

Gleichstellungsplan Stadt Bad Laasphe

A word cloud centered on the word "Gleichstellung" (Equality). The word "Gleichstellung" is the largest and most prominent. Surrounding it are various terms related to equality, diversity, and social justice, including: "Gerechtigkeit" (Justice), "Herkunft" (Origin), "Beruf" (Profession), "Gesellschaft" (Society), "Chancengleichheit" (Equality of Opportunity), "Frauen" (Women), "Menschen" (Humans), "Pflege" (Care), "Gleichgewicht" (Balance), "Männer" (Men), "Familie" (Family), "Zukunft" (Future), "Perspektiven" (Perspectives), "Sprache" (Language), "Förderung" (Promotion), "Ziele" (Goals), "Veränderungen" (Changes), "Vereinbarkeit" (Compatibility), "Maßnahmen" (Measures), "Rollenbilder" (Role Models), and "Gleichgeschlechtlich" (LGBTQ+).

Gerechtigkeit Herkunft Beruf Gesellschaft
Chancengleichheit Frauen Menschen
Pflege **Gleichstellung** Maßnahmen Zukunft
Gleichgewicht Männer Familie Rollenbilder
Perspektiven Sprache Förderung Ziele Gleichgeschlechtlich
Vereinbarkeit Veränderungen

2021 bis 2025

IMPRESSUM:

Herausgeber: Stadt Bad Laasphe
Der Bürgermeister,
Gleichstellungsbeauftragte,
Fachbereich Zentrale Dienste,
www.stadt-badlaasphe.de

1. Vorwort**2. Präambel/ Rechtsgrundlagen****3. Geltungsbereich****4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten****5. Ziele des Gleichstellungsplanes****6. Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur sowie Prognose der zu besetzenden Stellen**

- 6.1 Altersstruktur/ Altersprognose
- 6.2 Bedienstete der Stadt Bad Laasphe
- 6.3 Personal in Führungspositionen
- 6.4 Bereichsbezogene Beschäftigungsstruktur ab 2020
- 6.5 Bedienstete in Voll- und Teilzeit ab 2020
- 6.6 Auszubildende
- 6.7 Prognose und Gesamtfazit

7. Maßnahmenkatalog**7.1. Bisherige Maßnahmen**

- 7.1.1 Vernetzung des Personalrates mit der Gleichstellungsbeauftragten
- 7.1.2 Öffentlichkeitsarbeit im Internet
- 7.1.3 Verbesserung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

7.2 Weitergehende Maßnahmen

- 7.2.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern
- 7.2.2 Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung
- 7.2.3 Stellenbesetzungen - und Bewertung sowie Ausschreibung
- 7.2.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 7.2.5 Entgegenwirken von Mobbing
- 7.2.6 Fortbildung und Weiterbildung für junge Führungskräfte
- 7.2.7 Sprache

8. Besetzung von Gremien**9. Schlussvorschrift****10. Anlage**

1. Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, hiermit die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2021 bis 2025 vorstellen zu können. Durch die Neubesetzung der Gleichstellungsstelle im Jahr 2018 möchten wir darauf hinweisen, dass dieser Gleichstellungsplan für die Stadt Bad Laasphe neu strukturiert und dargestellt wurde.

Der Gleichstellungsplan ist ein Teil des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Bad Laasphe. Wir setzen uns intensiv dafür ein, dass die Ziele des Plans umgesetzt werden und rücken das Thema Geschlechtergerechtigkeit in unserer Verwaltung in den Fokus: Eine geschlechtergerechte Verwaltung trägt dazu bei, dass der Auftrag des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in der gesamten Stadtgesellschaft zum Wohl aller Menschen, die in Bad Laasphe leben, umgesetzt wird.

Um unsere Ziele verfolgen zu können, sind eine ganze Reihe Maßnahmen notwendig, denn die „alten“ Rollenbilder und Traditionen sind leider immer noch wirkmächtig.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes kann nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen in der Verwaltung erfolgreich gestaltet werden. Insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsverantwortung obliegt die Aufgabe, die Erreichung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen.

Aber wir fordern auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung gelebt wird.

Zur Erreichung dieser Ziele vertrauen wir daher auch in der Zukunft auf Ihre Unterstützung, denn nur mit vereinten Kräften ist Gleichstellung in unserer Verwaltung ein Erfolgsmodell.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Terlinden
Bürgermeister



Lisa Werthenbach
Gleichstellungsbeauftragte

2. Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht gemäß der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland und in Artikel 3 Abs. 2, Satz 2 Grundgesetz niedergelegt. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz -LGG) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten.

Mit Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) zum 15.12.2016, aktualisiert zum 19.09.2017 wurde - neben der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern- als weiteres gleichrangiges Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.

Seit dem 01.01.2019 gibt es im Personenstandsrecht offiziell das dritte Geschlecht „divers“. Im LGG ist ausdrücklich nur die Rede von Mann und Frau, deshalb wird sich in diesem Gleichstellungsplan auch nur auf die zwei Geschlechter bezogen. Die Stadt Bad Laasphe wird generell die Gleichberechtigung aller Geschlechter wahren und fördern.

Das neue Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Kommunen einen neuen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu entwickeln. Um das Ziel der Gleichstellung zu unterstreichen, wurde der „Frauenförderplan“ nach früherem Recht durch das Landesgleichstellungsgesetz in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten und für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung Bad Laasphe. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Organisation bzw. der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten - oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

Gleichwohl ist eine Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des täglichen Lebens nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil des Alltagshandelns wird. Daher sind neben den Führungskräften und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

3. Geltungsbereich

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 Abs. 1 LGG für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Bad Laasphe. Ausgenommen sind die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, da diese keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind.

4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und damit auch auf Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, an der Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichstellungsgebotes im Alltag mitzuwirken, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen, ist eine sogenannte Querschnittsaufgabe.

Die Leistung Gleichstellung ist keine freiwillige sondern eine gesetzlich geregelte Pflichtaufgabe, sowohl für den internen Bereich der Verwaltung als auch für den externen Bereich mit einer Zuständigkeit für die Bürgerinnen und Bürger.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) sind Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen.

Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten finden sich in den §§ 16 bis 20 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und werden im Folgenden auszugsweise abgebildet:

- ➔ Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei. Sie entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Sie ist direkt dem Bürgermeister unterstellt.
- ➔ Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen beteiligt, insbesondere wenn diese Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.
- ➔ Es ist der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Gleiches gilt für Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und der Ausschüsse.
- ➔ Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Bediensteten unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

In Bezug auf die Stadt Bad Laasphe ergeben sich daraus u.a. folgende konkrete Aufgaben:

- Mitwirkung bei Verwaltungsentscheidungen.
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.
- Teilnahme an dem Vierteljahresgespräch zwischen Dienststelle und Personalrat.
- Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.
- Prävention in gleichstellungsrelevanten Themen.

5. Ziele des Gleichstellungsplanes

Ziel des Gleichstellungsplans ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet besonders folgende Maßnahmen:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann.
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Beruf und in Führungspositionen.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung.
- Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.



Bild: colourbox.com

6. Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur sowie Prognose der zu besetzenden Stellen

Gemäß § 6 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen Grundlage des Gleichstellungsberichts (Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020):

6.1 Altersstruktur/ Altersprognose

In den fortfolgenden Auflistungen wird die Altersstruktur im Vergleich des Jahres 2017 und des Jahres 2020 deutlich. Von einer Zwischenauswertung der verbleibenden Jahre wurde abgesehen.

2017

Bei der Stadt Bad Laasphe sind zum Stichtag 31.12.2017 insgesamt 122 Bedienstete beschäftigt, davon 50 Männer. Die Altersgruppe 56 – 67 Jahre ist die stärkste Gruppe bei der Stadt Bad Laasphe, dicht gefolgt von der Altersgruppe 46-55 Jahre.

Altersstruktur insgesamt						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
Bedienstete	5	7	18	43	49	122

Altersstruktur aufgeteilt in Männer und Frauen						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
Frauen	3	3	7	27	32	72
Männer	2	4	11	16	17	50

2020

Bei der Stadt Bad Laasphe sind zum Stichtag 31.08.2020 insgesamt 138 Bedienstete beschäftigt, davon 55 Männer.

Die Altersgruppe 56 – 67 Jahre ist derzeit die stärkste Gruppe bei der Stadt Bad Laasphe, dicht gefolgt von der Altersgruppe 46-55 Jahre. Bei der Altersgruppe über 60 Jahren ist zu beachten, dass insgesamt während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes mehr Frauen wie Männer aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Prognostisch sind diese Stellen wieder zu besetzen. Dabei ist das Landesgleichstellungsgesetz mit seinen Vorgaben zu beachten.

Im Vergleich zwischen 2017 und 2020 ist die Anzahl der Bediensteten um 16 gestiegen. Im August 2020 wurden im Bereich Bäderbetriebe mehrere Zeitverträge mit Bediensteten abgeschlossen die u.a. zu diesen Veränderungen führen.

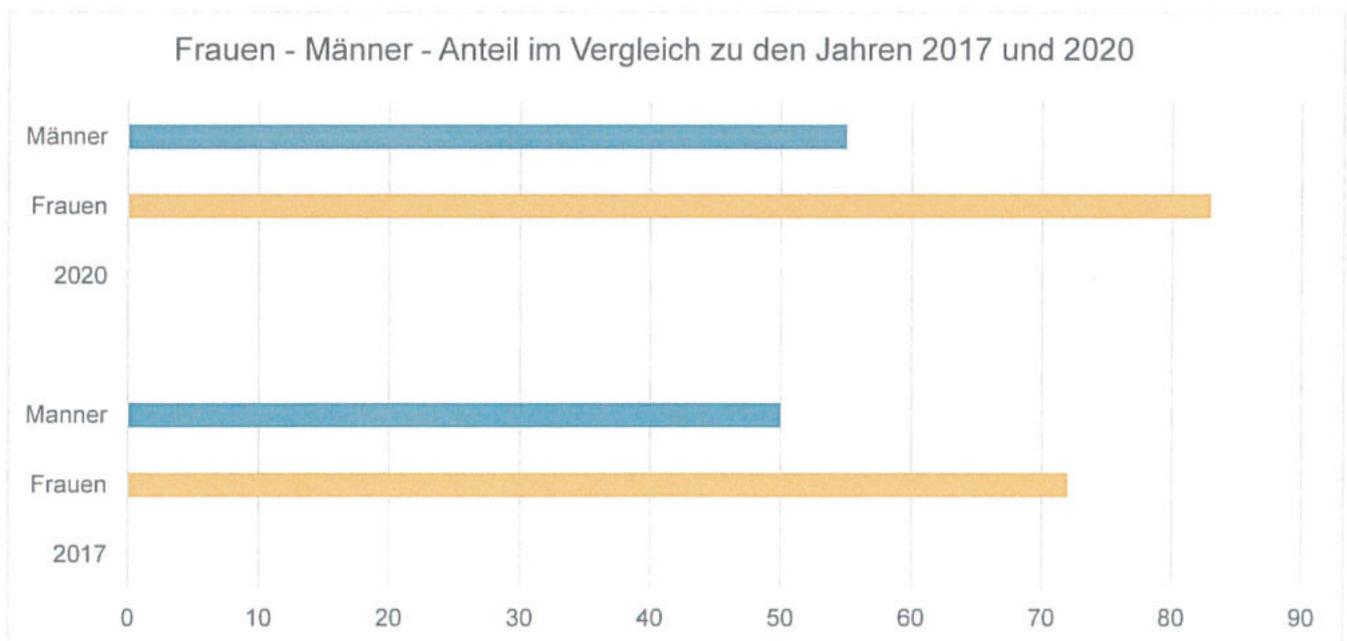
Altersstruktur insgesamt						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
Bedienstete	12	12	18	44	52	138

Altersstruktur aufgeteilt in Männer und Frauen						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
Frauen	6	11	10	27	30	84
Männer	6	1	8	17	22	54

Aufgrund der aufgezeigten Altersstruktur der Bediensteten wird deutlich, dass der demografische Wandel in den kommenden Jahren große Herausforderungen mit sich bringen wird. In den vergangenen Jahren sind bereits mehrere Bedienstete aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden, die langjährig bei der Stadt Bad Laasphe beschäftigt waren. Diese Entwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen und hohe Anforderungen an die Nachbesetzung der Stellen mit sich bringen. So sollte eine möglichst weiterhin frühzeitige Nachbesetzung erfolgen.

Das Durchschnittsalter aller Bediensteten beträgt zum Stichtag 31.08.2020 ca. 48 Jahre.

In der nachfolgenden Übersicht wird ein Vergleich des Frauen- und Männeranteils zwischen den Jahren 2017 und 2020 ersichtlich:



Letztendlich ist erkennbar, dass es im Laufe der letzten drei Jahre ein Wachstum in der Beschäftigungsstruktur gegeben hat. Es wurden insgesamt 16 weitere Personen eingestellt.

6.2 Bedienstete der Stadt Bad Laasphe

In den fortfolgenden Auflistungen und deren Diagrammen wird der Vergleich der Eingruppierungen in die jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Bediensteten zum Jahr 2017 und dem Jahr 2020 deutlich. Von einer Zwischenauswertung der verbleibenden Jahre wurde abgesehen.

2017

Bei der Stadt Bad Laasphe waren zum Stand 31.12.2017 insgesamt 122 Bedienstete beschäftigt. Es handelt sich dabei um Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte.

Bezeichnung		Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt
Tariflich Beschäftigte	Entspricht: Einfacher Dienst	EG 1	12	6	18
		EG 2	22	2	24
		EG 3	1	0	1
		EG 4	0	1	1
	Entspricht: Mittlerer Dienst	EG 5	6	4	10
		EG 6	4	12	16
		EG 7	12	2	14
		EG 8	4	1	5
		EG 9	4	10	14
	Entspricht: Gehobener Dienst	EG 10	0	2	2
		EG 11	0	1	1
		EG 12	0	1	1
	Entspricht: Höherer Dienst	EG 13	0	1	1
Beamtinnen und Beamte	Mittlerer Dienst	A 7	1	0	1
		A 8	1	0	1
		A 9	1	1	2
	Gehobener Dienst	A 9	1	0	1
		A 10	0	1	1
		A 11	3	0	3
		A 12	0	0	0
		A 13	0	2	2
	Höherer Dienst	A 14	0	1	1
		A 15	0	1	1
B 3		0	1	1	
Summe			72	50	122

2020

Bei der Stadt Bad Laasphe waren zum Stand 31.08.2020 insgesamt 138 Bedienstete beschäftigt. Es handelt sich dabei um Beamtinnen und Beamte und tariflich Beschäftigte.

	Bezeichnung	Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt
Tariflich Beschäftigte	Entspricht: Einfacher Dienst	EG 1	24	8	32
		EG 2	17	3	20
		EG 3	2	1	3
		EG 4	1	1	2
	Entspricht: Mittlerer Dienst	EG 5	7	5	12
		EG 6	4	14	18
		EG 7	8	3	11
		EG 8	8	2	10
		EG 9a	2	1	3
	Entspricht: Gehobener Dienst	EG 9b	2	5	7
		EG 9c	1	0	1
		EG 10	1	3	4
		EG 11	0	0	0
EG 12		0	1	1	
Entspricht: Höherer Dienst	EG 13	0	1	1	
Beamtinnen und Beamte	Mittlerer Dienst	A 7	1	0	1
		A 8	1	0	1
		A 9	1	1	2
	Gehobener Dienst	A 9	1	0	1
		A 10	0	2	2
		A 11	3	0	3
		A 12	0	0	0
		A 13	0	1	1
	Höherer Dienst	A 14	0	1	1
		A 15	0	0	0
		B 3	0	0	0
		B 4	0	1	1
Summe			84	54	138

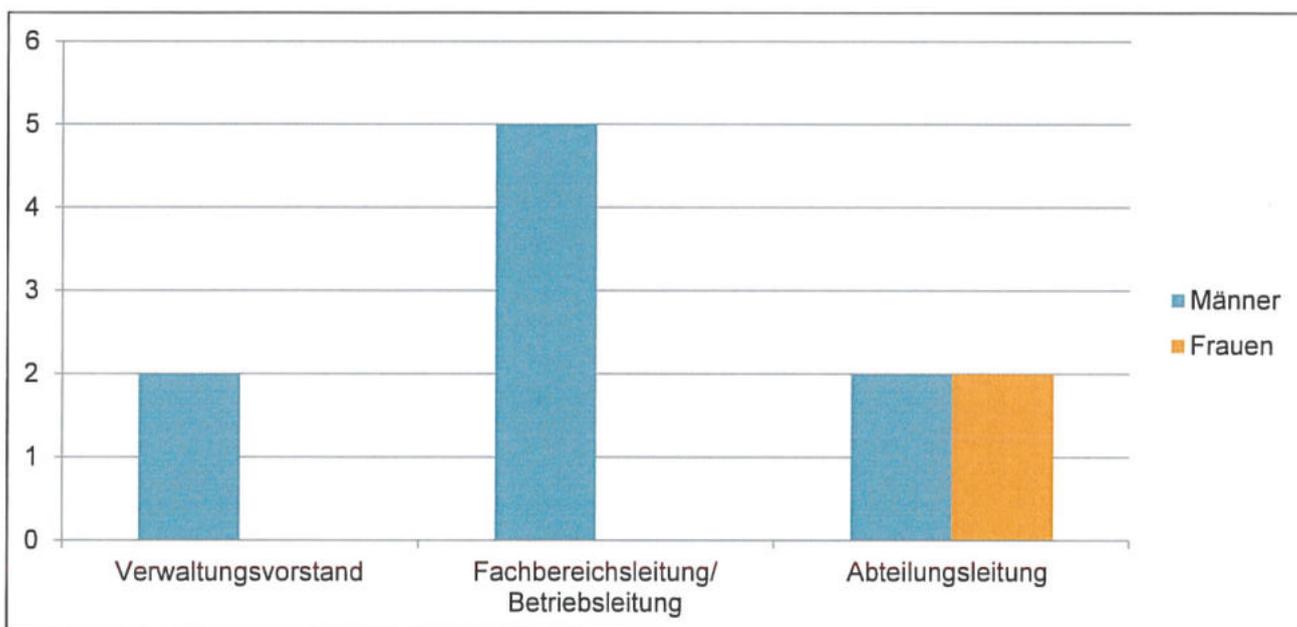
6.3 Personal in Führungspositionen

Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf das Personal der Stadtverwaltung Bad Laasphe, das zum Stichtag 31.08.2020 im Rahmen einer Vorgesetztenfunktion Personalverantwortung trägt. Von den insgesamt 11- Stellen der Stadtverwaltung Bad Laasphe mit Personalführungsaufgaben waren zu o.g. Stichtag insgesamt 2 Stellen von Frauen besetzt.

Die Stadtverwaltung Bad Laasphe unterscheidet drei Führungsebenen. Der Verwaltungsvorstand bildet die „oberste Führungsebene“.

Der „mittleren Führungsebene“ sind die Fachbereichsleitungen zuzuordnen. Die „unterste Führungsebene“ stellen die Abteilungsleitungen dar.

Zusätzlich gibt es sogenannte Stabsstellen wie z.B. die Gleichstellungstelle, Pressestelle und den Datenschutzbeauftragten bzw. die Datenschutzbeauftragte – diese sind direkt dem Bürgermeister unterstellt. Diese Stellen sind allerdings nicht mit Personalführungsaufgaben ausgestattet.



Wie die Abbildung zeigt sind die weiblichen Bediensteten in fast allen Führungsebenen unterrepräsentiert. Lediglich in der untersten Führungsebene, in der Ebene der Abteilungsleitung wird eine geschlechterspezifische Ausgeglichenheit erreicht.

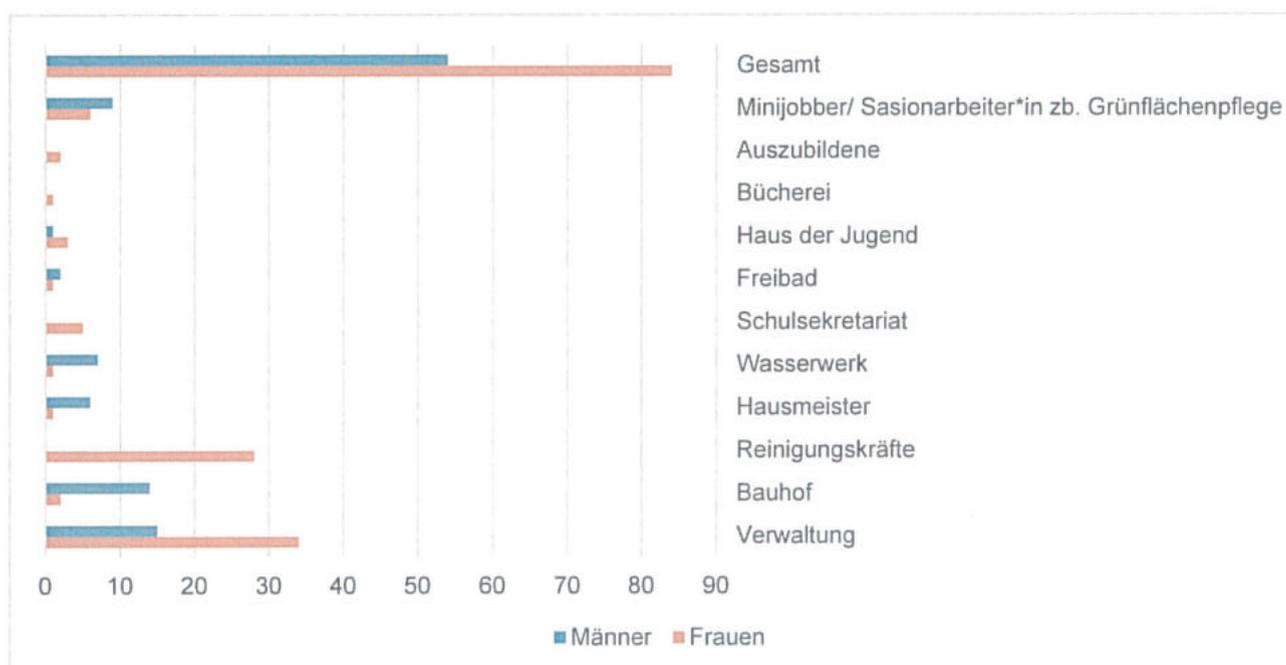
Die Führungsfunktionen bei der Stadtverwaltung Bad Laasphe werden alle in einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt.

6.4 Bereichsbezogene Beschäftigungsstruktur im Jahr 2020

Aufschluss über die genauen Unterrepräsentanzen von Frauen in der Kernverwaltung gibt die nachfolgende Betrachtung der bereichsbezogenen Beschäftigungsstruktur zum Stichtag

01.08.2020. Die folgende Grafik dient zur Veranschaulichung der für diesen Gleichstellungsplan relevanten Einsatzbereichen von allen Beschäftigten:

Bereich	Frauen	Männer	Gesamt
Verwaltung	34	15	49
Bauhof	2	14	16
Reinigungskräfte	28	0	28
Hausmeister	1	6	7
Wasserwerk	1	7	8
Schulsekretariat	5	0	5
Freibad	1	2	3
Haus der Jugend	3	1	4
Bücherei	1	0	1
Auszubildende	2	0	2
Minijobber/ Saisonarbeiter*in z.B. Grünflächenpflege	6	9	15
Gesamt	84	54	138

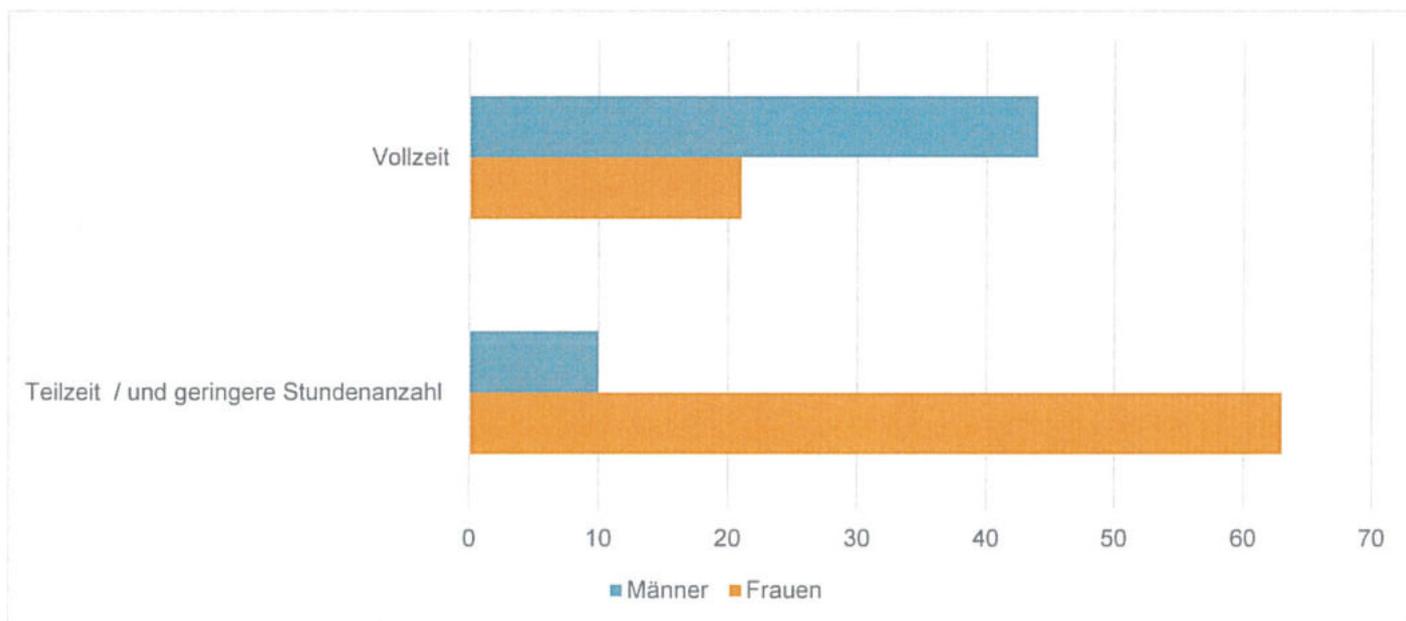


Man kann somit erkennen, dass in der Gesamtübersicht innerhalb der Stadt Bad Laasphe mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Jedoch lässt sich entnehmen, dass in den Bereichen des Bauhofes, Hausmeistertätigkeiten und dem Wasserwerk mehr Männer als Frauen tätig sind.

6.5 Bedienstete in Voll- und Teilzeit im Jahr 2020

Zum Stichtag 01.08.2020 beschäftigte die Stadt Bad Laasphe 65 Bedienstete in Vollzeit und 73 Bedienstete in Teilzeit bzw. in geringer Stundenanzahl. Von den Vollzeitbeschäftigten sind 21 Personen weiblich und 44 Personen männlich. Von den Teilzeitbeschäftigten sind 63 Personen weiblich und 10 Personen männlich. Dass sich immer noch mehr Frauen für ein Teilzeitmodell entscheiden als Männer, liegt daran, dass Frauen im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf sowie Pflege immer noch vorrangig eingebunden sind.

<u>Jahr 2020</u>		Teilzeit / und geringere Stundenanzahl		Vollzeit	
Bereich	Gesamtanzahl der Mit- arbeiter*innen	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung	49	16	0	18	15
Bauhof	16	2	0	0	14
Reinigungskräfte	28	28	0	0	0
Hausmeister	7	1	0	0	6
Wasserwerk	8	1	0	0	7
Schulsekretariat	5	5	0	0	0
Freibad	3	0	0	1	2
Haus der Jugend	4	3	1	0	0
Bücherei	1	1	0	0	0
Auszubildende	2	0	0	2	0
Minijobber/ Saisonarbeiter*in z.B. Grünflächenpflege	15	6	9	0	0
Gesamt	138	63	10	21	44



6.6 Auszubildende

Zum Stichtag 31.08.2020 waren bei der Stadt Bad Laasphe insgesamt 2 Auszubildende im Bereich der Verwaltung beschäftigt. Im Verwaltungsbereich kann bei dem hohen Bewerbungsanteil an Frauen mit einer höheren Quote in den Führungspositionen gerechnet werden. Die derzeitige Situation könnte eine Chance für Frauen in der Arbeitswelt bedeuten. Mit entsprechenden Maßnahmen sollen Frauen motiviert werden, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben. Erfreulicherweise konnte so eine weibliche Person motiviert werden, zum 01.04.2021 eine Weiterbildung (Angestelltenlehrgang 2 = Verwaltungsfachwirt*in) zu beginnen.

Graphische Darstellung der Auszubildenden vom Jahr 2017 bis 2020

	entspricht mittlerer Dienst		entspricht gehobener Dienst		entspricht höherer Dienst	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Auszubildende	3	0	0	0	0	0

Eine Auszubildende wurde bereits zum 01.08.2016 eingestellt und hat ihre Ausbildung erfolgreich als Verwaltungsfachangestellte zum 31.07.2019 abgeschlossen. Zum 01.08.2021 wurden zwei weitere weibliche Auszubildende für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Sie werden voraussichtlich im Jahr 2021 die Ausbildung abschließen.

Graphische Darstellung der Auszubildenden zum Stichtag 01.05.2021

	entspricht mittlerer Dienst		Entspricht gehobener Dienst		entspricht Höherer Dienst	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Auszubildende bzw. in Weiterbildung	2	0	1 (ab 01.05.2021)	0	0	0

6.7 Prognose und Gesamtfazit

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Änderungen (§ 6 Abs. 2 LGG).

Für die nächsten fünf Jahre stehen bis zu vier Beförderungen/Höhergruppierungen unter anderem im Rahmen der beamtenrechtlichen Wartezeiterfüllung im gehobenen Dienst in Aussicht.

Im Übrigen entspricht die Eingruppierung aller Beschäftigten zurzeit den jeweiligen Stellenbewertungen bzw. den jeweiligen Aufgaben. Derzeit liegen dem Fachbereich Zentrale Dienste zwei Überprüfungsverfahren zur Eingruppierung von tariflichen Beschäftigten vor.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zugrunde gelegt werden. Hier stellt sich die Situation bei der Stadtverwaltung Bad Laasphe nach gegenwärtigem Sachstand so dar, dass bis 2025 altersbedingt nur wenige Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen frei werden, so dass sich eine umfassende Prognose erübrigt. Eine Unterrepräsentanz liegt insbesondere im Bereich der Leitungspositionen vor. Hier sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert und auf Fachbereichsebene nicht vertreten.

Auch im Bauhof, bei den Hausmeisterdiensten und beim Eigenbetrieb des Wasserwerkes sind nach wie vor fast ausschließlich Männer beschäftigt. Im Bereich des Reinigungsdienstes sind mehr Frauen als Männer angestellt.

Nun gilt es weiter daran zu arbeiten, den Frauenanteil in den genannten noch unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen und auch den Männeranteil in den genannten anderen Bereichen anzuheben - mit dem Ziel eine flächendeckende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Stadtverwaltung zu erreichen.

7. Maßnahmenkatalog

Um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadt Bad Laasphe weiter zu fördern, sind fortlaufende Maßnahmen notwendig. Ziel ist nicht nur der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, sondern auch die Gleichstellung des Mannes. Dies sind einerseits Maßnahmen, die aus dem Bestehen des Landesgleichstellungsgesetzes heraus resultieren, andererseits Maßnahmen, die zusätzlich geplant und noch nicht begonnen oder abgeschlossen wurden.

7.1. Bisherige Maßnahmen

7.1.1 Maßnahme zur Vernetzung des Personalrates mit der Gleichstellungsbeauftragten

In der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans wurde als Zielvorgabe, die Vernetzung des Personalrates mit der Gleichstellungsbeauftragten als Maßnahme aufgegriffen.

In den vergangenen Jahren wurde regelmäßig das gemeinsame Gespräch gesucht und ein Meinungsaustausch gepflegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde zu jedem Vierteljahresgespräch von dem Personalrat eingeladen und angehört.

Resultierend wurde die Vernetzung zwischen Personalrat und Gleichstellungsstelle in den letzten 3 Jahren gestärkt.

Der Personalrat hat in dieser Zeit verschiedene Maßnahmen mit dem Fachbereich Zentrale Dienste neu aufgebaut und strukturiert. Hierbei wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement neu angepasst und umgewandelt. Für die Bediensteten der Stadt Bad Laasphe wurden Informationsveranstaltungen sowie eine monatliche Sprechstunde vom Personalrat angeboten.

In allen Maßnahmen hat die Gleichstellungsstelle den Personalrat unterstützt.

7.1.2 Maßnahme zur Öffentlichkeitsarbeit im Internet

Im Jahr 2017 wurde der Internetauftritt der Stadt Bad Laasphe komplett erneuert und seitdem regelmäßig aktualisiert. Die Vernetzung zwischen dem IT-Bereich der Verwaltung

sowie die Zusammenarbeit zwischen der Pressestelle und der Gleichstellungsstelle funktioniert sehr gut und unkompliziert.

Zur Verbesserung der Außenpräsenz von Gleichstellungsangelegenheiten sollte kontinuierlich über aktuelle gleichstellungsrelevante Themen, Angebote zur Mädchen- und Jugendförderung sowie Veranstaltungen informiert werden.

7.1.3 Maßnahme zur Verbesserung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

Das Landesgleichstellungsgesetz geht von der möglichst frühzeitigen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Willensbildungsprozess aus. In der letzten Fortschreibung wurde dieser Punkt oftmals von der Gleichstellungsbeauftragten bemängelt und als Zielvorgabe auch für die nächsten Jahre erfasst.

7.2 Weitergehende Maßnahmen

7.2.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Auf Ebene der Fachbereichsleitungen besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Innerhalb der Verwaltung soll eine neue Verwaltungskultur geschaffen werden, welches das Vollzeitideal für Führungskräfte zugunsten flexibler Führungsmodelle anstrebt. Weiterhin sollen weibliche Führungskräfte sichtbar gemacht, unterstützt und vernetzt werden.

Empfehlung:

- Erhöhung der Frauenquote auf Ebene der Fachbereichsleitungen auf 40 %
- Schaffung einer positiven Verwaltungskultur unter anderem im Hinblick auf Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit
- flexible Führungsmodelle
- Schaffung von Unterstützungsangeboten für Frauen, z. B. durch Coaching

7.2.2 Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung

Für die Stadtverwaltung Bad Laasphe wird ein ausführlicher Personalbedarf- und Entwicklungsplan erstellt. Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung dient zur Ermittlung des derzeitigen und zukünftigen Bedarfs an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften (quantitativen und qualitativen Bedarf).

Der Personalbedarf ist nach heterogenen Zielsetzungen zu ermitteln. Dazu gehören:

- Ersatzbedarf (Pensionierung bzw. Renteneintritt, Arbeitszeitverkürzungen, Kündigungen, Invalidität etc.)
- Erweiterungsbedarf (über den augenblicklichen Personalbestand hinausgehender (zusätzlicher) Personalbedarf, z.B. durch Übertragung zusätzlicher gesetzlicher Aufgaben)
- Minderbedarf (z.B. Wegfall von Aufgaben, Umwandlung von Eigenbetrieben in GmbHs)

Eine Personalentwicklungsplanung gliedert sich immer in drei Bereiche der eigentlichen Personalentwicklung:

- die berufsvorbereitende Personalentwicklung (die Ausbildung, die Einarbeitung von Mitarbeitern*innen, das Beschäftigen von Praktikanten*innen)
- die berufsbegleitende Personalentwicklung (Anpassungsqualifikation und Ergänzungsqualifikation der Mitarbeiter *innen)
- die berufsfördernde Personalentwicklung (Umschulung und die Rehabilitation der Mitarbeiter*innen)

Empfehlung:

- Eine detaillierte Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung mit umfassenden Aufgabenveränderungen, Arbeitsumverteilungen oder Organisationsentwicklungen entwickeln.
- Es sind im Vorfeld die Auswirkungen auf alle Beschäftigten zu prüfen, auch bei den Teilzeitbeschäftigten. Eine Verschlechterung der Gesamtbeschäftigtenstruktur muss ausgeschlossen bleiben.

7.2.3 Stellenbesetzungen - und Bewertungen sowie Ausschreibungen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenbesetzungs- und Bewertungsverfahren beteiligt (§ 17 Abs. 1 LGG). Hierbei gelten folgende Bestimmungen:

- bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, werden Männer bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.
- Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber.

- Vorstellungsgespräche werden diskriminierungsfrei geführt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsgesprächen und in der Stellenbewertungskommission.

Empfehlung:

- Allgemeine Anträge sowie Höhergruppierungsanträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten vom Fachbereich Zentrale Dienste geprüft werden und gebündelt zwei Mal im Jahr einer Bewertungskommission bestehend aus dem jeweiligen Fachbereichsleiter, dem Fachbereichsleiter Zentrale Dienste, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und des Dienstherrn ggf. dessen Vertreter zur Abstimmung vorgelegt werden.

7.2.4 Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Verwaltung unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre und dienstliche Aufgaben miteinander vereinbart werden können.

Die Stadt Bad Laasphe erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen gemäß § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes tatsächlich betreuen oder pflegen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann zurzeit u.a. durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung geschehen. Durch das Elternzeitgesetz wird die Teilung der Elternzeit zwischen beiden Partnern erleichtert. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Stadtverwaltung Bad Laasphe, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

Empfehlung:

- Frauen und Männer werden über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Elternzeit im Intranet informiert.
- Es könnten Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aber auch für Bürger und Bürgerinnen angeboten werden (in Vernetzung mit der Seniorenservicestelle der Stadt Bad Laasphe).
- Seminar/ Workshop für Männer/ Väter zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Unterstützung von Aushandlungsprozessen in betrieblichen und familiären Kontexten .
- Unterstützungsnetzwerk für interessierte Männer/ Väter aufbauen und entwickeln.
- flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice sollen ermöglicht und gefördert werden, um den besonderen Bedürfnissen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Rechnung zu tragen, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

7.2.5 Entgegenwirken von Mobbing

Mobbing ist ein Verhaltensmuster, bei dem einzelne Personen bei der Arbeit gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern schikaniert werden. Dies führt zu Spannungen zwischen zwei oder mehreren Personen. Diese Spannungen haben als psychosoziale Belastungssituationen große Auswirkungen auf den Menschen. Dies kann sowohl zu psychischen Erkrankungen als auch physischen Erkrankungen führen.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an:

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

Zur Vermeidung physischer und psychischer Symptome sind Vorgesetzte gehalten, umgehend zu reagieren, wenn es in ihrem Bereich zu Mobbingfällen kommen sollte. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches Mobbingverhalten gar nicht erst entstehen lässt.

Empfehlung:

- Um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren, könnte im Rahmen z.B. einer Personalversammlung ein Referent*in zu dieser Thematik vortragen.
- Vorgesetzte werden besonders geschult, um frühzeitig in solchen Fällen einzugreifen.

7.2.6 Fortbildung und Weiterbildung für junge Führungskräfte

Fortbildungen und Weiterbildungen sind wichtige und zentrale Bausteine der Personalentwicklung und bieten die Möglichkeit für eine individuelle und zielgruppenspezifische Förderung. Frauen und Männer sind zu motivieren und aktiv dabei zu unterstützen, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben. Vorgesetzte sind besonders aufgefordert, Frauen auf Qualifizierungsangebote anzusprechen sowie ihnen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Weibliche Nachwuchskräfte sollten frühzeitig gefördert werden. Im Rahmen der Personalentwicklung sollte auf bewährte Maßnahmen wie z.B. Mentoring-Konzepte zurückgegriffen werden.

Empfehlung:

- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden ermittelt und geplant. Die Basis bilden dabei Zielvereinbarungsgespräche, Qualifikationen, Fördergespräche mit den Abteilungen und die Aus- und Weiterbildungsangebote aus der Personalabteilung.
- In diesem Zusammenhang sollte ein Konzept vom Fachbereich Zentrale Dienste entwickelt werden, um qualifizierte Frauen und Männer bei Fortbildungen/Weiterbildungen zu unterstützen. Das Konzept sollte beinhalten, wie bei Anträgen auf Weiterbildung verfahren werden sollte, um den Gleichbehandlungsgrundsatz zu gewährleisten. Das zukünftige Konzept vom Fachbereich Zentrale Dienste sollte mit dem Personalbedarfs – und Entwicklungskonzept verknüpft sein. Die Gleichstellungsstelle bietet hier gerne an, den Prozess zu begleiten und an dem Konzept mit zu arbeiten.

7.2.6 Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr wird die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern beachtet. In Vordrucken werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet. Sofern diese nicht gefunden werden können, wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet.

Empfehlung:

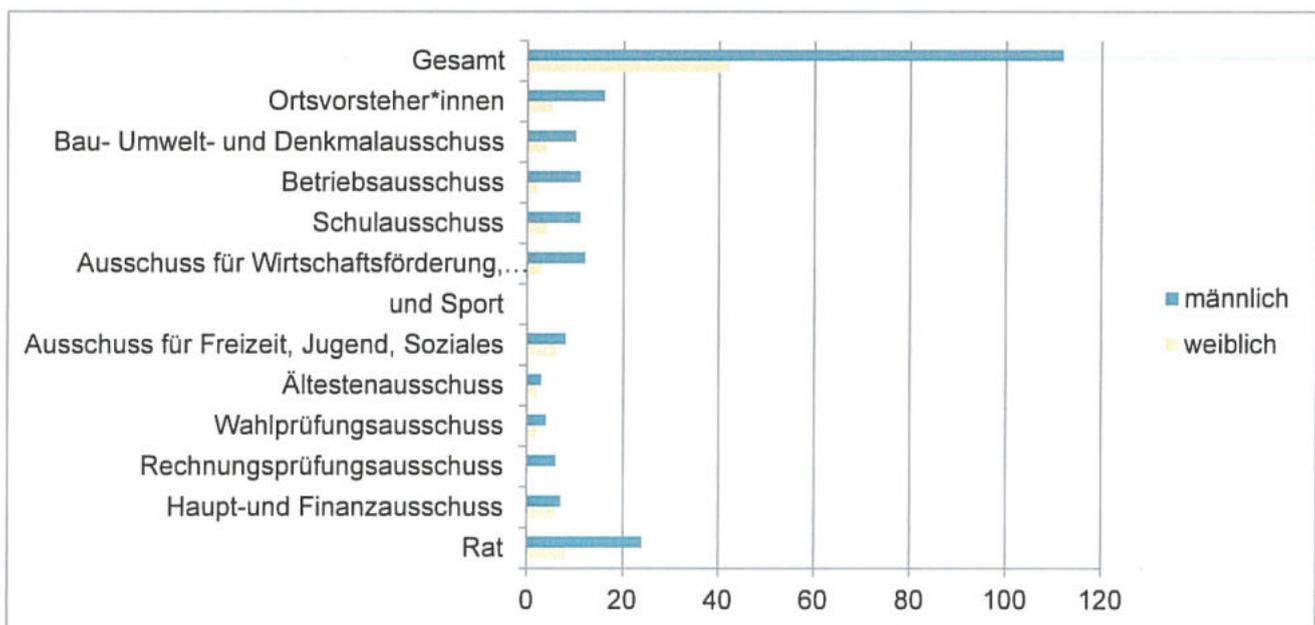
- Gendergerechte Sprache durch Nutzung des Gender Sternchens :
Durch die Nutzung des Gendersternchens in der dienstlichen Kommunikation begegnet man den Mitarbeiter*innen und Bürger*innen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei.
- einen Leitfaden für Mitarbeiter*innen zur gendergerechter Sprache entwickeln.

8. Besetzung von Gremien

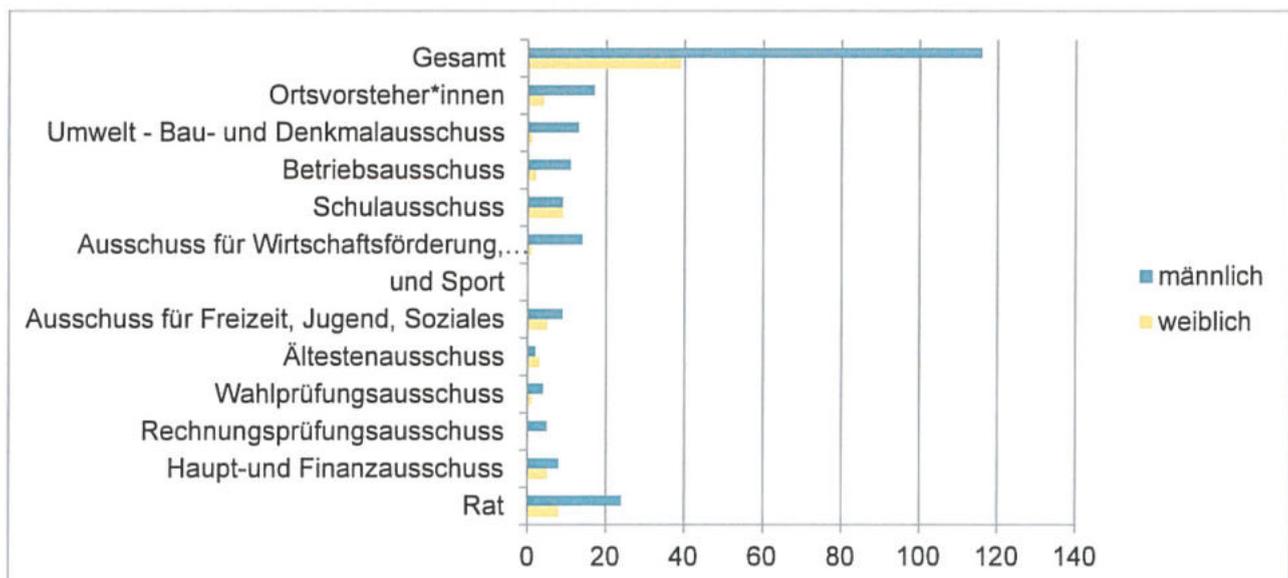
Mit der Novellierung des LGG NRW wurden auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung neu gefasst (§ 12 LGG NRW). Als Grundsatz gilt demnach, dass bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen verpflichtend vorgegeben ist. Das Gesetz unterscheidet zwischen wesentlichen Gremien und Gremien allgemein. Keine wesentlichen Gremien im Sinne der Vorschrift sind der Rat der Stadt und seine Ausschüsse.

In den nachfolgenden Übersichten wird die Besetzung der Pflicht- und Freiwilligen Ausschüsse der Stadt Bad Laasphe bis zum 31.08.2020 mit der Gremienbesetzung nach der Kommunalwahl zum 13.09.2020 verglichen.

Besetzung der Ausschüsse zum Stand 31.08.2020, Wahlzeit 2014- 2020			
Ausschuss	weiblich	männlich	Gesamt
Pflichtausschüsse			
Rat	8	24	32
Haupt-und Finanzausschuss	6	7	13
Rechnungsprüfungsausschuss	0	6	6
Wahlprüfungsausschuss	2	4	6
Freiwillige Ausschüsse / Vorstände			
Ältestenausschuss	2	3	5
Ausschuss für Freizeit, Jugend, Soziales und Sport	6	8	14
Ausschuss für Wirtschaftsförderung, Digitales und Kultur	3	12	15
Schulausschuss	4	11	18
Betriebsausschuss	2	11	13
Bau- Umwelt- und Denkmalausschuss	4	10	14
Ortsvorsteher*innen	5	16	21
Gesamt	42	112	157



Besetzung der Ausschüsse zum Stand 01.11.2020 aufgrund der Kommunalwahl NRW am 13.09.2020, Wahlzeit 2020-2025			
Ausschuss	weiblich	männlich	Gesamt
Pflichtausschüsse			
Rat	8	24	32
Haupt-und Finanzausschuss	5	8	13
Rechnungsprüfungsausschuss	0	5	5
Wahlprüfungsausschuss	1	4	5
Freiwillige Ausschüsse / Vorstände			
Ältestenausschuss	3	2	5
Ausschuss für Freizeit, Jugend, Soziales und Sport	5	9	14
Ausschuss für Wirtschaftsförderung, Digitales und Kultur	1	14	15
Schulausschuss	9	9	18
Betriebsausschuss	2	11	13
Umwelt - Bau- und Denkmalausschuss	1	13	14
Ortsvorsteher*innen	4	17	21
Gesamt	39	116	155



9. Schlussvorschrift

Dieser Gleichstellungsplan tritt rückwirkend zum 01.01.2021 in Kraft und gilt für die Dauer von 5 Jahren bis zum 31.12.2025. Der Gleichstellungsplan wird im Intranet und auf der Homepage der Stadtverwaltung Bad Laasphe bekannt gegeben. Jede Führungskraft erhält ein gedrucktes Exemplar. Der Gleichstellungsplan wurde gemeinschaftlich von der Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Laasphe und dem Fachbereich Zentrale Dienste erstellt. Für die Auswertungen und Analysen zeichnet sich der Bereich Zentrale Dienste verantwortlich.

10. Anlagen

- Landesgleichstellungsgesetz NRW (aktuelle Fassung)

**Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.)
mit Stand vom 7.6.2021**

**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 Gleichstellungs-
plänen

§ 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 vorteil-

haft 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 Universitätskliniken, 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 ausge-

richtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

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

§ 3 (Fn 10) Begriffsbestimmung

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

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

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

§ 4 (Fn 5) Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

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

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

ung 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 Hilfs-

kräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 (Fn 6) Ausschreibung

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

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

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

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

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

zu orientieren.

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

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

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

§ 9 (Fn 5) Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

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

§ 10 Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung

auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9) Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 (Fn 5) Gremien

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

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

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

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

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

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

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenen 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 quotenkongruenten 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 Beschäfti-

gung 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 An-

sprechpartnerin 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 Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegen-

heit 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 Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

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

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

Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

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

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

§ 19 (Fn 13) Widerspruchsrecht

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

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten 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 16) 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 Kommunales 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; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017; Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.

- Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).
- Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 7 § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 9 § 11: Absatz 1 und 3 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember

2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

- Fn 12 § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 14 §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 15 § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017.
- Fn 16 § 23 zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.