	91%	9%	85%	15%	79%	21%	6%
A11/E10/S14/S15*	55%	45%	56%	44%	46%	54%	10%
A10/E9/S13*	38%	62%	35%	65%	36%	64%	-1%
A9/S11/S12*	15%	85%	43%	57%	23%	77%	20%
Summe g.D.	51%	49%	51%	49%	46%	54%	5%
A9	50%	50%	57%	43%	33%	67%	24%
A8/E8/S8*	22%	78%	17%	83%	15%	85%	2%
A7/E6	38%	62%	35%	65%	39%	61%	-4%
E7							
A6/E5/S4*	16%	84%	21%	79%	20%	80%	1%
Summe m.D.	27%	73%	26%	74%	25%	75%	1%
E4							
E3	33%	67%	33%	67%	20%	80%	13%
E2Ü							
E2			0%	100%	0%	100%	0%
E1							
Summe e.D.	33%	67%	22%	78%	14%	86%	8%
Insgesamt	42%	58%	42%	58%	38%	62%	4%

Höherer Dienst:

Der Verwaltungsvorstand ist unverändert ausschließlich männlich besetzt. Da es sich hier um Wahlbeamte handelt, ist die Einflussnahme der Verwaltung mit Blick auf eine paritätische Besetzung nicht gegeben.

In den Gruppen A15/E15 und A14/E14 liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten bei rund 80% und der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei durchschnittlich bei rund 20%. Hier wird deutlich, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert ist.

Eine besonders positive Entwicklung lässt sich im Bereich A13/E13 feststellen. Dort hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten zum Jahr 2013 um 4 Beschäftigte auf nun insgesamt 5 Mitarbeiterinnen gesteigert. Damit liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe bei 62% und wurde somit um 29% in den vergangenen drei Jahren gesteigert.

Gehobener Dienst:

Es lässt sich festhalten, dass die Frauenquote in dem Bereich A9/S11/S12 des gehobenen Dienstes mit 77% sehr hoch ist. Hier wurde eine Steigerung von 20% vom Jahr 2010 bis zum Jahr 2013 erreicht. Auch in den übergeordneten Besoldungsgruppen A10/S9/S13 und A11/E10/S14/S15 liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei deutlich mehr als 50%. Dies war in den vergangenen Jahren ein umgekehrtes Quotenverhältnis.

Die Personaleinstellungen der vergangenen Jahre, in denen verstärkt darauf geachtet wurde, dass weibliche Beschäftigte Berücksichtigung finden, schlagen an dieser Stelle zu Buche.

Mittlerer Dienst:

Der mittlere Dienst im Personalbereich der Allgemeinen Verwaltung ist durch einen hohen Frauenanteil in Höhe von derzeit 75% geprägt.

Einfacher Dienst:

Im einfachen Dienst sind in den Bereichen E3 mit 80% und E2 mit 100% fast ausschließlich Mitarbeiterinnen beschäftigt.

2.1.2 Personalbereich Technik

- Anzahl der Beschäftigten 2007 – 2013 **technischer Bereich** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV							
A16/E15a							
A15/E15	2	1	3	1	3	1	0
A14/E14	3	-	3	-	3	-	0
A13/E13	3	-	2	-	2	1	1
Summe h.D.	8	1	8	1	8	2	1
A13/E12	7	1	6	3	8	2	-1
A12/E11/S17*	25	2	23	-	25	1	1
A11/E10/S14/S15*	10	4	10	4	8	4	0
A10/E9/S13*	17	2	13	2	10	3	1
A9/S11/S12*							
Summe g.D.	59	9	52	9	51	10	1
A9							
A8/E8/S8*	2	2	2	1	3	1	0
A7/E6	1	1	1	1	-	1	0
E7							
A6/E5/S4*	-	1	-	1	-	1	0
Summe m.D.	3	4	3	3	3	3	0
E4							
E3	1						
E2Ü							
E2							
E1							
Summe e.D.	1						
Insgesamt	71	14	63	12	62	15	3

- Frauenquote 2007 – 2013 **technischer Bereich** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV							
A16/E15a							
A15/E15	67%	33%	75%	25%	75%	25%	0%
A14/E14	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A13/E13	100%	0%	100%	0%	67%	33%	33%
Summe h.D.	89%	11%	89%	11%	80%	20%	9%
A13/E12	88%	12%	67%	33%	80%	20%	-13%
A12/E11/S17*	93%	7%	100%	0%	96%	4%	4%
A11/E10/S14/S15*	71%	29%	71%	29%	67%	33%	4%
A10/E9/S13*	89%	11%	87%	13%	77%	23%	10%
A9/S11/S12*							
Summe g.D.	87%	13%	85%	15%	84%	16%	1%
A9							
A8/E8/S8*	50%	50%	67%	33%	75%	25%	-8%
A7/E6	50%	50%	50%	50%	0%	100%	50%
E7							
A6/E5/S4*			0%	100%	0%	100%	0%
Summe m.D.	43%	57%	50%	50%	50%	50%	0%
E4							
E3	100%						
E2Ü							
E2							
E1							
Summe e.D.	100%						
Insgesamt	84%	16%	84%	16%	81%	19%	3%

Der technische Dienst ist mit einem Gesamtanteil von 81% männlich besetzt. Diese überwiegend männliche Besetzung spiegelt sich auch regelmäßig in Bewerbungsverfahren wider. Rund 90% aller Bewerbungen für ausgeschriebene Stellen im technischen Bereich erhält die Stadtverwaltung Bocholt von männlichen Bewerbern.

Im Sinne der Chancengleichheit findet sich im Bereich A13/E13 erfreulicherweise erstmalig eine Mitarbeiterin wieder. Diese Stelle war in den Jahren 2007 und 2010 ausschließlich mit männlichen Mitarbeitern besetzt.

Im einfachen Dienst ist nach dem Ausscheiden eines Beschäftigten keine Stelle mehr vorhanden.

2.1.3 Personalbereich Musikschule

- Anzahl der Beschäftigten 2007-2013 **Musikschule** nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV							
A16/E15a							
A15/E15							
A14/E14							
A13/E13	1	-	1	-	1	-	0
Summe h.D.	1	-	1	-	1	-	0
A13/E12							
A12/E11/S17*	1	1	1	1	1	1	0
A11/E10/S14/S15*	4	2	3	1	4	1	0
A10/E9/S13*	18	25	16	24	15	25	1
A9/S11/S12*							
Summe g.D.	23	28	20	26	20	27	1
A9							
A8/E8/S8*			-	1	-	1	0
A7/E6							
E7							
A6/E5/S4*							
Summe m.D.	-	-	-	1	-	1	0
Insgesamt	24	28	21	27	21	28	1

- Frauenquote 2007-2013 **Musikschule** nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
VV							
A16/E15a							
A15/E15							
A14/E14							
A13/E13	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
Summe h.D.	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A13/E12							
A12/E11/S17*	50%	50%	50%	50%	50%	50%	0%
A11/E10/S14/S15*	67%	33%	75%	25%	80%	20%	-5%
A10/E9/S13*	42%	58%	40%	60%	38%	62%	-2%
A9/S11/S12*							
Summe g.D.	45%	55%	43%	57%	43%	57%	0%
A9							
A8/E8/S8*			0%	100%	0%	100%	0%
A7/E6							
E7							
A6/E5/S4*							
Summe m.D.			0%	100%	0%	100%	0%
Insgesamt	46%	54%	44%	56%	43%	57%	1%

Die Stellen bei der Musikschule sind insgesamt beinahe paritätisch besetzt.

Dies lässt sich insbesondere im mittleren Dienst abbilden. In dem Bereich A12/E11/S17 sind die Stellen konstant in den vergangenen Jahren ausgeglichen.

Es gibt eine Stelle im höheren Dienst, die durch einen Mitarbeiter besetzt ist und eine Stelle im einfachen Dienst, die durch eine Mitarbeiterin besetzt ist.

2.1.4 Personalbereich Reinigungskräfte

- Anzahl der Beschäftigten 2007-2013 **Reinigungskräfte** nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
E4							
E3							
E2Ü							
E2	-	79	-	57	-	46	-11
E1							
Summe e.D.	-	79	-	57	-	46	-11
Insgesamt	-	79	-	57	-	46	-11

- Frauenquote 2007-2013 **Reinigungskräfte** nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

	2007		2010		2013		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2010-2013
E4							
E3							
E2Ü							
E2	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
E1							
Summe e.D.	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Insgesamt	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

In den vergangenen sechs Jahren hat sich hier keine Änderung ergeben, die beschäftigten Reinigungskräfte sind weiterhin ausschließlich Frauen. Gleichzeitig wird deutlich, dass hier eine stetige Reduzierung der Gesamtstellen zu verzeichnen ist, so dass im Jahr 2007 noch 79 und im Jahr 2013 nur noch 46 Stellen besetzt waren.

Es ist politischer Wille, dass frei werdende Stellen nicht mit eigenen Beschäftigten nachbesetzt, sondern diese Stellen extern an Reinigungsunternehmen vergeben werden.

2.1.5 Neu eingestellte Beschäftigte der Gesamtverwaltung

In dem Zeitraum 01.01.2010 – 30.06.2013 wurden 126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu bei der Stadt Bocholt eingestellt.

- Neu eingestellte Beschäftigte 01.01.2010 – 30.06.2013

Berufsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Allg. Verwaltung	69	22	47
Technik	4	1	3
Musikschule	4	3	1
Reinigungskräfte	-	-	-
Gewerblich Beschäftigte / Feuerwehrbeamte	49	47	2
Summe	126	73	53
In %	100%	58%	42%

Auf den ersten Blick lässt sich im Bereich der Allgemeinen Verwaltung festhalten, dass von 69 neu eingestellten Beschäftigten rund 70% Frauen sind. Hier setzt die Stadtverwaltung Bocholt den Trend der vergangenen Jahre fort, in dem eine hohe Anzahl an weiblichen Beschäftigten in der Allgemeinen Verwaltung neu eingestellt wird. Durch dieses Verhalten lässt sich sicherlich auch die allmähliche Steigerung von weiblichen Beschäftigten in Bereichen mit Führungsverantwortung erklären.

Wie bereits erwähnt, ist der technische Bereich überwiegend männlich besetzt, daher ist die Einstellung von drei Mitarbeiterinnen ein guter Schritt in Richtung Chancengleichheit.

Ebenfalls männlich dominiert ist der Bereich der gewerblichen Beschäftigten und der Feuerwehrbeamten. Auch dieses Bild spiegelt sich in den Bewerbungszahlen der entsprechenden Berufsbilder durchaus wieder.

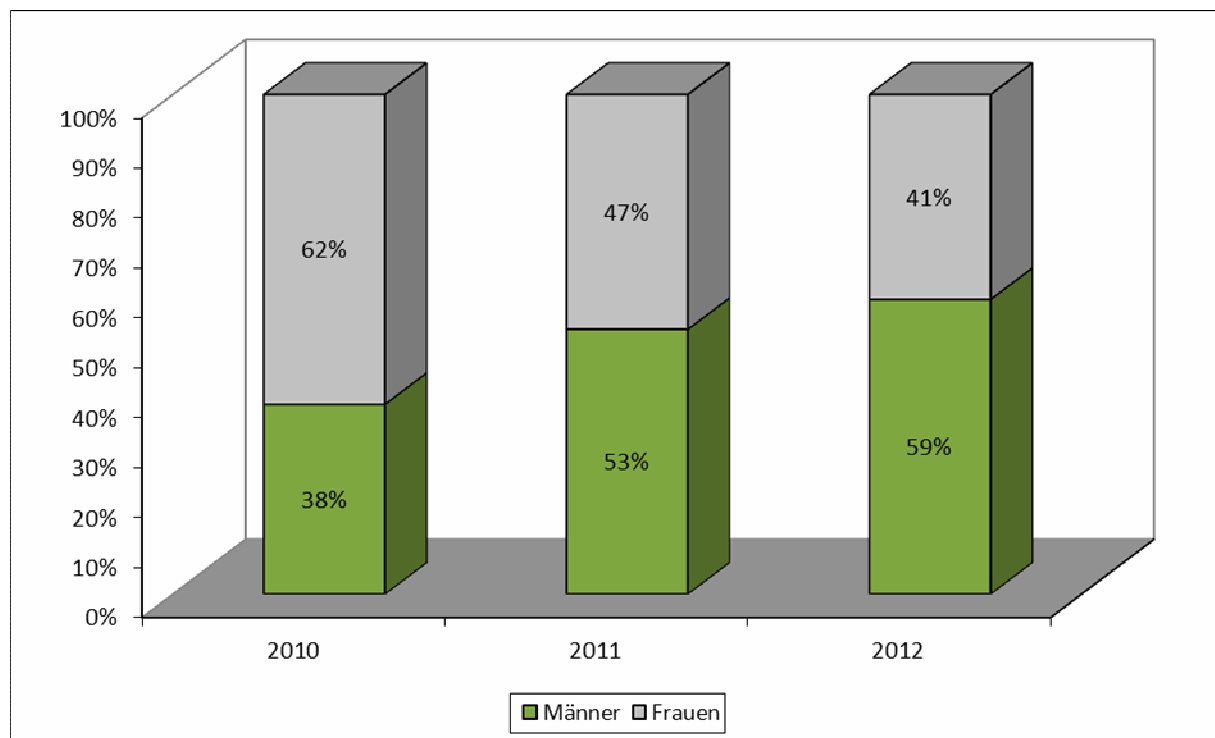
Dennoch sollten die Bemühungen im Sinne der Chancengleichheit verstärkt werden und Frauen zu Bewerbungen im feuerwehrtechnischen Dienst motiviert werden. Anzuregen ist hier zudem eine adäquate Anpassung des körperlichen Eignungstests für das Auswahlverfahren der Bewerberinnen.

2.1.6 Beförderungen / Höhergruppierungen

- Beförderungen und Höhergruppierungen 2010 - 2012 in absoluten Zahlen

	Männer	Frauen	Gesamt
2010	11	18	29
2011	23	20	43
2012	24	17	41

- Beförderungen und Höhergruppierungen 2010 - 2012 in % (männlich und weiblich)



In den Jahren 2010 bis 2012 wurden insgesamt 113 Personen höhergruppiert bzw. befördert. Es wurden 55 Frauen und 58 Männer berücksichtigt, so dass man von einem durchweg ausgeglichenen Verhältnis sprechen kann.

- Beförderungen/Höhergruppierungen bei Teilzeitbeschäftigten vom 01.01.2010 – 31.12.2012

	Summe der Beförderten/ Höhergruppierten	davon Teilzeit	davon Männer	davon Frauen
2010	29	5	-	5
	100%	17%	-	100%
2011	43	7	-	7
	100%	16%	-	100%
2012	41	6	-	6
	100%	15%	-	100%

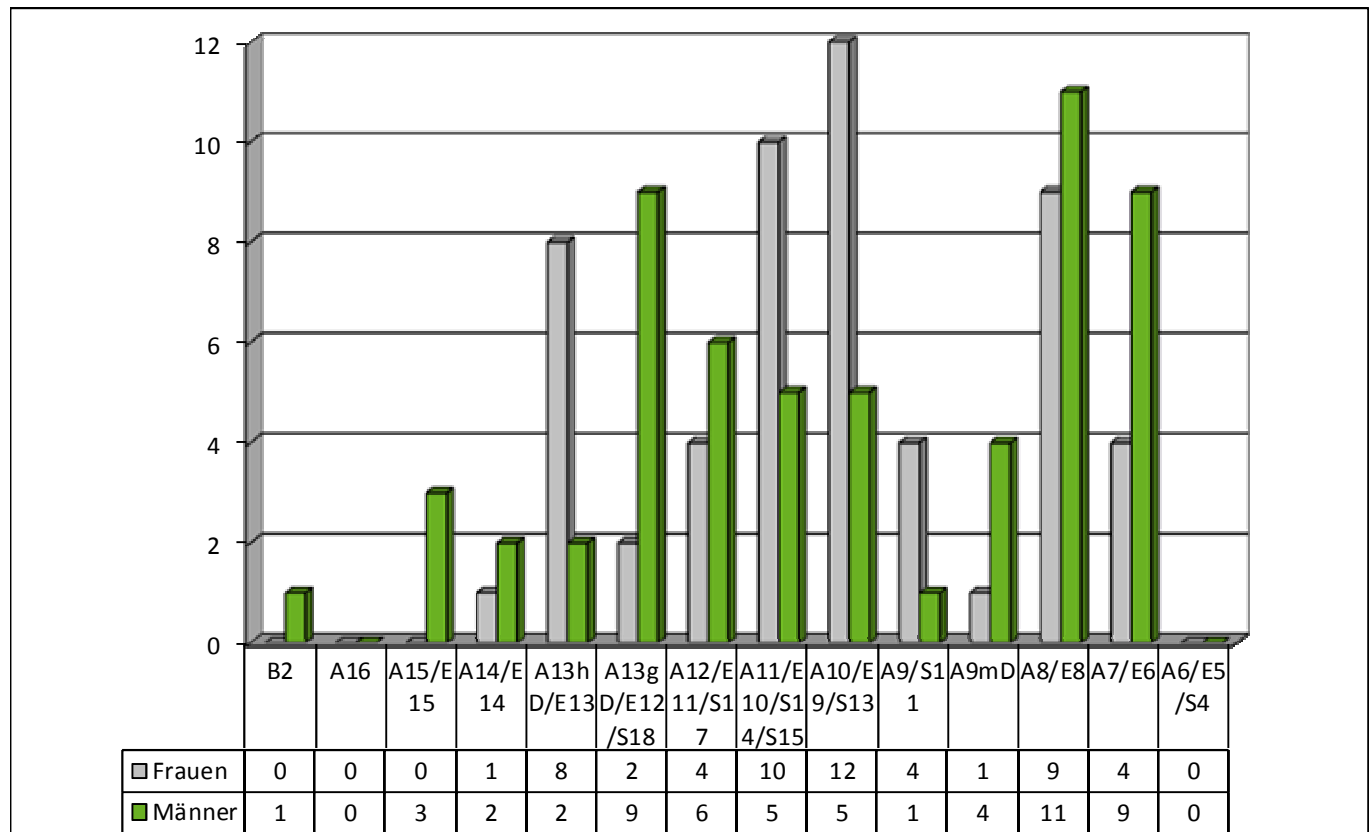
Betrachtet man nun die Höhergruppierungen bzw. Beförderungen mit dem Blick auf eine Teilzeitbeschäftigung, so lässt sich ein anderes Bild feststellen.

Von insgesamt 113 höhergruppierten bzw. beförderten Beschäftigten in den Jahren 2010 bis 2012 waren insgesamt nur 18 Beschäftigte in Teilzeit tätig, also nur rund 15%. Diese Beschäftigten in Teilzeit sind ausschließlich Mitarbeiterinnen.

Hier wird ein Handlungsbedarf aufgezeigt, denn Teilzeitkräfte werden demnach weniger häufig höhergruppiert bzw. befördert. Im Sinne von Chancengleichheit sollten die Chancen auf eine Höhergruppierung bzw. Beförderung von Teilzeitkräften durch geeignete Maßnahmen erhöht werden.

Bei der beruflichen Entwicklung spielen selbstverständlich auch immer die privaten Lebensumstände eine große Rolle. Daher darf an dieser Stelle nicht vernachlässigt werden, dass es auch einige Kräfte in Teilzeitbeschäftigung gibt, die sich in ihrem derzeitigen Lebensabschnitt nicht aktiv für einen Stellenwechsel oder eine Stellenumwandlung einsetzen können. Dies hat dann zur Folge, dass keine Beförderungen oder Höhergruppierungen zu verzeichnen sind.

- Beförderungen/Höhergruppierungen nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen vom 01.01.2010 – 31.12.2012



In den unterschiedlichen Vergütungs- und Besoldungsgruppen zeigen sich durchaus unterschiedliche Entwicklungen in Bezug auf Höhergruppierungen bzw. Beförderungen. So werden in den Gruppen A13hD/E13, A11/E10/S14/S15, A10/E9/S13 und A8/E8 deutlich mehr Frauen als Männer höhergruppiert bzw. befördert.

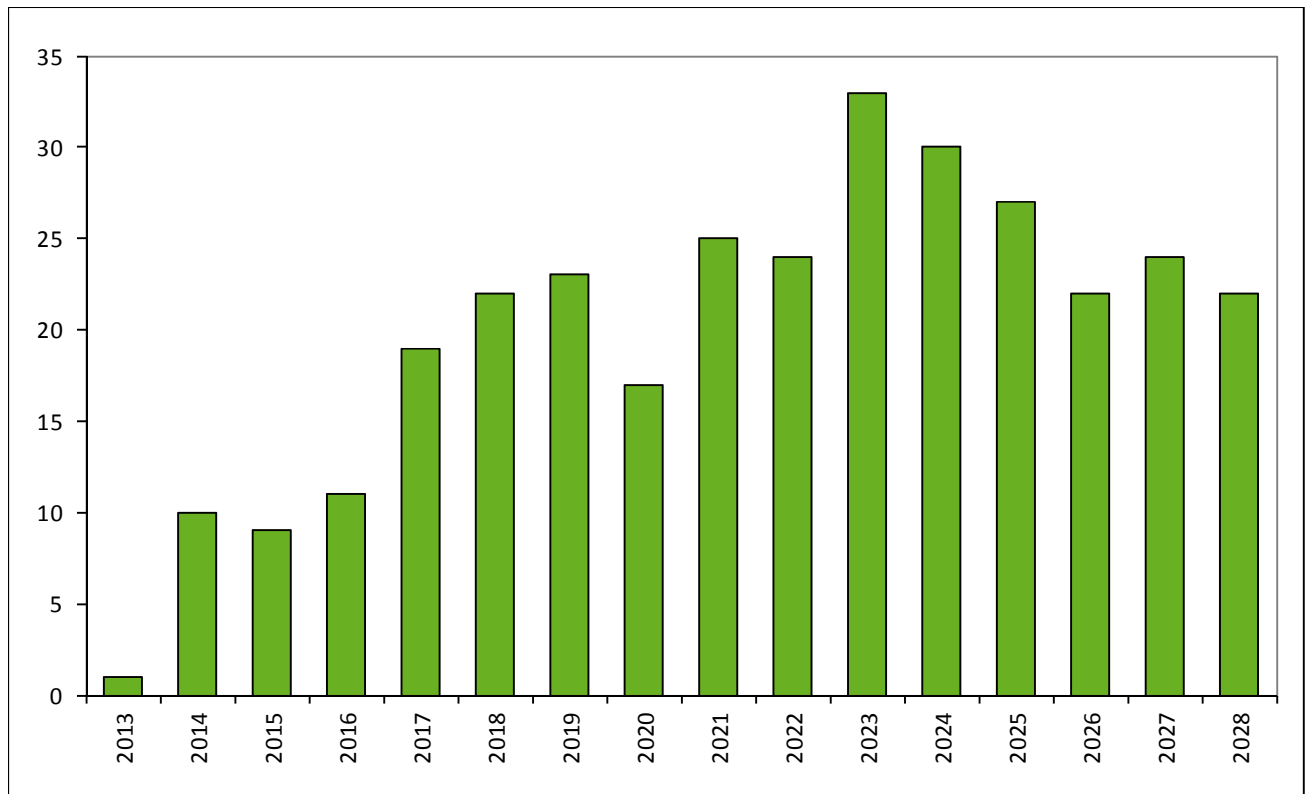
Insgesamt ist die Anzahl der Höhergruppierungen bzw. Beförderungen aber grundsätzlich ausgeglichen.

2.1.7 Beurteilungsverfahren und Leistungsorientierte Bezahlung

Die Auswertungen zum Beurteilungsverfahren und zur Leistungsorientierten Bezahlung wurden nach den Merkmalen Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ausgewertet. Wie bereits in den vorangegangenen Frauenförderplänen der Stadtverwaltung Bocholt erläutert, werden diese Ergebnisse intern dem Verwaltungsvorstand, der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und natürlich den Beurteilenden und Beurteilten bekannt gegeben.

2.1.8 Perspektive

- Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Stadtverwaltung bis zum Jahr 2028 (Stand 01.01.2013)



Die Wirkung der Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Stadtverwaltung Bocholt ist für die zukünftige Personalplanung enorm.

Die Stadtverwaltung Bocholt hat derzeit rund 900 Beschäftigte, von denen ein Großteil in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden wird. Berücksichtigt wurden hier die unterschiedlichen Voraussetzungen für den Renteneintritt, wie beispielsweise das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder der frühere Pensionseintritt bei Feuerwehrbeamten.

Ab dem Jahr 2017 liegt die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, bei rund 20 Personen pro Jahr, wobei es im Jahr 2023 eine Steigerung auf rund 30 Personen pro Jahr gibt.

Es ist eine große Aufgabe für die Personalentwicklung, dem daraus resultierenden Nachwuchskräftebedarf gerecht zu werden und frühzeitig entsprechende Strategien zu entwickeln. Auch bei der Entwicklung solcher Strategien sind die Forderungen und Regelungen dieses Frauenförderplanes mitzudenken.

2.1.9 Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Allgemeine Personalentwicklung

Ziele für den Zeitraum 2014 – 2016

- Bis eine paritätische Besetzung erreicht ist, werden in bisher unterrepräsentierten Bereichen bei Stellenbesetzungsverfahren, bei Höhergruppierungen und bei Beförderungen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt.
- Familienphasen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich bei Stellenbesetzungsverfahren nicht negativ für die Bewerberinnen und Bewerber aus.
- Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf die Beurteilungen und die Punktevergabe im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung aus.
- Teilzeitbeschäftigten entsteht durch ihre Teilzeitbeschäftigung kein Nachteil bei der Berücksichtigung von Höhergruppierungen bzw. Beförderungen.
- Frauen und Männer werden im Sinne der Chancengleichheit bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen gleichermaßen berücksichtigt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

- In Verfahren zur Stellenbesetzung und Personalauswahl sollen familienbedingte Auszeiten positiv berücksichtigt werden.
- Insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen.
- Es wird angeregt, die Werte der Beurteilungen und der Punktevergabe im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung im nächsten Frauenförderplan zu veröffentlichen.
- Für Vorstellungsgespräche ist ein einheitlicher Fragenkatalog vorzubereiten, der gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber beachtet wird.
- Die Teilnahme an Berufsorientierungsmessen, das Angebot von Praktikumsplätzen oder die Zusammenarbeit mit Hochschulen wird genutzt, um aktiv weibliche Nachwuchskräfte in den unterrepräsentierten Bereichen zu werben.
- Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen werden in öffentlichen Stellenausschreibungen besonders hervorgehoben.

2.2 Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen

2.2.1 Rückblick

- Aufteilung der Führungspositionen

	Stand 30.06.2007		Stand 30.06.2010		Stand 30.06.2013	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Fachbereichsleitung	14	2	12	2	11	2
Geschäftsbereichsleitung	29	8	36	10	35	10

Die Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Bocholt sind geprägt durch ihre männliche Besetzung. Die Frauen in Führungspositionen sind weiterhin unterrepräsentiert. Die Leitung von Fachbereichen wird hauptsächlich durch Männer ausgeübt. Auf der Ebene der Geschäftsbereichsleitung liegt die Frauenquote in 2013 bei rund 22% Prozent.

Es wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen, bis die Maßnahmen der vorangegangenen Frauenförderpläne greifen und Frauen vermehrt in Fachbereichs- oder Geschäftsbereichsleitungen tätig sind. Allerdings lässt sich anhand dieses Frauenförderplans feststellen, dass in der Vergangenheit viele richtige und wichtige Wege gegangen wurden und die berufliche Entwicklung von Frauen positiv zu beurteilen ist.

- Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2013

	Männer		Frauen	
	Anzahl	Wochenstunden	Anzahl	Wochenstunden
Fachbereichsleitung	-		-	
Geschäftsbereichsleitung	-		-	

Leider muss festgestellt werden, dass es derzeit bei der Stadt Bocholt keine teilzeitbeschäftigten Führungskräfte gibt.

Dies ist ein wichtiger Hinweis und ein wichtiges Signal für das Themenfeld Personalentwicklung, welches sich dieser Aufgabe stellen wird und aufgrund dieser Ergebnisse entsprechende strategische Maßnahmen entwickeln wird.

2.2.2 Bewertung

Festzustellen ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Bocholt zu Beginn ihrer beruflichen Entwicklung den gleichen Werdegang haben.

Jedoch gibt es zwischen der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen und Männern etwa ab dem 30. Lebensjahr die ersten Unterschiede. Es sind die Frauen, die nach wie vor den

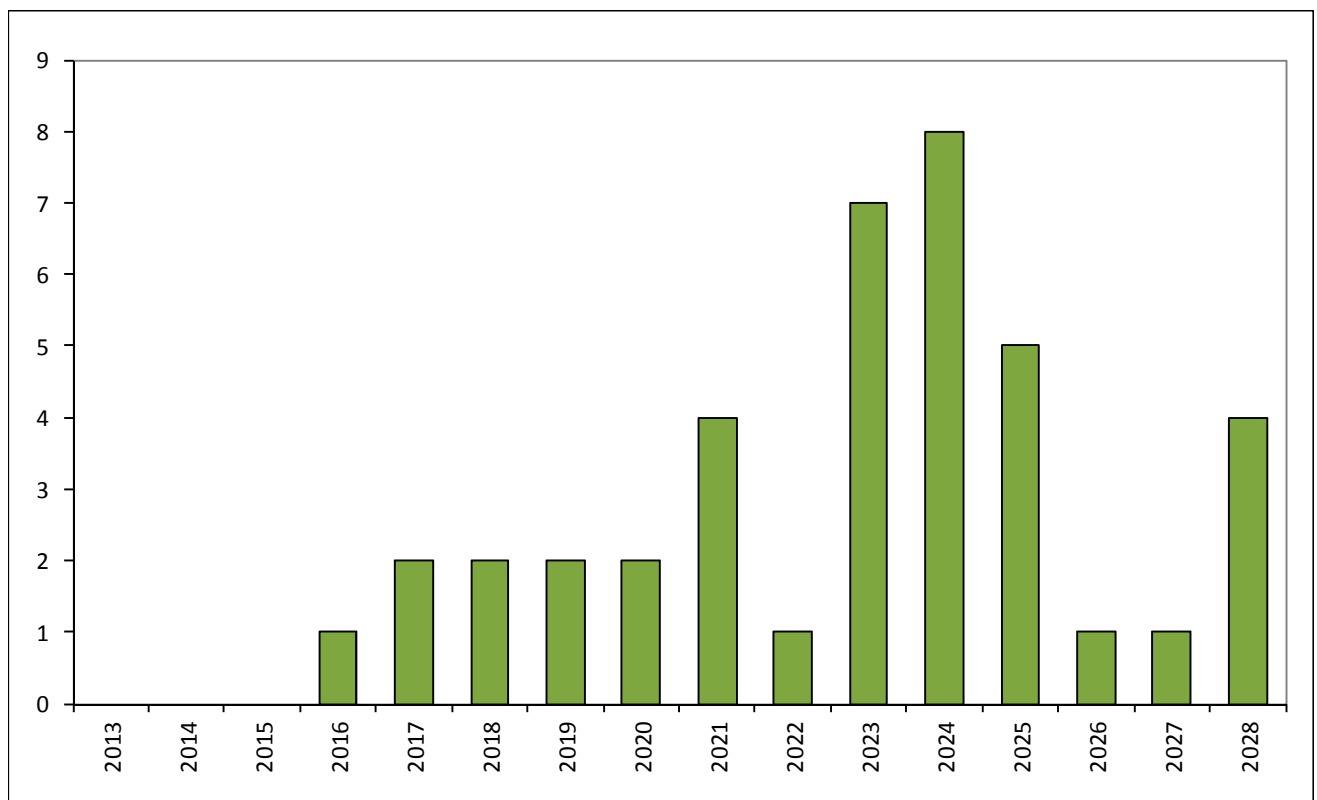
größten Teil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten und bei Gründung einer Familie in Elternzeit oder familienbedingte Beurlaubung gehen. Dies kann zu Lasten des beruflichen Fortkommens gehen.

Die stetige berufliche Weiterentwicklung von Frauen wird oftmals durch die Gründung einer Familie unterbrochen. Ein Großteil der Männer steht dem Arbeitgeber kontinuierlich in Vollzeit und ohne Unterbrechung zur Verfügung, wodurch das berufliche Fortkommen von Männern nicht eingeschränkt wird. Diese berufliche Entwicklung setzt sich bis in die Führungspositionen fort.

Unser Ziel ist es, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen weiterhin so voranzutreiben, dass auf Dauer die Entwicklung des beruflichen Fortkommens, sowohl bei Frauen als auch bei Männern, nicht eingeschränkt wird.

2.2.3 Perspektive

- Voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden von Fachbereichs- und Geschäftsreichsleitungen bis zum Jahr 2028 (Stand 30.06.2013)



Für die berufliche Entwicklung und das berufliche Fortkommen sind auch immer die beruflichen Perspektiven für Beschäftigte wichtig. So lässt sich anhand des dargestellten Zahlenmaterials ablesen, dass in den nächsten Jahren viele Beschäftigte, die derzeit eine Leitungsfunktion innehaben, altersbedingt ausscheiden.

Diese Perspektive zeigt den Beschäftigten der Stadtverwaltung Bocholt ein hohes Maß an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auf. Mit Hinblick auf diese Entwicklung können und sollten die Beschäftigten frühzeitig Qualifizierungsmaßnahmen oder Fortbildungsmöglichkeiten nutzen, um das eigene Anforderungsprofil auszubauen.

2.2.4 Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen

Ziele für den Zeitraum 2014 – 2016

- Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt.
- Alle Führungspositionen, ob mit oder ohne Personalverantwortung, sind grundsätzlich teilbar.

Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

- Die Regelungen für das Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren gelten auch für die Besetzung von Führungspositionen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
- Dies gilt auch bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, weitere Qualifikationen zu erlangen.
- Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Führungsaufgaben (insbesondere Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit) werden weiter gefördert.
- In den jährlich zu führenden Gesprächen mit den Beschäftigten werden die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten besonders thematisiert.
- Bei der Stellenbesetzung werden Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen berücksichtigt.
- 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.
- In Stellenausschreibungen für Führungspositionen ist aufzunehmen, dass Engagement in den Bereichen „Frauenförderung / Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erwünscht ist.
- Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

2.3 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Bocholt ist ein familienfreundliches Unternehmen, das mit vielfältigsten Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

2.3.1 Familienphase

Der Gesetzgeber eröffnet viele rechtliche Möglichkeiten, um für die Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen freigestellt zu werden. Diese gesetzlichen Möglichkeiten gibt die Stadtverwaltung Bocholt an ihre Beschäftigten in vollen Umfang weiter und berät und unterstützt die Betroffenen.

- Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2007-2013 zum 30.06.

	insgesamt	Frauen	Männer
30.06.2007	21	19	2
30.06.2010	26	22	4
30.06.2013	21	16	5

Es ist festzustellen, dass die Zahl der Männer, die sich in Familienzeit befinden, langsam aber stetig steigt. Dies ist eine sehr positiv zu bemerkende Entwicklung.

Das Bestreben einer paritätischen Inanspruchnahme von Familienzeit ist noch nicht erreicht, es ist aber dauerhaft auf einem guten Weg. Auch hier findet eine erfreuliche Entwicklung in Sachen Chancengleichheit statt.

Es gibt verschiedene Maßnahmen, durch die die Stadtverwaltung Bocholt den Kontakt zu ihren Beschäftigten in Familienphase hält:

So werden beispielsweise alle Stellenausschreibungen den Beschäftigten in Familienphase zugesendet, damit diese informiert sind. So können die Betroffenen für sich entscheiden, sich auf eine interessante Stelle zu bewerben oder die Familienphase fortzuführen. Hier stehen den Beschäftigten selbstverständlich die Kolleginnen und Kollegen des Geschäftsbereichs Personal beratend zur Seite.

Auch das Fortbildungsprogramm wird gegenüber unseren Beschäftigten in Familienphase veröffentlicht. Die Beschäftigten können an jeder internen Fortbildung kostenfrei teilnehmen, mit der sie ihre Qualifikationen erhalten oder steigern.

Einladungen zu Personalversammlungen erhalten die Beschäftigten ebenfalls. Die Teilnahme an Personalversammlungen bietet immer wieder für alle Beteiligten eine gute Gelegenheit Kontakt zu Beschäftigten in Familienphase und zu Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung Bocholt aufzunehmen.

Bei besonderen Projekten oder besonderem Arbeitsaufkommen hat die Stadtverwaltung Bocholt in der Vergangenheit bereits aktive Ansprachen vorgenommen. So wurden Beschäftigte in Familienzeit angesprochen und ihnen (evtl. auch kurzfristige) Einsatzmöglichkeiten angeboten. Dies wird auch weiterhin so vorgenommen, da es äußerst positive Rückmeldungen und Reaktionen der betroffenen Beschäftigten gab.

2.3.2 Entwicklung der Inanspruchnahme von Elternzeit

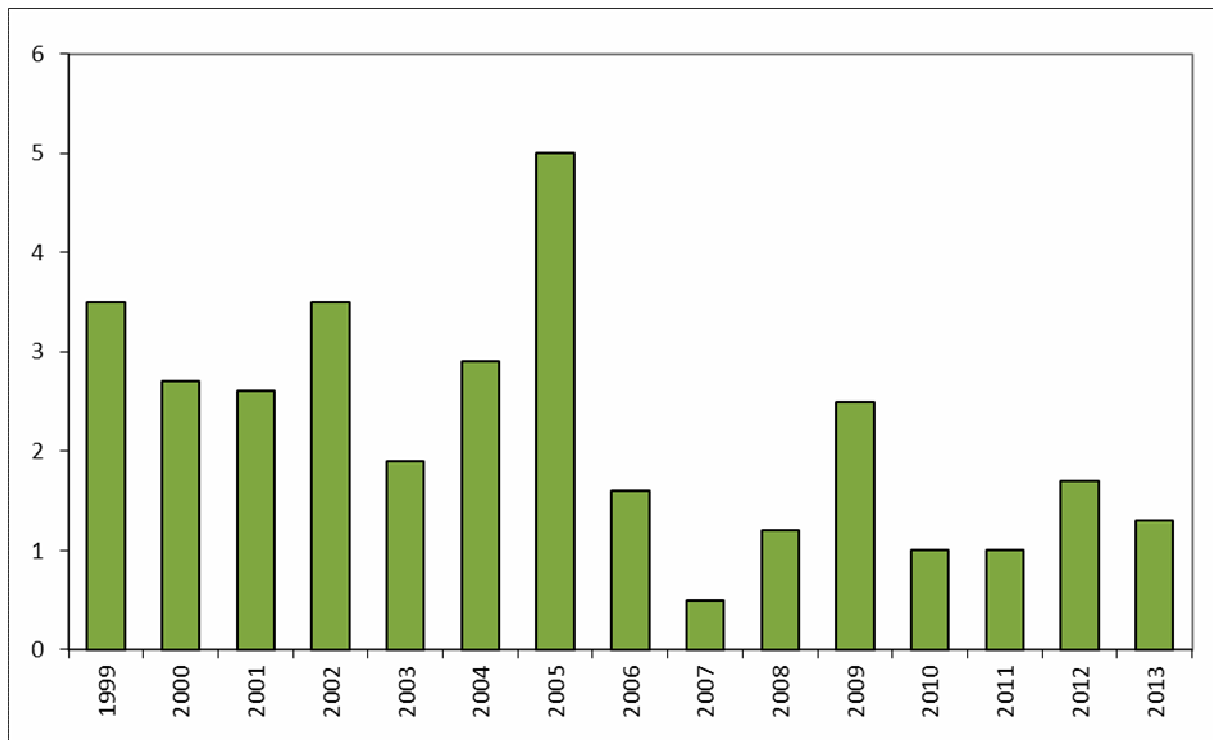
Ein gänzlich neuer Aspekt, der im Rahmen dieses Frauenförderplans näher betrachtet werden soll, ist die Entwicklung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Beschäftigte der Stadtverwaltung Bocholt.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gewährt Müttern und Vätern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Beide Elternteile können ganz oder zeitweise zusammen in Elternzeit gehen. Der Begriff Elternzeit wurde 2001 eingeführt, bis zum 31.12.2000 wurde in diesem Zusammenhang von Erziehungsurlaub gesprochen.

- Entwicklung der Inanspruchnahme von Elternzeit

Beginn Elternzeit	Personen in Elternzeit	Durchschn. Dauer der Elternzeit in Jahren
1999	4	3,5
2000	4	2,7
2001	5	2,6
2002	3	3,5
2003	7	1,9
2004	6	2,9
2005	2	5
2006	6	1,6
2007	1	0,5
2008	3	1,2
2009	6	2,5
2010	9	1
2011	9	1
2012	13	1,7
2013	9	1,3

- Entwicklung der Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit



Anhand des dargestellten Zahlenmaterials lässt sich sehr deutlich feststellen, dass sich die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit in den vergangenen Jahren immer mehr verkürzt hat.

Beschäftigte nehmen diese Freistellung weiterhin in Anspruch, kehren aber in der jüngeren Vergangenheit deutlich schneller in den Beruf zurück.

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Eine Rolle wird sicherlich das im Jahr 2007 eingeführte Elterngeld, welches das Erziehungsgeld abgelöst hat, spielen.

Selbstverständlich spiegelt sich in dem dargestellten Zahlenmaterial aber auch die familienfreundliche Haltung der Stadtverwaltung Bocholt wieder. Beschäftigten werden viele Möglichkeiten eröffnet, ihre veränderten privaten Lebensumstände mit ihrer Berufstätigkeit in Einklang zu bringen.

Die Stadtverwaltung Bocholt ist sich bewusst, dass die Beschäftigten die wichtigste Ressource in der Verwaltung sind. Gut ausgebildete und qualifizierte Beschäftigte sind wichtig und sollen auch nach einer Familienphase zeitnah wieder in den Beruf zurückkehren.

2.3.3 Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich ist es möglich, die Arbeitszeit auf allen Stellen, einschließlich der Stellen mit Führungsfunktion, aus familiären Gründen befristet oder unbefristet zu reduzieren oder die Stellen in Teilzeit zu besetzen.

- Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2007-2013

	„aktive“ Beschäftigte	davon in Teilzeit	In %	Männer	In %	Frauen	In %
30.06.2007	781	226	28,94	21	9,29	205	90,70
30.06.2010	762	218	28,60	20	9,17	198	90,82
30.06.2013	784	219	27,93	22	10,04	197	89,95

Von dieser Möglichkeit machen nach wie vor in überwiegendem Maße Frauen Gebrauch. So liegt die Frauenquote bei Teilzeitbeschäftigung bei rund 90%. Aufgrund der Entwicklung der vergangenen Jahre kann man hier von einem stagnierenden Wert sprechen.

Hier wird ein Handlungsbedarf aufgezeigt, der sich im Rahmen der Chancengleichheit auch an die männlichen Beschäftigten richtet. Das Angebot von Teilzeitbeschäftigung steht selbstverständlich auch allen Mitarbeitern zur Verfügung.

Insbesondere der Aspekt der Aufklärung sollte mehr in den Fokus gerückt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung interessieren, sollten auch über die finanziellen Rahmenbedingungen informiert sein.

Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass sich die gesetzlichen Rentenansprüche an der Dauer der Erwerbstätigkeit und der Einkommenshöhe orientieren. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss also auch immer das Thema Altersvorsorge (der Teilzeitleistung) eine große Rolle spielen.

2.3.4 Flexible Arbeitszeit

In der Dienstvereinbarung zur Durchführung der gleitenden Arbeitszeit (DA GLAZ) sind verschiedenste Möglichkeiten genannt, durch die den Beschäftigten eine flexible Arbeitszeit ermöglicht wird.

Um den individuellen Anforderungen unserer Beschäftigten gerecht zu werden, gibt es derzeit bei der Stadtverwaltung Bocholt mehr als 120 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Durch diesen Wert wird deutlich, dass es intensive Bemühungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die rund 220 Teilzeitbeschäftigten gibt. An Stellen, wo die berufliche Tätigkeit eine Flexibilität hergibt, wird diese Flexibilität auch gewährt.

2.3.5 Alternierende Arbeitszeit

- Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2010-2013 (männlich und weiblich)

	abgeschlossene Telearbeitsverträge	Frauen	Männer
2010	2	2	-
2011	2	2	-
2012	0	0	-
2013	0	0	-

In den vergangenen zwei Jahren wurden keine weiteren Telearbeitsverträge abgeschlossen. Die Stadtverwaltung Bocholt möchte alle Beschäftigten jedoch auch mit diesem Instrument die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Sofern der Tätigkeitsbereich eine Telearbeitsmöglichkeit zulässt, fördert dies die Stadtverwaltung Bocholt.

2.3.6 Perspektive

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat insbesondere in der Personalentwicklung eine hohe Priorität.

Für die Stadtverwaltung Bocholt als Arbeitgeber ist es wichtig, den Beschäftigten, die sich in Familienphase befinden, gute Möglichkeiten zum beruflichen Wiedereinstieg zu bieten. In Anbetracht des zukünftig ausscheidenden Personals (Vgl. 2.1.9 Perspektive) ist hier die Bindung an langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Diese Beschäftigten verfügen über ein hohes Maß an beruflichen und persönlichen Kenntnissen und dieses Potential darf nicht unberücksichtigt und ungenutzt bleiben.

Es liegt aber auch im Interesse der Beschäftigten in Familienzeit, den Kontakt zur Stadtverwaltung aufrecht zu erhalten und zeitnah wieder in den Beruf einzusteigen. Hierfür sind flexible Beschäftigungsformen, wie sie bereits angeboten werden, unerlässlich.

2.3.7 Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele für den Zeitraum 2014 – 2016

- Die Stadtverwaltung Bocholt bietet weiterhin ihre volle Unterstützung für alle Beschäftigten, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Insbesondere gilt dieses für Personen die in Führungsposition bereits tätig sind oder zukünftig tätig sein möchten.
- Personen in Familienphase erhalten weiterhin einen Überblick über Fortbildungsmöglichkeiten und werden aktiv über Einsatzmöglichkeiten informiert.
- Teilzeitkräfte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

- Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.
- Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei Konzepten zur Entwicklung von Personalförderung als Fortbildungsbestandteil aufgenommen.
- Im Sinne der Chancengleichheit werden verstärkt männliche Beschäftigte in Personalgesprächen über die Möglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert.
- Beantragen Beschäftigte Elternzeit oder die Beurlaubung aus persönlichen Gründen, so sind sie ausführlich über die damit verbundenen gesetzlichen oder tariflichen Auswirkungen zu informieren.
- Bei Bedarf steht der Fachbereich Jugend, Familie, Schule und Sport in Sachen Kinderbetreuungseinrichtungen beratend und vermittelnd zur Verfügung.
- Auf Wunsch ist die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit zu schaffen, sofern nicht sachliche oder wirtschaftliche Gründe dem entgegenstehen.
- Personen, die bis zu vier Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, soll auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert werden, sofern nachweislich wichtige dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
- Die Abwesenheit der o.g. Personen darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Gemäß § 14 Abs. 4 LGG sollen möglichst qualifizierte Ersatzkräfte gestellt werden.
- Beschäftigte in Familienphase sind über frei werdende Stellen rechtzeitig schriftlich zu informieren.

2.4 Handlungsfeld: Aus- und Fortbildung, Qualifizierung

2.4.1 Aus- und Fortbildung

Die Stadt Bocholt bietet in jedem Jahr eine Anzahl an vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten. Sowohl im Verwaltungsbereich, als auch im technischen Bereich erhält die Stadt Bocholt regelmäßig gute Bewerbungen.

- Anzahl der eingegangenen Bewerbungen um Ausbildungsplätze

	2007		2010		2013	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gehobener Dienst	0	0	43	85	115	142
Verwaltungsfachangestellte/ Coesfelder Modell	44	149	49	132	34	106
Summe Verwaltungsberufe	44	149	92	217	149	248
Geomatiker/in	0	0	0	0	0	0
Fachinformatiker/in	47	8	31	1	24	0
Bauzeichner/in	19	19	21	12		
Summe technischer Bereich	66	27	52	13	24	0
Summe insgesamt	110	176	144	230	173	248
	286		374		421	

Es lässt sich feststellen, dass im Verwaltungsbereich grundsätzlich eine höhere Zahl an weiblichen Bewerberinnen zu verzeichnen ist. Dieser Trend lässt sich in jedem der dargestellten vergangenen Jahre ablesen.

Genau umgekehrt verhält es sich bei den technischen Berufen. Hier dominiert die Zahl der Bewerbungen von Männern, was sich nicht nur auf den Ausbildungsbereich beschränkt, sondern auch bei anderen Bewerbungsverfahren so nachvollziehen lässt.

Bei der Gesamtzahl der Bewerbungen lässt sich ablesen, dass die Anzahl der Bewerbungen grundsätzlich steigt. Dies spiegelt jedoch nicht den Bewerbungstrend im Öffentlichen Dienst wieder. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Entwicklung fortsetzt.

Aktuell ist davon auszugehen, dass die Anzahl von Bewerbungen bei der Stadt Bocholt aufgrund neuer aktiver Werbestrategien zufrieden stellend ist. Dies ist jedoch keine Selbstverständlichkeit. Um die Zielgruppe der Bewerber und Bewerberinnen zu erreichen, ist deutlich mehr Aufwand als in der Vergangenheit erforderlich. Neben der Darstellung der Stadt Bocholt auf Ausbildungsmessen und der neuen Platzierung von Werbung, wird auch aktiv im Internet um Nachwuchskräfte geworben.

- Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2007-2013

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Gehobener Dienst	0	0	0	3	0	2	1	1	1	1	1	4	1	4
Verwaltungsfach- angestellte / Coesfelder Modell	0	3	0	2	0	1	0	2	1	0	0	2	2	0
Summe Verwaltungs- berufe	0	3	0	2	0	3	1	3	2	1	1	6	3	4
Vermessungstechniker/in Geomatiker/in			1	0					1	0				
Fachinformatiker/in	1	0					1	0					1	0
Bauzeichner/in	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
Summe technischer Be- reich	2	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	1	0
Summe insgesamt	4	6	2	7	2	6	6	6	6	4	2	14	8	8
	10		9		8		12		10		16		16	

Auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen hat sich die Stadtverwaltung Bocholt grundsätzlich der Bestenauslese verschrieben.

Bei der Summe der Verwaltungsberufe wird deutlich, dass nicht nur die Anzahl der Bewerberinnen höher ist, auch die Besetzung von Ausbildungsstellen wird häufig mit Bewerberinnen vorgenommen. Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden im Verwaltungsbereich ist in den vergangenen Jahren gestiegen, was erfreulicherweise auch zu den gestiegenen Zahlen weiblicher Beschäftigter in den Bereichen A9/S11/S12, A10/E9/S13 und A11/E10/S14/S15 (Vgl. 2.1.1) geführt hat.

Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig es ist, weibliche Nachwuchskräfte einzustellen. Auch diese sollen im Laufe ihrer Karriere den Weg in die Führungsebenen finden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildung im Verwaltungsbereich grundsätzlich für den eigenen Bedarf erfolgt und daher dauerhaft zu planen ist.

Anders verhält es sich bei der Vergabe der Ausbildungsplätze im technischen Bereich. Die verschiedenen Ausbildungen erfolgen hier grundsätzlich über Bedarf und dienen den Auszubildenden in der Regel zur Vorbereitung auf ein Studium. Hier werden vorrangig männliche Nachwuchskräfte eingestellt, wobei auch in den Jahren 2011 und 2012 weibliche Nachwuchskräfte gewonnen werden konnten.

- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen hausinterner Seminare 2010-2012

	2010		2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Teilnehmertage	38	38	42	42	51	53
Anzahl TeilnehmerInnen	125	91	82	119	84	171

In den Jahren 2010 bis 2012 gibt es einen Wandel bei den Beschäftigten, die an hausinternen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Waren es 2010 noch überwiegend Teilnehmer, so sind es 2012 überwiegend Teilnehmerinnen gewesen.

Auch hier ist eine paritätische Teilnahmezahl wünschenswert. Denn jedes Seminar lebt unter anderem davon, dass sowohl männliche als auch weibliche Sichtweisen in die Themeninhalte einfließen.

- Seminare speziell für die Zielgruppe Frauen 2009-2012

Jahr	Thema	Anzahl der Teilnehmerinnen
2009/2010	Wenn ich weiß, was ich will, kann ich mich auf den Weg machen	11
2011	Selbstcoaching für Frauen- Sich selbst die beste Freundin sein	8
2012	Kompetenz zeigen! Ein Seminar für beruflich engagierte Frauen	10
	Meine Stimme ist meine Visitenkarte (Seminar für weibl. Auszubildende)	16

Es werden regelmäßig Seminare speziell für Frauen in der Verwaltung angeboten. Diese erfreuen sich bei der Zielgruppe großer Beliebtheit und werden daher auch zukünftig angeboten.

Die Auswahl und Organisation dieser Fortbildungsangebote stammen von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung Bocholt.

2.4.2 Qualifizierung

- Anzahl der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen begonnen haben

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Aufstieg gehobener Dienst														
Prüfungserleichterter Aufstieg gehobener Dienst	0	2												
Angestelltenlehrgang II	2	3	0	2	2	1	0	4	0	3	0	4	3	0
Angestelltenlehrgang I	0	4	1	1	0	1	0	0	1	2	0	1	0	0
Summe Qualifizierung für die nächsthöhere Laufbahn	2	9	1	3	2	2	0	4	1	5	0	5	3	0
	11		4		4		4		6		5		3	

Bei der Stadtverwaltung Bocholt gibt es viele unterschiedliche Möglichkeiten, die in einer Ausbildung erlangten Qualifikationen noch weiter auszubauen.

In den Bereichen des Aufstiegs in den gehobenen Dienst oder des prüfungserleichterten Aufstiegs in den gehobenen Dienst gab es letztmalig 2007 zwei Teilnehmerinnen. Diese Qualifizierungen können aktuell aufgrund zu geringer Nachfrage nicht angeboten werden.

Anders sieht es bei den Angestelltenlehrgängen I und II aus. Diese erfreuen sich dauerhaft großer Beliebtheit mit 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Deutlich ablesbar, anhand des dargestellten Zahlenmaterials, ist die überwiegende Teilnahme von weiblichen Beschäftigten. Im Angestelltenlehrgang II sind von 24 Teilnehmenden 7 männlich und 17 weiblich. Ähnlich verhält es sich im Angestelltenlehrgang I, wo von 11 Teilnehmenden 2 männlich und 9 weiblich sind.

Grundsätzlich wird deutlich, dass die Bestrebungen der Stadtverwaltung Bocholt zu einer Steigerung der Qualifizierung ihrer Beschäftigten positiv aufgenommen und umgesetzt werden. Sicherlich wirken sich auch die beruflichen Perspektiven, die den Beschäftigten eröffnet werden, motivierend auf eine Teilnahme an diesen Bildungsgängen aus.

Die weiblichen Beschäftigten sind hier sehr engagiert, ihre berufliche Perspektive auszubauen und nehmen deutlich aktiver an Qualifizierungsmaßnahmen teil.

2.4.3 Ziele / Maßnahmen - Handlungsfeld Aus- und Fortbildung, Qualifizierung

Ziele für den Zeitraum 2014 – 2016

- Während der gesamten beruflichen Laufbahn erhalten alle Beschäftigten die Möglichkeit zur Weiterbildung und Qualifizierung.
- Beschäftigte in Familienphase oder Teilzeitbeschäftigte werden bei der Teilnahmeauswahl nicht benachteiligt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

- Die Stadtverwaltung Bocholt stellt sicher, dass alle Beschäftigten, auch in Familienphase, über die gesamtstädtischen Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden.
- Von der Gleichstellungsbeauftragten sind regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen für weibliche Beschäftigte anzubieten. Die Konzeption dieser Fortbildungsveranstaltungen übernimmt auch die Gleichstellungsbeauftragte.
- Fortbildung und Qualifizierung sind fester Bestandteil der Personalgespräche. Hier sind spezielle Wünsche und Anforderungen im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme an Fortbildungen zu thematisieren.

2.5 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

2.5.1 Das Prinzip Gender Mainstreaming

Nach Anregung des Ausschusses für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann vom 14.11.2012 wurde eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe zum Thema „Gender Mainstreaming“ gegründet.

Hintergrund hierzu ist das von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag festgeschriebene Prinzip des Gender-Mainstreaming, welches auch für die Stadtverwaltung Bocholt gilt. Demnach sind die unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu berücksichtigen. Dieser Grundsatz ist bei allen Aufgaben, Maßnahmen und Projekten mitzudenken.

Gender Mainstreaming als Top-down-Methode ist nicht das federführende Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten sondern der Verwaltungsspitze und der ihr zugeordneten Fachbereiche und Ämter. Die Gleichstellungsbeauftragte fungiert als Beraterin und in dieser Funktion als wichtiger Teil des Prozesses. Eine Arbeitsgruppe unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion.

Aufgaben dieser Arbeitsgruppe sind:

- Unterstützung bei der Entwicklung des Frauenförderplanes im Handlungsfeld geschlechtergerechte Verwaltungskultur
- Entwicklung von gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen
- Entwicklung und Beschaffung von Arbeitshilfen
- Interne Öffentlichkeitsarbeit

Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

Ziele für den Zeitraum 2014 – 2016

- Das Prinzip des Gender-Mainstreamings wird konsequent in das Verwaltungshandeln integriert.
- Ziel der Arbeitsgruppe ist es, darüber hinaus einmal jährlich eine Empfehlung zum Thema Gender-Mainstreaming an den Bürgermeister der Stadt Bocholt auszusprechen.

Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

- Die Beschäftigten, insbesondere die Mitglieder der Arbeitsgruppe, werden durch gezielte Informationen für das Thema sensibilisiert.

2.5.2 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist Bestandteil der geschlechtergerechten Verwaltungskultur und niedergeschrieben in § 12 Abs. 1 LGG. Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechterparitätisch besetzt werden.

Derzeit ist die personelle Besetzung von vielen Gremien und Ausschüssen nicht paritätisch.

Ziele für den Zeitraum 2014 – 2016

- Weiterhin wird eine geschlechtergerechte Besetzung von Gremien gefördert und vorangetrieben.

Maßnahmen für den Zeitraum 2014 – 2016

- Bei der Bildung von Gremien wird weiterhin verstärkt auf eine paritätische Besetzung geachtet.

3 Externe Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten umfasst neben der Abwicklung der internen Aufgaben auch weitreichende externe Aktivitäten. Gleichstellungsarbeit zielt dabei auf die Veränderung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und auf den gesellschaftlichen Wandel ab.

Intern unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von Gleichstellung die Dienststelle bei Themen der Organisationsentwicklung, des Personalwesens und der Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung.

Extern, außerhalb der Verwaltung, obliegen ihr das Einwirken auf den Prozess der Willensbildung in kommunalpolitischen Gremien, Politikberatung und Erarbeitung von Vorschlägen für Grundsatzlösungen zu frauenrelevanten Vorhaben der Kommune.

Zu den externen Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zählen u.a.:

- Initiierung und Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen, -netzwerken, -gruppen, -vereinen und -verbänden; besonders Unterstützung der Selbstorganisation von Frauen und Mädchen, Initiativen gegen häusliche Gewalt und Initiierung von Netzwerken und Projekten zur geschlechtergerechten Gesundheitsprävention

- Entwicklung von Veranstaltungsprogrammen und Förderung von Veranstaltungen für Frauen und Mädchen
- Servicestelle für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. zum Abbau von Benachteiligungen
- Aufzeigen vorhandener geschlechtsspezifischer Problemlagen
- Beratungsstelle für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger in enger Kooperation mit städtischen bzw. nichtstädtischen Beratungsstellen, Ämtern und Behörden (z. B. Beratung und Unterstützung zu Fragen der beruflichen Entwicklung)
- Kontaktpflege und Zusammenarbeit mit anderen Behörden, Verbänden, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten, Unternehmen, Arbeitsverwaltung und sonstigen gesellschaftlich relevanten Gruppen
- Enge Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Kreis Borken
- Tätigkeiten als stimmberechtigtes Mitglied der Bundes- und Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen
- Initiierung von Projekten und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Benachteiligungen, besonders Organisation und Durchführung eigener Veranstaltungen
- Initiierung und Unterstützung von grenzüberschreitenden Frauennetzwerken und Projekten
- Eigene Referententätigkeit (auf Einladung bei Bildungsträgern, bei Veranstaltungen Dritter)
- Eigenständige Öffentlichkeitsarbeit

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen – LGG**

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999**

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 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 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 § 18 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 Frauenför-

derplan; 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 zu 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 zuständig 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 Frauenförderplans 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 medizinischen Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags 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 Frauenförderplans

(1) Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplans 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 Zeitraums 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 Ar-

beiter 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 Arbeiter 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 Hochschulgesetz. 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 den 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 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 höherwertigen 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 Kinder 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 Berufungsakt 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 Bestimmung 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 Teilzeitplätze 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 oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen 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 Erziehungsurlaubs 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 Erziehungsurlaubs 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 Angebots 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 sachlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Die ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, 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 soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen,

Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen; 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 § 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 Sa-

che 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 Dienststellen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches 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 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 Abschnitts IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde 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 § 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 dieses Gesetzes weitergeführt.

