



GLEICHSTELLUNGSPLAN 2019 – 2022

für die Kreisverwaltung Recklinghausen

Vorwort	2
Präambel.....	3
Geltungsbereich.....	3
Bestandsaufnahme	5
Beschäftigtenstruktur	5
Ziele und Maßnahmen.....	7
Handlungsfeld Personalentwicklung	7
Situationsanalyse.....	8
Mentoring	9
Förderung von Führungsnachwuchskräften	9
Führen in Teilzeit	10
Handlungsfeld Personalwirtschaft	11
Aus- und Fortbildung / Weiterqualifizierung	13
Aus-/ Fortbildung	13
Teilzeitberufsausbildung.....	14
Girls'day und Boys'day	14
Handlungsfeld Vereinbarkeit	16
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen	17
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	18
Teilzeit	20
Arbeitszeitregelung.....	21
Telearbeit	21
Kinderbetreuung	22
Handlungsfeld Verwaltungskultur	22
Sprache.....	23
Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	23
Vermeidung von Mobbing	24

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

bereits am 01.07.1996 wurde durch den Kreistag der erste freiwillige Frauenförderplan als verbindliches Regelwerk verabschiedet. Seit 2000 besteht die Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplanes. Wir haben seit Einrichtung der Gleichstellungsstelle und Aufstellung des ersten Frauenförderplanes diesen stetig weiterentwickelt und den geänderten Rahmenbedingungen angepasst. Unserem Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Verwaltung sind wir seitdem ein wesentliches Stück nähergekommen.

Die Erfolge im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung können sich sehen lassen. Die Datenanalyse zeigt, dass in der Kreisverwaltung mehr Frauen in Teilzeit als Männer in Vollzeit arbeiten. Darüber hinaus wird dargestellt, in welchen Bereichen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. Auch wird deutlich, dass in Leitungs- und Führungspositionen trotz aller Bemühungen – wenn auch die Tendenz hier steigend ist – noch keine paritätische Besetzung erreicht werden konnte. Mit der aktuellen sechsten Fortschreibung nach dem seit Dezember 2016 gültigen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW wurde der Frauenförderplan in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Der Inhalt und die Ausgestaltung sind dem novellierten LGG angepasst worden.

Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte haben in einem gemeinsamen Dialog Ziele und Maßnahmen vereinbart, die an erfolgreiche Initiativen anknüpfen und damit neue Impulse für die kommenden Jahre setzen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans wurde auf vier Jahre festgelegt, wobei es einen Zwischenbericht nach zwei Jahren und einen Abschlussbericht nach vier Jahren Laufzeit geben wird. Der Kreistag des Kreises Recklinghausen beschließt am 27.05.2019 den Gleichstellungsplan auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 14.12.2016.

Die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019 – 2022 ist ein wesentliches Instrument, um das Querschnittsthema „Gleichstellung“ weiter voran zu bringen. Bewährte Strategien und innovative Wege sind notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden. Wir dürfen uns nicht auf unseren Erfolgen ausruhen, sondern müssen die Herausforderungen der Zukunft anpacken und dabei die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere der Führungskräfte – an dem Gelingen dieser Aufgabe mitzuwirken.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.



Cay Süberkrüb
Landrat



Anke Kunz-Rohlf
Gleichstellungsbeauftragte

Präambel

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist in Artikel 3 Abs. 2 verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit dem formulierten Staatsziel „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und umzusetzen.

Die Kreisverwaltung Recklinghausen unterstützt das Prinzip des Gender Mainstreamings und dessen Anwendung. Gender Mainstreaming ist das auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln.

Dies bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Interessen der Geschlechter in allen Entscheidungsprozessen frühzeitig und regelmäßig berücksichtigt werden.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist Aufgabe der Dienststelle. Insbesondere tragen alle Führungskräfte im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans realisiert werden.

Die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe; alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot und die im LGG NRW getroffenen Regelungen zu erfüllen. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Bediensteten für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Kreisverwaltung.

Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie/Pflege miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Die Bereitschaft männlicher Bediensteter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Recklinghausen einschließlich der Auszubildenden. (§ 3 Abs. 2 LGG)

Für die Kreisbeschäftigten des Jobcenters des Kreises Recklinghausen, die in

den örtlichen Einheiten eingesetzt sind, gilt dieser Plan nicht, soweit das Betriebsverhältnis betroffen ist.

Bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, die Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung zu verankern. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung Recklinghausen mit einfließen.

Gehört dem Kreis Recklinghausen 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 des LGG beachtet werden. (§ 2 Abs. 2 LGG)

Die Kreisverwaltung Recklinghausen hat folgende Beteiligungen an Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts:

- Vestische Straßenbahnen GmbH
- Seegesellschaft Haltern mbH
- newPark Planungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (Infrastrukturgesellschaft)
- Betreibergesellschaft Silbersee II Haltern am See mbH
- Vestische Grunderwerbs- und Vermögensgesellschaft Kreis Recklinghausen mbH (VGV)
- WiN Emscher-Lippe GmbH

Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von vier Jahren (Datum des In-

krafttretens 2019 – 2022) und ist vom Kreistag zu **beschließen**.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung (§ 5 Abs.10 LGG). Daher erfolgt ein verbindliches Controlling zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes; dabei ist die Zielerreichung zu überprüfen. Der Zwischenbericht ist dem Personalausschuss vorzulegen.

Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist innerhalb der gesetzlichen Frist ein Bericht über die Personalentwicklung des ablaufenden Planes dem Kreistag **vorzulegen**.

Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Um das Controlling zu gewährleisten, werden die Gleichstellungsstelle und der Personalservice jährlich auf die Fachbereiche zugehen, um die Entwicklung zu besprechen. Diese Ergebnisse dienen als Grundlage für die alle zwei Jahre vorzunehmende summarische Prüfung. Hierbei sind insbesondere die Einhaltung der Zielvorgaben nach § 6 Abs.3 LGG zu überprüfen.

Der Gleichstellungsplan und der dazugehörige Abschlussbericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen können im Intranet von allen Bediensteten abgerufen werden. (§ 5a Abs. 2 LGG)

Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 27.05.2019 in Kraft.

Bestandsaufnahme

Ab dem Stichtag 30.06.2018 basieren die Daten für den Gleichstellungsplan auf der Grundlage aller aktiv Beschäftigten, die mit dem Kreis Recklinghausen einen Arbeitsvertrag nach dem TVöD (Tarifvertrag nach dem öffentlichen Dienst) geschlossen haben oder die in einem Dienstverhältnis zum Kreis Recklinghausen nach den einschlägigen Landesbeamtenetzen stehen.

Nicht enthalten sind passiv Beschäftigte sowie folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Beurlaubung, Elternzeit, der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder aus gesundheitlichen Gründen langfristig nicht zur Verfügung standen - Rente auf Zeit.
- Beamtenanwärter*innen, Aufstiegsbeamte*innen, Auszubildende und Praktikant*innen
- Beschäftigte mit Honorarverträgen
- die an öffentlichen Schlachthöfen als Honorarkräfte und mit Stundenvergütungen beschäftigten Personen (Zum Stichtag waren eine verbeamtete Tierärztin sowie eine Tierärztin und zwei Tierärzte nach dem TVöD für die Schlachthöfe eingestellt. Die-

se Stellen sind im aktuellen Stellenplan abgebildet und dem Bereich Veterinärmedizin und Lebensmittelüberwachung zugeordnet.)

- Tarifkräfte, die im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform in den Bereichen Elterngeld, Schwerbehindertenangelegenheiten und Immissionsschutz eingesetzt sind, deren Arbeitsvertrag mit dem Land NRW aber weiterhin bestehen bleibt.
- Beschäftigte ohne Stellenzuweisung, z.B. mit einem kurzen Zeitvertrag
- die zum Kreis gestellten bzw. abgeordnete Personen

Beschäftigtenstruktur

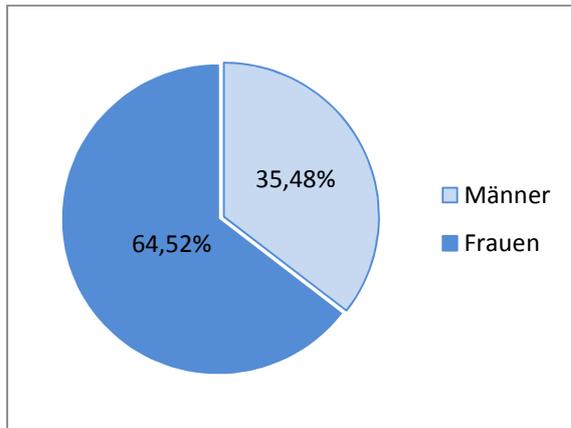
Zum Stichtag 30.06.2018 waren bei der Kreisverwaltung Recklinghausen demnach 1.759 Personen beschäftigt.

Hiervon sind 1.135 Frauen und 624 Männer einschließlich der bei der Kreisverwaltung eingestellten Beschäftigten des Jobcenters.

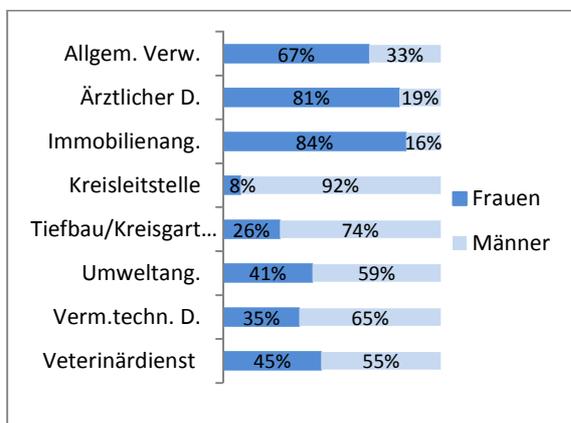
Die aufgeführten Fachrichtungen und Berufsgruppen enthalten jeweils ausschließlich die Beschäftigten, die über eine besondere fachliche Berufsausbildung verfügen. Eine Ausnahme bildet die Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“. Dieser Fachrichtung sind darüber hinaus Beschäftigte zugeordnet, die über eine besondere fachliche Ausbildung verfügen, deren Darstellung in einer eigenen Fachrichtung aufgrund zu

geringer Anzahl an Beschäftigten nicht sinnvoll ist.

Wie **den Anlagen 1 bis 9 (S. 27 ff.)** zu entnehmen ist, beträgt der Frauenanteil in der Kreisverwaltung Recklinghausen zum Stichtag 64,52 %.



Wird der Technische Dienst gesamt betrachtet, arbeiten mittlerweile 30 % Frauen in diesem Bereich. Im feuerwehrtechnischen Dienst (Leitstelle des Kreises Recklinghausen) beträgt der Frauenanteil 8 %. Im Tiefbau und Kreisgartenlehrbetrieb lag die Quote zum Stichtag bei 26 %, im Bereich Umweltangelegenheiten bei 41 %, im Vermessungstechnischen Dienst bei 35 % und beim Veterinärdienst und in der Lebensmittelüberwachung bei 45 %.



In den Anlagen 1 – 8 bis sind diejenigen Berufsgruppen sowie Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen im Sinne des LGG zu erkennen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen wird deutlich, dass der Frauenanteil insbesondere in den Endstufen der jeweiligen Laufbahngruppen erheblich geringer ist als in den Eingangsstufen. (sh. S. 30/31)

	Bedienstete Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil 30.06.2018	Frauenanteil 30.06.2015
LG 1.1	136	133	97,79%	93,57%
LG 1.2	593	392	66,10%	66,54%
LG 2.1	894	535	59,84%	57,92%
LG 2.2	136	75	55,14%	50,53%
Gesamt	1759	1135	64,52%	62,96%

Beschäftigungsarten

	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil 30.06.2018
Beamte	352	184	52,27%
Tarifkräfte	1407	951	67,59%
Gesamt	1759	1135	64,52%

Hinweis: die Datengrundlage des GLP unterscheidet sich vom Stellenplan, da für den GLP die Personen und nicht die Stelle zugrunde gelegt werden.

Zum 30.06.2018 lag der Teilzeitanteil aller Beschäftigten bei 36 %. Es waren 585 Frauen (52%) und 52 Männer (8%) in Teilzeit beschäftigt.

	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Anteil %
Männer	572	52	624	8%
Frauen	550	585	1135	52%
gesamt	1122	637	1759	36%

In der Laufbahngruppe 1.1 findet sich der größte Anteil an Teilzeitbeschäftigten, da der Reinigungsdienst schon mit ca. 130 Frauen besetzt ist.

	Bedienstete Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 30.06.2018
LG 1.1	136	132	97,05%
LG 1.2	593	197	33,22%
LG 2.1	894	263	29,41%
LG 2.2	136	45	33,08%
Gesamt	1759	637	36,21%

	Teilzeit gesamt	davon Frauen	Frauenanteil 30.06.2018
LG 1.1	132	132	100,00%
LG 1.2	197	185	93,90%
LG 2.1	263	232	88,21%
LG 2.2	45	36	80,00%
Gesamt	637	585	91,83%

Tabelle Altersstruktur

	Altersstruktur		
	Frauen	Männer	gesamt
>=60	128	93	221
50-59	424	219	643
40-49	263	153	416
30-39	239	120	359
20-29	81	39	120
	1135	624	1759

Die nachstehende Tabelle zeigt die voraussichtlichen Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der Allgemeinen Verwaltung inkl. der Fachbereiche. Berücksichtigt wurde jeweils das gesetzlich gültige Renten- bzw. Pensionsalter.

Rente, Ruhestand, Altersteilzeit					
	bis 06/2020		bis 06/2023		gesamt
	w	m	w	m	
LG 1.1	6	0	11	0	17
LG 1.2	6	6	22	19	53
LG 2.1	14	16	25	27	82
LG 2.2	1	3	3	7	14
gesamt	27	25	61	53	166

Ziele und Maßnahmen

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage der Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen

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

zu entwickeln und festzulegen.

Handlungsfeld Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. (§ 5 Abs. 10 LGG) Er wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsstelle definiert.

Dazu gehören insbesondere auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen soll durch eine gezielte Personalplanung gefördert werden.

In diesem Sinne werden die Maßnahmen aus den vorangegangenen Frauenförderplänen zum Abbau von Benachteiligungen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf- Familie- und Pflege konsequent fortgeführt und bedarfsorientiert weiterentwickelt.

Zur Herstellung von Chancengleichheit gehört, dass Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, bestimmte Ziele zu erreichen.

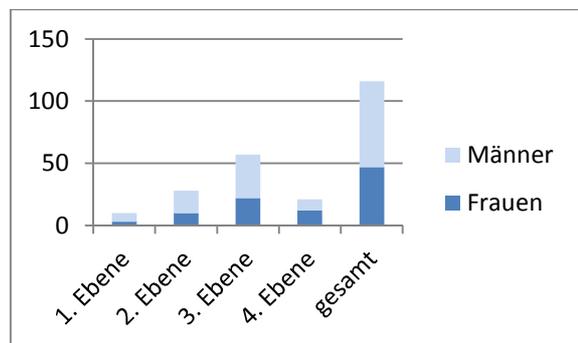
In § 6 Abs. 2 LGG wird für die einzelnen Bereiche und Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Zielquote von 50 v.H. gesetzlich vorgegeben.

Zur Verwirklichung einer tatsächlichen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern ist Frauenförderung so lange erforderlich, bis tatsächliche Parität in den einzelnen Vergleichsgruppen hergestellt ist, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, wobei der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten ist. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine wichtige Rolle.

Situationsanalyse

Hinweis: Die Führungsfunktionen sind in vier Ebenen aufgeteilt. Übt eine Person Führungsfunktionen in Personalunion aus, wird nur die höhere Funktion ausgewiesen.

Funktion	gesamt	Männeranteil	Frauenanteil
Führung gesamt	116	59%	41%
1. Führungsebene			
Landrat/Kreisdirektor	2	100%	0%
Fachbereiche	8	63%	37%
2. Führungsebene			
Fachdienste	28	64%	36%
3. Führungsebene			
Ressortleitung	57	61%	39%
4. Führungsebene			
Team- u. Schichtleitung	21	43%	57%



Von den 116 Führungsfunktionen sind 47 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 41 % über alle Führungsebenen hinweg.

Bis zum Juni 2023 wird es voraussichtlich 17 Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit über alle vier Führungsebenen geben.

	Gesamt	Männer	Frauen
1. Führungsebene	1	1	0
2. Führungsebene	8	5	3
3. Führungsebene	6	4	2
4. Führungsebene	2	2	0
Gesamt	17	12	5

Mentoring

Das Cross-Mentoring „mit Frauen an die Spitze“ ist ein Kooperationsprojekt der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik.

Das Mentoring soll potentielle weibliche Führungsnachwuchskräfte dabei unterstützen, den beruflichen Werdegang unter fachkundiger und erfahrener Begleitung weiterzuentwickeln. Es ist Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung zur Förderung des Entwicklungspotentials von Frauen für die mögliche künftige Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

Die vergangenen Durchgänge konnten eine große Nachfrage verzeichnen.

Seit dem ersten Durchgang 2003 haben insgesamt 14 Mentees der Kreisverwaltung Recklinghausen an den sechs Programmen teilgenommen. Davon sind bereits vier Frauen in Führung.

Aus der Kreisverwaltung Recklinghausen nehmen ebenfalls Mentorinnen an dem Projekt teil, die ihr Wissen bereitstellen und Mentees aus anderen Verwaltungen beraten und bei dem Projekt begleiten.

Im November 2018 startete der siebte Durchgang. Hieran nehmen vier Mentees und eine Mentorin der Kreisverwaltung teil.

Kompetenzen stärken

Um Frauen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu stärken, werden von der Gleichstellungsstelle kontinuierlich Seminare für die weiblichen Beschäftigten organisiert und angeboten.

Förderung von Führungsnachwuchskräften

Die Aufgaben in der Kreisverwaltung Recklinghausen werden immer komplexer. Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Sie müssen die Entwicklungen und Entscheidungen mittragen und in der Kommunikation mit den Beschäftigten mitverantworten. Führungskräfte prägen die Verwaltungskultur und wesentlich die Zufriedenheit der Beschäftigten.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels in der Gesellschaft spiegeln sich auch in der Kreisverwaltung Recklinghausen wieder. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten liegt seit Jahren deutlich über 45 Jahre (aktuell bei 47 Jahren). In den verschiedenen Führungsebenen liegt der Durchschnitt wesentlich höher und zeigt so einen hohen Handlungsbedarf für die Personalentwicklung auf. Vorrangig will die Kreisverwaltung Recklinghausen bei der Nachbesetzung von Führungsstellen auf eigene Beschäftigte zurückgreifen, die sich gezielt auf Führungsaufgaben vorbereitet haben und weiterentwickeln möchten.

Die Kreisverwaltung Recklinghausen hat bereits zwei Projekte zur Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften

durchgeführt. (2000–2002 und 2014–2015) Von 33 Teilnehmenden sind nunmehr 19 Personen in Führungsfunktionen eingesetzt.

Die Erfahrungen aus den bisherigen Konzeptumsetzungen werden bei einer Neuausrichtung mit berücksichtigt.

Führen in Teilzeit

Das Thema „Führen in Teilzeit“ wird in den nächsten Jahren verstärkt in den Fokus rücken. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels ist davon auszugehen, dass nicht nur familiäre Beweggründe (Elternzeit, Pflege von Angehörigen) ausschlaggebend für dieses Arbeitszeitmodell sind.

Eine gute Work-Life-Balance wird für alle Beschäftigten wichtiger – auch für Führungskräfte. „Führen in Teilzeit“ bietet die Chance, auch dieser Zielgruppen eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung anzubieten.

Führung

Damit Führungsarbeit weiterhin flexibel gestaltet werden kann, sind praktikable Lösungen sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber weiterzuentwickeln.

Für die Führungskräfte werden vom Ressort strategische Personalentwicklung zentrale Führungsfortbildungen zu Führungsthemen organisiert. Hierbei werden aktuelle Themenstellungen aufgegriffen und es wird im Rahmen der Seminare genügend Platz für den Austausch unter Führungskräften eingeräumt.

Ziele

- Langfristiges Ziel ist es, einen paritätischen Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen zu erreichen.
- Alle Führungsstellen sind grundsätzlich teilbar. Auch vollzeitnahe Besetzungen sind möglich.
- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitmodellen in Leitungs- und Führungspositionen.

Maßnahmen

- **Motivation durch die Führungskräfte**
Die Führungskräfte sind gefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen anzusprechen und zu motivieren, sich auf verantwortungsvolle Positionen innerhalb der Kreisverwaltung Recklinghausen zu bewerben.
- **Nachwuchsführungskräfte**
Das Konzept ist evaluiert. Die nächsten Schritte sind für 2019 geplant.
- **Seminare und Weiterbildung**
Es werden weiterhin Seminare zur Stärkung der Kompetenzen der weiblichen Führungskräfte von der Gleichstellungsstelle angeboten.
- **Führen in Teilzeit**
Es ist zu prüfen, mit welchen Maßnahmen „Führen in Teilzeit“ verstärkt ermöglicht werden kann. Denkbar sind spezielle Zuschnitte von Führungspositionen.
- **Mentoring für Frauen**

Handlungsfeld Personalwirtschaft

Fachkräftegewinnung

Generell ist es für den öffentlichen Dienst schwierig, Interessierte für Teile des technischen und ärztlichen Bereichs zu finden und zu gewinnen.

Hierbei spielen unter anderem das Besoldungs- und das Tarifrecht eine Rolle. Für die Fachkräftegewinnung sollten daher die sozialen Aspekte, wie die Vereinbarkeit Beruf und Familie/Pflege, die flexiblen Arbeitszeiten, die Zukunft des mobilen Arbeitens bei der Kreisverwaltung Recklinghausen als Arbeitgeber herausgestellt werden.

Insbesondere wird die zielgruppenorientierte Ansprache von potentiellen Bewerbern und Bewerberinnen immer wichtiger.

Ziele

- Ziel ist es, qualifizierte Fachkräfte für die Kreisverwaltung zu gewinnen

Maßnahmen

- Qualifizierungsangebote in den jeweiligen fachlichen Bereichen
- Gezielte Ansprache des potentiellen Bewerberkreises
- Herausstellen der Angebote und Möglichkeiten der Work-Life-Balance bei der Kreisverwaltung Recklinghausen

Bei der Ausschreibung von Stellen ist § 8 LGG NRW zu beachten. Diese Vorgaben werden bei der Kreisverwaltung Recklinghausen bereits praktiziert, sind zum Teil zusätzlich ausdrücklich in die Ziele und Maßnahmen aufgenommen worden.

Besonders Demographie-, Gender- und Diversitätsaspekte sind bei der Personalauswahl zu berücksichtigen. Die interkulturelle Öffnung soll dabei ebenso in den Blick genommen werden.

Grundlage für Beförderungen und Höhergruppierungen sind das Auswahlverfahren mit den zugrundeliegenden Beurteilungen, Stellenbewertungen sowie beamten- und tarifrechtliche Bestimmungen. Die Höhergruppierung erfolgt nach Tarifrecht mit der dauerhaften Aufgabenübertragung, die Beförderung nach Beamtenrecht. Insofern vollziehen die Beförderungen und Höhergruppierungen lediglich die vorangegangenen genannten Entscheidungen nach.

Die Stellenbewertung ist eine sachgerechte, objektive und überprüfbare Bewertung der unterschiedlichen Tätigkeiten einer Stelle. Nicht bewertet werden die Leistungen der Personen, die die Stelle besetzen. Hierdurch wird ein Beitrag zur geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit für gleichwertige Tätigkeiten geleistet.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen ist die Frauenförderung bei gleicher Eignung

und Befähigung zu beachten. § 6 Abs.3 LGG NRW.

Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum 2017/2018:

	Beamtenbereich			
	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	184	168	352	52%
Beförderungen	14	22	36	39%

	Tarifbereich			
	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	951	456	1407	68%
Höhergruppierungen	44	20	64	69%

Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Alle Stellen - einschließlich derer mit Vorgesetztenfunktion - können grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden.
- Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit aus familiären Gründen darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. (§ 13 Abs. 4)

Maßnahmen

- Fortführung der geschlechtsneutralen und transparenten Auswahlverfahren bei internen und externen Stellenbesetzungen.
- Bei Auswahlverfahren, insbesondere für Stellen mit Leitungsfunktionen sollten gendersensible Fragestellungen mit einfließen.
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen - einschließlich derer mit Vorgesetztenfunktion - zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG)
- Es werden Maßnahmen erarbeitet, um beurlaubte Bedienstete während der Familienphase (Elternzeit/ Beurlaubung/ Pflegezeit) über die aktuellen Stellenausschreibungen zu informieren.
- Bisherige Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbsfähigkeit durch Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers gewertet werden.
- Um die gesetzlich geforderte Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen ist die Vertretung der Gleichstel-

lungsbeauftragten durch Bestellung sicherzustellen. § 15 Abs.1 LGG NRW

Aus- und Fortbildung / Weiterqualifizierung

Der Kreis Recklinghausen bildet seit Jahren in vielen unterschiedlichen Berufsfeldern aus. Angesichts der demografischen Entwicklung werden die Nachwuchskräfte, abhängig vom Berufsfeld, zu einem großen Teil übernommen. Ausgenommen hiervon sind die Berufsbilder, in denen der Kreis über den eigenen Bedarf ausbildet.

Bei der Einstellung von Nachwuchskräften hängt die Frauenquote nach wie vor stark vom Berufsbild ab.

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung überwiegt der Anteil der Bewerbungen von Frauen. Die bereits in den vergangenen Jahren festgestellte Entwicklung in den Verwaltungsberufen mit einer hohen Einstellungsquote von weiblichen Anwärterinnen und Auszubildenden sowie deren Übernahme nach der Ausbildung, hat sich auch im Berichtszeitraum fortgesetzt.

In den technischen Bereichen liegt die Anzahl der männlichen Bewerbungen deutlich höher.

Aus-/ Fortbildung

Angesichts der demografischen Entwicklung innerhalb der Kreisverwaltung Recklinghausen kommt qualifiziertem und kompetentem Fachpersonal eine

immer wichtiger werdende Bedeutung zu. Zu seiner Rekrutierung ist die fachspezifische und zielorientierte Ausbildung ein wichtiger Baustein und ein Garant dafür, die Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger auch künftig zu erfüllen.

Bei der Kreisverwaltung Recklinghausen wird im Verwaltungsbereich bedarfsgerecht ausgebildet. Ein Ausbildungsplatz wird grundsätzlich dann eingerichtet, wenn Bedarf im Sinne einer freien und besetzbaren Stelle zum Ende der Ausbildungszeit vorliegt. In den letzten Jahren hat sich stärker als bisher gezeigt, dass gerade junge Beschäftigte den Arbeitgeberwechsel oder eine berufliche Neuorientierung anstreben. Daher wird über die bisherige Bedarfsplanung ein Puffer für nicht planbare Unwägbarkeiten vorgesehen.

Angesichts der Evaluation des Jobcenters hat sich die Basis für die Ermittlung der Bedarfe verändert. Stellen, die in der Verantwortung der Städte liegen, werden seit 2017 grundsätzlich durch die Städte nachbesetzt. In der Bedarfsermittlung für 2019 fanden die Bezirksstellen des Jobcenters daher keine Berücksichtigung.

Die Verwaltungslehrgänge I und II qualifizieren Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) bzw. für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung weiter.

Für das Ressort „Untere Immissions-schutzbehörde“ des Fachdienstes 70, Umwelt, ist die bedarfsgerechte Ausbildung einer Kreisumweltoberinspektoranwärterin bzw. eines Kreisumwelt-oberinspektoranwärters angezeigt. Es wird daher in 2019 eine entsprechende Ausbildungsstelle hierfür eingerichtet werden.

Im gewerblich-technischen Bereich wird bei der Kreisverwaltung Recklinghausen bei Bedarf oder zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile ausgebildet.

Um die Berufsvorbereitung im Betrieb zu fördern, stellt die Kreisverwaltung Recklinghausen eine große Anzahl von Praktikumsplätzen zur Verfügung. Dazu zählen Schüler*innenpraktika, Verwaltungspraktika für Studierende, Langzeitpraktika in Kooperation mit Hauptschulen, schulrechtliche Praktika von Bildungsgängen, unterschiedliche Qualifizierungspraktika im Rahmen von Umschulungen und Weiterbildungen etc..

Teilzeitberufsausbildung

Im Jahre 2014 wurde auf Initiative der Gleichstellungsstelle und des Jobcenters Kreis Recklinghausen eine überbetriebliche Berufsausbildung für Alleinerziehende, die sich im SGB II-Bezug befinden, in Teilzeit ermöglicht. Nach der Evaluation des ersten Durchganges wurde eine weitere Maßnahme initiiert und für 2018 angeboten.

Das Bildungszentrum des Handels e.V. in Kooperation mit RE/init e.V. ist für die Teilnehmenden die Einstellungsbehörde. Die kreisangehörigen Städte (mit

Ausnahme der Stadt Herten) stellen die Plätze für den praktischen Ausbildungsteil zur Verfügung. Die Ausbildung findet in den Verwaltungen „über Bedarf“ statt und ist für diese kostenfrei.

Nach einer vorgeschalteten Vorbereitungszeit haben 14 Teilnehmerinnen und ein Teilnehmer einen Online-Einstellungstest erfolgreich absolviert. Anschließend haben alle ein Erprobungspraktikum in den ihnen zugewiesenen Verwaltungen durchlaufen. Der Ausbildungsbeginn startete für alle am 03.09.2018. Die Kreisverwaltung Recklinghausen ist Praxisbetrieb für vier Teilnehmerinnen.

Girls'day und Boys'day

Um die männlichen Jugendlichen für das Berufsfeld der allgemeine Verwaltung zu interessieren wird seit 2014 von der Gleichstellungsstelle der Boys'day angeboten. Diese Veranstaltungsreihe soll den männlichen Jugendlichen die Aufgaben der Verwaltungsberufe näher bringen. Darüber hinaus werden generell die positiven Aspekte der Berufe in einer kommunalen Verwaltung – speziell der Kreisverwaltung Recklinghausen erläutert.

Im Jahr 2018 haben 24 männliche Jugendliche am Boys'day teilgenommen.

Für die weiblichen Jugendlichen wird der Girls'day in Verbindung mit dem Projekt KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) durchgeführt. Hier werden die Berufe in den Fokus genommen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, vorrangig um den jun-

gen Frauen die technischen Berufe näherzubringen.

Beim Kreis Recklinghausen befanden sich im Berichtsjahr 2018 insgesamt 85 Frauen und Männer in der Ausbildung. In 2018 wurden 37 Personen neu eingestellt und 11 Personen bekamen die Zulassung zur Weiterqualifizierung.

Gesamt in Ausbildung (Stand 09/2018)	w	m	gesamt	Frauenanteil
Gärtner*in	4	17	21	24%
Straßenwärter*in	0	0	0	-
Chemielaborant*in	1	1	2	50%
Vermessungstechniker*in	0	3	3	0%
Fachinformatiker*in	0	7	7	0%
Geomatiker*in	0	0	0	-
Verwaltungsfachangestellte*r	13	1	14	93%
Sekretäranwärter*in/ Verwaltungswirt*in	10	1	11	91%
Vermessungsoberspektoranwärter*in	0	1	1	0%
Lebensmittelkontrollleur*in	0	0	0	-
Hygienekontrollleur*in	0	0	0	-
Inspektoranwärter*in	14	10	24	58%
Volontär*in	2	0	2	100%
Gesamt	44	41	85	52%

Zulassung zur Weiterqualifizierung 2018	w	m	gesamt	Frauenanteil
Teilnehmer*innen A I	2	0	2	100%
Teilnehmer*innen A II	4	3	7	57%
Ausbildungsaufstieg (FH)	2	0	2	100%
Qualifizierungsaufstieg (ehem. prüfungserleichterter Aufstieg)	0	0	0	-
Gesamt	8	3	11	73%

Einstellung zur Ausbildung 2018	w	m	gesamt	Frauenanteil
Gärtner*in	1	6	7	17%
Straßenwärter*in	0	0	0	-
Chemielaborant*in	1	0	1	100%
Vermessungstechniker*in	0	0	0	-
Fachinformatiker*in	0	2	2	0%
Geomatiker*in	0	0	0	-
Verwaltungsfachangestellte*r	7	0	7	100%
Sekretäranwärter*in/ Verwaltungswirt*in	7	0	7	100%
Vermessungsoberspektoranwärter*in	0	0	0	-
Lebensmittelkontrollleur*in	1	1	2	50%
Hygienekontrollleur*in	0	0	0	-
Inspektoranwärter*in	5	5	10	50%
Volontär*in	1	0	1	100%
Gesamt	23	14	37	62%

Ziele

- Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die interkulturelle Öffnung wird für den Nachwuchsbereich weiterhin in den Blick genommen.
- Bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen/Qualifizierungen und Förderungen von weiblichen Beschäftigten in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Maßnahmen

- Interessierte und qualifizierte Bedienstete erhalten nach Bedarf und nach den Maßgaben der Qualifizierungsrichtlinie des Kreises Recklinghausen die Möglichkeit zur Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen bzw. des Aufstieges von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2.
- Die Teilzeitberufsausbildung soll in den nächsten Jahren weiter aktiv unterstützt werden.
- Das Angebot an Praktikumsstellen soll weiter fortgesetzt werden.
- Ausbau des Ausbildungsmarketings um den Bekanntheitsgrad der Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber für alle Kulturkreise zu erhöhen.
- Die Angebote zum Girls'day und Boys'day sollten beibehalten werden.

Handlungsfeld Vereinbarkeit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreisverwaltung Recklinghausen erleichtert den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und Angehörigen die Vereinbarkeit von berufli-

chem Engagement und familiären Aufgaben.

Ziel ist es, tragfähige Modelle für eine familienbewusste – aber zugleich auch unternehmensgerechte – Personalpolitik zu erarbeiten. Die Beschäftigtenzufriedenheit, –motivation und –bindung soll gesteigert und die Führungskräfte für die Thematik Vereinbarkeit von Beruf Familie-Pflege sensibilisiert werden.

Klassische Instrumente zu dieser Zielerreichung sind neben dem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit auch die Gewährung von Sonderurlaub/ Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde bei der Kreisverwaltung Recklinghausen schon frühzeitig im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten angeboten.

Seit 2005 werden diese Ziele strukturiert kontinuierlich verfolgt.

Hinzu kommen neuere Maßnahmen wie die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit, sowie die Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Der Kreis Recklinghausen hat den Familienbegriff umfassender definiert und wie folgt erweitert:

“Zum familiären Umfeld von Beschäftigten zählen alle Lebensgemeinschaften, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird.

Dazu gehören Personen mit Betreuungspflichten für Kinder und andere

Angehörige, z.B. Ehepartner, Eltern, Geschwister, Enkel, Großeltern wie auch Partnerinnen und Partner in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, gleich welchem Geschlecht. Ausdrücklich zählen zum familiären Umfeld auch diejenigen, für die regelmäßig die Betreuung sichergestellt wird, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht.“

Der Personalservice und die Gleichstellungsstelle informieren alle an einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung interessierten Beschäftigten über die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, sowie über die, finanziellen Konsequenzen, bevor die beabsichtigte Maßnahme realisiert wird.

Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen

Zum 01. Juli 2015 wurde das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) neu geregelt.

Dadurch ist die Elternzeit flexibler geworden: Wie bisher können Eltern bis zum dritten Geburtstag eines Kindes eine unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Neuerdings können sie 24 Monate statt bisher nur zwölf zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes beanspruchen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht mehr notwendig.

Die Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes muss 13 Wochen vorher angemeldet werden, die Elternzeit vor dem dritten Geburtstag nach wie vor nur sieben Wochen vorher.

Sobald Arbeitgeber die Elternzeiterklärung erhalten, besteht Kündigungsschutz bis zum Ende der Elternzeit.

Weitergehende Informationen zum Thema „Mutterschutz und Elternzeit“ stehen allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung.

Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen.

Die Sicherstellung einer Vertretung bzw. die zügige Wiederbesetzung der hierdurch freiwerdenden Stellen oder Stellenanteile sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern und Vätern bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen.

Frauen und Männer, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen nach Möglichkeit ihre berufliche Qualifikation erhalten oder verbessern können. Ihnen sind vorrangig Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder stundenweise Erwerbstätigkeiten zum Abbau personeller Engpässe anzubieten.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller oder, soweit dies nicht möglich ist, ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn

- die Einarbeitungszeit der Ersatzkraft in keinem angemessenen Verhältnis zur Vertretungszeit steht

oder

- keine geeignete Ersatzkraft gefunden werden kann.

Männer und Frauen, die eine Beurlaubung anstreben, sollten mit dem Personalservice und den betroffenen Fachdiensten Gespräche aufnehmen, die die Erwerbsbiografie sowie die Qualifikationserhaltung und Weiterentwicklung während der Beurlaubung zum Thema haben.

Nach Rückkehr aus der Elternzeit/ Beurlaubung besteht ein gesetzlicher Anspruch auf eine gleichwertige Beschäftigung auch in Teilzeit. Wenn die Rückkehr wegen der besonderen beruflichen Qualifikation zwingend in den bisherigen Arbeitsbereich erfolgen muss, informieren die Fachdienste die Beurlaubten regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet.

Rechtzeitig vor dem Ende der Beurlaubung sollen unter der Berücksichtigung von dienstlichen und persönlichen Belangen Personalgespräche durch das Ressort Personalangelegenheiten bezüglich eines möglichst reibungslosen Wiedereinstiegs geführt werden.

Es wird geprüft, in wie weit zukünftig den Beurlaubten ein Zugang zu internen Informationen ermöglicht werden kann.

Auch seit Inkrafttreten der erweiterten Elterngeldregelung wird auch bei der Kreisverwaltung Recklinghausen El-

ternzeit von Männern regelmäßig nur in Form der zwei Partnermonate beansprucht. Weitere Ausführungen siehe unten.

	gesamt	Anteil Männer	Anteil Männer
Elternzeit bis zu 2 Monaten	50	50	100%
Elternzeit länger als 2 Monate	46	6	13%
Elternzeit länger als 12 Monate	105	0	0%
Elternzeit gesamt	201	56	28%

Zum Stichtag 30.06.2018 waren 22 Personen während der Elternzeit beschäftigt.

	Beschäftigung während der Elternzeit		
	weiblich	männlich	gesamt
< 20 Stunden	10	0	10
> 20 Stunden	11	1	12
gesamt	21	1	22

In Elternzeit/Beurlaubung befanden sich 67 Personen. Davon waren drei Männer.

Grundsätzlich besteht die Tendenz, dass die Beschäftigten (vorwiegend Mütter) nach einem Jahr Elternzeit stundenweise zurückkehren und die Wochenarbeitszeit sukzessive aufstocken.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern, bestehen gesetzliche Möglichkeiten für eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz.

Diese Anspruchsgrundlagen werden eher nicht gewählt, weil Beurlaubung und Teilzeitvereinbarungen in der

Kreisverwaltung sehr flexibel zu gestalten ist.

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Recklinghausen liegt bei rund 47 Jahren - Tendenz steigend. Die immer älter werdende Belegschaft und der Wunsch pflegebedürftiger Angehöriger, von den vertrauten Personen versorgt zu werden, führen dazu, dass zunehmend mehr Beschäftigte die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bewältigen müssen. Die körperlichen und psychischen

Belastungen können insbesondere für Berufstätige sehr hoch werden. Die Kreisverwaltung Recklinghausen will die pflegenden Beschäftigten unterstützen, damit sie ihre pflegerischen Anforderungen besser mit dem Beruf in Einklang bringen können. Dies ist nicht ganz uneigennützig, da jeder Arbeitgeber auf die Leistungsfähigkeit und Motivation seiner Beschäftigten angewiesen ist.

Um den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen in demografischer Hinsicht Rechnung zu tragen, hat die Kreisverwaltung Recklinghausen die Erkenntnisse aus dem Projekt des Zentrums Frau in Beruf und Technik in Castrop-Rauxel zur „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ aus dem Jahr 2011 zu einem Maßnahmenkonzept zusammengefasst und diesen als festen Bestandteil integriert.

Eine feste Ansprechperson, die in der Gleichstellungsstelle angesiedelt ist, initiiert regelmäßige Treffen mit pflegenden Beschäftigten. Darüber hinaus

gibt es Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen.

Ziele

- Förderung der Akzeptanz der Familienarbeit, insbesondere auch für Männer
- Aufrechterhalten des Kontaktes während der Familienphase
- Unterstützung von pflegenden Angehörigen

Maßnahmen

- Beibehaltung der Durchführung eines jährlichen Eltern-Kaffees von der Gleichstellungsstelle, um den Kontakt zu den Beurlaubten aufrecht zu erhalten
- Angebot von Informationsgesprächen bei familienbedingten Auszeiten
- Es wird geprüft, ob der Zugriff auf das Intranet während der Familienphase sichergestellt werden kann.
- Beschäftigte in der Familienphase werden bei Vertretungen o.ä. vorrangig angesprochen.
- Beurlaubungen aus familiären Gründen sind auch weiterhin Antrag mit der Möglichkeit einer Verlängerung möglich.

- Weiterführung der Angebote der Gleichstellungsstelle zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen

Teilzeit

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist gemäß den tarifvertraglichen bzw. beamtenrechtlichen Voraussetzungen zu entsprechen.

Auf die Möglichkeit der unterhältigen Beschäftigung wird hingewiesen. Sie sorgt für einen reibungslosen Wiedereinstieg. Die Ausfallzeiten der Beschäftigten können hierdurch erheblich reduziert werden. Dies dient u. a. der Erhaltung und dem Ausbau der Qualifizierung. Soweit gesetzliche Vorschriften oder zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Ausschließlich organisatorische Belange reichen für die Ablehnung eines Antrags nicht aus.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder Erhöhung der Arbeitszeit, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Durch Arbeitszeitreduzierungen darf es nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen. Auf eine Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden soll bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich verzichtet werden.

Vorgesetzte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationsveranstaltungen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Teilzeitbeschäftigten stehen gleiche Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten offen. Sie dürfen bei der Vergabe von Leistungsentgelten und bei Beurteilungen nicht benachteiligt werden.

Ziele

- Öffnung aller Stellen für Teilzeitarbeit, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens durch die Arbeitszeitreduzierung
- Die flexible Arbeitszeitregelung wird beibehalten

Maßnahmen

- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen – einschließlich derer mit Vorgesetztenfunktion zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG)

Arbeitszeitregelung

Bei der Kreisverwaltung Recklinghausen gibt es eine Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeitgestaltung. Ein Ziel dieser Regelung ist es, berufliche und familiäre Aufgaben besser miteinander vereinbaren zu können. Bei jeder Veränderung der Arbeitszeitregelungen wird dieser Aspekt besonders berücksichtigt.

Väter, Mütter und pflegende Angehörige erhalten im Bedarfsfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kern- bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird. Pflegenden Beschäftigten soll möglichst entsprechend den persönlichen Bedürfnissen im Rahmen der Dienstvereinbarung entgegengekommen werden.

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen sollen die Belange von Erziehungsberechtigten mit schulpflichtigen oder behinderten Kindern sowie weiteren sozialen Aspekten vorrangig berücksichtigt werden.

Telearbeit

Seit 2001 gibt es bei der Kreisverwaltung Recklinghausen die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Die Zahl ist seit dem von 6 auf 63 Beschäftigten – Stand 09. 2018 – aus den unterschiedlichsten Bereichen angestiegen.

Grundsätze der Telearbeit

Telearbeit soll in möglichst vielen Bereichen der Kreisverwaltung Recklinghausen angeboten werden. Im besonderen Maße bieten sich klar definierte Arbeitsbereiche an, deren Aufgaben relativ autonom zu erbringen sind und in hohem Maße durch EDV unterstützt werden. Geeignet sind grundsätzlich Arbeitsplätze, welche ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes in Telearbeit wahrgenommen werden können.

Grundsätzlich können alle Beschäftigten einen Telearbeitsplatz beantragen. Vorrangig sind in Konkurrenzsituationen diejenigen Beschäftigten zu berücksichtigen, deren persönliche Situationen einer besonderen Unterstützung bedarf. Auswahlkriterien sind hierbei:

- Kinderbetreuung
- Pflege naher Angehöriger
- Entfernung des Wohnortes von der Dienststelle
- eigene Schwerbehinderung, die ein Erreichen der Dienststelle nur unter erschwerten Bedingungen zulässt.

Rahmenbedingungen der alternierenden Telearbeit:

- Dienstvereinbarung (in der geltenden Fassung)
- Eignung der Aufgaben / Arbeitsplatz
- freiwillige Basis / kein Anspruch
- Prüfung der Wirtschaftlichkeit (z.B. „desk-sharing“)
- befristete Einrichtung der Telearbeitsplätze (fünf Jahre) mit Verlängerungsoption

- zentrales Verfahren bzgl. Genehmigung und Einrichtung
- feste Regelung der Präsenztage
- Regelungen zu Anforderungen und Ausstattung der Telearbeitsplätze (z.B. Ergonomie, Arbeitsschutz etc.)
- Regelungen zu persönlichen Voraussetzungen
- Datenschutzregelungen

Ziele

- Die Kreisverwaltung Recklinghausen bleibt dem Thema Telearbeit gegenüber aufgeschlossen.

Maßnahmen

- Durch die weitere Entwicklung der technischen Möglichkeiten wird das mobile Arbeiten weiterhin positiv unterstützt.

Kinderbetreuung

Regelmäßige Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen den Familien vermehrt zur Verfügung. Trotzdem ist das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung ein wichtiger Punkt bei der Gewinnung und Bindung von Personal.

Bei der ursprünglichen Planung für den Kreishausneubau war eine betriebliche Betreuung mit angedacht.

In den bestehenden Gebäuden der Kreisverwaltung Recklinghausen ist ein Betriebskindergarten nicht umsetzbar.

Neben der alternierenden Telearbeit, besteht die Möglichkeit der Heimarbeit. Heimarbeit kann derzeit schon vorübergehend und nach Bedarf in Absprache mit dem Vorgesetzten von zu Hause aus erledigt werden. Es wird kein häuslicher Arbeitsplatz geschaffen. (möglich gem. Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit)

Perspektivisch wird die Ausgestaltung des mobilen Arbeitens unterstützt durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse angestrebt. Mobiles Arbeiten ist eine technikunterstützte Arbeitsform unabhängig vom Arbeitsplatz in der Dienststelle oder vom häuslichen Arbeitsplatz (ortsungebundene Arbeit z.B. im Außendienst).

Handlungsfeld Verwaltungskultur

Die Kreisverwaltung Recklinghausen setzt sich für eine gelebte Verwaltungskultur ein, in der eine kooperative Führung von Beschäftigten eine hohe Priorität darstellt.

Die Kreisverwaltung Recklinghausen setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer gesamten Aufgabenerfüllung den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für eine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein.

Alle Führungskräfte und alle Beschäftigten der Kreisverwaltung sowie politische Entscheidungsträgerinnen und

Entscheidungsträger sind aufgefordert, das in der Präambel verankerte Prinzip des Gender Mainstreamings anzuwenden.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört auch die geschlechtsparitätische Besetzung von internen Arbeit- und Projektgruppen.

Sprache

Als modernes Dienstleistungsunternehmen will die Kreisverwaltung intern und extern eine faire Sprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen kommunizieren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung. Die Sprache, die die Verwaltung spricht bzw. schreibt, muss eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein.

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist in § 4 LGG NRW verbindlich vorgeschrieben.

Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Kreisverwaltung Recklinghausen verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die

Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Darüber hinaus tragen sie die Verantwortung mit, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen dieses Arbeitsklima gefördert wird.

Sie übernehmen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf evtl. sexuelle Belästigung in ihrem Bereich nachgegangen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Beschäftigte
- das Zeigen oder Anbringen pornographischer Darstellungen
- pornografische oder sexistische Computeranwendungen auf dem PC
- diskriminierende Sprache.

Alle Bediensteten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Bediensteten respektiert und gefördert werden.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt

- an die Gleichstellungsbeauftragte,
- eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten,
- an das Ressort Personalangelegenheiten
- an den Personalrat,
- an die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
- an die Schwerbehindertenvertretung

zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahmen Auslösende/n (Verursacherprinzip).

Die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten werden bereits in verpflichtenden Fortbildungen für die Führungskräfte durchgeführt. Darüber hinaus sollten die Beschäftigten des Ressorts Personalangelegenheiten, Ausbilder und Ausbilderinnen, Mitglieder des Personalrates und die Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen.

Vermeidung von Mobbing

Mobbing liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und/oder über

einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird und lässt sich u. a. festmachen an:

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise von Beschäftigten
- hohem Krankenstand,
- indifferentem Führungsstil.

Seit dem 01.02.2003 gilt bereits die Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bei der Kreisverwaltung Recklinghausen.

Die Dienstvereinbarung wird in 2019 überarbeitet.

Ziele

- Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur
- Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch § 4 LGG
- Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist
- Ausschluss von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Maßnahmen

- Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen
- Anpassen aller Verfahren, Vordrucke und Veröffentlichungen nach dem Grundsatz der fairen Sprache
- Sensibilisierung der Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte durch Informationen
- Weitere Seminare zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur

Anlagen zum Bericht

<u>Anlage 1</u>	Gesamtübersicht nach Laufbahngruppen
<u>Anlage 2</u>	Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in den Fachbereichen
<u>Anlage 3</u>	Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen
<u>Anlage 4</u>	Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen
<u>Anlage 5</u>	Beschäftigte nach TV SuE
<u>Anlage 6</u>	Landesgleichstellungsgesetz

Gesetzliche Grundlagen

Anwendbarkeit des LGG in Gesellschaftsverträgen
Grundgesetz
Landesbeamtengesetz
Landesbesoldungsgesetz
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Landesgleichstellungsgesetz
Tabelle Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe

Anlage 1

GESAMTÜBERSICHT nach Laufbahngruppen

	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.07.2018	Frauen- anteil 01.07.2015
	Vollzeit	Teilzeit	ATZ	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	ATZ	Frauen insgesamt		
Allgemeine Verwaltung										
LG 1.2	260	146	2	408	177	139	1	317	78%	76%
LG 2.1	512	203	10	725	261	182	7	450	62%	61%
LG 2.2	40	10	3	53	13	10	1	24	45%	46%
Gesamt	812	359	15	1186	451	331	9	791	67%	66%
Ärztlicher Dienst										
LG 1.2	22	28	1	51	16	29	0	85	88%	90%
LG 2.1	23	10	0	33	18	10	0	28	85%	76%
LG 2.2	26	22	2	50	17	19	0	36	72%	71%
Gesamt	71	60	3	134	51	58	0	109	81%	78%
Immobilienangelegenenen										
LG 1.1	1	129	0	130	1	129	0	130	100%	100%
LG 1.2	19	0	0	19	0	0	0	0	0%	0%
LG 2.1	9	0	0	9	2	0	0	2	22%	33%
Gesamt	29	129	0	158	3	129	0	132	84%	85%
Kreisleitstelle										
LG 1.2	43	0	0	43	3	0	0	3	7%	6%
LG 2.1	6	0	0	6	1	0	0	1	17%	25%
LG 2.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Gesamt	49	0	0	49	4	0	0	4	8%	8%
Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb										
LG 1.1	1	0	0	1	0	0	0	0	0%	0%
LG 1.2	20	2	0	22	2	2	0	4	18%	17%
LG 2.1	8	2	0	10	2	2	0	4	40%	40%
LG 2.2	1	1	0	2	1	0	0	1	50%	50%
Gesamt	30	5	0	35	5	4	0	9	26%	23%
Umweltangelgenheiten										
LG 1.2	0	1	0	1	0	1	0	1	100%	50%
LG 2.1	34	13	0	46	9	11	0	20	43%	37%
LG 2.2	7	3	0	10	0	3	0	3	30%	40%
Gesamt	41	17	0	58	9	15	0	24	41%	38%
Vermessungstechnischer Dienst										
LG 1.1	2	0	0	2	0	0	0	0	0%	0%
LG 1.2	20	11	0	31	7	9	0	16	52%	23%
LG 2.1	38	9	1	48	9	5	0	14	29%	33%
LG 2.2	3	1	0	4	0	0	0	0	0%	0%
Gesamt	63	21	1	85	16	14	0	30	35%	30%
Veteinärdienst und Lebensmittelüberwachung										
LG 1.2	0	2	0	2	2	1	0	3	21%	43%
LG 2.1	12	0	0	12	0	0	0	0	0%	0%
LG 2.2	14	3	0	17	8	3	0	11	73%	54%
Gesamt	26	5	0	31	10	4	0	14	45%	38%

Abgänge durch Rente Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in den Fachbereichen:

Allgemeinen Verwaltung

bis	Rente, Ruhestand, Altersteilzeit								Gesamt
	LG 1.1		LG 1.2		LG 2.1		LG 2.2		
	w	m	w	m	w	m	w	m	
30.06.2020	0	0	5	3	13	11	1	2	35
30.06.2023	0	0	22	11	24	21	1	6	85
Gesamt	0	0	27	14	37	32	2	8	120

Ärztlicher Dienst

bis	w	m	gesamt
30.06.2020	6	3	9
30.06.2023	11	3	14
gesamt	17	6	23

Immobilienangelegenheiten

bis	w	m	gesamt
30.06.2020	6	3	9
30.06.2023	11	3	14
gesamt	17	6	23

Kreisleitstelle (Rente mit 60 Jahren)

bis	w	m	gesamt
30.06.2020	1	3	4
30.06.2023	1	5	6
gesamt	2	8	10

Tiefbauamt und Kreisgartenbaulehrbetrieb

bis	w	m	gesamt
30.06.2020	1	0	1
30.06.2023	0	0	0
gesamt	1	0	1

Umweltangelegenheiten

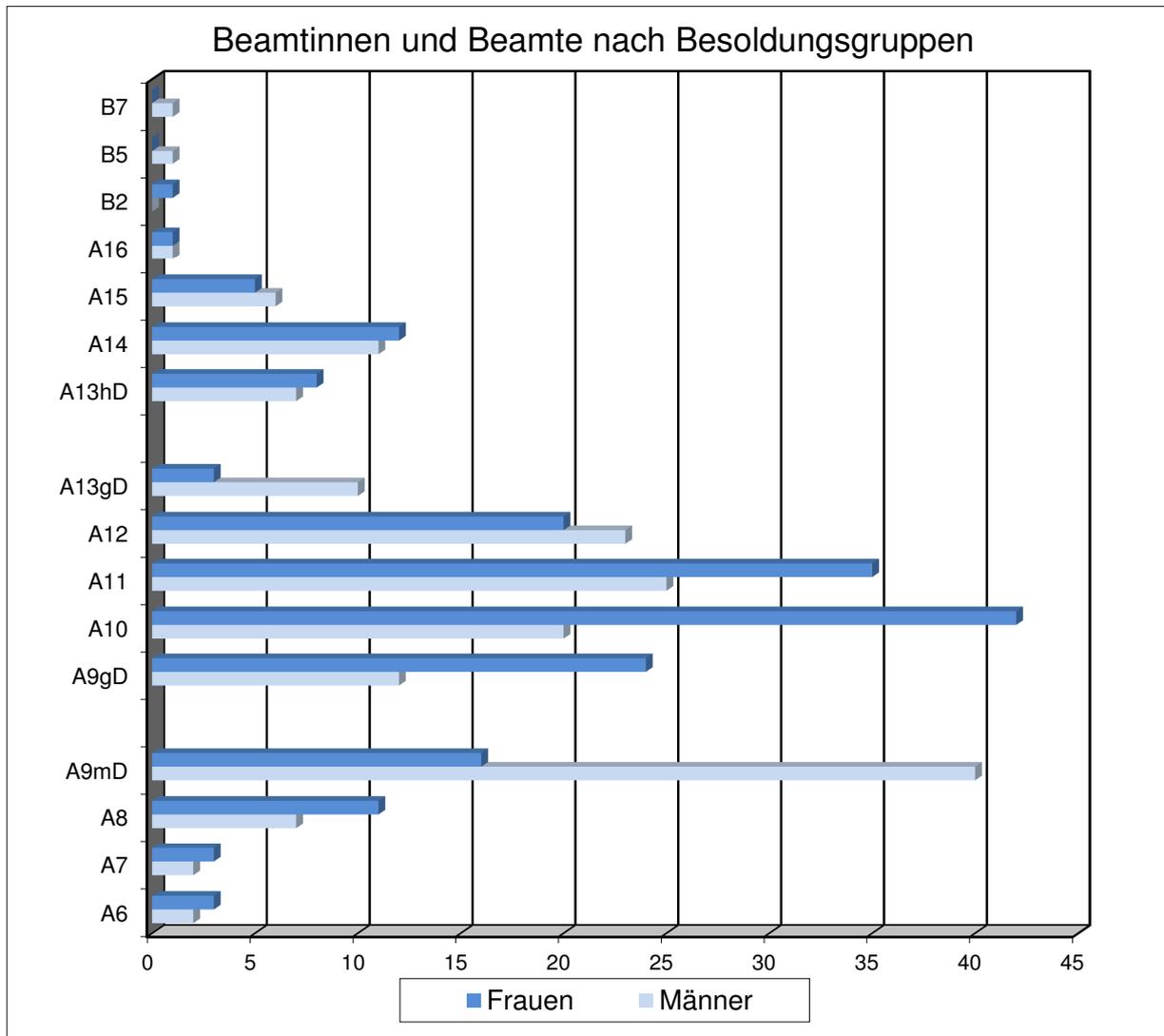
bis	w	m	gesamt
30.06.2020	0	4	4
30.06.2023	1	2	3
gesamt	1	6	7

Vermessungstechnischer Dienst

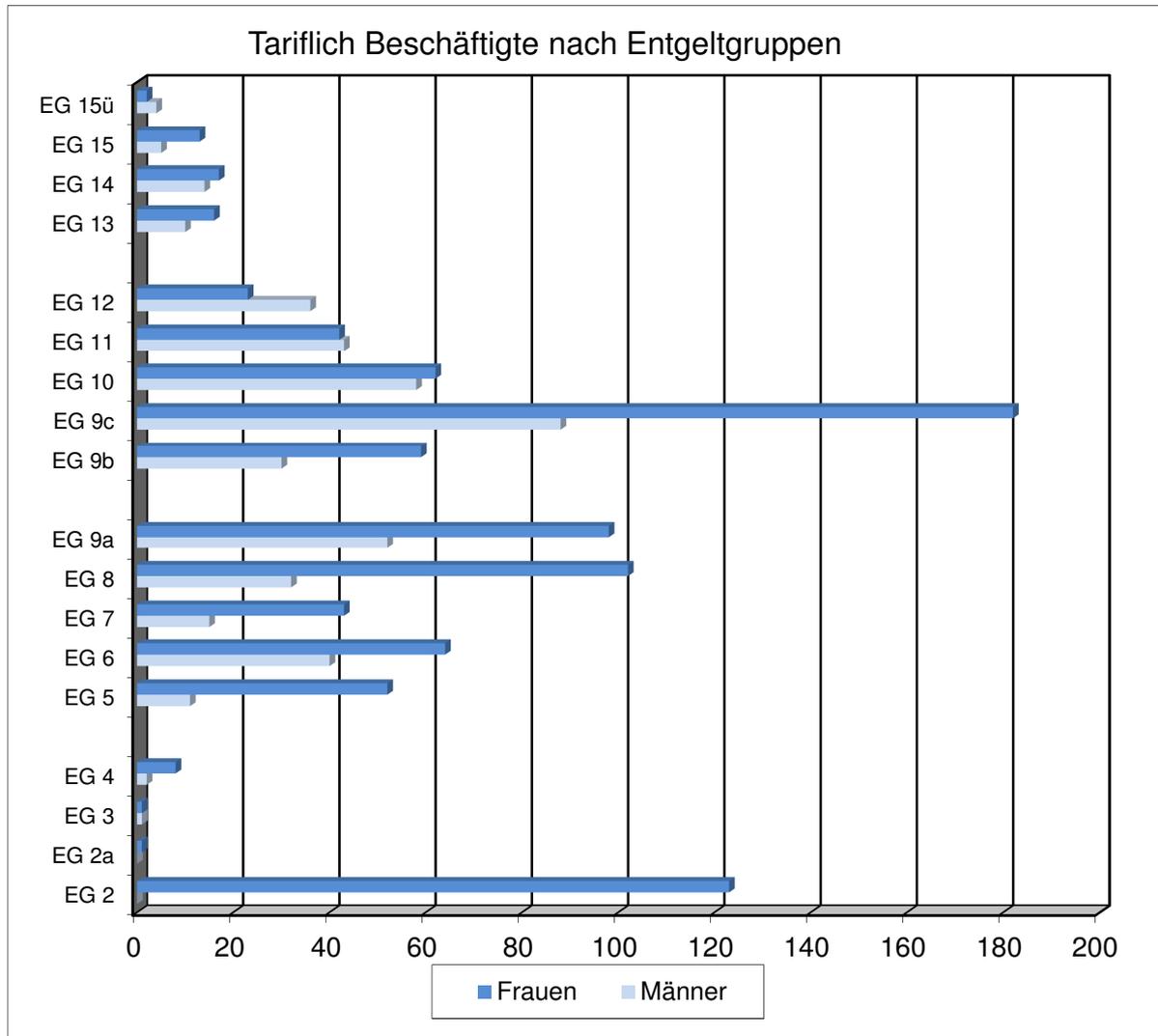
bis	w	m	gesamt
30.06.2020	0	2	2
30.06.2023	0	5	5
gesamt	0	7	7

Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung

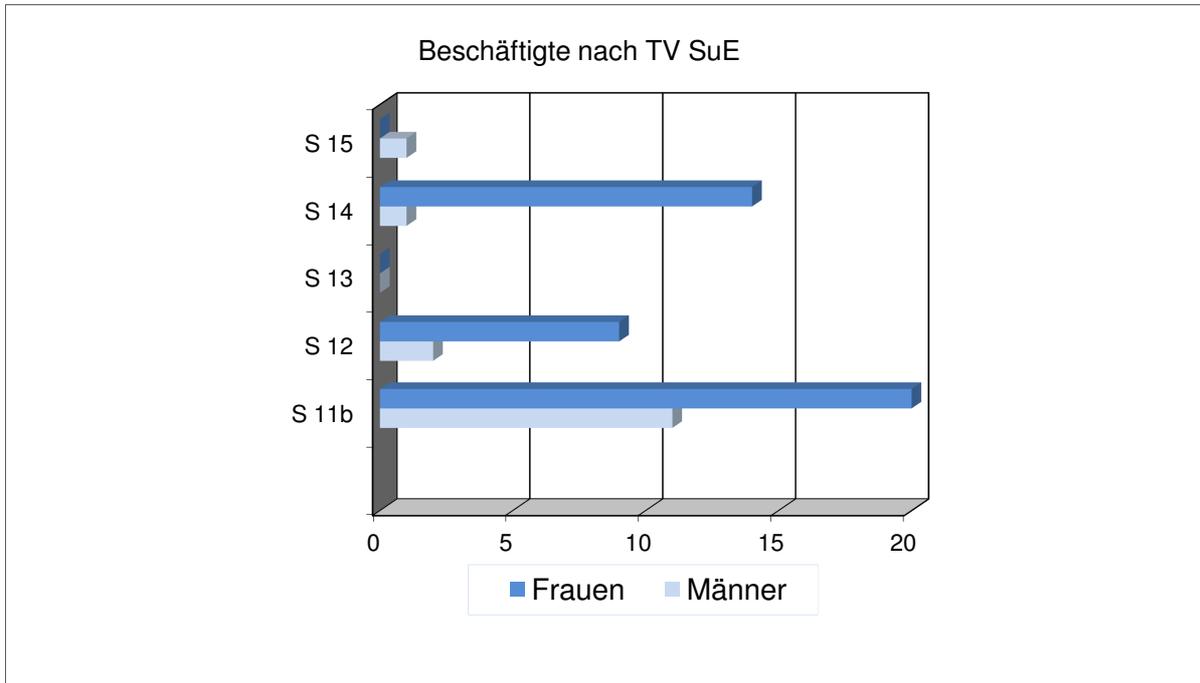
bis	w	m	gesamt
30.06.2020	0	0	0
30.06.2023	1	1	2
gesamt	1	1	2



Anlage 4



Anlage 5



Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Vom 9. November 1999 (Fn 1)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn 3)

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 einseitigen 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. 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 Arbeitnehmerinnen 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 Berufsakt 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, Telearbeit, 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 Aufgabenaufteilung 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 Lehrerausbildung, 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 Stellvertreterinnen 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 Landesbeamtenengesetzes.

(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 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. 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 Aufgabebereichs 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 Dienststellenvorliegt. 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 Widerspruchsentscheidungen 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 Neuregelung 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.

(Fn 14)

Anlagen :

Anlage 1

Anlage 2

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.

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 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, § 7, § 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 2 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. Fassung seit 15.12.2016 (aktuelle Seite)

Copyright 2017 by Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen

Anlage 1 zu § 7 Absatz 5

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe (Neueinstellungen ab 11/2006)	Entgeltgruppe (Übergeleiteter Bestand / Altfälle)
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		
A 16	AT vglb. A 16	E 15 Ü
A 15	E 15	E 15
A 14	E 14	E 14, E 13 Ü
A 13 Einstiegsamt	E 13	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
A 13 Beförderungssamt	E 13 vglb. g.D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungssamt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungssamt	--	--
A 4/A 5	--	--
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

* Abschn. 8 der Entgeltordnung
Übersetzer/in

Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in

Abschn. 9 der Entgeltordnung
Beschäftigte

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische

Abschn. 21 der Entgeltordnung
schwierigste Großbetriebe

Leitende Konzernprüfer/in, Betriebsprüfer/in für

Abschn. 22.1 der Entgeltordnung

Ingenieurinnen und Ingenieure

Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 9 Beförderungsammt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S3 - S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 6 Beförderungsammt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2