

Chancengleich in die Zukunft



**Gleichstellungsplan
für die Stadt Vreden**
5. Fortschreibung 2018-2022



Gleichstellungsplan für die Stadt Vreden

Impressum

Stadt Vreden
Fachabteilung Verwaltungsorganisation
Burgstr. 14
48691 Vreden
Tel.: 02564/303-0
Telefax: 02564/303-105
Email: info@vreden.de
www.vreden.de

Stand: Frühjahr 2018

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	4
2. ALLGEMEINES	5
2.1 GLEICHSTELLUNGSARBEIT BEI DER STADT VREDEN	5
2.2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN	5
2.3 ALLGEMEINE ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANES	6
2.4 GELTUNGSBEREICH UND –DAUER	7
2.7 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	7
3. BERICHT UND FORTSCHREIBUNG.....	8
3.1 ERGEBNISSE DER BISHERIGE PLÄNE ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAU UND MANN	8
3.2 BESCHÄFTIGUNGS- UND STELLENSITUATION	8
4. ZIELE UND HANDLUNGSFELDER DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	14
4.1 ZIEL UND HANDLUNGSFELD 1: VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	16
4.1.1 MAßNAHME: DIENSTVEREINBARUNG ZUR ARBEITSZEIT	17
4.1.2 MAßNAHME: TEILZEITBESCHÄFTIGUNG.....	17
4.1.3 MAßNAHME: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE	18
4.1.4 MAßNAHME: ALTERNIERENDE TELEARBEIT	19
4.1.5 MAßNAHME: FERIEBETREUUNG	19
4.1.6 MAßNAHME: VÄTER UND VEREINBARKEIT.....	19
4.2 ZIEL UND HANDLUNGSFELD 2: STRUKTURIERTE WIEDEREINGLIEDERUNG NACH DER PFLEGE- ODER FAMILIENPHASE	20
4.2.1 MAßNAHME: DREI-PHASEN-KONZEPT.....	20
4.2.2 MAßNAHME: ELTERNKAFFEE	21
4.2.3 MAßNAHME: EINSATZ WÄHREND DER PFLEGE- ODER FAMILIENPHASE	21
4.3 ZIEL UND HANDLUNGSFELD 3: GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG	21
4.3.1 MAßNAHME: AUS-/FORTBILDUNG.....	21
4.3.2 MAßNAHME: FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN	23
4.4 ZIEL UND HANDLUNGSFELD 4: GESCHLECHTERGERECHTE VERWALTUNGSKULTUR	26
4.4.1 MAßNAHME: STELLENAUSSCHREIBUNG UND –BESETZUNG.....	26
4.4.2 MAßNAHME: LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG.....	27
4.4.3 MAßNAHME: VERMEIDUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND/ODER MOBBING AM ARBEITSPLATZ	28
4.4.4 MAßNAHME: SPRACHE	28
5. PERSPEKTIVEN	28
6. SCHLUSSBESTIMMUNG	30

1. Einleitung

Vorwort des Bürgermeisters

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

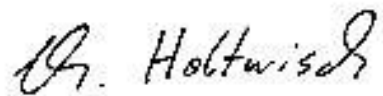
der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, insbesondere der betrieblichen Personalentwicklung.

Er kann als Chance gesehen werden. Und wer Chancen ergreift, erzielt Erfolge.

Die Stadt Vreden ist eine moderne Verwaltung. Für ihre Dienstleistungen sind die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern eine wertvolle Ressource. Damit die Stadtverwaltung Vreden langfristig ihre Ziele erreichen kann, müssen Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen gleichberechtigte berufliche Chancen geboten werden.

Zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu schaffen heißt, Chancengleichheit für beide Geschlechter zu schaffen. Es bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und ihre Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Frauen und Männer sollen durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben werden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem die Führungskräfte, möchte ich bitten, an der Umsetzung der Ziele dieses Plans zur Gleichstellung mitzuarbeiten.



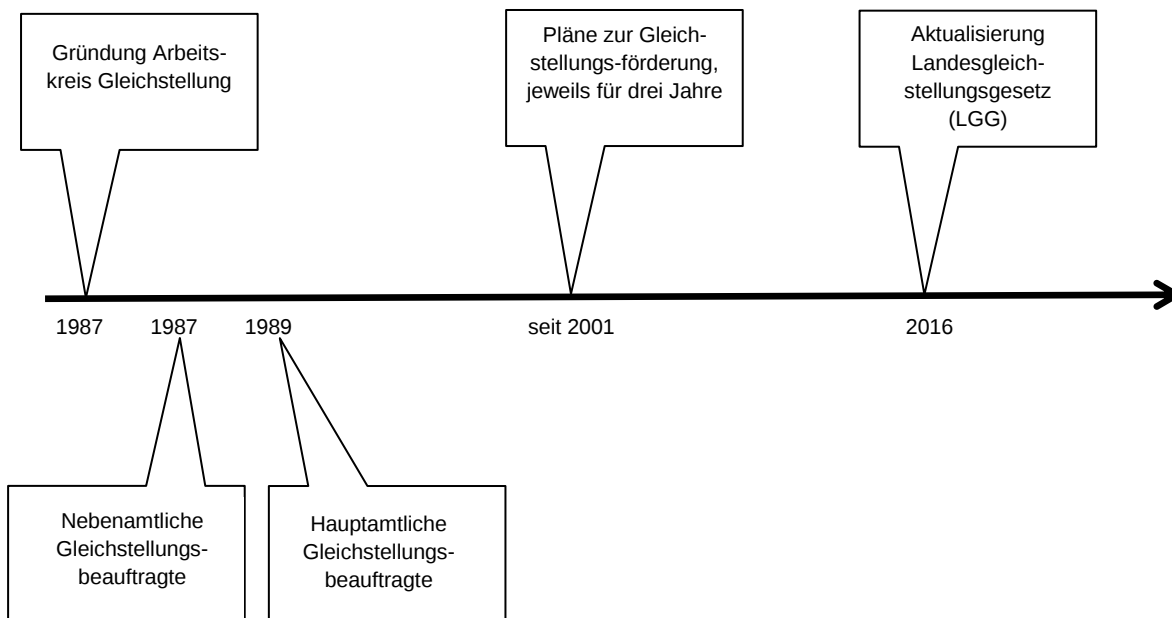
Dr. Christoph Holtwisch
Bürgermeister

2. Allgemeines

2.1 Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Vreden

Bereits seit Jahrzehnten setzt sich die Stadt Vreden mit Gründung des Arbeitskreises Gleichstellung aktiv für die Frauenförderung ein. Nach vielen Jahren freiwilliger Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Chancengleichheit von Frauen in der beruflichen Praxis, wurde im Jahr 2001 der erste Frauenförderplan festgeschrieben. Es erfolgen regelmäßige Fortschreibungen. Seit 2018 wird der Plan „Gleichstellungsplan“ genannt.

Abbildung 1:
Zeitliche Entwicklung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung Vreden



2.2 Rechtliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage bildet das am 20.11.1999 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Ziel dieses Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Jede Kommune muss gemäß § 5 Abs. 1 LGG für je drei bis fünf Jahre einen Gleichstellungsplan, bestehend aus Problemanalyse, Zielsetzungen und einem Maßnahmenkatalog, erstellen, über dessen Ausführung später zu berichten ist.

Am 15.12.2016 ist das reformierte Landesgleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Daraus resultierte die Umbenennung des Frauenförderplanes in einen Gleichstellungsplan. § 5 Abs. 10 LGG bestimmt den Gleichstellungsplan als ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung in der Verwaltung. Die Reform sieht eine **Weiterentwicklung der bestehenden Quotenregelung** für Beförderungen und Höhergruppierungen.

rungen vor, um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen weiter zu verbessern. Kern der Neuregelung in § 7 LGG ist, dass Frauen bei im wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, so lange der Frauenanteil im Bereich der betroffenen Vergleichsgruppe unter 50 % liegt. Ziel dieser Regelung ist es, den Frauenanteil auch in Führungspositionen zu erhöhen.

§ 12 Abs. 1 LGG sieht vor, dass in sogenannten **wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten** sein müssen. Die Wesentlichkeit eines Gremiums ergibt sich nach der Gesetzesbegründung aus ihrer Stellung und Funktion als Kontrollorgan mit Entscheidungsbefugnissen von großer Bedeutung und Tragweite für die Kommune, für die sie tätig sind, bzw. aus der Tragweite ihrer Entscheidungen bzw. Empfehlungen für die Lebenssituation der Bürgerinnen und Bürger. Als wesentliche Gremien nennt § 12 Abs. 2 LGG Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare aufsichtführende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

Im Hinblick auf ihre Rolle im Verhältnis zur Dienststellenleitung will das Land Nordrhein-Westfalen die **Position der Gleichstellungsbeauftragten** stärken. Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben nunmehr einmal jährlich ein Recht auf Fortbildung (§ 16 Abs. 4 LGG). Bei schwierigen Rechtsfragen ist ihnen das Hinzuziehen externen Sachverständigen unter bestimmten Voraussetzungen möglich (§ 18 Abs. 7 LGG). Ebenso gesteht § 19a LGG der Gleichstellungsbeauftragten erstmalig ein Klagerecht gegen den/die Bürgermeister/in zu. Das Klagerecht soll der Gleichstellungsbeauftragten die tatsächliche Durchsetzbarkeit ihrer Rechte erleichtern.

2.3 Allgemeine Ziele des Gleichstellungsplanes

- Das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen wird in der Stadtverwaltung Vreden verwirklicht.
- Strukturen werden so geändert bzw. geschaffen, dass Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Frauen und Männer verbessert.
- Die Personalpolitik soll für alle Beschäftigten familienorientiert fortgeführt werden, soweit der Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt wird.
- Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter gehen in alle Entscheidungsprozesse ein.
- Das Gleichstellen von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrgenommen wird.
- Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, arbeiten an diesen Aufgaben mit. Mitarbeit bedeutet die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes, d. h. seine praktische Umsetzung.

2.4 Geltungsbereich und –dauer

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Vreden. Er tritt nach seiner Verabschiedung im Stadtrat in Kraft und wird für die Dauer von fünf Jahren erstellt.

2.7 Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, des LGG sowie der Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und Fachabteilungen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Hierzu stehen der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz und der Gemeindeordnung u. a. folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibung, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen
- Akteneinsichtsrecht in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches
- Recht auf frühzeitige Information über beabsichtigte gleichstellungsrelevante Maßnahmen, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann.
- unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung
- Recht zur Teilnahme an allen Besprechungen der Dienststelle in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches. Dies gilt auch für regelmäßige Besprechungen des Dienststellenleiters mit dem Personalrat.
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG
- Teilnahme- und Rederecht an den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und seiner Ausschüsse in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches
- fachliche Weisungsfreiheit
- Befugnis zur Durchführung eigener Öffentlichkeitsarbeit im Aufgabengebiet

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Initiatorin, Beraterin und Kooperationspartnerin innerhalb der Verwaltung und Ansprechpartnerin für die Bürgerinnen und Bürger ihrer Kommune. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Abs. 1 LGG).

Sie ist unter anderem Mitglied im Team Gesundheit der Stadt Vreden und in der Betrieblichen Kommission zur leistungsorientierten Bezahlung. Der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten bei der Stadt Vreden beträgt zurzeit 20 Stunden/Woche.

Durch § 16 ff. LGG wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt. Neben dem Recht auf jährlicher Fortbildung (§ 16 Abs. 4 LGG) für sich und ihre Stellvertreterin, ist unter bestimmten Voraussetzungen das Hinzuziehen externen Sachverständigen bei schwierigen Rechtsfragen möglich (§ 18 Abs. 7 LGG). Das erstmals mögliche Klagerecht gegen den/die Bürgermeisterin bzw. Bürgermeister erleichtert der Gleichstellungsbeauftragten die tatsächliche Durchsetzbarkeit ihrer Rechte (§ 19a LGG). Zugleich wird damit die Verpflichtung der Dienststellenleitung untermauert, der Gleichstellungsbeauftragten die hiermit korrespondierenden Rechte zu gewährleisten.

§ 18 Abs. 1 Satz 1 LGG sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören ist. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Mit dieser Regelung wird die Informati-

onspflicht der Dienststelle als „Bringschuld“ ausgestaltet. § 18 Abs. 3 LGG regelt, dass eine Maßnahme rechtswidrig ist, sofern die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt worden ist.

3. Bericht und Fortschreibung

3.1 Ergebnisse der bisherige Pläne zur Chancengleichheit von Frau und Mann

Die Anzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Vreden ist leicht gestiegen. Der Anteil der männlichen Beamten ist immer noch deutlich höher. Das Geschlechterverhältnis im Tarfbereich nach Köpfen hat sich inzwischen angeglichen.

Die Besetzung von höherwertigen Stellen mit Frauen konnte in den vergangenen Jahren kaum erhöht werden. Hintergrund ist die geringe Anzahl neu zu besetzender Stellen.

Das Recht auf Teilzeitbeschäftigung nehmen immer noch vorwiegend Frauen in Anspruch.

Positive Entwicklungen gab es zum einen in der „Fairen Sprache“ und zum anderen in der Einführung der so genannten Telearbeit.

Der Flyer „Fair in der Sprache“ informiert über eine faire und zeitgemäße Sprache. Eine Sprache, die niemanden ausschließt und beide meint: Frauen und Männer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bürgerinnen und Bürger.

Die Einführung der Telearbeit fördert sogleich auch die Berufstätigkeit von Eltern. Neben den Vorteilen für Telebeschäftigte, profitiert auch die Stadtverwaltung über den Erhalt und Zugang zu ihren qualifizierten Beschäftigten.

3.2 Beschäftigungs- und Stellensituation

Bei der Stadt Vreden waren am 31.12.2017 insgesamt 164 Personen beschäftigt. Hiervon standen 19 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (ohne Wahlbeamte), 145 im privat-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Im Vergleich zum vorherigen Plan zur Chancengleichheit stieg die Anzahl von beschäftigten Frauen von 45,9 % auf 50 %. Frauen sind an allen Vollzeitstellen zu 29,12 % (zum Vergleich: 2014 27,2 %) und an allen Teilzeitstellen zu 85,25 % (zum Vergleich: 2014 88,5 %) vertreten.

Im Jahr 2017 haben 7 Frauen und 2 Männer Elternzeit in Anspruch genommen.

Abbildung 2:

Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsart jeweils zum 31.12. des Jahres nach Köpfen

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2013	7	14	69	73
2014	7	15	69	71
2015	7	15	74	74
2016	8	11	74	71
2017	8	11	74	71

Abbildung 3:
Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsart jeweils zum 31.12. des Jahres nach Köpfen in Prozent

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2013	33,33	66,67	48,59	51,41
2014	31,82	68,18	49,29	50,71
2015	31,82	68,18	50,00	50,00
2016	36,36	63,64	50,00	50,00
2017	42,11	57,89	51,04	48,96

Hinweise für Abbildungen 4 und 5.

Teilzeitbeschäftigt sind Beschäftigte, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Für die Auswertung wurden auch Teilzeitbeschäftigte hinzugerechnet, welche ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis als Teilzeitmodell vereinbart haben. Für sie beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei Betrachtung der tatsächlich besetzten Stellen zum 31.12.2017 ergibt sich folgendes Bild (incl. Beurlaubte und Vertretungsfälle der Beurlaubten):

Abbildung 4:
Besetzte Stellen jeweils zum 31.12. nach Umfang und Geschlecht - Gesamt

	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
2013	110		53	
davon mit Männern	80	73%	7	13%
davon mit Frauen	30	27%	46	87%
2014	109		53	
davon mit Männern	80	73%	6	11%
davon mit Frauen	29	27%	47	89%
2015	112		58	
davon mit Männern	81	72%	8	14%
davon mit Frauen	31	28%	50	86%
2016	106		60	
davon mit Männern	78	74%	8	13%
davon mit Frauen	28	26%	52	87%
2017	103		61	
davon mit Männern	73	71%	9	15%
davon mit Frauen	30	29%	52	85%

Eine genauere Verteilung der Geschlechter ist wie folgt gegeben:

Abbildung 5:
Besetzte Stellen am 31.12.2017 nach Umfang und Geschlecht – nach Arbeitsbereichen

	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
Verwaltung	53		47	
davon mit Männern	33	55,9 %	2	4,3 %
davon mit Frauen	26	44,1 %	45	95,7 %
Handwerk	35		4	
davon mit Männern	31	88,6 %	4	100 %
davon mit Frauen	4	11,4 %	0	0 %
Reinigung	0		5	
davon mit Männern	0	0 %	0	0 %
davon mit Frauen	0	0 %	5	100 %
Technik	10		2	
davon mit Männern	10	100 %	0	0 %
davon mit Frauen	0	0 %	2	100 %
Umwelt-technik.	5		1	
davon mit Männern	5	100 %	1	100 %
davon mit Frauen	0	0 %	0	0
Schulsozial-arbeit	0		2	
davon mit Männern	0	0 %	0	0 %
davon mit Frauen	0	0 %	2	100 %

Allgemeiner Hinweis

Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW (DRModG NRW) trat am 09.06.2016 in Kraft. Unter anderem wurden die bisherigen vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) auf nur noch zwei Laufbahngruppen (LBG) reduziert. Dabei blieben die zwei Einstiegsämter der jeweiligen Laufbahngruppe bestehen:

- Laufbahngruppe 1 enthält dabei das 1. Einstiegsamt A5 (ehemals einfacher Dienst) sowie das 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst).
- Laufbahngruppe 2 umfasst das 1. Einstiegsamt A9 (ehemals gehobener Dienst) und das 2. Einstiegsamt A13 (ehemals höherer Dienst).

Die Besoldungsgruppen A2 bis A4 sind weggefallen. Beamtinnen und Beamte dieser Besoldungsgruppen wurden in die Besoldungsgruppe A5 übergeleitet.

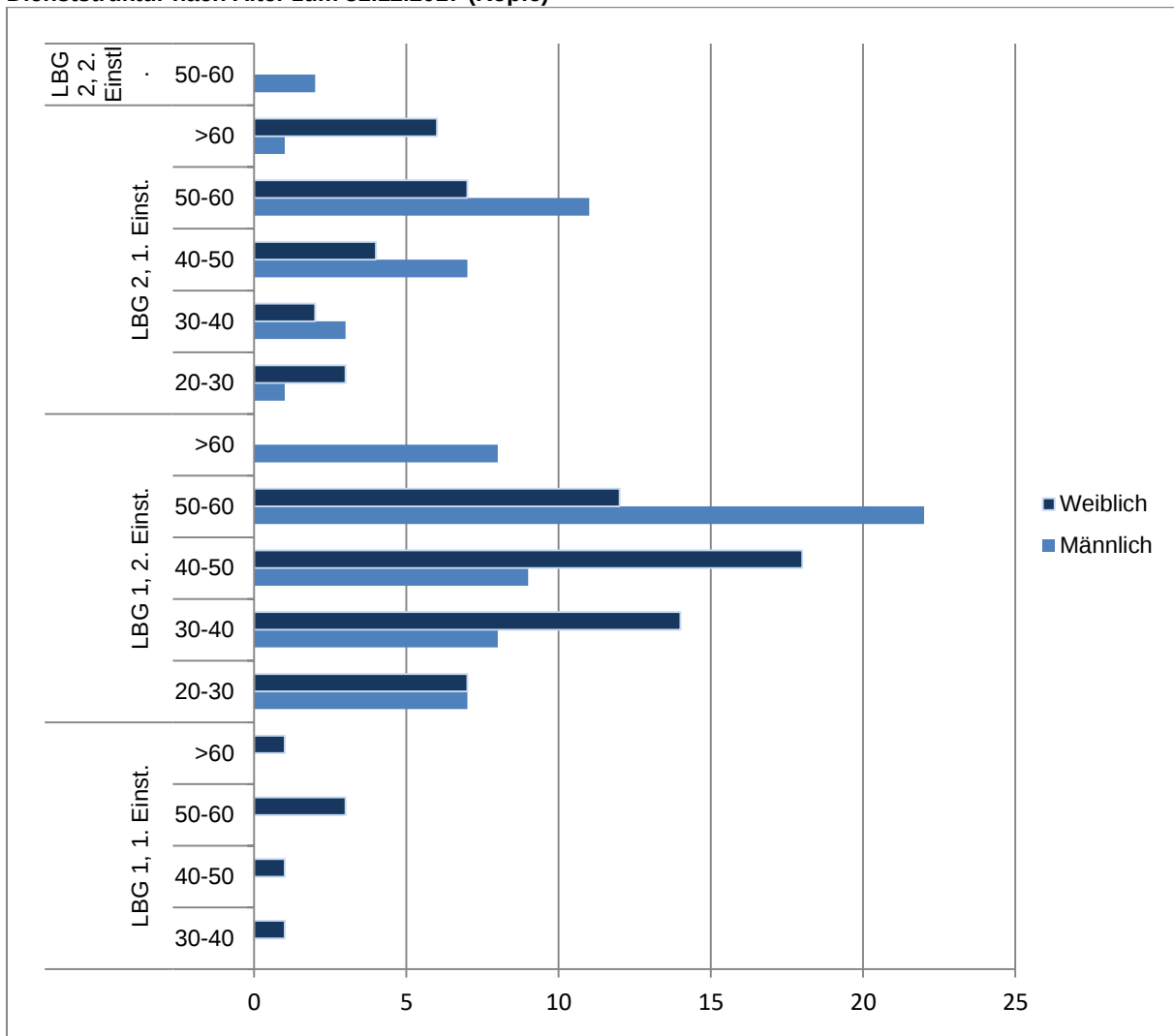
Um die Grafiken und Auswertungen leserlich zu gestalten, wird der Beamten- und Tarifbereich zusammenfassend dargestellt.

Abbildung 6:
Personal 2013-2017 (jeweils zum 31.12.) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (Köpfe) – ohne Wahlbe-
amte und Personen in Ausbildung

		2013		2014		2015		2016		2017		Differenz Frauen- anteil
		M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	2013-2017
Beamten- und Tariffbereich												
1			1		1		2		2			-1
2			3		3		3		3		5	+2
3		1	4	2	2	1	2		2	0	0	-4
Summe Lauf- bahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	ehem. einfacher Dienst	1	8	2	6	1	7	0	7	0	5	-3
4		3		3		3		3		3	3	+3
5 / A5		12	8	12	7	11	9	11	8	10	6	-2
6 / A6		26	18	25	24	27	22	28	22	28	15	-3
7 / A7										1	10	+10
8 / A8		5	14	5	12	5	14	3	16	8	10	-4
9a										7	8	kA*
Summe Lauf- bahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	ehem. mittlerer Dienst	46	40	45	43	46	45	45	46	57	52	kA*
9b/c / A9		14	12	14	12	17	11	16	11	10	8	kA*
10 / A10		3	5	3	5	3	6	3	6	4	6	1
11 / A11		4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	0
12 / A12		9	4	8	4	9	4	8	4	8	4	0
Summe Lauf- bahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	ehem. gehobener Dienst	30	23	29	23	33	23	31	23	26	20	kA*
13 / A13								1		1		0
14 / A14		2		2		2		1		1		0
Summe Lauf- bahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	ehem. höherer Dienst	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0
Tariffbereich Sozial- und Erziehungs- dienst												
S11 b			2		1		3		3		2	0

*Keine Angaben zur Veränderung. Zum 01.01.2017 wurde die Entgeltgruppe 9 TVöD in E 9a, 9b und 9c TVöD unterteilt. Ein Vergleich ist daher derzeit nicht möglich.

Abbildung 7:
Dienststruktur nach Alter zum 31.12.2017 (Köpfe)



Festzustellen ist, dass die Beschäftigten bei der Stadt Vreden 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 führen.

Bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur wird deutlich, dass trotz vieler positiver Entwicklungen nach wie vor Frauen in höherwertigen Positionen unterrepräsentiert sind. Daher sind eigenständige Maßnahmen zur Frauenförderung unverzichtbar, damit das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weiter verwirklicht werden kann.

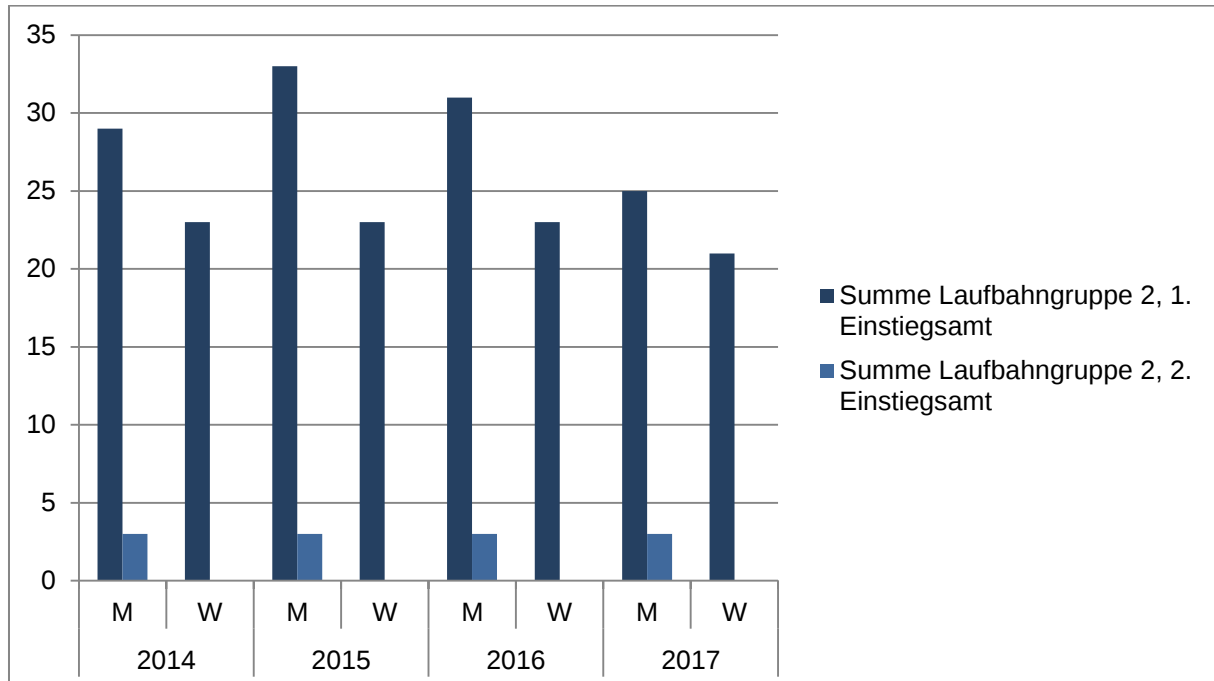
Abbildung 8:

Summe der besetzten Vollzeitäquivalente 2013-2017 (jeweils zum 31.12.) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen – ohne Wahlbeamte und Personen in Ausbildung

		2013		2014		2015		2016		2017		Differenz Frauen- anteil 2013- 2017
		M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Beamten- und Tariffbereich												
1			0,4		0,4		0,8		0,8			-0,4
2			1,2		1,2		1,2		1,2		2,0	+0,8
3		1,0	2,0	2,0	0,8	1,0	0,8		0,8			-2,0
Summe Lauf- bahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	ehem. einfacher Dienst	1,0	3,6	2,0	2,4	1,0	2,8	0,0	2,8	0,0	2,0	-1,6
4		3,0		3,0		3,0		3,0		3,0	1,2	+1,2
5 / A5		11,0	5,6	11,0	4,9	10,0	6,5	10,0	5,0	9,0	3,6	-2,0
6 / A6		25,8	12,5	24,8	17,0	25,8	15,9	26,3	16,5	26,3	11,3	-1,2
7 / A7										1,0	7,9	+7,9
8 / A8		5,0	10,1	5,0	7,4	5,0	8,9	3,0	10,2	1,0	6,6	-3,5
9a										7,0	5,4	kA*
Summe Lauf- bahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	ehem. mittlerer Dienst	44,8	28,2	43,8	29,3	43,8	31,2	42,3	31,7	47,3	36,0	kA*
9b/c / A9		13,5	10,0	13,5	10,0	16,5	9,1	16,0	9,1	10,0	5,7	kA*
10 / A10		2,6	3,5	2,6	3,5	2,7	4,8	2,7	4,8	3,9	4,8	+1,3
11 / A11		4,0	1,1	4,0	1,0	4,0	1,1	4,0	1,1	4,0	1,6	+0,5
12 / A12		8,5	3,4	8,0	3,4	9,0	3,4	8,0	3,4	7,5	3,4	0,0
Summe Lauf- bahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	ehem. gehobener Dienst	28,6	18,0	28,1	17,9	32,2	18,4	30,7	18,4	25,4	15,5	kA*
13 / A13								1,0		1,0		0,0
14 / A14		2,0		2,0		2,0		1,0		1,00		0,0
Summe Lauf- bahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	ehem. höherer Dienst	2,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0
Tariffbereich Sozial- und Erziehungsdienst												
S11 b			1,4		0,5		1,5		1,5		1,0	-0,4

*Keine Angaben zur Veränderung. Zum 01.01.2017 wurde die Entgeltgruppe 9 TVöD in E 9a, 9b und 9c TVöD unterteilt. Ein Vergleich ist daher derzeit nicht möglich.

Abbildung 9:
Personal 2014-2017 (jeweils zum 31.12.) in der Laufbahngruppe 2, 1. + 2. Einstiegsamt (ehemals gehobener und höherer Dienst; Köpfe)



4. Ziele und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellung und Frauenförderung sind integrale Bestandteile der Aufbau- und Ablauforganisation, der Personalplanung und -entwicklung. Bei Personalplanungen und Personalentwicklungskonzepten ist darauf zu achten, dass geschlechterspezifische Besonderheiten Berücksichtigung finden, soweit dieses keine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellt. Im Rahmen von Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind auch die besonderen Belange von Frauen zu berücksichtigen und Benachteiligungen zu beseitigen.

Die Stadt Vreden hat das Prüfverfahren der Bertelsmann Stiftung wiederholt erfolgreich durchlaufen und bekam das Siegel „**Familienfreundlicher Arbeitgeber**“ für den Zeitraum 2017 bis 2020 erneut zuerkannt. Auszüge aus dem Endbericht über die Prüfung im Prüfverfahren vom 23.02.2017 verdeutlichen insbesondere die **gelebte** Gleichstellung zwischen Frau und Mann:

Ergebnisse: Unternehmens- und Führungskultur

- ✓ „Die Betriebs- und Beschäftigtenbefragung hat gezeigt, dass in der Stadt Vreden eine hohe familienorientierte Werthaltung vorherrscht. [...] Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist, [...] sowohl bei der Verwaltungsleitung als auch bei den Mitarbeiter/-innen im Bewusstsein und Handeln verankert.
- ✓ Es ist die Bereitschaft vorhanden, passgenaue Lösungen für die Beschäftigten zu finden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Die Beschäftigten sind zum allergrößten Teil dazu bereit, bei Engpässen besonderen Einsatz zu leisten.
- ✓ Das offene Mitarbeiter und das vertrauensvolle Kommunikationsklima fördern die Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Unternehmenskultur unterstützt eine situative Lösungssuche.
- ✓ Auf die jeweilige Lebenssituation der Beschäftigten wird insbesondere über Regelungen zur Arbeitszeit Rücksicht genommen. [...] Die Beschäftigten bestätigten, dass unkomplizierte und tragfähige Lösungen gefunden werden, wenn es darum geht, Kinder oder –in Teilen- auch hilfebedürftige Angehörige zu versorgen.“

Ergebnisse: Kommunikation

- ✓ „In der Stadt Vreden existiert ein partnerschaftliches Klima des Dialogs bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. [...] Der Dialog über familiäre und persönliche Belange im Betrieb ist fest verankert. Die Führungskräfte gehen auch proaktiv auf die Beschäftigten zu. Die familienorientierte Personalpolitik führt zu positiven Effekten bei der Motivation der Mitarbeiter/-innen.“

Ergebnisse: Arbeitsorganisation

- ✓ „Die Stadt Vreden bietet ihren Mitarbeitern/-innen verschiedene Formen flexibler und bedarfsgerechter Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung (Teilzeit, Gleitzeit, in Einzelfällen Homeoffice). [...] Aufgrund der bestehenden Präsenzerfordernisse gelten manche dieser flexiblen Regelungen nicht bzw. nur eingeschränkt für die Betriebsbereiche „Bauhof“, „Hausmeister“ und „Klärwerk“. Es gibt für alle Beschäftigten die Möglichkeit, zeitweise (stundenweise, tageweise, längerer Zeitraum) aus familiären Gründen freigestellt zu werden.
- ✓ Das Angebot an flexiblen Modellen der Arbeitsorganisation wird zielgerichtet auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten, und die Erfordernisse werden im jährlichen Mitarbeitergespräch bzw. bei Bedarf mit den Vorgesetzten besprochen.“

Ergebnisse: Unterstützungsangebote

- ✓ „Die Service- und Unterstützungsangebote beziehen sich derzeit vor allem auf verschiedenen Formen flexibler Arbeitsorganisation, Informationsangebote über die Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung und das Thema Gesundheit.“

Ergebnisse: Strategie und Nachhaltigkeit

- ✓ „Die Stadt Vreden positioniert sich bereits seit der ersten Siegelverleihung aktiv mit ihren familienfreundlichen Leistungen am Arbeitsmarkt und vergleicht sich auch mit den familienfreundlichen Leistungen der Mitbewerber.
- ✓ Mitarbeiter/-innen, die in die Phase der Elternzeit eintreten, sich in Elternzeit befinden oder aus der Elternzeit zurückkehren, werden gezielt begleitet. Dies erfolgt vor allem über Informationsgespräche vor der Eltern- oder Auszeit, Begleitung während der Auszeit und der Einarbeitungszeit, weitere Karriereplanung und Teilzeit oder Angebote für mobiles Arbeiten. Für die Wiedereinarbeitung gibt es einen speziellen Leitfaden.“

Ergebnisse: Entwicklung

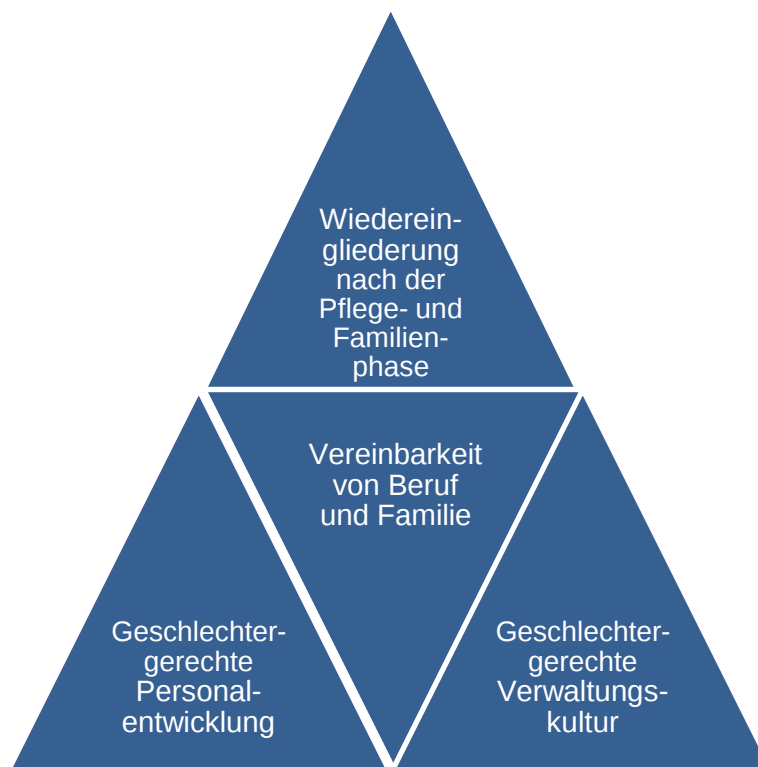
- ✓ „Die familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in der Stadt Vreden wurde seit der zurückliegenden Siegelverleihung kontinuierlich und strategisch weiterentwickelt. Die Befragungsergebnisse zeigen eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten mit den bestehenden Angeboten zur Arbeitszeitregelung und den Angeboten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.“

Mit den familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bei der Stadt Vreden wird gezielt geworben (Stellenausschreibungen, Homepage usw.).

Als Ziele der Gleichstellungsarbeit wurden folgende Handlungsbereiche festgelegt:

Abbildung 10:

Ziele und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit



4.1 Ziel und Handlungsfeld 1: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine Unterstützung aller Beschäftigten, Beruf und Familie zu vereinbaren, hat eine hohe Priorität. Dies gilt insbesondere auch für Führungskräfte oder diejenigen, die eine solche Position künftig übernehmen wollen.

Teilzeitarbeit und individualisierte Arbeitszeitmodelle sind in weiten Bereichen der Stadtverwaltung realisiert und werden unter Berücksichtigung der verwaltungstechnischen Rahmenbedingungen laufend fortentwickelt. In den Außenstandorten (Bauhof, Klärwerk, Schulen) können die flexiblen Regelungen aufgrund der bestehenden Präsenzerfordernisse nur eingeschränkt realisiert werden. Auf Führungsebene zeigt sich ebenfalls ein Defizit.

Dem vielfach geäußerten Wunsch nach flexiblen Arbeitsmöglichkeiten kommt eine neue Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit nach. Die weitere Umsetzung bleibt abhängig von den Arbeitsgebieten sowie der Entwicklung der Digitalisierung.

Folgende Maßnahmen wurden und werden zur Zielerreichung ergriffen:

4.1.1 Maßnahme: Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit

Die seit Oktober 2010 geltende Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt für einen Großteil der Beschäftigten der Verwaltung. Sie bietet die Möglichkeit von täglichen individuellen Arbeitszeiten, soweit es die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse gestatten. Im Vergleich zur alten Gleitzeitregelung können beispielsweise familiäre Belange kurzfristig einfacher berücksichtigt werden.

Für die Außenstelle Bauhof gilt eine eigene Dienstvereinbarung.

4.1.2 Maßnahme: Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich ist Teilzeitbeschäftigung auf allen Stellen möglich, soweit zwingende dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Idealfall ist eine mindestens 50%ige Beschäftigung anzustreben.

Möglichkeiten einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung

Grundlage für eine dauerhafte Teilzeitbeschäftigung bildet das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Gem. § 8 TzBfG können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

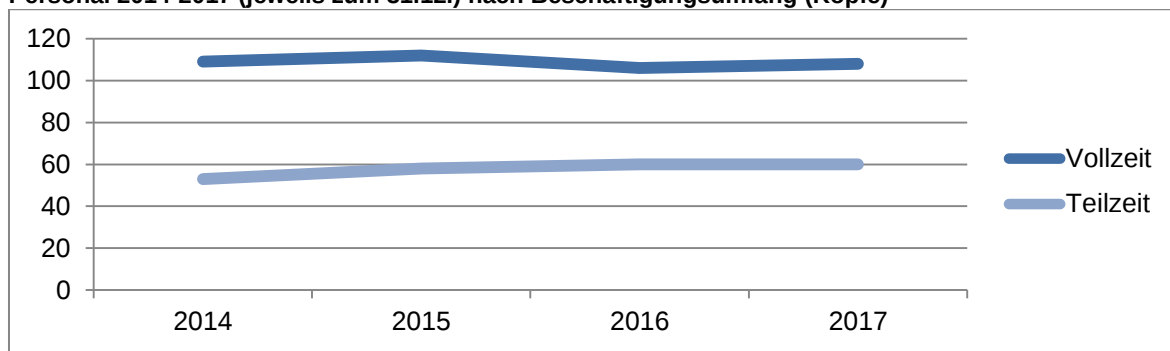
Ebenfalls bietet das Gesetz die Grundlage für eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG. Demnach hat der Arbeitgeber den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn der Wunsch nach einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt wurde, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen; es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen.

Möglichkeiten einer befristeten Teilzeitbeschäftigung

Nach § 13 LGG sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Hinsichtlich der Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit ist die Stadt Vreden äußerst flexibel.

Abbildung 11:
Personal 2014-2017 (jeweils zum 31.12.) nach Beschäftigungsumfang (Köpfe)



Die Frauen sind am Anteil der Beurlaubten deutlich häufiger vertreten. Anders sieht es aus beim Beschäftigungsumfang. Von den Vollzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil ca. 29 %. Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend „Frauensache“.

4.1.3 Maßnahme: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die gesetzliche Grundlage einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bildet das Pflegezeitgesetz. Folgende Möglichkeiten sind hierbei gegeben:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz räumt den Beschäftigten das Recht ein, in akuten Pflegesituationen bis zu 10 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, um die pflegerische Versorgung der nahen Angehörigen sicherzustellen oder die Pflege zu organisieren.

Pflegezeit

Beschäftigte, die in häuslicher Umgebung ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen wollen, haben die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 6 Monate. Die Freistellung kann vollständig oder in Form einer Arbeitszeitreduzierung erfolgen.

Familienpflegezeit

Bis zu 24 Monate Familienpflegezeit sieht das Pflegezeitgesetz vor, wenn Beschäftigte für die Sicherstellung der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen eine länger dauernde Reduzierung ihrer Arbeitszeit benötigen. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit beträgt 15 Stunden.

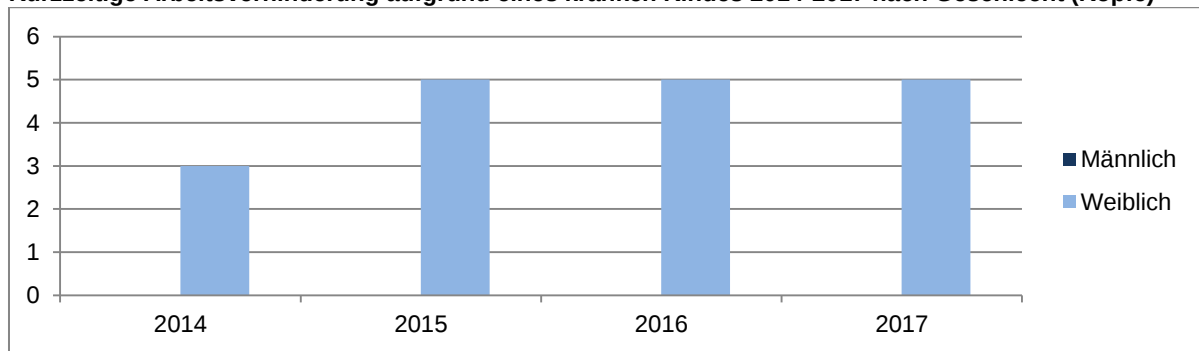
Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Um Angehörigen pflegebedürftiger Kinder eine Betreuung in häuslicher und außerhäuslicher Umgebung zu ermöglichen, haben sie Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, entsprechend den Regelungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit. Eine vollständige Freistellung kann bis zu 6 Monate erfolgen; eine teilweise Freistellung kann bis zu 24 Monate in Anspruch genommen werden.

Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase nach dem Pflegezeitgesetz

Um Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihren nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase würdig zu verabschieden und ihnen vor dem Tod Beistand zu leisten, können Beschäftigte eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zu 3 Monate verlangen. Eine Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.

Abbildung 12:
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung aufgrund eines kranken Kindes 2014-2017 nach Geschlecht (Köpfe)



Bisher wird nur von der Möglichkeit einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz Gebrauch gemacht. In den vergangenen Jahren beantragten ausschließlich berufstätige Mütter einige Tage Pflegezeit für ihre betreuungsbedürftigen Kinder. Im Jahr 2017 waren es insgesamt 15 Tage; im Jahr davor 20 Tage.

Die übrigen Angebote werden bisher nicht angenommen. Ursache hierfür ist vermutlich die Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie eine mögliche Teilzeitbeschäftigung.

Die Stadt Vreden hat das Thema Pflegezeit ausgearbeitet und unterstützt ihre Beschäftigten bei ihren Anliegen. Ausführliche Informationen werden über das Intranet angeboten.

4.1.4 Maßnahme: Alternierende Telearbeit

Aus den Ergebnissen des Erneuerungsverfahrens für das FAMM-Siegel wurde der Wunsch deutlich, aus den unterschiedlichsten Gründen räumlich und zeitlich frei arbeiten zu können. Die neue Dienstvereinbarung über „Bürofreie Arbeit“ und die Durchführung alternierender Telearbeit schafft die Rahmenbedingungen, bestimmte Aufgaben von Zuhause aus zu erledigen oder einen regulären Homeoffice-Arbeitsplatz zu schaffen. Die alternierende Telearbeit trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Die Stadtverwaltung unterstützt Interessierte bei ihren Anliegen und agiert aktiv bei der persönlichen Ausgestaltung der alternierenden oder auch sporadischen Arbeitsorganisation.

Da die Dienstvereinbarung erst Ende 2017 in Kraft getreten ist, können noch keine Kennzahlen veröffentlicht werden.

4.1.5 Maßnahme: Ferienbetreuung

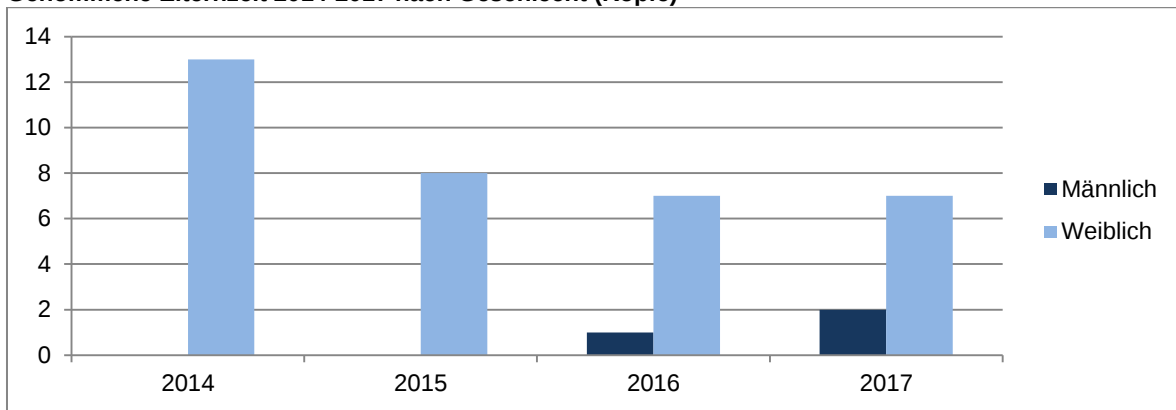
Eine eigene Ferienbetreuung hat sich auf Grund der geringen Mitarbeiterzahl als nicht praktikabel erwiesen.

In Vreden gibt es beispielsweise an wechselnden Schulen eine Oster-, Sommer- und Herbstferienbetreuung, welche sich ggf. in unmittelbarer Nähe zum Rathaus befindet.

4.1.6 Maßnahme: Väter und Vereinbarkeit

Während die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den weiblichen Beschäftigten inzwischen weitestgehend Alltag ist, bleibt oftmals das traditionelle Rollenbild bei den Vätern hängen. Die neue Generation von Vätern möchte allerdings mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen und sich partnerschaftlich an der Familienarbeit beteiligen.

Abbildung 13:
Genommene Elternzeit 2014-2017 nach Geschlecht (Köpfe)



In 2017 haben zwei Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Die Dauer der Elternzeit betrug jedoch maximal 2 Monate. Auch im Jahr 2016 wurde nur die verkürzte Variante der Elternzeit gewählt.

Die Stadtverwaltung sorgt für Rahmenbedingungen, um Berufliches und Privates zu vereinbaren; gleichwohl werden die bisherigen Angebote vermehrt von den weiblichen Beschäftigten angenommen.

Ziel ist es, das Thema „Väter und Vereinbarkeit“ verstärkt in den Fokus der Gleichstellungsarbeit zu rücken und Familienväter zu motivieren, die vielseitigen Angebote der Stadt Vreden zu nutzen.

4.2 Ziel und Handlungsfeld 2: strukturierte Wiedereingliederung nach der Pflege- oder Familienphase

Die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung oder Pflege werden bei der Stadt Vreden flexibel und grundsätzlich im Sinne der Betroffenen ausgeschöpft.

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik nimmt einen hohen Stellenwert ein. Deshalb beginnt die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach der Pflege- oder Familienphase bereits mit dem Ausstieg.

4.2.1 Maßnahme: Drei-Phasen-Konzept

Die Rückkehr nach einer „Auszeit“ erfolgt seit Jahren strukturiert nach einem praxiserprobten und erfolgreichen Drei-Phasen-Konzept „Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“, weil die Stadt Vreden daran interessiert ist, qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und nach der Beurlaubung möglichst reibungslos in den Arbeitsablauf zu integrieren.

Die Ziele des Konzeptes werden im Folgenden zusammen gefasst dargestellt:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Stadt Vreden werden optimal auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereitet. Die Rückkehr in den Beruf wird geplant und begleitet.
- Die Familien- und Pflegephasen wirken sich nicht negativ auf die berufliche Entwicklung und die dienstlichen Belange aus.

- Die Kosten des beruflichen Wiedereinstieges werden durch ein auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenes Maßnahmenkonzept minimiert.
- Die Beurlaubungsphase wird genutzt, um die Leistungs- und Einsatzfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken und sie an die Verwaltung zu binden.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden stärker und frühzeitiger in die Personalplanung einbezogen.
- Die Motivation und Bereitschaft der Beurlaubten zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten während der Freistellung werden gefördert.
- Es werden gemeinsame Lösungsstrategien entwickelt, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege trotz auftretender Schwierigkeiten (z. B. Kinderbetreuung) dauerhaft ermöglichen.

4.2.2 Maßnahme: Elternkaffee

Die wichtigste Maßnahme ist der Kontakt zwischen allen Beteiligten auch während der Beurlaubung. Jährlich findet ein Treffen mit den Beurlaubten in ungezwungener Atmosphäre statt. Neuerungen werden dargestellt, Wünsche der Beurlaubten diskutiert und Tipps beispielsweise zur Kinderbetreuung ausgetauscht. Die Treffen werden mit großem Zulauf wahrgenommen. Wer möchte, wird darüber hinaus regelmäßig über Fortbildungsveranstaltungen und/oder interne Stellenausschreibungen informiert.

4.2.3 Maßnahme: Einsatz während der Pflege- oder Familienphase

Erfahrungsgemäß ist die Bereitschaft der Beurlaubten groß, bei kurzfristigen Personalengpässen auszuweichen. Hiervon macht die Stadt Vreden regelmäßig Gebrauch.

Besonders bei mehrjährigen Auszeit-Phasen besteht seitens den Beschäftigten Interesse an einer Rückkehr in das Berufsleben.

Vor Antritt der Pflege- oder Familienphase können die Beschäftigten ihre persönlichen Vorstellungen formulieren und einbringen.

4.3 Ziel und Handlungsfeld 3: Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Personalentwicklung umfasst die Förderung und betriebliche Weiterbildung aller Beschäftigten. Ziel der geschlechtergerechten Personalentwicklung ist es, einerseits die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und andererseits auch zur Motivation und zur Zufriedenheit der Beschäftigten beizutragen.

Folgende Maßnahmen tragen zu einer geschlechtergerechten Personalentwicklung bei:

4.3.1 Maßnahme: Aus-/Fortbildung

Ausbildung

Die Stadtverwaltung ist ein traditionsreicher Ausbildungsbetrieb. Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung kann nur gelingen, wenn das Ausbildungsangebot Frauen wie Männer gleichermaßen berücksichtigt.

Abbildung 14:
Ausbildungsbereich nach Geschlecht (Köpfe)

	Verwaltungs- fachange- stellte		Duale Studiengänge		gewerbliche / technische Ausbildung	
	M	F	M	F	M	F
2014			1			
2015	2				1	
2016				1		
2017	1	1		1		

Im Verwaltungsbereich der Stadtverwaltung werden Frauen wie Männer gleichermaßen berücksichtigt. Für das Ausbildungsjahr 2018 starten zwei weibliche Auszubildende.

Für die Dualen Studiengänge Bachelor of Laws und Bachelor of Arts werden die Stellen auch gleichermaßen von Frauen und Männern angenommen.

Im gewerblichen und technischen Bereich bietet die Stadt Vreden folgende Ausbildungsberufe an:

- Gärtnerin/Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
- Fachinformatikerin/Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration
- Fachkraft für Abwassertechnik

Trotz Bemühungen den Anteil der weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, konnten keine Frauen als Fachinformatikerin und Fachkraft für Abwassertechnik geworben werden.

Erfreulich ist hingegen die Begeisterung für die Tätigkeit als Gärtnerin. Hier war die Stadt bereits mehrfach Ausbilderin für weibliche Auszubildende.

Fortbildung

Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass alle infrage kommenden Zielgruppen (z. B. Voll-, Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte) sich rechtzeitig informieren und eine Rückmeldung geben können. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungs-bemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

Der Anteil der Frauen an Fortbildungsveranstaltungen sollte dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt entsprechen. Dieses bezieht sich auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen jeglicher Art in einem Kalenderjahr.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u. a. die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing und andere potentielle Benachteiligungen zu behandeln.

Deshalb ist die Teilnahme dieses Personenkreises an entsprechenden Qualifizierungsseminaren verbindlich.

Den Beschäftigten, die sich in der Elternzeit befinden oder wegen der Betreuung von Kindern oder der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger beurlaubt sind, werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die geeignet sind, den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern (z.B. EDV-Kurse oder speziell benötigte Kenntnisse, umfassende Einarbeitung auf dem späteren Arbeitsplatz). Mit konkreten Maßnahmen soll ein attraktives Angebot unter Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung, Beurlaubte/n, Gleichstellungsbüro und Bildungsträger zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege unterbreitet werden.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

4.3.2 Maßnahme: Frauen in Führungspositionen

Obleich die Beschäftigten zu Beginn ihrer Berufslaufbahn identische berufliche Entwicklungen durchlaufen, nehmen die Unterschiede etwa ab dem 30. Lebensjahr zu. Es sind die weiblichen Beschäftigten, die nach wie vor den Großteil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten und eine familien- oder pflegebedingte Beurlaubung in Anspruch nehmen. Oftmals zu Lasten der beruflichen Weiterentwicklung.

Bei der Betrachtung der Führungspositionen ist festzustellen, dass Frauen noch unterrepräsentiert sind:

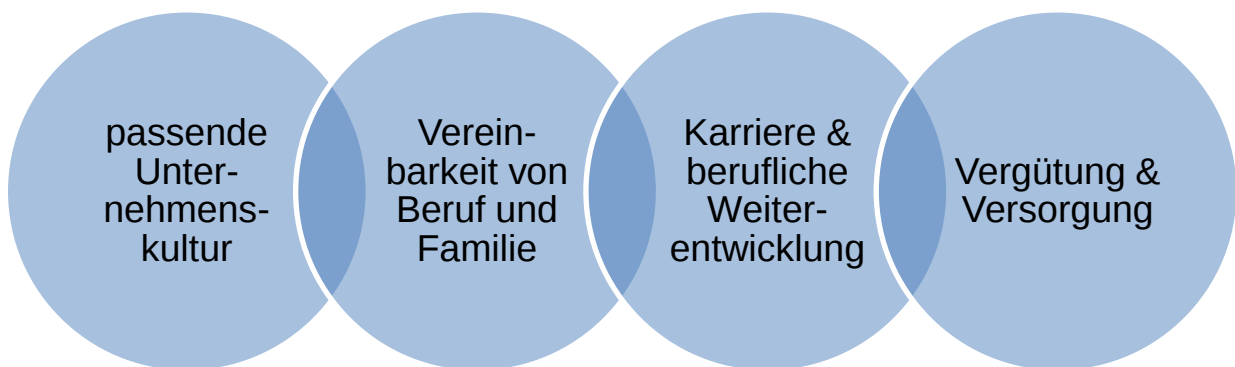
Abbildung 15:
Führungspositionen nach Geschlecht zum 31.12.2017 (Köpfe) – ohne Wahlbeamte

Bezeichnung	Männer	Frauen
Fachbereichsleiter I Finanzen und IT	1	
Fachbereichsleiter III Stadtentwicklung	1	
Fachabteilungsleitung Verwaltungsorganisation		1
Fachabteilungsleitung I.1 Finanzen	1	
Fachabteilungsleitung I.2 Stadtkasse		1
Fachabteilungsleitung I.3 IT	1	
Fachabteilungsleitung II.1 Jobcenter		1
Fachabteilungsleitung II.2 Familie und Soziales	1	
Fachabteilungsleitung II.3 Schule, Sport und Kultur	1	
Fachabteilungsleitung II.4 Bürgerbüro und Ordnung	1	
Fachabteilungsleitung II.5 Umwelt und Recht		1
Fachabteilungsleitung III.1 Wirtschaft und Bauen	1	
Fachabteilungsleitung III.2 Stadtplanung	1	
Fachabteilungsleitung III.3 Tiefbau	1	
Fachabteilungsleitung III.4 Gebäude	1	
Leitung Bauhof	1	
Gesamt nach Köpfen	12	4
Gesamt in %	75 %	25 %

Abbildung 16:
Stellv. Führungspositionen nach Geschlecht zum 31.12.2017 (Köpfe) – ohne Wahlbeamte

Bezeichnung	Männer	Frauen
I. Beigeordneter / Fachbereichsleiter II Bürgerservice		1
Fachbereichsleiter I Finanzen und IT	1	
Fachbereichsleiter III Stadtentwicklung	1	
Fachabteilungsleitung Verwaltungsorganisation		1
Fachabteilungsleitung I.1 Finanzen	1	
Fachabteilungsleitung I.2 Stadtkasse	1	
Fachabteilungsleitung I.3 IT	1	
Fachabteilungsleitung II.1 Jobcenter	1	
Fachabteilungsleitung II.2 Familie und Soziales		1
Fachabteilungsleitung II.3 Schule, Sport und Kultur	1	
Fachabteilungsleitung II.4 Bürgerbüro und Ordnung	1	
Fachabteilungsleitung II.5 Umwelt und Recht ¹		
Fachabteilungsleitung III.1 Wirtschaft und Bauen		1
Fachabteilungsleitung III.2 Stadtplanung		1
Fachabteilungsleitung III.3 Tiefbau	1	
Fachabteilungsleitung III.4 Gebäude	1	
Leitung Bauhof	1	
Gesamt nach Köpfen	11	5
Gesamt in %	69 %	31 %

Um das Ziel einer geschlechtergerechten Personalentwicklung langfristig zu erreichen, ist es wünschenswert mehr „Frauen in Führungspositionen“ zu bringen. Durch verschiedene, miteinander verzahnte Maßnahmen soll dieses Ziel erreicht werden:



Passende Unternehmenskultur

Ausgeglichene Anteile von Frauen und Männern in den Fachabteilungen und –bereichen bietet eine neue Vielfalt an Perspektiven. Oftmals erhöht sich die Flexibilität und Variabilität. Innerbetrieblich profitieren sämtliche Beschäftigte von einem ausgeglichen „Führungsteam“. Die Zusammenarbeit und das Betriebsklima werden als effektiv und offen empfunden.

In der Außenwirkung kann eine Kommune durch eine ausgeglichene Geschlechterstruktur zudem glaubwürdig mit den „besten Köpfen“ werben.

¹ Keine Stellvertretung vorhanden

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit Frauen langfristig Führungspositionen ausführen können, müssen sich die bisherigen Rollenbilder einer Führungskraft ändern. § 8 Abs. 6 LGG sieht vor, dass „soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben sind“.

Die Personalführung der Zukunft kann vermehrt wie folgt stattfinden:

- **Führen in Teilzeit**
- **Führen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen**

Führung könnte z. B. in vollzeitnaher Teilzeit (ab 30 Stunden) stattfinden. Auch die Möglichkeit einer hälftigen Teilung im Job-Sharing-Modell sollte überlegt werden.

Karriere & berufliche Weiterentwicklung

Qualifikation ist Voraussetzung für verantwortliche Tätigkeiten. Frauen sind daher verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen. Das schließt auch die Mitarbeiterinnen in Eltern- und Pflegezeit bzw. im Sonderurlaub ein. Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung teilzunehmen.

Für Frauen werden spezielle Seminare angeboten. Diese werden gesondert angekündigt (zum Beispiel Seminare zur Vorbereitung von Führungsaufgaben und Führungsfunktionen, Seminare, die frauenrelevante Themen zum Inhalt haben).

Die Zielgruppen werden nach Lebensphasen definiert und bedarfsgerecht gefördert:

Berufsstart & Einfühlen	Familienphase	Neuorientierung
Frauen bis ca. 29 Jahre	Frauen zwischen ca. 30 und 45 Jahren	Frauen ab ca. 46 Jahre
Ausbildungsangebote für die 2. Laufbahngruppe Angebote für Angestelltenlehrgang II	Angebot der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker nutzen	Angebot der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stärker nutzen
z. B. Möglichkeiten der beruflichen Spezialisierung und Weiterentwicklung anbieten durch Schulungen (Personalentwicklungskonzept)	z. B. Angebote für Angestelltenlehrgang II, angepasst an einer möglichen vollzeitnahen Beschäftigung	z. B. Führen in Teilzeit ermöglichen, z. B. durch geteilte Führung / Job Sharing oder vollzeitnahe Führung

Eine berufliche Neuorientierung ist mit Mitte 40 immer noch möglich und manchmal sogar leichter als mit 30 – weil sich die familiären Verpflichtungen gegenüber Kindern verändert haben. Besonders ihre berufliche Erfahrung und ihre soziale Kompetenz machen Frauen für Führungspositionen besonders attraktiv.

Dadurch, dass der Mensch gerne an Vertrautem und Bewährtem festhält, sollten Frauen weitere berufliche Möglichkeiten aufgezeigt bekommen.

Folgende Instrumente werden bereits genutzt oder sollen langfristig installiert werden, um das Potenzial und die Fähigkeiten von Frauen in der Stadtverwaltung Vreden zu fördern und einzusetzen:

- Kommunikations- und Führungstraining
- Workshops zur Karriere und beruflicher Weiterentwicklung
- Direkte Ansprache von Ressourcen, nicht nur im jährlichen Feedbackgespräch
- Aufbau eines innerbetrieblichen Frauennetzwerks
- Vorbilder nutzen
- Zielvereinbarungen und Fördergespräche
- Übernahme von Projekten
- individuelle Karriereplanung

Vergütung & Versorgung

Frauen und Männern stehen laut dem Landesbesoldungsgesetz (LBesG NRW) und dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Kommunalbereich (TVöD-V) gleiche Besoldung bzw. gleiches Entgelt zu.

Durch die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten können Frauen höhere Verdienste erreichen.

Die Entgeltstrukturen sind transparent und für jeden nachvollziehbar.

4.4 Ziel und Handlungsfeld 4: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

4.4.1 Maßnahme: Stellenausschreibung und –besetzung

Stellenausschreibung

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung, Befähigung und fachliche Qualifikation für die Stelle darlegen zu können.

In Bereichen, in denen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 % liegt, werden die zu besetzenden Stellen intern, ggf. extern ausgeschrieben. Ausnahmen aus personalwirtschaftlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Alle Stellen sind nach § 8 Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, wird zusätzlich öffentlich mit dem Ziel geworben, den Frauenanteil zu erhöhen.

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

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Für eine gute Qualifikation spielen neben den Sachkenntnissen auch Persönlichkeitsmerkmale wie z. B. Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative, Kommunikations- oder Teamfähigkeit wichtige Rollen. Falls für eine Stelle neben fachlicher Kompetenz auch soziale Kompetenzen relevant sind, ist zu berücksichtigen, dass soziale Kompetenzen nicht nur bei der Berufstätigkeit, sondern auch in der Familienarbeit oder bei ehrenamtlicher Arbeit erworben werden. Der Hinweis auf die Bevorzugungsregelung nach § 8 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz ist bei Unterrepräsentanz von Frauen sowohl in die interne als auch ggf. externe Ausschreibung aufzunehmen.

Interne Stellenausschreibungen werden auch an Beschäftigte, die sich in der Eltern- oder Pflegezeit, im Betreuungsurlaub oder in der Zeit des Mutterschutzes befinden, per Email versandt; in Papierform nur auf besondere Anfrage.

Auswahlkriterien

Zusätzlich zu § 10 Landesgleichstellungsgesetz dürfen auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

4.4.2 Maßnahme: Leistungsorientierte Bezahlung

Die Einführung von Leistungsentgelten war vielleicht der „Herzmuskel“ der Tarifreform im öffentlichen Dienst vom 13.09.2005. Zum ersten Mal wurde bundesweit allen Kommunen und vielen kommunalen Unternehmen, die bisher keinen tariflich geregelten Zugang zu leistungsorientierter Bezahlung hatten, das moderne Tarfinstrument zur Verfügung gestellt, um auch über differenzierte Bezahlung auf die Leistung des Einzelnen und den Erfolg der Verwaltung/des Unternehmens einzuwirken. Es besteht ein Auskehrzwang der vorgesehenen Jahresentgelte. Der Tarifabschluss im Februar/März 2010 setzte mit einer Erhöhung des auszuschüttenden Volumens ein gutes Signal für den dauerhaften Ausbau der leistungsorientierten Bezahlungen. Auch für den Beamtenbereich wurden zwischenzeitlich die gesetzlichen Grundlagen für eine Teilnahme am Leistungsentgeltsystem geschaffen.

Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsdifferenzierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Es gilt daher das Gebot der Differenzierung zwischen schlechten, ergebnisarmen und guten, ergebnisreichen Leistungen. Zunächst bei der Zieldefinition, nachher bei der Bewertung der erbrachten Leistungen und schließlich bei der Auszahlung der Leistungsentgelte. Jede/r muss die Chance erhalten, bei überdurchschnittlicher Leistung an der leistungsorientierten Bezahlung beteiligt zu werden. Dabei dürfen sich weder der Umfang der Beschäftigung noch die eventuell verringerte Flexibilität durch Vereinbarung von Familie und Beruf negativ auswirken. Dem ist insbesondere bei der Zielvereinbarung Rechnung zu tragen. Für den Personalbereich ist z. B. eine geschlechterspezifische interne Auswertung der Beurteilungsergebnisse selbstverständlich.

Teilzeitbeschäftigte Frauen erzielen ebenso wie vollzeitbeschäftigte Frauen gute Bewertungen.

4.4.3 Maßnahme: Vermeidung von sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz

Alle Beschäftigten sollen vor sexuellen Belästigungen und/oder Mobbing am Arbeitsplatz geschützt werden. Ein respektvoller Umgang bildet die Grundlage für ein konstruktives Miteinander und ein gutes Betriebsklima.

Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Pflichten dar.

Die Stadt Vreden ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Hinweisen auf sexueller Belästigung oder Mobbing nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz unterbleibt. Die von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

4.4.4 Maßnahme: Sprache

In der täglichen Verwaltungspraxis ist eine Sprache zu beachten und verwenden, die sowohl Frauen als auch Männer wahrnimmt und berücksichtigt. Dies bezieht sich auf interne und externe Schriften, Publikationen, die Öffentlichkeitsarbeit einschließlich Internetauftritt und Satzungen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter = Beschäftigte). Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. In § 4 LGG ist die sprachliche Gleichbehandlung niedergelegt.

Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Bürgermeister haben in den vergangenen Jahren einen Flyer herausgegeben, welcher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache im Alltag sensibilisieren soll. Er enthält Hinweise für die sprachliche Gleichbehandlung und Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren.

5. Perspektiven

Die Gleichstellung von Frau und Mann hat bei der Stadt Vreden einen hohen Stellenwert. Im Rahmen des Engagements für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nimmt die Stadtverwaltung eine Vorbildfunktion ein. Dies wurde im Erneuerungsverfahren der Bertelsmann Stiftung im Februar 2017 erneut bescheinigt.

Die Perspektiven sind:

- ❖ Die Stadt Vreden unterstützt weiterhin alle Beschäftigten, Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere auch für Führungskräfte oder diejenigen, die eine solche Position künftig übernehmen wollen. Während der Familien- oder Pflegephase werden die Leistungs- und Einsatzfähigkeit der Beschäftigten durch das Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen erhalten und gestärkt.

- ❖ Die Führungskräfte werden angehalten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Bemühungen, Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, zu unterstützen.
Für männliche Beschäftigte werden Seminare über die Möglichkeiten und Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten.
- ❖ Der Kontakt zu Beschäftigten in der Familien- und Pflegephase wird strukturiert und nachhaltig aufrechterhalten, um ihre Bedürfnisse mit denen der Stadtverwaltung abzustimmen. Ihre Rückkehr in den Beruf wird strategisch geplant und begleitet. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Familien- und Pflegephase werden bei der Auswahl für entsprechende Angebote nicht benachteiligt.
- ❖ Den Beschäftigten werden während ihrer gesamten Berufslaufbahn Möglichkeiten der Fortbildung und Qualifizierung angeboten. Ihre Teilnahme wird aktiv gefördert. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Familien- und Pflegephase werden bei der Auswahl für entsprechende Angebote nicht benachteiligt. Bei Fortbildungen und Seminaren werden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt. Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden durch gezielte Information und im Rahmen von Fortbildungen für das Thema sensibilisiert.
- ❖ In bisher unterrepräsentierten Bereichen werden bei Stellenbesetzungsverfahren, Höhergruppierungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig Frauen berücksichtigt, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.
- ❖ Familienphasen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich bei Stellenbesetzungsverfahren nicht nachteilig für die Bewerberinnen und Bewerber aus. Eine geschlechterspezifische Benachteiligung bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen wird ausgeschlossen.
- ❖ Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf die Beurteilungen und die Punktevergabe im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung aus.
- ❖ Bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besitzen.
- ❖ Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien wird weiterhin gefördert. Bei der Bildung von Gremien wird weiterhin verstärkt auf eine geschlechter-paritätische Besetzung geachtet.
- ❖ Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit. Die Beschäftigten – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.
- ❖ Die respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern wird gefördert. Ein gutes Arbeitsklima wird unterstützt. Die Beschäftigten werden für die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing sensibilisiert. In Fortbildungen werden die Themen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert.
- ❖ Das Prinzip der Gleichstellung wird konsequent in das Verwaltungshandeln integriert.

6. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan der Stadt Vreden tritt am Tag nach Beschlussfassung im Rat (15.03.2018) in Kraft. Er ist allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
vom 9. November 1999
(in der Fassung vom 15.12.2016)**

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 6a Experimentierklausel
- § 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 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 (Fn 8) Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(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 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 (Fn 5) Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinik, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK.

Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln finden die §§ 1 bis 4, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 bis 7, § 14, § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Anwendung. Die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes gelten für den Westdeutschen Rundfunk Köln dem Sinne nach.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

(3) In dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist, soll mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden, in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.

§ 3 (Fn 10) Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis 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 des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist.

§ 4 (Fn 5) Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. 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 (Fn 4) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen.

gen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a (Fn 5) Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6 (Fn 5) Inhalt des Gleichstellungsplans

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

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 6a (Fn 7) Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 (Fn 15) 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 § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 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 Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

§ 8 (Fn 6) Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des 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 wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(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 nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

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

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 (Fn 5) 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, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9) 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. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.
- (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 beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem 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, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 (Fn 5) Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 5) Arbeitsmodelle und Teilzeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung 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 Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.
- (4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher 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, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.
- (8) Teilzeit, Telerbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14 (Fn 5) Beurlaubung

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.
- (2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.
- (3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. 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) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 15a (Fn 7) Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 (Fn 11) Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stell-

vertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 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 Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17 (Fn 12) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät 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.

Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

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

§ 18 (Fn 5) Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. 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 § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten 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 in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstel-

lungsbeauftragten 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. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

(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.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19 (Fn 13) Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt 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 gilt entsprechend.

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a (Fn 7) Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 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 (Fn 5) Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 (Fn 3) Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuordnung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23 (Fn 5) Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Inneres zuständigen Ministerium.

§ 24 (Fn 5) Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.

Fußnoten :

- Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (GV. NRW. S. 284); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (GV. NRW. S. 752); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (GV. NRW. S. 242), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017.
- Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).
- Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21, § 23 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 7 § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 9 § 11: Absatz 1 und 3 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch

Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 12 § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 14 §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 15 § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017.

Copyright 2018 by Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen