

Stadt Vreden

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann



4. Fortschreibung 2013



Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann der Stadtverwaltung Vreden

Impressum
Stadt Vreden
Fachabteilung I.1/Personal
Burgstr. 14
48691 Vreden
Tel.: 02564/303-0
Telefax: 02564/303-105
Email: info@vreden.de
www.vreden.de

Stand: Frühjahr 2014

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Stadt Vreden	1
Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann	1
Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann der Stadtverwaltung Vreden	2
Allgemeines	4
Vorwort des Bürgermeisters.....	4
Rechtliche Grundlagen	5
Ziele des Plans für Chancengleichheit/Frauenförderplans.....	5
Geltungsbereich und –dauer.....	6
Die Gleichstellungsbeauftragte	7
Bericht und Fortschreibung	8
Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	8
Verwaltung.....	9
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Beruf und Pflege	15
Familienphase/strukturierte Wiedereingliederung	16
Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit.....	17
Teilzeitbeschäftigung	17
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	18
Alternierende Telearbeit	18
Ferienbetreuung.....	18
Aus- und Fortbildung/Qualifizierung.....	19
Stellenausschreibung und -besetzung.....	20
Stellenausschreibung.....	20
Auswahlkriterien.....	20
Leistungsorientierte Bezahlung.....	21
Vermeidung von sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz	21
Sprache	22
Fazit.....	22
Schlussbestimmung.....	23
Abbildungsverzeichnis	37

Allgemeines

Vorwort des Bürgermeisters

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

dieser Plan soll dazu beitragen, Unterrepräsentanz abzubauen, Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu fördern und vorhandene Strukturen so zu verändern, das Frauen und Männer in allen Funktionen, Berufen und Einkommensbereichen der Stadt Vreden paritätisch vertreten sind.

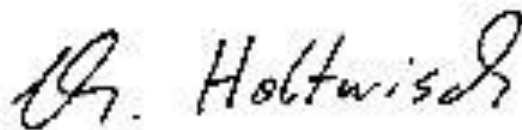
Unser Erfolg hängt von der Qualifikation, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Der Wettbewerb qualifizierter Fachkräfte hat bereits begonnen – er wird sich angesichts der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. Deshalb ist es wichtig, die Produktivität unserer Verwaltung/der Betriebe und die Lebenswünsche der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind dafür eine Voraussetzung, denn die meisten Menschen in unserem Land wünschen sich, Berufs- und Familienleben leichter miteinander vereinbaren zu können.

Alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit basiert und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schafft.

Die Vredener Verwaltung beschäftigt sich seit 2001 intensiv mit dem Thema und konnte bereits einige Teilziele erreichen.

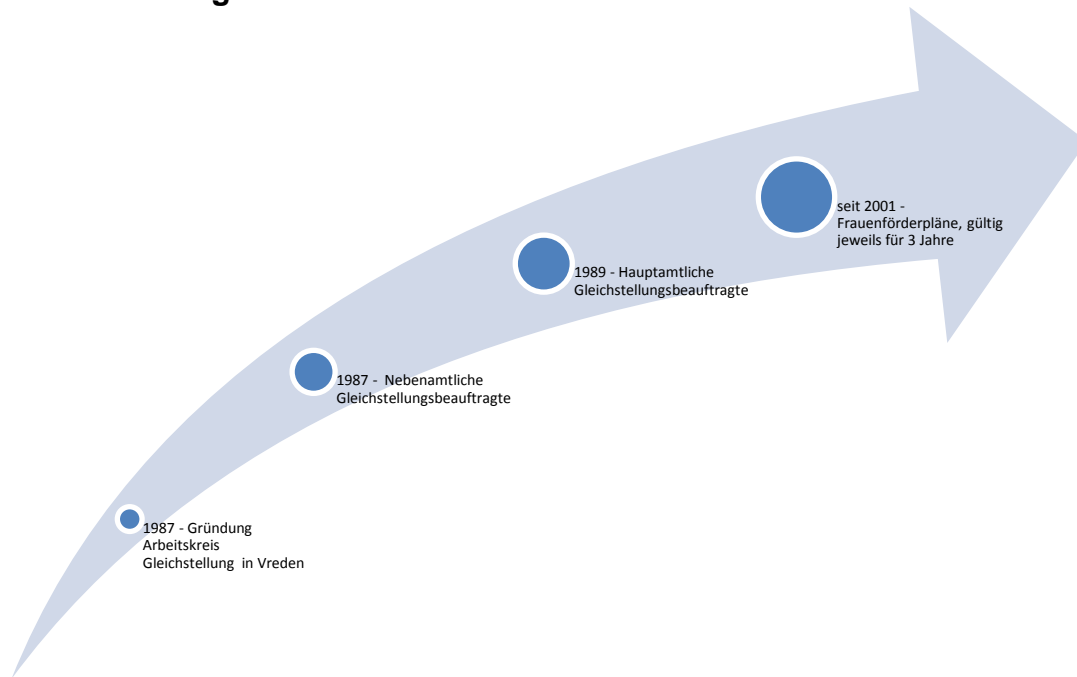
Ich freue mich, Ihnen einen neu strukturierten und inhaltlich veränderten Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann vorstellen zu können.

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



Dr. Christoph Holtwisch
Bürgermeister

Frauenförderung 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 (siehe **Rechtliche Grundlagen**) sowie der Chancengleichheit von Frauen in der beruflichen Praxis, wurde im Jahr 2001 der erste Frauenförderplan festgeschrieben. Es erfolgen regelmäßige Fortschreibungen.

Rechtliche Grundlagen

Am 20.11.1999 trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) in Kraft. Ziel dieses Gesetzes ist es, Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Im Hinblick auf den Frauenförderplan gilt die Regelung zur leistungsbezogenen Quote als wesentlicher Punkt. Jede Gemeinde muss für je drei Jahre einen Frauenförderplan, bestehend aus Problemanalyse, Zielsetzungen und einem Maßnahmenkatalog erstellen, über dessen Ausführung später zu berichten ist. Weiterhin sind in allen Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, zu besetzende Stellen intern auszu-schreiben.

Niedergelegt wurden diese Grundsätze in den bisherigen Frauenförderplänen der Stadt Vreden und sollen auch weiterhin gelten.

Ziele des Plans für Chancengleichheit/Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat die Verwirklichung des in der Verfassung verankerten Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebotes von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Vreden zum Ziel. Durch die hier festgelegten Maßnahmen sollen bestehende Defizite, welche die Beschäftigung von Frauen betreffen, abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Darüber hinaus soll aber die Personalpolitik generell für alle Beschäftigten familienorientierter gestaltet werden, soweit der Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt wird.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktion tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele in einem Zeitraum von drei Jahren realisiert werden.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an diesen Aufgaben mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes, d.h. seine praktische Umsetzung.

Grundlage für die Fortschreibung ist eine aktuelle Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Geltungsbereich und –dauer

Der nachstehende Plan für Chancengleichheit gilt für die Stadtverwaltung Vreden. Er wird für die Dauer von drei Jahren erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes 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 NW
- ❖ 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

Sie ist 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. Ihre Stellvertretung ist durch eine Mitarbeiterin der Verwaltung sichergestellt; ein fester Stundenumfang wurde nicht festgelegt.

Bericht und Fortschreibung

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Frauenförderung ist integraler Bestandteil 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 Personalparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung zu berücksichtigen und Benachteiligungen zu beseitigen. Dazu werden auch besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen mit Behinderung ergriffen.¹

Zur Erreichung der im Frauenförderplan beschriebenen Ziele können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen können.

Rückblick

Bei der Stadt Vreden waren am 31.12.2012 insgesamt 150 Personen beschäftigt. Hiervon standen 19 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, 131 im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

Abbildung 1:
Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsart jeweils zum 31.12. des Jahres nach Köpfen (ohne Personen in Ausbildung)

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2010	7	13	62	67
2011	8	12	58	68
2012	7	12	65	66

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2010	35,00 %	65,00 %	48,10 %	51,90 %
2011	40,00 %	60,00 %	46,00 %	54,00 %
2012	36,80 %	63,20 %	49,60 %	50,40 %

Abbildung 2:
Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsart jeweils zum 31.12. des Jahres in Prozent (ohne Personen in Ausbildung)

¹ § 2 Behindertengleichstellungsgesetz NRW – BGG NRW vom 27.04.2002, zuletzt geändert am 16.12.2003

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Auffällig ist, dass noch immer deutlich mehr Männer als Frauen im Beamtenverhältnis stehen. Das Geschlechterverhältnis im Tarifbereich nach Köpfen hat sich inzwischen nahezu angenähert.

Bei Betrachtung der tatsächlich besetzten Stellen zum 31.03.2014 ergibt sich laut Abrechnungsprogramm LOGA folgendes Bild (incl. Beurlaubte und Vertretungskräfte der Beurlaubten, ohne Personen in Ausbildung):

Abbildung 3:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Gesamt

	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	103		52	
davon mit Männern:	75	72,82 %	6	11,53 %
davon mit Frauen	28	27,18 %	46	88,47 %

Nach Arbeitsbereichen

Abbildung 4:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Verwaltung

Verwaltung	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	50		42	
davon mit Männern:	26	52,00 %	1	2,38 %
davon mit Frauen	24	48,00 %	41	97,62 %

Abbildung 5:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Bäder

Bäder	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	4		0	
davon mit Männern:	4	100,0 %	0	0 %
davon mit Frauen		0,00 %	0	0 %

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Abbildung 6:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht – Handwerkliche Berufe

Handwerkliche Berufe	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
	Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	30		4
davon mit Männern:	28	93,33 %	4	100 %
davon mit Frauen	2	6,67%	0	0 %

Abbildung 7:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Reinigung

Reinigung	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
	Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	0		4
davon mit Männern:	0	0 %	0	0 %
davon mit Frauen	0	0 %	4	100 %

Abbildung 8:
Besetzte Stellen am 31.03.2013 nach Umfang und Geschlecht – Technische Berufe (ohne umwelttechnische Berufe)

Technische Berufe (ohne umwelttechnische Berufe)	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
	Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	11		2 ²
davon mit Männern:	11	100 %	1	50 %
davon mit Frauen	0	0 %	1	50 %

Abbildung 9:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht – Umwelttechnische Berufe

Umwelttechnische Berufe	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
	Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	7		0
davon mit Männern:	7	100 %	0	0 %
davon mit Frauen	0	0 %	0	0 %

² davon 1 Altersteilzeitarbeitsverhältnis, Freistellungsphase

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Abbildung 10:
Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Schulsozialarbeit

Schulsozialarbeit	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
	Tatsächlich besetzt am 31.03.2014	2		0
davon mit Männern:	0	0 %	0	0 %
davon mit Frauen	2	100 %	0	0 %

Abbildung 11:
Personal 2010 – 2013 (31.12.) nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (Köpfe)

	2010		2011		2012		2013		Differenz 2010 - 2013	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Beamtenbereich										
B4	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
A 15	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
A14	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
A12	5	1	6	1	7	1	7	1	2	0
A11	4	1	2	1	2	1	2	1	-2	0
A10	1	4	1	4	0	3	0	3	-1	-1
A9 gD	0	1	0	2	0	2	1	2	1	1
Tarifbereich (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)										
EG 14	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
EG 12	1	3	2	3	2	3	3	3	2	0
EG 11	1	2	1	1	1	1	1	1	0	-1
EG 10	2	2	2	1	3	2	3	2	1	0
EG 09	16	9	17	9	15	10	14	11	-2	2
EG 08	4	10	4	12	5	13	5	14	1	4
EG 06	23	20	23	18	25	18	25	21	2	1
EG 05	14	7	12	7	12	9	12	8	-2	1
EG 04	2	0	2	0	2	0	3	0	1	0
EG 03	3	3	5	2	3	3	1	2	-2	-1
EG 02	0	4	0	3	0	3	0	3	0	-1
EG 01	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Tarifbereich Sozial- und Erziehungsdienst										
S 11	0	1	0	1	0	2	0	2	0	1

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Abbildung 12:
Personal 2010 – 2013 (31.12.) nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in %

	2010		2011		2012		2013	
	M	W	M	W	M	W	M	W
VV	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Summe höherer Dienst	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
A 13/E 12	25,00 %	75,00 %	40,00 %	60,00 %	40,00 %	60,00 %	50,00 %	50,00 %
A 12/E 11	66,66 %	33,34 %	77,77 %	22,23 %	80,00 %	20,00 %	80,00 %	20,00 %
A 11/E 10	66,66 %	33,34 %	66,66 %	33,34 %	62,50 %	37,50 %	62,50 %	37,50 %
A 10/E 9	56,66 %	43,34 %	58,06 %	41,94 %	53,57 %	46,43 %	50,00 %	50,00 %
A 9/S11	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100 %	0,00 %	100,00 %
Summe gehobener Dienst	55,55 %	44,45 %	58,49 %	41,51 %	55,55 %	44,45 %	56,36 %	43,64 %
E 8	28,57 %	71,43 %	25,00 %	75,00 %	27,77 %	72,23 %	26,31 %	73,69 %
E 6	53,48 %	46,52 %	56,09 %	43,91 %	58,13 %	41,87 %	54,34 %	45,66 %
E 5	66,66 %	33,34 %	63,15 %	36,85 %	57,14 %	42,86 %	60,00 %	40,00 %
E4	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Summe mittlerer Dienst	52,56 %	47,44 %	51,31 %	48,69 %	50,00 %	50,00 %	51,13 %	48,87 %
E 2	0,00 %	100 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
E 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
Summe einfacher Dienst	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %

Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann (Frauenförderplan) der Stadt Vreden
2013 bis 2016

Frauen in Führungspositionen (Stand: 31.03.2014)
Fachbereichs- bzw. Fachabteilungsleitungen/Leitung der Außenstellen

Abbildung 13:
Führungspositionen nach Geschlecht (31.03.2014)

Bezeichnung	Männlich	Weiblich
Bürgermeister	1	
I. Beigeordneter/Fachbereichsleiter II	1	
Fachbereichsleiter I	1	
Fachbereichsleiter III	1	
Fachabteilungsleitung I.1		1
Fachabteilungsleitung I.2	1	
Fachabteilungsleitung I.3	1	
Fachabteilungsleitung I.4		1
Fachabteilungsleitung II.1		1
Fachabteilungsleitung II.2	1	
Fachabteilungsleitung II.3		1
Fachabteilungsleitung II.4	1	
Fachabteilungsleitung III.1	1	
Fachabteilungsleitung III.2	1	
Fachabteilungsleitung III.3	1	
Fachabteilungsleitung III.4	1	
Leitung Bauhof	1	
Leitung Kläranlage	1	
Leitung Bad	1	
Gesamt nach Köpfen	15	4
Gesamt in %	78,94 %	21,06 %

Die Verteilung hat sich in den letzten drei Jahren kaum geändert. Die Leitungsstelle der Fachabteilung I.4 konnte zum Juni 2012 mit einer Frau besetzt werden. Allerdings wurde zum 01.08.2013 eine neue Leitungsstelle für die Fachabteilung III.2 geschaffen, welche mit einem Mann besetzt wurde, so dass aktuell keine Veränderung in der prozentualen Verteilung eingetreten ist.

Frauen in Führungspositionen (Stand: 31.03.2014)

Stellvertretende Fachbereichs- bzw. Fachabteilungsleitungen/Leitung der Außenstellen

Abbildung 14:

Stellv. Führungspositionen nach Geschlecht (31.03.2014)

Bezeichnung	Männlich	Weiblich
Bürgermeister	1	
I. Beigeordneter/Fachbereichsleiter II	0	1
Fachbereichsleiter I	1 ³	1
Fachbereichsleiter III	1	
Fachabteilungsleitung I.1	1	
Fachabteilungsleitung I.2	1	
Fachabteilungsleitung I.3	1	
Fachabteilungsleitung I.4	1	
Fachabteilungsleitung II.1	1 ⁴	1
Fachabteilungsleitung II.2	1	
Fachabteilungsleitung II.3 ⁵		
Fachabteilungsleitung II.4	1	
Fachabteilungsleitung III.1		1
Fachabteilungsleitung III.2		1
Fachabteilungsleitung III.3	1	
Fachabteilungsleitung III.4	1	
Leitung Bauhof	1	
Leitung Kläranlage	1	
Leitung Bad	1	
Gesamt nach Köpfen	16	5
Gesamt in %	68,75 %	31,25 %

Handlungsbedarf

Festzustellen ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Während der Geltungsdauer dieses Planes wird die Leitungsstelle am städtischen Bauhof in Vollzeit neu zu besetzen sein.

³ 2 stellv. Leitungen (je nach Arbeitsgebiet, beide Vollzeit)

⁴ 2 stellv. Leitungen (jeweils in Teilzeit)

⁵ keine Stellvertretung

Es wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen, bis die Maßnahmen (s. u.) greifen und Frauen vermehrt als Führungskräfte tätig sind.

Maßnahmeplanung

Alle Dienstkräfte mit personeller Verantwortung sollen in Qualifizierungsgesprächen verstärkt auf die Frauen hinwirken, sich für Führungspositionen zu qualifizieren und zu bewerben.

In Stellenausschreibungen wird bei Unterrepräsentanz gezielt für die Einstellung von Frauen und mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen geworben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Beruf und Pflege

[...]"

- ❖ *Unausgesprochen, aber wahrnehmbar, existiert im Unternehmen eine Kultur des Miteinanders, der Partizipation und Wertschätzung. Konkret zeigt sich diese Unternehmenskultur im Stellenwert des Familienbewusstseins im Betrieb, in der Tatsache, dass Führungskräfte Vorbildfunktionen übernehmen sowie in der Wahrung des betrieblichen Engagements durch die Mitarbeiter.*
- ❖ *Die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Privatleben, Unterstützung der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und –situationen, Anwendbarkeit und Nutzen der Angebote und evtl. auftretende Hindernisse, Vorbehalte und Spannungen etc. werden im Unternehmen offen und aktiv kommuniziert. Es herrscht ein vertrauensvolles Kommunikationsklima mit verbindlichen Grundsätzen und vereinbarten Methoden.*
- ❖ *Der Betrieb bietet seinen Beschäftigten ein breites Spektrum an flexibler Gestaltung von Arbeitszeit –und ort mit Verkürzungsmöglichkeiten, zum Beispiel in Form von unterschiedlichen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen. Das Angebot ist bedarfsgerecht, unterstützt die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und richtet sich an möglichst viele Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte.*
- ❖ *Ein Betrieb unterstützt bei Bedarf innerhalb seinen Möglichkeiten entsprechend seine Beschäftigten in Lebenssituationen, die in erster Linie den privaten Lebensbereich betreffen, die sich aber auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auswirken können. Auch auf Präventivmaßnahmen wird geachtet.*
- ❖ *Für den Betrieb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine strategische Herausforderung. Der Arbeitgeber investiert gezielt in Mitarbeiter/-innen mit familiären Herausforderungen und positioniert sich mit seiner Familienfreundlichkeit auf dem Arbeitskräftemarkt.*
- ❖ *Entwicklung bedeutet, dass im Betrieb an dem Thema Familienfreundlichkeit gearbeitet wurde. Dies kann das Einführen neuer Maßnahmen beinhalten, jedoch auch das Überprüfen und ggf. Einstellen von Maßnahmen, die nicht (mehr) als notwendig angesehen werden.*

"[...]

Auszüge aus dem Endbericht über die Prüfung im Erneuerungsverfahren vom 17.12.2013.

Die Stadt Vreden hat das Prüfverfahren der Bertelsmann Stiftung erneut erfolgreich durchlaufen und bekam das Siegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ für den Zeitraum 2013 bis 2016 erneut zuerkannt.

Die Stadt Vreden hat in der Vergangenheit zahlreiche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie installiert. Die Fachabteilung Personal ist zusammen mit den Führungskräften bemüht, individuelle Lösungen zu finden, soweit es die dienstlichen/betrieblichen Interessen zulassen.

Familienphase/strukturierte Wiedereingliederung

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

Sich schnell verändernde Rechtslagen und Arbeitsabläufe erschweren häufig die Rückkehr in den Beruf. 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 informiert. Erfahrungsgemäß ist die Bereitschaft der Beurlaubten groß, bei kurzfristigen Personalengpässen auszuweichen. Hiervon macht die Stadt Vreden regelmäßig Gebrauch.

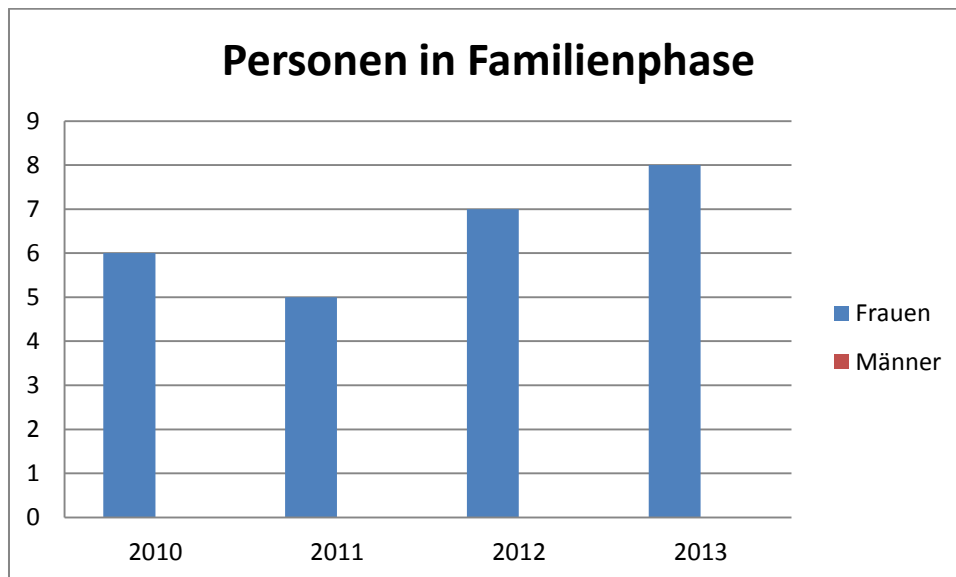
Besonders bei mehrjährigen Auszeit-Phasen besteht Handlungsbedarf. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre persönlichen Vorstellungen formulieren und einbringen.

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 Familienphasen 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 und Familie trotz auftretender Schwierigkeiten (z. B. Kinderbetreuung) dauerhaft ermöglichen.

Abbildung 15:
Personen in der Familienphase (2010 – 2013)



In den letzten drei Jahren waren keine Männer aus familiären Gründen beurlaubt. Die Zahl der Beschäftigten in der Familienphase ist geringfügig angestiegen. Der Anstieg resultiert u. a. daraus, dass im Vergleich zu den Vorjahren vermehrt Schwangerschaften eingetreten sind.

Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit

Die seit Oktober 2010 geltende Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt für einen Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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.

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.

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

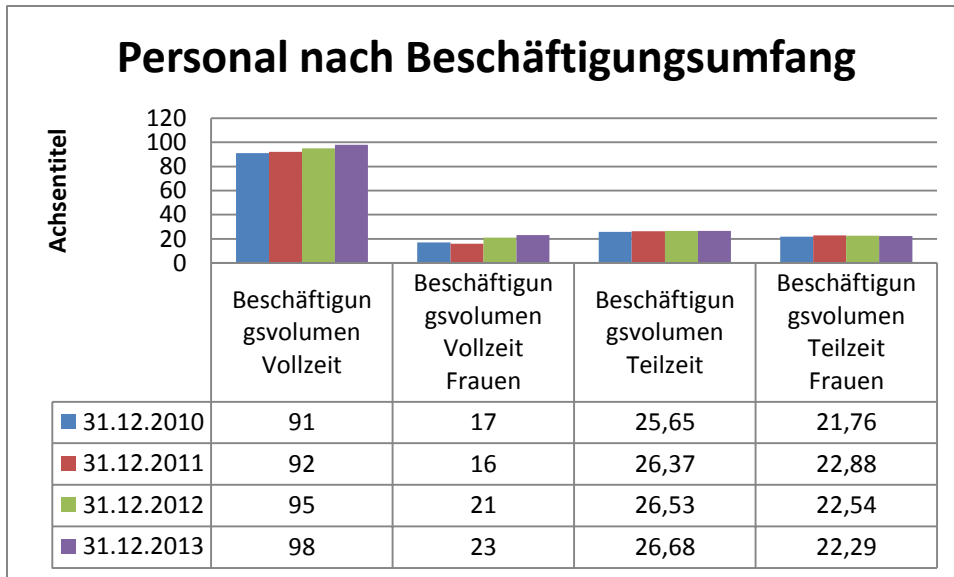


Abbildung 16:
Personal nach Beschäftigungsumfang (2010 – 2013)

Die Frauen sind am Anteil der Beurlaubten deutlich häufiger vertreten. Anders sieht es aus beim Beschäftigungsumfang. Von den Vollzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil ca. 20 %. Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend „Frauensache“, obwohl auch Männer verstärkt diese Arbeitsform wählen: erfreulicher Weise auch im handwerklichen Bereich.

Die Steigerung der Zahl der Gesamtbeschäftigten ist vorwiegend auf Einstellung im Zusammenhang mit Urlaubs-/Krankheitsvertretungen zurück zu führen.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Die Stadt Vreden hat das Thema Pflegezeit ausgearbeitet und bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausführliche Informationen über das Intranet an. Darüber hinaus wurde der Kontakt zur Caritas gesucht, welche das Projekt KIT-Pflege vor Ort vorstellte.

Bisher wird von der Möglichkeit der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz bei der Stadt Vreden kein Gebrauch gemacht.

Alternierende Telearbeit

Telearbeit ist bei der Stadt Vreden noch in der Projektphase. Derzeit absolviert eine Beschäftigte einen geringen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von zuhause aus. U. a. die Erfahrungen aus dieser Tätigkeit werden bei den weiteren Überlegungen Berücksichtigung finden.

Ferienbetreuung

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

In Vreden gibt es beispielsweise regelmäßig an der St. Norbert-Grundschule eine Sommerferienbetreuung, welche sich in unmittelbarer Nähe zum Rathaus befindet.

Wegen des demografischen Wandels wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger. In Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern sollte die Stadt Vreden sich den derzeit noch bestehenden Wettbewerbsvorteil erhalten, noch besser

ausbauen. 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.

Aus- und Fortbildung/Qualifizierung

Qualifikation ist Voraussetzung für verantwortliche Tätigkeiten. Frauen sind daher verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen. Das schließt auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit 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.

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 Weiterbildungsbemühungen 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/en, Gleichstellungsbüro und Bildungsträger zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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.

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

Stellenausschreibung und -besetzung

Stellenausschreibung

In Bereichen⁶, 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.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, wird zusätzlich öffentlich mit dem Ziel gewonnen, 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 eine wichtige Rolle. 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 Elternzeit, 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.

⁶ Die Bereich beziehen sich auf die vergleichbaren Besoldungs-/Entgeltgruppen (z. B. alle MitarbeiterInnen in A 9/E 8). Differenziert wird dabei auch immer nach der jeweiligen Fachrichtung (Verwaltungsdienst, technische Berufe etc.)

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.

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 Tarifinstrument 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.

Bisher ist keine offensichtliche Benachteiligung von Frauen erkennbar.

Vermeidung von sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz

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.

Sprache

In der täglichen Verwaltungspraxis ist eine Sprache zu verwenden, die sowohl Frauen als auch Männer wahrnimmt und berücksichtigt. Dies bezieht sich auf interne 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.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stadt Vreden werden kurzfristig einen Flyer entwickeln, welcher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache im Alltag sensibilisieren soll.

Fazit

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die in den vergangenen Jahren gefassten Ziele nur zum Teil verwirklicht werden konnten. Die Unternehmenskultur hat sich gewandelt, die Vereinbarung von Beruf und Familie wurde deutlich erleichtert. Verbessert werden konnte die berufliche Entwicklung der Frauen. Allerdings ist zu beobachten, dass mit Gründung einer Familie es nach wie vor die Frauen sind, die sich um die Betreuung der Kinder kümmern; oft auch zu Lasten ihres eigenen beruflichen Fortkommens. Der höhere Verdienst des Mannes und die einkommenspolitischen Gegebenheiten verhindern es leider immer noch, dass auch Männer ohne finanzielle Einbußen für die Familie in Teilzeit arbeiten können.

Insbesondere an der paritätischen Verteilung der Geschlechter in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen muss gearbeitet werden.

In den männerdominierten Arbeitsbereichen (z. B. Bauhof, Kläranlage, Bad, technische Berufe) konnte lediglich im Bauhofbereich eine signifikante Steigerung des Frauenanteils durch Ausbildung am städtischen Bauhof erreicht werden. Zwei Gärtnerinnen befinden sich allerdings aktuell in der Familienphase.

Dieses wollen wir erreichen durch:

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, 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 nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang aus. Während einer Beurlaubung werden die Leistungs- und Einsatzfähigkeit durch das Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen erhalten und gestärkt; generell wird der Kontakt während der Beurlaubung auch durch andere Maßnahmen gehalten.
- 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 besitzen.
- Mit den familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bei der Stadt Vreden wird gezielt geworben (Stellenausschreibungen, Homepage usw.)

Schlussbestimmung

Der Plan zur Chancengleichheit von Frau und Mann bei der Stadt Vreden tritt am Tag nach Beschlussfassung im Rat (04.09.2014) in Kraft.

Er ist allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Rechte des Personalrates

§ 25 Rechte der Schwerbehinderten

§ 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

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

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

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

§ 2 (Fn 3) Geltungsbereich

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

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

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

§ 3 (Fn 7)

Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 ([GV. NRW. S. 148](#)) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

§ 4 Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4) Leistungsorientierte Mittelvergabe

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

§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusam-

menfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

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

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

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

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

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

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

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

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

§ 7 (Fn 5, 7) Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

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

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 (Fn 6, 7) Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 ([GV. NRW. S. 242](#)) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

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

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

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

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

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

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

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

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

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

§ 9 Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

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

§ 11 Fortbildung

- (1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.
- (2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.
- (4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.
- (5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§ 12 Gremien

- (1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und

Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

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

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

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

§ 14 Beurlaubung

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- (2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.
- (3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.
- (4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- (6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.
- (7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- (8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist

im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

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

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

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

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

§ 18 (Fn 7) Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 84 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

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

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen

beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

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

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

§ 19 Widerspruchsrecht

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

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

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte
der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

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

§ 23 Verwaltungsvorschriften

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

§ 24 Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25 Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26 Übergangsregelungen

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

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

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Fußnoten :

Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, 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.

Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).

Fn 3 § 2 Abs. 2 zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 ([GV. NRW. S. 443](#)); in Kraft getreten am 15. November 2007.

Fn 4 § 5 geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 ([GV. NRW. S. 752](#)), in Kraft getreten am 1. Januar 2005.

Fn 5 § 7 Abs. 4 neu gefasst durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 ([GV. NRW. S. 752](#)), in Kraft getreten am 1. Januar 2005.

Fn 6 § 8 Abs. 1 Satz 5 und § 8 Abs. 9 angefügt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 ([GV. NRW. S. 242](#)), in Kraft getreten am 11. Juli 2007.

Fn 7 § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 8 und § 18 Abs. 1 geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 ([GV. NRW. S. 224](#)), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009.

Copyright 2013 by Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsart jeweils zum 31.12. des Jahres nach Köpfen (ohne Personen in Ausbildung)	8
Abbildung 2: Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsart jeweils zum 31.12. des Jahres in Prozent (ohne Personen in Ausbildung).....	8
Abbildung 3: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Gesamt	9
Abbildung 4: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Verwaltung.....	9
Abbildung 5: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Bäder.....	9
Abbildung 6: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht – Handwerkliche Berufe	10
Abbildung 7: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Reinigung.....	10
Abbildung 8: Besetzte Stellen am 31.03.2013 nach Umfang und Geschlecht – Technische Berufe (ohne umwelttechnische Berufe).....	10
Abbildung 9: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht – Umwelttechnische Berufe	10
Abbildung 10: Besetzte Stellen am 31.03.2014 nach Umfang und Geschlecht - Schulsozialarbeit	11
Abbildung 11: Personal 2010 – 2013 (31.12.) nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (Köpfe)	11
Abbildung 12: Personal 2010 – 2013 (31.12.) nach Besoldungs-/Entgeltbereichen in %	12
Abbildung 13: Führungspositionen nach Geschlecht (31.03.2014).....	13
Abbildung 14: Stellv. Führungspositionen nach Geschlecht (31.03.2014).....	14
Abbildung 15: Personen in der Familienphase (2010 – 2013).....	17
Abbildung 16: Personal nach Beschäftigungsumfang (2010 – 2013).....	18