

Entwurf

FRAUENFÖRDERPLAN
2016 – 2018

für die Kreisverwaltung Recklinghausen

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Grundsätze, Rechtsgrundlagen	4
2.	Bestandsaufnahme	5
2.1	Beschäftigtenstruktur	6
2.2	Beschäftigungsarten	6
2.3	Umfang der Beschäftigung.....	7
2.4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vestischen Arbeit	7
2.5	Beurlaubte.....	8
2.6	Altersteilzeit, Rente und Ruhestand	8
2.7	Altersstruktur.....	10
2.8	Nicht Vollbeschäftigte an Schlachthöfen	10
2.9	Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter	11
3.	Analyse der Struktur.....	12
3.1	Beamtinnen und Beamte.....	13
3.2	Tariflich Beschäftigte.....	14
3.3	Führungsebenen.....	15
3.4	Fachrichtungen und Berufe.....	16
4.	Prognose	18
5.	Zielvereinbarungen	18
5.1	Allgemeine Verwaltung.....	18
5.2	Immobilienangelegenheiten	19
5.3	Kreisleitstelle.....	20
5.4	Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb	20
5.5	Umweltangelegenheiten.....	21
5.6	Vermessungstechnischer Dienst.....	22
5.7	Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung.....	23
6.	Regelungen zu personalwirtschaftlichen Veränderungen.....	24
6.1	Allgemeines	24
6.2	Stellenausschreibungen	24
6.3	Auswahlverfahren	25
6.4	Führungsfunktionen	26
6.5	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	27
7.	Fort- und Weiterbildung	27
8.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29
8.1	Zielsetzung und Information.....	29
8.2	Teilzeit	29
8.3	Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen.....	30
8.4	Arbeitszeitregelung	31
8.5	Telearbeit.....	31
8.6	Projekt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	32
8.7	Kinderbetreuung	32
9.	Generelle Organisationsangelegenheiten	33
9.1	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	33
9.2	Erfassung geschlechtsspezifischer Daten.....	33
9.3	Verfahren und Vordrucke	33
9.4	Sprache	33
10.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	34
11.	Erfolgsanalyse - Berichterstattung - Controlling	35
12.	Gremien.....	35
13.	Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung	35
14.	Anlage: Landesgleichstellungsgesetz	36
15.	Anlage: Handlungsempfehlungen der Kommunalen Spitzenverbände.....	52

Chancengleichheit als Ziel

Bereits im Jahre 2000 hat die Kreisverwaltung Recklinghausen den ersten Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verabschiedet. Seitdem wurde dieser stetig weiterentwickelt und geänderten Rahmenbedingungen angepasst. Nun liegt die 5. Fortschreibung vor.

Wir sehen den Frauenförderplan als eine Chance, Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren.

Geschlechterdemokratie geht alle an. Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Beruf und Familie/ Pflege miteinander vereinbaren lässt.

In den ersten Jahren ging es vor allem um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hinblick auf ein Leben mit Kindern. Eine immer älter werdende Belegschaft und der Wunsch Pflegebedürftiger, möglichst lange im familiären Umfeld zu bleiben, führen jetzt dazu, dass immer mehr Berufstätige die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bewältigen müssen. Die Kreisverwaltung Recklinghausen will die Freude an der Arbeit, die Leistungsfähigkeit und das Potenzial ihrer Beschäftigten erhalten. Als Arbeitgeber wollen wir erreichen, dass Pflegende ihre beruflichen und pflegerischen Anforderungen besser in Einklang bringen können. Durch gezielte Angebote werden die Beschäftigten hier unterstützt.

Durch die Analyse der Altersstruktur wird deutlich, dass das Durchschnittsalter von derzeit 46 Jahren weiter steigen wird. Hier müssen – nicht nur im Hinblick auf Frauenförderung – zukünftig Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen werden von denen Männer und Frauen gleichermaßen profitieren sollen. Der Frauenförderplan ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung.

Durch die sich stetig ändernden Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ein langfristiger Prozess ist, der nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen in der Verwaltung erfolgreich gestaltet werden kann. Insbesondere Beschäftigte mit Personalverantwortung haben die Aufgabe, an der Erreichung der Zielvorgaben und der Umsetzung der Maßnahmen aktiv mitzuarbeiten. Für alle Beschäftigten gilt es nun, den Frauenförderplan umzusetzen und die sich bietenden Möglichkeiten zu nutzen.

Recklinghausen, den



Cay Süberkrüb
Landrat

1. Allgemeine Grundsätze, Rechtsgrundlagen

Der Kreistag hat bereits zum 01.07.1996 einen freiwilligen Frauenförderplan als verbindliches Regelwerk für die Kreisverwaltung Recklinghausen beschlossen. Hiermit wurde die Frauenförderung schon frühzeitig zu einem Leitziel und strukturiertem Bestandteil des Verwaltungshandelns. Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Durch die Verabschiedung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) bestand im Jahre 2000 erstmals die gesetzliche Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplanes. Das Gesetz stellt besondere Anforderungen an den Inhalt der Frauenförderpläne und legt das Verfahren zur Kontrolle seiner Umsetzung fest.

Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG). Der Frauenförderplan gilt gem. § 5 a Abs. 1 LGG jeweils für 3 Jahre und ist hiernach fortzuschreiben. Der nun zum 5. Mal fortgeschriebene Frauenförderplan wird dem Kreistag zur Verabschiedung vorgelegt.

Ziel des Frauenförderplanes ist es, in allen Arbeitsbereichen Frauen und Männern gleiche Chancen einzuräumen und zu eröffnen. Neben der formalrechtlichen Gleichstellung soll mittels Frauenförderplan vor allem die soziale und faktische Gleichstellung erzielt werden. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen.

Die Erfüllung der Ziele des LGG und des Frauenförderplanes ist eine Gemeinschaftsaufgabe der gesamten Dienststelle, insbesondere der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. Für diese hat die Erfüllung der Ziele Beurteilungsrelevanz. Die Führungskräfte können sich bei Fragen zu diesem Themenbereich der fachlichen Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten und des Fachdienstes 11 (Personalservice) bedienen.

2. Bestandsaufnahme

Die Beschäftigungsstruktur der Kreisverwaltung Recklinghausen hat den Stand vom 30.06.2015. Auf diesen Stichtag beziehen sich alle Bestandsdaten des Frauenförderplans.

Der Kreis Recklinghausen ist seit dem 01.01.2012 alleinverantwortlicher Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGBII). Er steht als verantwortlicher Träger gegenüber den hilfebedürftigen Bürgerinnen und Bürgern und gegenüber dem Bund und dem Land in der alleinigen Trägerverantwortung.

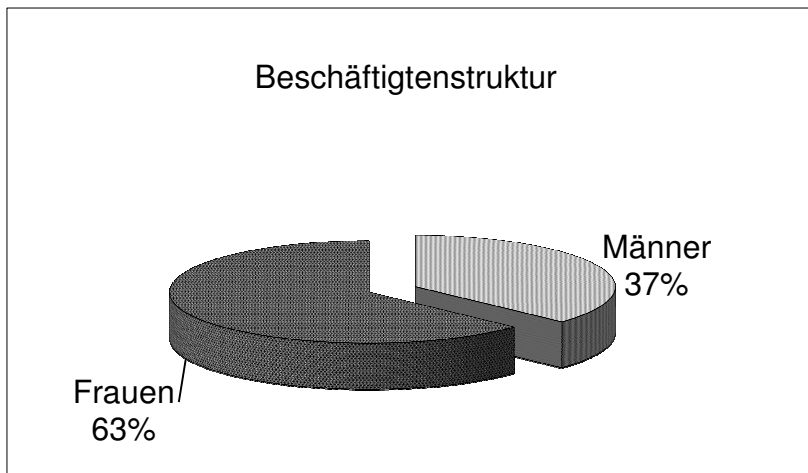
Die Städte werden zur Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II vom Kreis herangezogen. Sie nehmen die Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sowie der Richtlinien und Weisungen des Kreises als Träger der Grundsicherung gem. § 5 Abs. 2 AG SGB II NRW im eigenen Namen wahr und setzen auch eigene Beschäftigte, insbesondere in den entsprechenden Bezirksstellen, ein.

Ab dem 30.06.2015 basieren die Daten auf der Grundlage **aller aktiv Beschäftigten, die einen Vertrag** nach dem TVöD (Tarifvertrag mit dem öffentlichen Dienst) oder dem (Beamtenbesoldungsgesetz) BBesG **mit dem Kreis haben**. Als passiv Beschäftigte sind nicht enthalten:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Beurlaubung, Elternzeit, der Freizeitphase der Altersteilzeit, einem Sabbatjahr befinden, oder aus gesundheitlichen Gründen länger als 12 Monate ausfielen und aus diesen Gründen keine Bezüge erhielten;
- Beamtenanwärterinnen/ -anwärter, Auszubildende;
- Beschäftigte mit Honorarverträgen;
- die an öffentlichen Schlachthöfen beschäftigten Personen;
- Tarifkräfte, die im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform in den Bereichen Elterngeld, Schwerbehindertenangelegenheiten und Immissionsschutz der Kreisverwaltung Recklinghausen eingesetzt wurden, deren Arbeitsvertrag mit dem Land NRW aber weiter bestehen bleibt.
- Abgeordnete Personen
- Beschäftigte mit Zeitverträgen

2.1 Beschäftigtenstruktur

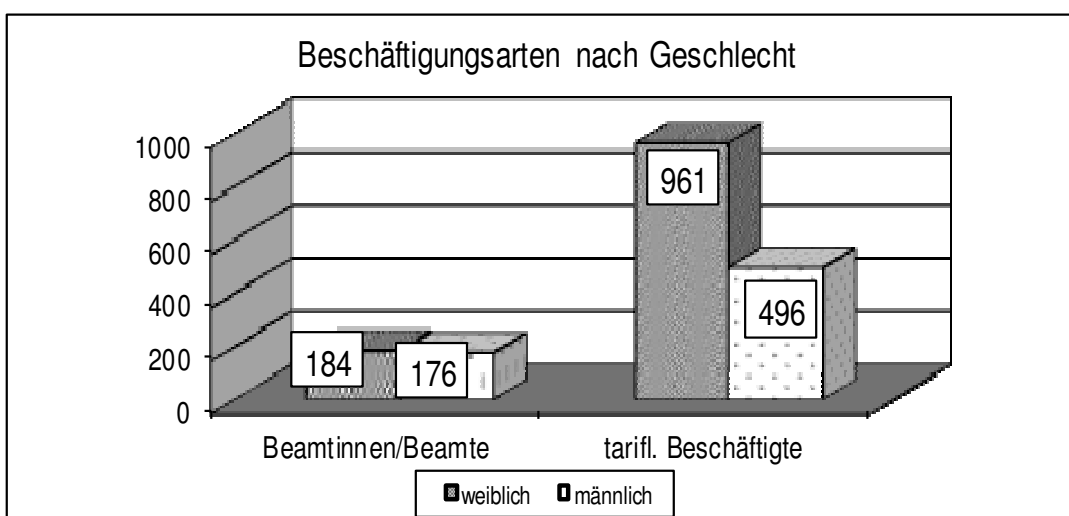
Beim Kreis Recklinghausen waren zum Stichtag 30.06.2015 1817 Personen beschäftigt. Hiervon sind 1145 Frauen und 672 Männer einschließlich der Beschäftigten des Jobcenters.



2.2 Beschäftigungsarten

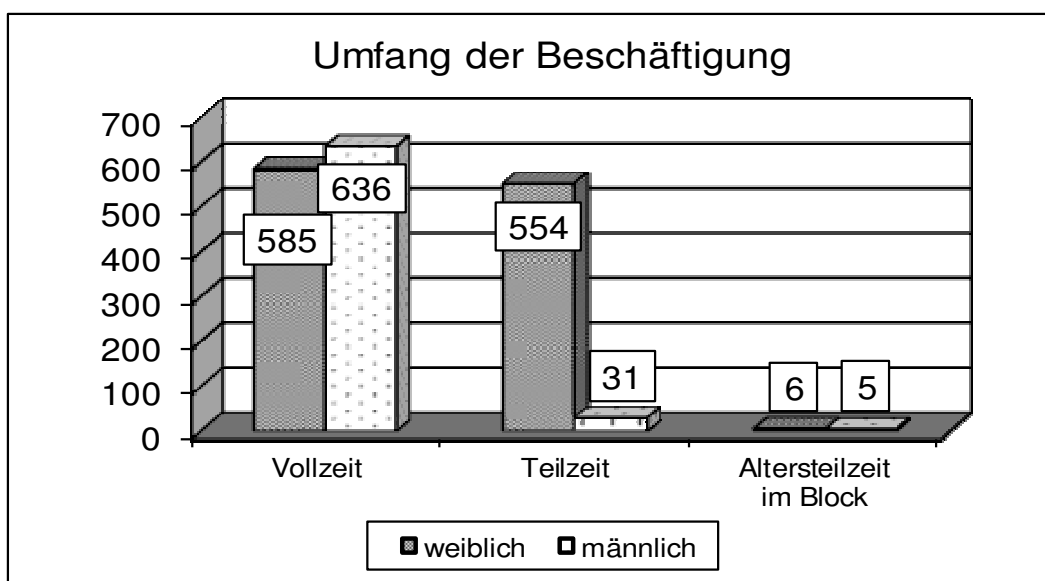
Nachfolgend wird zwischen Beamten und Beamtinnen sowie tariflich Beschäftigten unterschieden.

Beim Kreis Recklinghausen arbeiten insgesamt 360 Beamtinnen und Beamte und 1457 tariflich Beschäftigte.



2.3 Umfang der Beschäftigung

Insgesamt sind 585 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeit- und 1.221 vollzeitbeschäftigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 39 Stunden beträgt, gelten als teilzeitbeschäftigt. Die Arbeitszeit für die beamteten Beschäftigten beträgt 41 Stunden. Hier gilt entsprechend eine regelmäßige Arbeitszeit unter 41 Stunden als teilzeitbeschäftigt. Außerdem sind 11 Personen im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt.



49 % aller Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Quote in 2012 lag noch bei 46%. Dagegen liegt die Quote der teilzeitbeschäftigten Männer unverändert bei 5 %.

Bei der hohen Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen von Frauen ist zu berücksichtigen, dass im Reinigungsbereich ausschließlich in Teilzeit gearbeitet wird. Hier sind allein 127 Frauen eingesetzt. Ohne diesen Bereich liegt die Teilzeitquote bei 38 %.

2.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Vestische Arbeit

Der Kreis Recklinghausen ist seit dem 01.01.2012 alleinverantwortlicher Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGBII). Er steht als verantwortlicher Träger gegenüber den hilfebedürftigen Bürgerinnen und Bürgern und gegenüber dem Bund und dem Land in der alleinigen Trägerverantwortung.

Die Städte werden zur Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II vom Kreis herangezogen. Sie nehmen die Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sowie der Richtlinien und Weisungen des Kreises als Träger der Grundsicherung gem. § 5 Abs. 2 AG SGB II NRW im eigenen Namen wahr und setzen auch eigene Beschäftigte, insbesondere in den entsprechenden Bezirksstellen, ein.

Im Laufe des Jahres 2014 wurde ein Evaluierungsprozess gestartet und im ersten Halbjahr 2015 wurde ein tragfähiger Konsens zwischen Kreis und Städten über eine im Sinne einer verbesserten Aufgabenwahrnehmung veränderter Organisation erzielt. Dies führt in den nächsten Jahren zu Veränderungen in der Zuordnung von Personal zu Kreis oder Städten.

Im Frauenförderplan werden nur die Beschäftigten des Einstellungsträgers Kreis Recklinghausen berücksichtigt.

2.5 Beurlaubte

Zum Stichtag 30.06.2015 waren 70 Beschäftigte des Kreises Recklinghausen aufgrund Elternzeit oder Beurlaubung nicht aktiv. Darunter befanden sich sieben Männer, die jeweils die sogenannten Vätermomente beantragt haben. 19 Frauen sind frühzeitig während ihrer Elternzeit mit einer geringen Stundenzahl wieder eingestiegen.

2.6 Altersteilzeit, Rente und Ruhestand

Es befinden sich 58 Personen in der Altersteilzeit.

Altersteilzeit Gesamtdarstellung									
	Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	
ATZ Blockmodell aktiv	1	0	2	1	2	2	1	2	11
ATZ Teilzeitmodell	0	0	2	0	1	0	0	0	3
ATZ Blockmodell in der Freizeitphase	4	0	9	4	5	15	1	6	44
Gesamt	5	0	13	5	8	17	2	8	58

14 Personen sind noch in der Arbeitsphase, 44 befanden sich zum 30.06.2015 in der Freizeitphase. Von den Aktiven haben 3 Personen von der Möglichkeit, Altersteilzeit in realer Teilzeit abzuleisten, Gebrauch gemacht. In allen Laufbahngruppen wird das Angebot der Altersteilzeit genutzt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente / Ruhestand und Altersteilzeit während der Laufzeit des Frauenförderplans bis einschließlich Juni 2018.

Rente, Ruhestand, Altersteilzeit									
Bis	Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	
6 / 2018	6	1	14	11	11	32	6	7	88

Berücksichtigt wird die **Anzahl der Beschäftigten**,

- die das Rentenalter 65 + erreichen,
- die mit 63 aufgrund einer Schwerbehinderung oder
- die mit 60 aufgrund einer Beschäftigung in der Leitstelle oder
- mit Eintritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit

voraussichtlich bis zum 30.06.2018 aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis ausscheiden werden.

Nicht berücksichtigt wurden ausscheidende Beschäftigte, für die bereits im Stellennachweis 2015 keine Nachbesetzung vorgesehen war bzw. die durch Ablauf eines Zeitvertrages ausscheiden.

Der größte Teil der Beschäftigten, 51 Personen, wird aus der Allgemeinen Verwaltung ausscheiden. Das entspricht 58 %.

Aufgrund des am 12.3.2012 vom Kreistag beschlossenen Haushaltssicherungskonzeptes 2012 – 2022 und dem Regionalen HSK - Masterplan 2012 – 2022 konnten keine Prognosen zur Wiederbesetzung von Stellen abgegeben werden.

Wesentlicher Bestandteil des Sanierungskonzeptes sind personelle Einsparmaßnahmen, auf der Grundlage eines abgestimmten Personalfluktuationskonzeptes.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung in den Führungsebenen durch das zurzeit kalkulierbare Ausscheiden von Führungskräften bis zum 30.06.2018 dar.

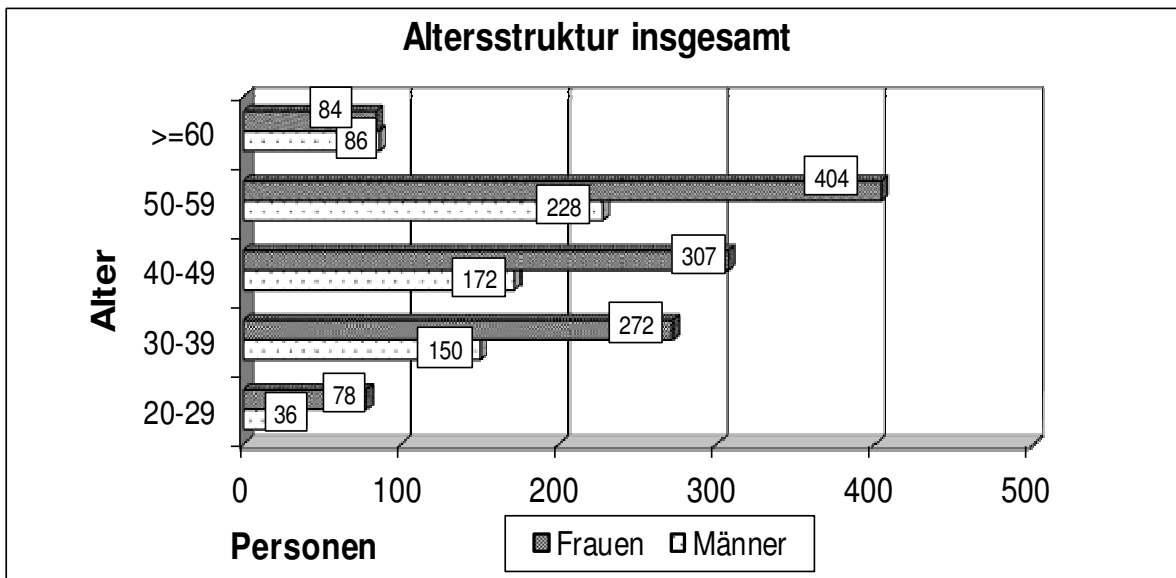
Rente, Ruhestand, Altersteilzeit in Führungsebenen							
in	1. Führungsebene		2. Führungsebene		3. Führungsebene		gesamt
	w	m	w	m	w	m	
2015	0	1	0	1	2	0	4
2016	0	1	0	0	0	0	1
2017	0	0	1	0	0	0	1
2018	0	0	0	1	0	1	2
gesamt	0	2	1	2	2	1	8

Es werden auf der 1. Führungsebene 2 Männer, auf der 2. Führungsebene 1 Frau und 2 Männer und auf der 3. Führungsebene 2 Frauen und 1 Mann ausscheiden. Ein Mann scheidet vor dem normalen Rentenalter in die Freizeitphase der Altersteilzeit aus.

Über eventuelle Neubesetzungen könnte der Anteil von Frauen auf allen Führungsebenen erhöht werden.

2.7 Altersstruktur

Die Abbildung stellt die Anteile von Frauen und Männern innerhalb ihrer Altersgruppe dar.



Betrachtet man die Altersstruktur der Beschäftigten, werden die Auswirkungen der demographischen Entwicklung deutlich. 802 Personen sind über 50 Jahre. Das entspricht 44 %. Der Altersdurchschnitt zum 30.06.2015 lag bei 46 Jahren. Ohne die Beschäftigten des Jobcenter lag der Altersdurchschnitt zum Stichtag 30.06.2015 bei 48 Jahren.

2.8 Nicht Vollbeschäftigte an Schlachthöfen

Die 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schlachthöfen in Oer-Erkenschwick und Recklinghausen erhalten Stundenvergütungen, sind kraft Tarifvertrag „nicht vollbeschäftigt“ und werden nach Arbeitsanfall beschäftigt. Sie lassen sich aufgrund des besonderen Tarifrechts nicht den Laufbahngruppen zuordnen und werden daher gesondert dargestellt.

Der Frauenanteil beträgt im tierärztlichen Bereich 40%, im Bereich der Fachassistenz 30%.

Beschäftigte	Frauen	Männer	davon Frauen
Tierärztinnen / Tierärzte	8	12	40 %
Fleischhygieneüberwachung	15	35	30 %
gesamt	23	47	33 %

2.9 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Beim Kreis Recklinghausen befanden sich zum 01.09.2015 insgesamt 53 Frauen und 37 Männer in Ausbildung.

Berufsbild	in Ausbildung	
	w	m
Gärtner/in	8	12
Straßenwärter/in	0	0
Chemielaborant/in	1	1
Vermessungstechniker/in	3	0
Vermessungsoberinspektoranwärter/in	0	0
Geomatiker/in	1	1
Lebensmittelkontrolleur/in	0	1
Kauffrau/Kaufmann Bürokommunikation	2	0
Verwaltungsfachangestellte/r – Verwaltungswirt/in	20	4
Fachinformatiker/in	0	7
Sekretäranwärter/in	3	1
Inspektoranwärter/in	14	7
Aufstiegsbeamtin/-beamter geh. Verwaltungsdienst	0	3
Volontär/in	1	0
Gesamt	53	37

Unter den 90 Auszubildenden sind Frauen mit 59 % vertreten.

Ausbildungen werden im Rahmen der tarifvertraglichen und gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitberufsausbildungen angeboten.

Die Kreisverwaltung Recklinghausen hat in den vergangenen Jahren an einem Modellprojekt zur Teilzeitausbildung für Alleinerziehende mit guten Erfahrungen teilgenommen. Seit dem Jahr 2014 bildet die Kreisverwaltung in einer sogenannten außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zwei alleinerziehende junge Mütter im SGB II Bezug zu Verwaltungsfachangestellten aus. Eine weitere Ausbildungsstelle in Teilzeit liegt im Fachdienst 16, auch diese wird in Kooperation mit einem Bildungsträger durchgeführt.

3. Analyse der Struktur

Wenn sich durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur Unterrepräsentanzen ergeben, sind für die Ausschreibung und das Auswahlverfahren die §§ 7 – 10 LGG sowie die Regelungen dieses Frauenförderplanes zu beachten. Eine Unterrepräsentanz ist in folgenden Bereichen zu prüfen:

- Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe
- Führungsfunktion
- Fachrichtung / Beruf

Besteht in einem dieser Punkte eine Unterrepräsentanz, sind die besonderen Regelungen des LGG zu beachten. Das LGG regelt in § 8 Abs. 8 die Ausnahmetatbestände zur Ausschreibung abschließend.

Besoldungs- und Entgeltgruppen werden wie folgt den Laufbahngruppen (Beamtinnen / Beamte) bzw. Qualifikationsebenen (tariflich Beschäftigte) zugeordnet:

Laufbahngruppe / Qualifikationsebene	Beamtinnen und Beamte Besoldungsgruppe	Tariflich Beschäftigte Entgeltgruppe
höherer Dienst	A 13 h.D. – B 7	EG 13 – EG 15
gehobener Dienst	A 9 g.D. – A 13 g.D.	EG 9 – EG 12 + S 11 – S 15
mittlerer Dienst	A 6 – A 9 m.D.	EG 5 – EG 8 + S 8 – S 10
einfacher Dienst	A 1 – A 5	EG 1 – EG 4

Für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt seit dem 27.07.2009 ein neuer Tarifvertrag. Die betroffenen Beschäftigten haben neue Eingruppierungen im S-Bereich erhalten.

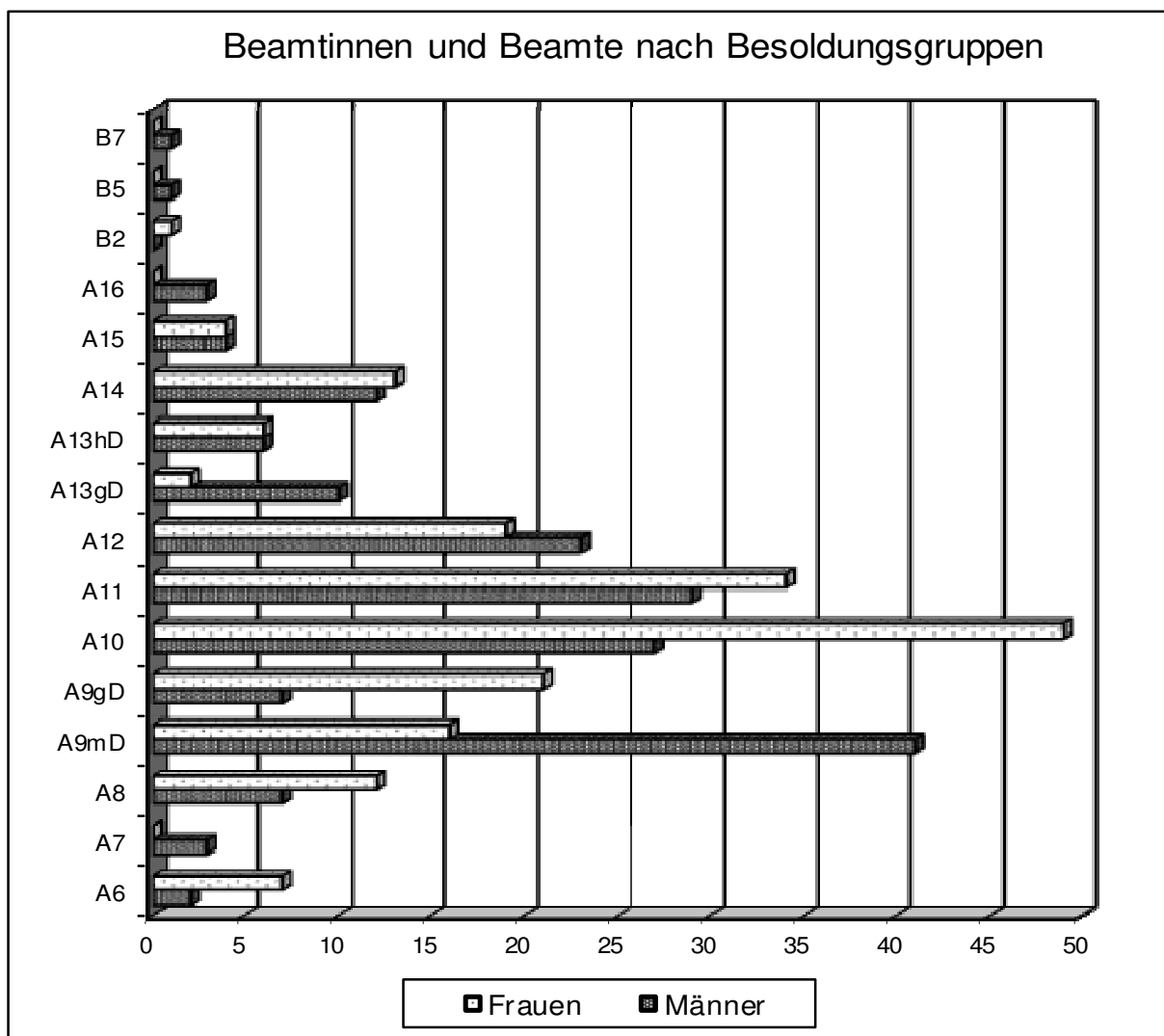
Die Zuordnung der tariflich Beschäftigten erfolgte nach dem Überleitungstarifvertrag. Dadurch befinden sich einige Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen bzw. Qualifikationsebenen als vergleichbar neu eingestellte Beschäftigte.

3.1 Beamtinnen und Beamte

Laufbahngruppe	Beamtinnen			Beamte			gesamt	davon Frauen
	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block		
höherer Dienst	11	12	1	24	2	1	51	47 %
gehobener Dienst	68	54	3	91	2	3	221	57 %
mittlerer Dienst	14	20	1	52	0	1	88	40 %

Die Tabelle zeigt, dass Frauen im mittleren und höheren Dienst unterrepräsentiert sind.

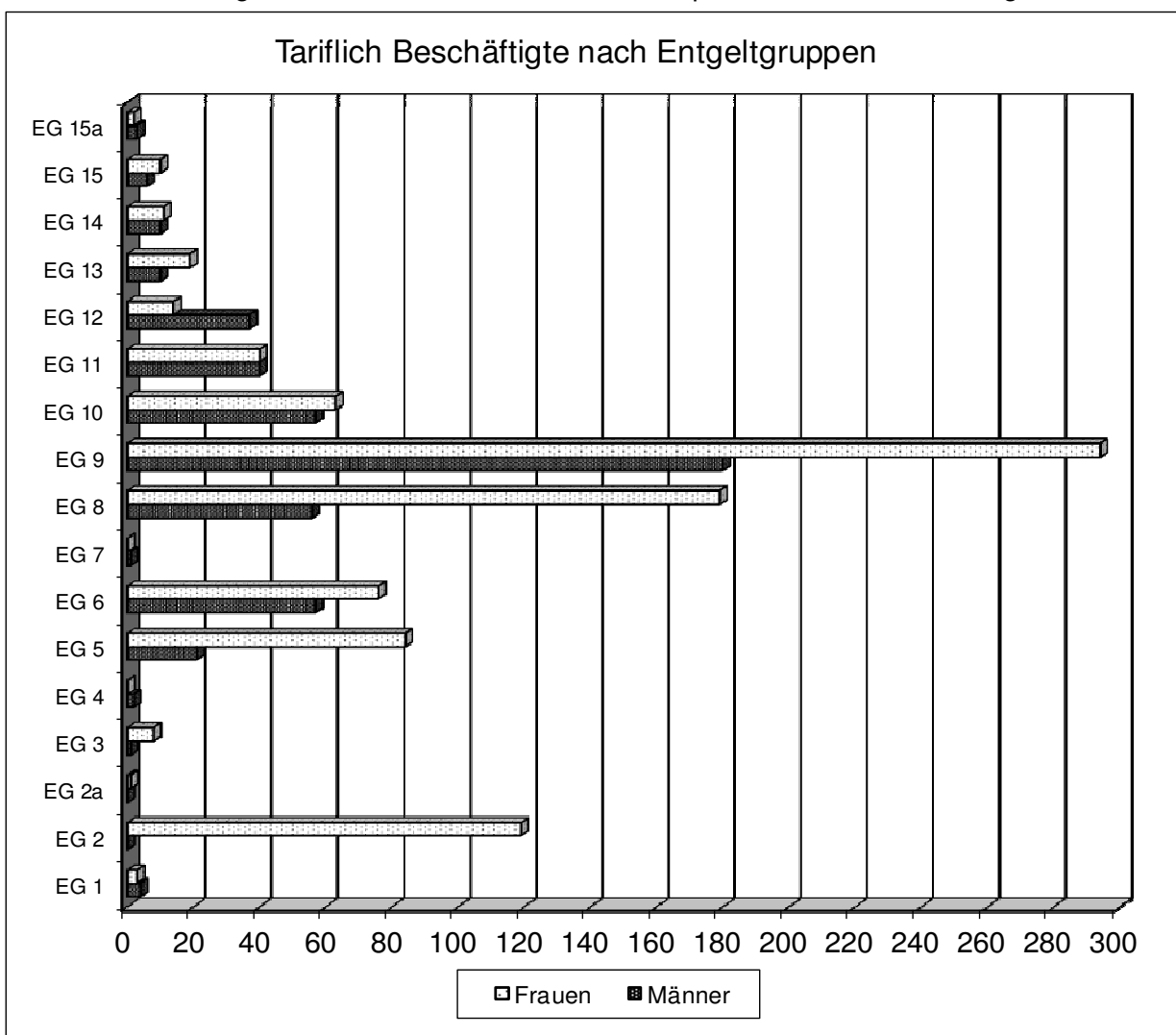
Die nachstehende Grafik erläutert die Verteilung in den einzelnen Besoldungsgruppen. Im mittleren Dienst ergibt sich eine Unterrepräsentanz in der Endstufe A9. Im gehobenen Dienst gibt es Unterrepräsentanzen ab A12 und im höheren Dienst ist die Frauenquote nur in A14 höher als die der Männer. In der Stufe B 2 befindet sich insgesamt nur eine Frau.

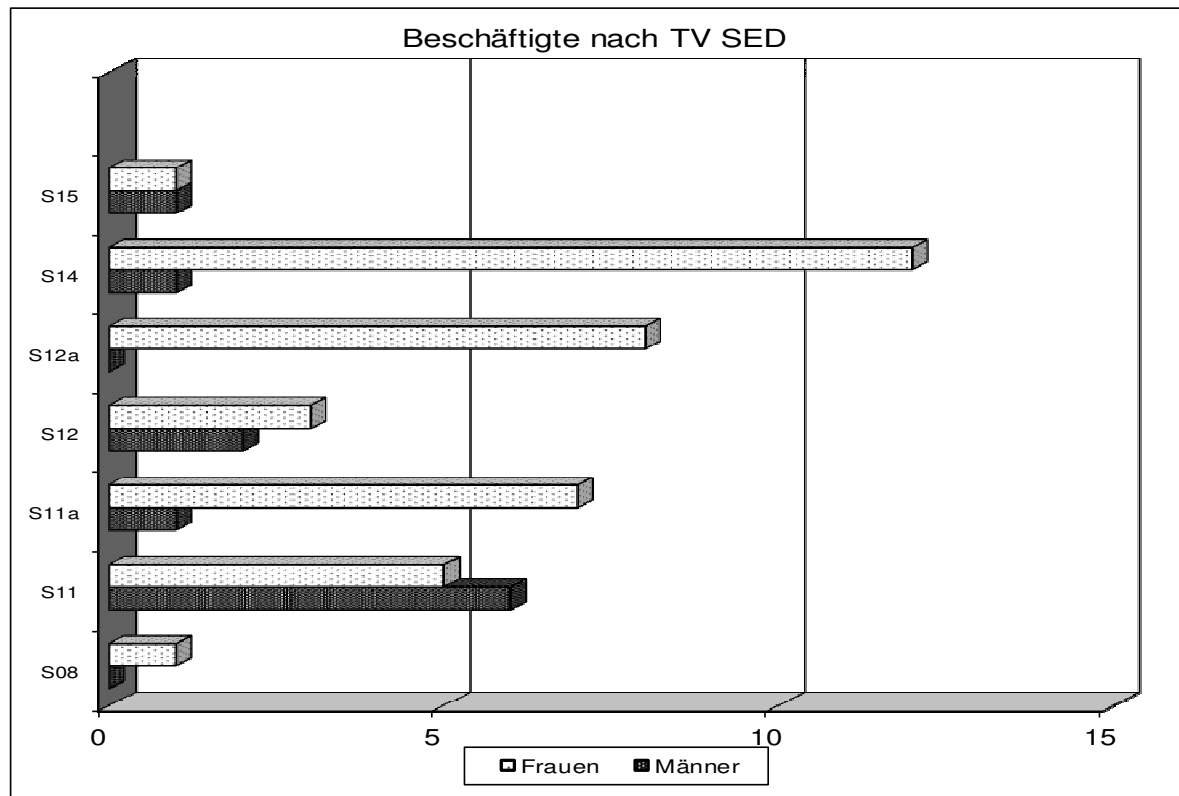


3.2 Tariflich Beschäftigte

Qualifikations- ebene	Frauen			Männer			gesamt	davon Frauen
	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block		
höherer Dienst	24	18	0	27	2	0	71	59 %
gehobener Dienst	274	174	0	305	20	0	773	58 %
mittlerer Dienst	189	151	0	130	5	0	475	72 %
einfacher Dienst	5	125	1	7	0	0	138	95 %

Von den 1457 tariflich Beschäftigten sind Frauen in keiner Qualifikationsebene unterrepräsentiert. Betrachtet man die Grafik nach den Entgeltgruppen wird ersichtlich, dass im gehobenen Dienst der EG 12 Unterrepräsentanz bestehen. In der EG 11 ist erstmals die Anzahl der tariflich beschäftigten Frauen und Männer gleich. In der EG 15 befinden sich ausschließlich Frauen des ärztlichen und tierärztlichen Dienstes. Daher ist in allen anderen Fachbereichen eine Unterrepräsentanz in diesen Entgeltgruppen gegeben. Wenn in der EG 14 der tierärztliche und ärztliche Dienst herausgerechnet wird, besteht eine Unterrepräsentanz im Verwaltungsbereich.





Für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt seit dem 27.07.2009 ein neuer Tarifvertrag (TV SED). Der Tarifvertrag löst im Bereich der Erziehungsberatung bei den Heil- und Sozialpädagogen und –pädagoginnen, im sozialpsychiatrischen Dienst bei den Beschäftigten im Bereich der Sozialarbeit sowie in der Schulsozialarbeit den TVöD ab

3.3 Führungsebenen

Die Führungsebenen werden in drei große Bereiche unterteilt.

Führungsebene	Frauen			Männer			Gesamt			davon Frauen
	m.D.	g.D.	h.D.	m.D.	g.D.	h.D.	w	m	ges.	
LR, KD, Dezernat, Fachbereiche	0	0	3	0	0	7	3	7	10	30%
Fachdienst	0	2	8	0	5	12	10	17	27	37%
Ressort, Team-Schichtleitung	1	12	7	4	31	11	20	46	66	30 %
Gesamt	1	14	18	4	36	30	33	70	103	32%

Die Führungskräfte wurden in drei Ebenen eingeteilt. Übt eine Person Führungsfunktionen in Personalunion aus, wird nur die höhere Funktion ausgewiesen.

Von 103 Führungsfunktionen sind 33 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 32 % über alle Führungsebenen hinweg.

Der Kreis Recklinghausen hat zum Stichtag 30.06.2015 in der oberen Führungsebene der Dezernate und Fachbereiche drei Stellen mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von insgesamt 30 %. Bei den Fachdienstleitungen liegt die Quote bei 37 % und auf Ebene der Ressortleitungen bei 30 %.

3.4 Fachrichtungen und Berufe

Die folgenden Tabellen stellen den Frauenanteil in Fachrichtungen und Berufsgruppen sowie in den Laufbahngruppen und Qualifikationsebenen dar.

In den Bereichen, in denen sich eine Unterrepräsentanz ergibt, sind Maßnahmen und Ziele zu entwickeln, die geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen und Frauenförderung zu betreiben.

Die aufgeführten Fachrichtungen und Berufsgruppen enthalten jeweils ausschließlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über eine besondere fachliche Berufsausbildung verfügen.

Eine Ausnahme bildet die Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“, der folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet werden:

- die über eine verwaltungstypische Ausbildung verfügen, unabhängig davon, welcher Organisationseinheit sie angehören.; hierzu gehören u.a. auch alle Beschäftigten des Jobcenters Vestische Arbeit
- die über eine besondere fachliche Berufsausbildung verfügen, deren Darstellung in einer eigenen Fachrichtung aufgrund zu geringer Anzahl an Beschäftigten aber nicht sinnvoll ist.

Hintergrund dieser Zuordnung ist es, bereichsspezifische Maßnahmen und Ziele unter besonderer Abstimmung mit den betroffenen Vorgesetzten zu entwickeln, die geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen und Frauenförderung zu betreiben.

Frauen nach Fachrichtungen und Berufen

Fachrichtung/Beruf	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	da- von w
Allgemeine Verwaltung	0	0%	317	76%	497	61%	21	46%	835	1271	66%
Ärztlicher Dienst	3	43%	45	90%	30	77%	32	70%	110	142	77%
Immobilienangelegenheiten	127	100%	0	0%	3	39%	0	0%	130	153	85%
Kreisleitstelle	0	0%	2	6%	1	25%	0	0%	3	39	8%
Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb	0	0%	4	18%	4	40%	0	0%	8	34	24%
Umweltangelegenheiten	0	0%	1	50%	17	37%	4	40%	22	58	38%
Vermessungstechnischer Dienst	0	0%	3	21%	25	33%	0	0%	28	94	30%
Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	0	0%	3	43%	0	0%	7	54%	10	26	38%
gesamt	130	98%	375	67%	577	58%	64	54%	1146	1817	63%

Männer nach Fachrichtungen und Berufen

Fachrichtung/Beruf	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
Allgemeine Verwaltung	0	0%	99	24%	312	39%	25	54%	436	1271	34%
Ärztlicher Dienst	4	57%	5	10%	9	23%	14	30%	32	142	23%
Immobilienangelegenheiten	0	0%	17	100%	6	61%	0	0%	23	153	15%
Kreisleitstelle	0	0%	33	94%	3	75%	0	0%	36	39	92%
Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb	1	100%	18	82%	6	60%	1	100%	26	34	76%
Umweltangelegenheiten	0	0%	1	50%	29	63%	6	60%	36	58	62%
Vermessungstechnischer Dienst	2	100%	11	79%	50	67%	3	100%	66	94	70%
Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	0	0%	4	57%	6	100%	6	46%	16	26	62%
gesamt	7	5%	188	33%	421	42%	55	46%	671	1817	37%

Die Tabellen zeigen, dass der Bereich „Ärztlicher Dienst“ insgesamt und in jeder Laufbahngruppe bzw. Qualifikationsebene einen Frauenanteil von mehr als 50 % aufweist, so dass hier keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

4. Prognose

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, waren unter Beachtung des am 12.3.2012 vom Kreistag beschlossenen Haushaltssicherungskonzeptes 2012 – 2022 und dem Regionalen HSK - Masterplan 2012 – 2022 zum Zeitpunkt der Aufstellung des Frauenförderplanes keine Prognosen für die Nachbesetzung von Stellen und Stellenanteilen ausscheidender Beschäftigter in den einzelnen Fachbereichen und darauf aufbauende Zielvereinbarungen zur Verbesserung der Frauenquote möglich.

Wesentlicher Bestandteil des Sanierungskonzeptes sind personelle Einsparmaßnahmen, auf der Grundlage eines Fluktuationskonzeptes.

5. Zielvereinbarungen

Nachstehend werden Ziele und Maßnahmen dargestellt, die aus der Sicht der Fachdienste und des Fachbereichs A geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz konkrete Zielvorgaben zu machen, um den Frauenanteil schrittweise auf 50 % zu erhöhen.

Die vereinbarten Ziele beziehen sich in der Regel auf die Gesamtfrauenquote in der Fachrichtung, da die Anzahl der Personen in den Laufbahnen und Qualifikationsebenen oder in den Besoldungs- und Entgeltgruppen zu gering ist, um auf dieser Basis realistische Ziele zu formulieren. Eine Ausnahme wird im Bereich Immobilienangelegenheiten gemacht. Die über 100 Reinigungs- und Hausmeisterhilfskräfte werden gesondert betrachtet.

5.1 Allgemeine Verwaltung

Der Bereich der allgemeinen Verwaltung betrifft 1271 Personen bei der Kreisverwaltung Recklinghausen, das sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigten. Daher bietet sich hier eine genauere Betrachtung an.

In der Allgemeinen Verwaltung besteht insgesamt keine Unterrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil beträgt 66 %. Im höheren Dienst beträgt die Frauenquote 46 %, im gehobenen Dienst 61 % und im mittleren Dienst 76 %.

Freie Stellen werden soweit wie möglich durch bedarfsgerechte Ausbildung wiederbesetzt. Aufgrund der Übernahme der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II, wurden eine Vielzahl von externen Bewerbungen berücksichtigt, da der Bedarf nicht mit vorhandenem Personal gedeckt werden konnte.

Aufgrund des am 12.3.2012 vom Kreistag beschlossenen Haushaltssicherungskonzeptes 2012 – 2022 und dem Regionalen HSK - Masterplan 2012 – 2022 können im Frauenförderplan 2015-2018 keine Prognosen zur Wiederbesetzung von Stellen abgegeben werden.

Wesentlicher Bestandteil des Sanierungskonzeptes sind personelle Einsparmaßnahmen, auf der Grundlage eines abgestimmten Personalfluktuationskonzeptes.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte über alle Ebenen in der allgemeinen Verwaltung beträgt 32%. In der ersten Führungsebene gibt es drei Frauen. Das entspricht 30 %. In der zweiten Führungsebene beträgt der Anteil 37% und in der dritten Führungsebene ebenfalls 30%.

Es werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Projektleitungen und Sonderaufgaben werden vorrangig an qualifizierte und motivierte Frauen vergeben. So kann Führungserfahrung gewonnen und Führungsqualität unter Beweis gestellt werden.
- Um die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abzubauen, werden weibliche Beschäftigte zur Teilnahme an Fortbildungen für die Vorbereitung zur Übernahme von Führungsaufgaben motiviert.
- Stellenausschreibungen erhalten gegebenenfalls den Zusatz „erwünscht sind Verhandlungsgeschick, Organisationstalent, Kompromissfähigkeit, Konfliktfähigkeit“ oder ähnliche so genannte weiche Faktoren. Darüber hinaus wird in der Ausschreibung vermerkt, dass diese Fähigkeiten zum Beispiel auch im Rahmen der Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit erworben werden können.

5.2 Immobilienangelegenheiten

Im Bereich der Immobilienangelegenheiten beträgt der Frauenanteil 85%. Der hohe Prozentsatz resultiert allerdings maßgeblich aus dem mit 127 Frauen besetzten Reinigungsdienst. Im mittleren Dienst sind ausnahmslos 17 Männer beschäftigt. Der Hauptgrund liegt darin, dass Frauen in gewerblich technischen Berufen immer noch selten sind und so beim Kreis Recklinghausen ausschließlich Männer als Hausmeister eingestellt werden konnten. Im gehobenen Dienst sind die Frauen mit 33 % repräsentiert.

Im Geltungszeitraum des Frauenförderplanes werden voraussichtlich 6 Beschäftigte ausscheiden. Unter Berücksichtigung des Fluktuationskonzeptes und der aktuellen Finanzlage der Kreisverwaltung ist eine Prognose für Nachbesetzungen nicht möglich.

Es werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Den im Reinigungsbereich eingesetzten Frauen werden vorrangig frei werdende Stellen in dem besser vergüteten Hausmeisterhilfskraftbereich angeboten. Geeignete Mitarbeiterinnen sollen hier eine Aufstiegsmöglichkeit erhalten. Als Ziel wird vereinbart, vor der Besetzung von Hausmeisterhilfskraftstellen diese im Reinigungsdienst anzubieten.
- Reinigungskräften wird gezielt die Vertretung von Hausmeisterhilfskräften und Hausmeistern angeboten. Auf Fortbildungsangebote, die derartige Vertretungen unterstützen könnten, wird gegebenenfalls hingewiesen.

- Für Reinigungskräfte wird im Vorfeld einer zu erwartenden Stellenbesetzung eine intern organisierte Fortbildung zu den Aufgaben einer Hausmeisterhilfskraft angeboten.
- Im Geltungszeitraum wird zusammen mit der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Workshop zur Gesundheitsförderung konzipiert.
- Stellenausschreibungen für Bereiche, die in der Vergangenheit ausschließlich mit Männern besetzt wurden, werden so formuliert, dass Frauen sich konkret angesprochen fühlen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilbarkeit der Stelle) werden herausgestellt. Für den Hausmeisterbereich wird jeweils geprüft, ob Stellen vorrangig geteilt ausgeschrieben werden können. Dies gilt insbesondere, wenn zwei verschiedene Objekte betreut werden müssen.
- Am Girls' Day wird das Berufsfeld „Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Lüftungs- und Klimatechnik“ mit dem Schwerpunkt Sanitär- und Wassertechnik interessierten Mädchen vorgestellt um das mögliche Berufsspektrum speziell für Mädchen zu erweitern.

5.3 Kreisleitstelle

Die Kreisleitstelle ist organisatorisch im Fachdienst Bevölkerungsschutz als eigenes Ressort integriert.

Die Kreisleitstelle bildet keine eigenen Feuerwehrbeamtinnen und –beamten aus.

Während der Laufzeit des Frauenförderplanes können aufgrund des noch ausstehenden Fluktuationskonzeptes keine Neueinstellungen prognostiziert werden. Laut Prognose gehen bis zum 30.06.2018 drei Beschäftigte in den Ruhestand.

Es werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Falls Einstellungen vorgenommen werden können, wird bei der Ausschreibung besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren.
- Beim Girls' Day wird jährlich einer Gruppe von Mädchen die Möglichkeit gegeben, das Berufsfeld bei der Kreisleitstelle näher kennen zu lernen.
Aufgrund der Umbauarbeiten in der Kreisleitstelle kann sich die Kreisleitstelle im Jahr 2016 ausnahmsweise nicht am Girls Day beteiligen. Die Teilnahme wird im Jahr 2017 wieder erfolgen.

Es wird vereinbart, dass die Anzahl der beschäftigten Frauen möglichst nicht unter 2 sinken soll.

5.4 Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb

Im Fachdienst Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb sind Frauen mit 23 % insgesamt

unterrepräsentiert. Die Quote liegt im mittleren Dienst bei 17 % und im gehobenen Dienst bei 40 %.

Von den 23 Beschäftigten des mittleren Dienstes sind 4 Frauen und 19 Männer am Bauhof in der Straßenunterhaltung und im Kreisgartenbaulehrbetrieb tätig. Die Kreisverwaltung ist auch Ausbildungsbetrieb in diesen Bereichen.

Für den Bereich der Straßenunterhaltung wird bedarfsgerecht ausgebildet. Während der Laufzeit des Frauenförderplanes wird voraussichtlich keine Ausbildungsstelle besetzt werden können.

Der Kreisgartenbaulehrbetrieb stellt Ausbildungsplätze für junge Erwachsene bereit, die ansonsten wenige Chancen am Ausbildungsmarkt haben. Bei einem entsprechenden Ausbildungsabschluss haben diese aber gute Möglichkeiten auf dem freien Arbeitsmarkt.

Die Prognose weist eine zu besetzende Stelle im höheren Dienst des Tiefbaubereichs aus. Inwieweit die Stelle wieder besetzt werden kann, hängt von den haushaltsrechtlichen Gegebenheiten ab.

Es werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Beim Girls' Day stellt eine Straßenwärterin einer Mädchengruppe ihr Berufsfeld vor. Den Mädchen wird hierbei zusätzlich ein Praktikum am Bauhof angeboten.
- Der Kreisgartenbaulehrbetrieb stellt beim Girls' Day das Berufsbild der Gärtnerin in den Bereichen Garten- und Landschafts- sowie Zierpflanzenbau vor.
- Sollten Stellen trotz negativer Prognosen auszuschreiben sein, werden diese um die sozialen Faktoren des Öffentlichen Dienstes ergänzt, um die Stellen für Frauen attraktiver darzustellen.

5.5 Umweltangelegenheiten

Der Bereich Umweltangelegenheiten berücksichtigt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes Umwelt, die über eine besondere fachliche Ausbildung verfügen. Die Frauenquote auf 38 % gestiegen. Erstmals besteht im mittleren Dienst eine paritätische Verteilung der Geschlechter. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in den Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes.

Die Prognose für die nächsten 3 Jahre weist zwei zu besetzende Stellen im gehobenen Dienst aus. Auch in diesem Bereich kann keine Prognose für die Wiederbesetzung aufgrund der haushaltsrechtlichen Vorgaben abgegeben werden.

Es werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Das Schülerpraktikum soll bevorzugt Mädchen ermöglicht werden, soweit mehr Bewerbungen als freie Plätze vorliegen.

- Zu beurlaubten Frauen wird der Kontakt aufrechterhalten. Unter Abwägung der dienstlichen und persönlichen Belange, wird ihnen der stufenweise Wiedereinstieg ermöglicht.
- Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass Frauen sich konkret angesprochen fühlen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die mögliche Teilbarkeit der Stelle) werden herausgestellt.
- Beim Girls' Day wird jährlich einer Gruppe von Mädchen die Möglichkeit gegeben, die Berufsfelder im Bereich der Umweltangelegenheiten näher kennen zu lernen.

5.6 Vermessungstechnischer Dienst

Der Vermessungstechnische Dienst betrifft organisatorisch den Fachdienst Kataster und Geoinformation. Die Frauenquote beträgt in diesem Bereich 30 %. Grundsätzlich ist es so, dass der Bereich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitestgehend aus der Ausbildung gewinnt. Es wurde daher vereinbart, verstärkt um weibliche Auszubildende zu werben.

Bis zum 30.06.2018 werden voraussichtlich 6 Beschäftigte aus dem gehobenen Dienst ausscheiden. Aufgrund der aktuellen Finanzlage der Kreisverwaltung und unter Berücksichtigung des Fluktuationskonzeptes ist eine Prognose für Nachbesetzungen nicht möglich.

Mit der 63er-Regelung und der Inanspruchnahme von Altersteilzeit werden sich in dem Zeitraum 2016 – 2018 noch Änderungen ergeben, die nicht durch langfristige Planungen im Ausbildungsbereich abgedeckt sind. Es wird davon ausgegangen, das künftig nicht mehr gewährleistet ist, freie Stellen mit eigenen Auszubildenden besetzen zu können.

In dem seit 2014 bestehenden Netzwerk für Geomatikerinnen und Geomatiker der Metropole Ruhr, soll verstärkt für Geomatikerinnen geworben werden.

Soweit Stellen neu zu besetzen sind, wird bei Stellenausschreibungen besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen.

Der prozentuale Frauenanteil wird sich im Geltungszeitraum des Frauenförderplanes erhöhen, da ausschließlich Männer aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

Folgende Maßnahmen werden vereinbart:

- Der Kontakt mit der Berufsberatung der Arbeitsagentur wird mit dem Ziel aufrechterhalten, die Ausbildungsberufe der Vermessungstechnikerin / des Vermessungstechnikers sowie der Geomatikerin und des Geomatikers insbesondere auch weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden nahe zu bringen.

- Bei der Berufsberatung an Schulen und bei den Berufsinformationstagen wird möglichst eine Vermessungstechnikerin präsent sein.
- Der Fachdienst Kataster beteiligt sich am Girls' Day.
- Mitarbeiterinnen werden in persönlichen Gesprächen für eine Weiterbildung motiviert.
- Mit beurlaubten Frauen wird der Kontakt auch während der Beurlaubung aufrechterhalten. Soweit möglich, wird ihnen der stufenweise Wiedereinstieg ermöglicht.
- Soweit trotz negativer Prognose Stellen im Einzelfall neu zu besetzen sind, werden die Ausschreibungen so formuliert, dass Frauen sich konkret angesprochen fühlen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Teilbarkeit von Stellen) werden herausgestellt.

5.7 Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung

Dieser Bereich betrifft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung, die in den Ressorts Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung eingesetzt sind und über eine besondere fachliche Ausbildung verfügen. Die nicht vollbeschäftigten Tierärztinnen und -ärzte sowie Fachassistentinnen und -assistenten, die an den Schlachthöfen eingesetzt werden, sind nachfolgend gesondert aufgeführt.

Die Frauenquote beträgt insgesamt 38 %. Die Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten besteht insbesondere im gehobenen Dienst, hier sind ausschließlich 6 Männer beschäftigt.

Im tierärztlichen Bereich (höherer Dienst) liegt die Frauenquote bei 54%. Im Bereich der Lebensmittelkontrolle bei 22 %.

Die Stadt Herne und der Kreis Recklinghausen haben wegen der besonderen Bedeutung von Verbraucherschutz und Tiergesundheit die Zusammenlegung der Aufgabengebiete Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung der beiden Verwaltungen in eine gemeinsame Organisationseinheit angestrebt. Durch die Zusammenlegung sollen Synergieeffekte genutzt, Qualitätsstandards gesichert, Kostenreduzierung erzielt und der Verbraucherschutz verbessert werden.

Zum 01.07.2012 hat der Kreis Recklinghausen die in einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung beschriebenen Aufgaben des Veterinärwesens und der Lebensmittelüberwachung der Stadt Herne im Rahmen einer delegierten Aufgabenübertragung in eigener Zuständigkeit übernommen.

Die voraussichtlich für diese Aufgabenübernahme benötigten Stellen werden teilweise von der Stadt Herne durch einen Personalgestellungsvertrag geregelt. Weitere Stellen für dieses Aufgabengebiet werden durch die Kreisverwaltung Recklinghausen ausgewählt und besetzt.

Wenn es zu Neueinstellungen kommt, sollten diese möglichst genutzt werden, um Unterrepräsentanzen in diesem Bereich auszugleichen.

Es werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Ausbildungsstellen in der Lebensmittelkontrolle werden im Hinblick auf die Motivierung von weiblichen Interessentinnen ausgeschrieben.
- Beim jährlichen Girls' Day wird einer kleinen Gruppe Mädchen die Möglichkeit gegeben, den Bereich der Lebensmittelkontrolle näher kennen zu lernen.

Nicht vollbeschäftigte Tierärztinnen und Tierärzte, Fachassistentinnen und -assistenten

Die an den Schlachthöfen in Oer-Erkenschwick und Recklinghausen beschäftigten Tierärztinnen und Tierärzte sowie Fachassistentinnen und -assistenten sind dem Fachdienst Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung zugeordnet. Sie werden im Stellennachweis nur nachrichtlich ausgewiesen und unterliegen besonderen Regelungen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Stundenvergütungen. Sie sind kraft Tarifvertrag „nicht vollbeschäftigt“ und werden nach Arbeitsanfall beschäftigt.

Der Frauenanteil beträgt im tierärztlichen Bereich 40%, im Bereich der Fachassistenz 30%. Es handelt sich um insgesamt 70 Beschäftigte.

Sollte es trotz negativer Prognosen zu Stellenbesetzungen kommen, werden diese gemäß den geltenden Regeln des Landesgleichstellungsgesetzes ausgeschrieben.

6. Regelungen zu personalwirtschaftlichen Veränderungen

6.1 Allgemeines

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen, sofern keine Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen. Dies gilt ebenso für Beförderungen und für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Bei der Einrichtung von Praktika ist darauf zu achten, dass Frauen auch in für sie un-spezifischen Berufsfeldern eingesetzt werden.

6.2 Stellenausschreibungen

Vor jeder Stellenausschreibung ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse über die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Sensibilität und Engagement.

Der Kreis Recklinghausen hat sich im Rahmen des Audits berufundfamilie® entschieden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch stärker zu unterstützen. Daher enthalten insbesondere externe Stellenausschreibungen den Zusatz: „Der Kreis Recklinghausen unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

Es ist beispielweise zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein können. Dies ist in den Text der Ausschreibung mit aufzunehmen.

Grundsätzlich sollen alle Stellen ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind im Benehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten zulässig, insbesondere wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem Ausbildungsbereich übernommen werden, KW-/ KU-Vermerke abzubauen sind, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aufzulösenden Bereichen unterzubringen sind oder Beurlaubte zurückkehren. Interne wie externe Stellenausschreibungen werden in weiblicher und männlicher Form abgefasst.

Stellen in Bereichen, Berufen oder Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen gem. § 8 LGG Dienststellenweit ausgeschrieben werden. Frauen werden hier gezielt zu einer Bewerbung motiviert. Der Ausschreibungstext erhält dann z. B. den Zusatz: „Die Kreisverwaltung Recklinghausen hat das Ziel, den Frauenanteil in diesem Bereich/diesem Beruf/dieser Funktion zu erhöhen. Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern keine Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen.“

Beträgt der Frauenanteil weniger als 20 % in einem Ausbildungsgang, ist öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Dies kann zum Beispiel durch die Erstellung von speziellen Informationsmaterialien für Schülerinnen oder die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Frauen geschehen.

Grundsätzlich sind alle Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben. Bei Vorliegen von zwingenden dienstlichen Belangen, die der Teilbarkeit entgegenstehen, sind die Hinderungsgründe ausführlich schriftlich darzulegen.

Es ist sicherzustellen, dass allen Beschäftigten der Kreisverwaltung vakante Stellen so rechtzeitig bekannt werden, dass sie sich bewerben können. Insbesondere ist die Ausschreibung den aus familienpolitischen Gründen beurlaubten Beschäftigten rechtzeitig durch den Personalservice zuzusenden.

6.3 Auswahlverfahren

In Berufen, Funktionen und 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.

Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein (§ 9 Abs. 2 LGG). Soweit sich aus tatsächlichen Gründen eine überproportionale Besetzung mit Männern ergibt, soll bei Stellen mit Leitungs- und Führungsverantwortung eine zusätzliche qualifizierte Beobachterin mit Stimmrecht einbezogen werden.

In mündlichen Auswahlverfahren für Führungspositionen aller Art sind künftig grundsätzlich Aspekte der Frauenförderung bzw. der Genderkompetenz als Bestandteil der Aufgabenstellung miteinzubeziehen.

In Teilzeitarbeit geleistete Berufsabschnitte oder Kindererziehungszeiten sowie eine Unterbrechung der Berufstätigkeit für pflegebedürftige Angehörige dürfen nicht zum Nachteil gewertet werden.

Bei der Personalauswahl sind unter Berücksichtigung der rechtlichen Erfordernisse auf schnellstmögliche Weise Unterrepräsentanzen auszugleichen.

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

6.4 Führungsfunktionen

Für potentielle Führungsnachwuchskräfte werden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit und/oder Führungsaufgaben vorbereiten. Da Frauen in den Endstufen des gehobenen Dienstes und teilweise des höheren Dienstes unterrepräsentiert sind, werden insbesondere Frauen zur Teilnahme motiviert.

In acht Bereichen werden die Führungsaufgaben in Teilzeit wahrgenommen. Hier wurden nach Auskunft der Fachbereichsleitung sehr gute Erfahrungen gemacht. Künftig sollen verstärkt auch Teilzeitkräfte motiviert werden, sich auf eine Führungsposition zu bewerben. Auch die Möglichkeit einer geteilten Führung sollte unterstützt werden.

Eine Kooperation zwischen den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik hat ein Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen initiiert. Es sollen gezielt weibliche Führungsnachwuchskräfte gefördert werden. Vier Führungsfrauen der Kreisverwaltung Recklinghausen werden sich im 6. Mentoringdurchgang für ein Jahr zur Unterstützung von Nachwuchskräften aus anderen Verwaltungen zur Verfügung stellen. Gleichzeitig erhalten drei eigene Mentees die Möglichkeit zur Weiterentwicklung.

Die gegenseitige Unterstützung weiblicher Führungskräfte ist wichtig und kann die Entscheidung zur Übernahme von Führungsfunktionen unterstützen. Das bereits aufgebaute Führungskräfte Netzwerk soll weiterhin gepflegt und vertieft werden. Dazu bietet die Gleichstellungsstelle Seminare speziell für Führungsfrauen an, die sie auch begleitet.

6.5 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Auswahlverfahren für Personalentscheidungen einschließlich der Vorauswahl einbezogen.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist die Gleichstellungsbeauftragte über die eingegangenen Bewerbungen zu informieren (Anzahl der Frauen und Männer). Auf Wunsch werden ihr die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt. Bei internen Bewerberinnen und Bewerbern erhält die Gleichstellungsbeauftragte die vom Fachdienst Personalservice zu erstellende Übersicht der vorliegenden Bewerbungen. Eine Einsichtnahme in Personalakten ist innerhalb der Grenzen des Landesbeamtengesetzes möglich.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig über die zur Vorstellung zu ladenden Personen informiert. Der Personenkreis kann auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten erweitert oder verändert werden, wenn nicht berücksichtigte Bewerberinnen gleich geeignet oder besser geeignet als berücksichtigte Bewerberinnen und Bewerber sind. Die Entscheidung hierüber trifft der Landrat. Die Termine der Vorstellungsgespräche werden mit der Gleichstellungsstelle abgestimmt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Vorstellungsgesprächen teil. Sie ist in die Auswahlentscheidung einzubeziehen. Unabhängig davon kann die Gleichstellungsbeauftragte dem Landrat jederzeit ihre abweichende Auffassung vortragen. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte ausnahmsweise an Vorstellungsgesprächen nicht teilnehmen kann, wird sie über das Ergebnis informiert.

Bei Stellenbesetzungen ohne Ausschreibung oder bewertungsrelevanten Anreicherungen von Stellen ist die Gleichstellungsbeauftragte analog zu beteiligen.

7. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsangebote werden in geeigneter Weise für alle Beschäftigten - einschließlich der beurlaubten Beschäftigten - rechtzeitig bekannt gegeben. Details werden durch die zentral verantwortliche Stelle im Fachdienst Personalservice und die Fort- und Ausbildungskoordinatoren der Fachdienste geregelt.

Von der Gleichstellungsstelle werden ebenfalls gezielt Fortbildungsveranstaltungen für Führungsfrauen sowie für Kolleginnen der gesamten Verwaltung angeboten. Die Koordination, angefangen von der Auswahl qualifizierter Referentinnen, über die Ausschreibung der Veranstaltung, der Auswahl der Frauen bis hin zur Begleitung der Seminartage liegt bei der Gleichstellung.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und Frauen gegebenenfalls besonders zu motivieren.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt

werden. Nach Möglichkeit sind Fortbildungsangebote räumlich und zeitlich so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist. Dies kann insbesondere durch die Einrichtung von halbtägigen Seminaren erreicht werden. Ein entsprechender Hinweis ist in die Fortbildungsankündigungen aufzunehmen. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen gemäß der Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten Freizeitausgleich für die über die individuelle Arbeitszeit hinausgehenden Zeiten zu gewähren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen während dieser Zeit ihre berufliche Qualifikation erhalten oder verbessern können. Auch für Beschäftigte in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung sind Fortbildungsveranstaltungen dienstrechtliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstfallrechts. Entstehende Fahrtkosten werden entsprechend den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes erstattet.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, werden diese gem. § 11 LGG erstattet oder eine zusätzliche Kinderbetreuung angeboten. Notwendige Kostenerstattung wird auch Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gewährt.

Die Kreisverwaltung wirkt bei Fort- und Weiterbildungsträgern darauf hin, dass bei Seminaren, die sich mit dem Einsatz von Personal- und Personalführung befassen auch Gleichstellungsfragen Eingang finden. Ein Teil des angebotenen Fortbildungsprogramms richtet sich gezielt an Frauen. Dies betrifft sowohl Seminare mit frauenspezifischen als auch mit fachspezifischen Fragestellungen.

Für Führungskräfte sind besondere Schulungen mit gleichstellungsrelevanten Themen (z.B. Personalentwicklung und Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, geschlechtergerechte Beurteilung) vorgesehen. Das Studieninstitut Emscher-Lippe wird gebeten, das Angebot in diesem Bereich auszubauen.

Für Beschäftigte der unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten sollen spezielle Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die ihnen eine Übernahme höherwertiger Aufgaben oder einen Einstieg in andere Berufsfelder ermöglichen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, befristete Arbeitszeitverkürzung oder Beurlaubung teilzunehmen. Auf das überarbeitete Konzept zur beruflichen Weiterqualifikation von Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Recklinghausen wird hingewiesen. Aktuell läuft eine Führungsnachwuchskräfte-schulung „Führen will gelernt sein“. Im Dezember 2015 endet der aktuelle Durchgang mit insgesamt 15 Teilnehmenden (10 Frauen und 5 Männern). Das Konzept kann im Intranet eingesehen werden.

8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

8.1 Zielsetzung und Information

Die Kreisverwaltung Recklinghausen erleichtert den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder sonstigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Der Kreis Recklinghausen hat sich bereits 2005 zur Förderung dieses Zieles entschieden, das Audit berufundfamilie® durchzuführen. 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 und Familie sensibilisiert werden. Seit 2005 werden diese Ziele kontinuierlich verfolgt.

Der Kreis Recklinghausen hat den Familienbegriff wie folgt definiert:

“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 Fachdienst Personalservice informiert und berät alle an einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung interessierten Beschäftigten über die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen, bevor die beabsichtigte Maßnahme realisiert wird.

Vom Fachdienst Personalservice wurde ein Leitfaden „Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung“ entwickelt, der im Intranet zur Verfügung steht.

8.2 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.

Die Reduzierung der Arbeitszeit ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz 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.

8.3 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen

Zum 1. Juli 2015 wurde das Elterngeld durch das Elterngeld Plus neu geregelt. Dadurch ist die Elternzeit flexibler geworden: Wie bisher können Eltern bis zum 3. Geburtstag eines Kindes eine unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Neuerdings können sie 24 Monate statt bisher nur zwölf zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes beanspruchen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht mehr notwendig. Die Elternzeit muss nach dem 3. Geburtstag des Kindes 13 Wochen vorher angemeldet werden, die Elternzeit vor dem 3. 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“ des Fachdienstes Personalservice 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 oder 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.

Mit Männern und Frauen, die eine Beurlaubung anstreben, sind durch den Fachdienst Personalservice und den betroffenen Fachdienst Gespräche zu führen, die auf die Bedeutung einer möglichst kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und die Qualifikationserhaltung und Weiterentwicklung während der Beurlaubung zum Thema haben. Personen, die nur bis zu 18 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen, ist hierbei, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Wunsch die Rückkehr in den alten Arbeitsbereich auch in Teilzeit zuzusichern. Wenn dies vereinbart wurde, bzw. die Rückkehr in den bisherigen Arbeitsbereich wegen der besonderen beruflichen Qualifikation zwingend erfolgt, informieren die Vorgesetzten die Beurlaubten regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet.

Rechtzeitig, mindestens 3 Monate vor dem Ende der Beurlaubung sollen Personalgespräche durch den Fachdienst Personalservice bezüglich eines möglichst reibungslosen Wiedereinstiegs geführt werden.

Den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die internen Mitteilungen einschließlich der Outlookmitteilungen von allgemeiner Bedeutung durch den Fachdienst Personalservice zugesandt. Allen Beurlaubten wird angeboten, dass die entsprechenden Outlook-Mitteilungen per E-Mail weitergeleitet werden. Dies ist jedoch nur insoweit möglich, als ein privater E-Mailanschluss genutzt werden kann.

8.4 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 und Mütter 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 vorrangig berücksichtigt werden.

8.5 Telearbeit

Bereits im Jahr 2001 wurde bei der Kreisverwaltung Recklinghausen erstmals ein Pilotprojekt zum Thema „Telearbeit“ durchgeführt. Es wurden 6 Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen ausgewählt, welche eine heimbasierte Telearbeit in Form der alternierenden Telearbeit wahrnahmen. Zum Teil arbeiten heute noch diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Telearbeit.

Bis zum 30.06.2015 wurden 34 Telearbeitsplätze eingerichtet. (6 Männer, 28 Frauen) Weitere Anträge liegen bereits vor und müssen noch geprüft werden. Zwingende Voraussetzung für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist die der Wirtschaftlichkeit. Es wurden neben den Anforderungen der Dienststelle bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen vorrangig diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, deren persönliche Situationen einer besonderen Unterstützung bedürfen. 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.

Zukünftig bleibt die Kreisverwaltung Recklinghausen dem Thema gegenüber abgeschlossen.

Einmal im Jahr findet ein Treffen aller Telearbeitenden zu einem Erfahrungsaustausch in der Kreisverwaltung statt.

8.6 Projekt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Recklinghausen liegt bei rund 46 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. Bei Bedarf gibt es Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen.

8.7 Kinderbetreuung

Regelmäßige Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen den Familien vermehrt zur Verfügung. Die Notfallbetreuung von Kindern ist bei berufstätigen Eltern, unabhängig von der regelmäßigen Betreuung, immer wieder ein großes Problem. Daher sollten die betrieblichen Möglichkeiten der Kinderbetreuung mit Schwerpunkt Notfallbetreuung / Ferienbetreuung bei der Kreisverwaltung Recklinghausen geprüft werden.

Im Rahmen der zu erwartenden Kreishaussanierung werden weitere Möglichkeiten der Kinderbetreuung geprüft.

9. Generelle Organisationsangelegenheiten

Bei der Umsetzung des geplanten Personalfluktuationskonzeptes, sowie bei neuen organisatorischen Gegebenheiten, ist durch den Fachbereich A und die Führungskräfte darauf zu achten, dass Frauen mindestens gleichermaßen von der Vergabe höher qualifizierter Stelleninhalte profitieren wie Männer. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. durch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf eine mit einer Frau besetzten Stelle.

9.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Unbeschadet ihrer sonstigen gesetzlichen Beteiligungsrechte hat die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme bei Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten.

Werden neue Themen im Sinne des § 17 LGG im Fachdienst Zentrale Aufgaben und Organisation oder in Arbeits- oder Projektgruppen aufgegriffen, wird die Gleichstellungsstelle informiert. Sie entscheidet dann, wie stark ihre Einbindung in die Arbeit erfolgt.

9.2 Erfassung geschlechtsspezifischer Daten

Statistiken, Erhebungen und Analysen sollen geschlechtsspezifisch erfasst werden. Die entsprechenden Voraussetzungen sind z. B. im Rahmen der Datenverarbeitung zu schaffen.

9.3 Verfahren und Vordrucke

Alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Kreisverwaltung Recklinghausen sind den Bestimmungen des Frauenförderplans anzupassen.

9.4 Sprache

Sprache prägt das Bewusstsein. Die Beschäftigten der Kreisverwaltung Recklinghausen verwenden eine gleichstellungsgerechte Sprache.

Ziel ist es:

- weibliche und männliche Bezeichnungen sichtbar bzw. hörbar zu machen und gleichzeitig
- die Les- und Hörbarkeit der Sprache so zu gestalten, dass sie zumutbar ist.

Dies kann z.B. durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder durch Paarformeln erreicht werden. Das so genannte "Große Binnen-I" wird nicht verwendet.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung setzen diese Ziele in die tägliche Verwaltungspraxis um. Zur Unterstützung hat die Gleichstellungsstelle Seminare zum Thema „Fair in der Sprache“ angeboten. Bei Bedarf kann dieses Angebot erweitert oder wiederholt werden.

10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Kreisverwaltung Recklinghausen missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, die Beschäftigten davor zu schützen. Dabei haben Maßnahmen Vorrang, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen. Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird.

Insbesondere tragen Vorgesetzte dafür Verantwortung, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen dieses Arbeitsklima gefördert wird. Ferner übernehmen Vorgesetzte die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf evtl. sexuelle Belästigung in ihrem Bereich nachgegangen wird.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen,
- Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- anbringen oder zeigen pornografischer Darstellungen,
- pornografische oder sexistische Computeranwendungen auf dem PC.

Vorgesetzte haben die Aufgabe, die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen, in Gesprächen (getrennt oder gemeinsam) mit den Betroffenen und den belästigenden Personen den Sachverhalt festzustellen, die belästigenden Personen über die tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären.

Die Vorgesetzten erfüllen ihre Aufgabe mit der notwendigen Einfühlsamkeit. Sie haben insbesondere auf Wunsch der betroffenen Person Verschwiegenheit zu wahren über Vorkommnisse und Personen, mit denen sie sich evtl. zu befassen haben.

Weitere Ansprechpersonen für Betroffene sind die Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes Personalservice und Kolleginnen und Kollegen der Personalvertretung.

Die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten sollten in Fortbildungen aufgearbeitet werden. An diesen Fortbildungen sollen insbesondere Beschäftigte des Fachdienstes Personalservice, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbilder und Ausbilderinnen, Mitglieder des Personalrates und die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen können.

Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind anzuwenden.

Auf die Regelungen in der Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am

Arbeitsplatz wird hingewiesen. Die Dienstvereinbarung kann im Intranet der Kreisverwaltung Recklinghausen eingesehen werden.

11. Erfolgsanalyse - Berichterstattung - Controlling

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplanes (3 Jahren) wird ein Bericht zur Personalentwicklung sowie über die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet und der Verwaltungsleitung sowie den politischen Entscheidungsgremien mit dem fortgeschriebenen Frauenförderplan vorgelegt. Er baut auf dem bisherigen Bericht auf und enthält zusätzliche Informationen z. B. über die durchgeführten Maßnahmen und Stellenbesetzungen sowie eine Statistik der Beurteilungsergebnisse getrennt nach Voll- und Teilzeit.

Im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche haben die Fachdienste eine Berichtspflicht.

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden können oder flankierende Maßnahmen getroffen werden müssen. Der Verwaltungsleitung wird hierüber Bericht erstattet.

Die Gleichstellungsstelle unterstützt die Dienststelle maßgeblich und wirkt bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplanes mit.

12. Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden. Daher sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden (vgl. §12 Abs. 4 LGG).

13. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung

Dieser Frauenförderplan gilt für alle Bereiche der Kreisverwaltung Recklinghausen einschließlich der Neben- und Außenstellen, der berufsbildenden Schulen (soweit sie in den Verantwortungsbereich des Schulträgers fallen), die bei den im Jobcenter Vestischen Arbeit eingesetzten Personen und der Schlachthöfe, soweit dort Kreisbedienstete eingesetzt sind.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Unmittelbar geltende gesetzliche oder tarifliche Vorschriften gehen den Regelungen des Frauenförderplanes vor.

Der Frauenförderplan gilt für den Zeitraum von 3 Jahren und ist fortzuschreiben.

Er tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ersetzt damit den bisher gültigen Frauenförderplan.

14. Anlage: Landesgleichstellungsgesetz

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

(verkündet am 19.11.99; In-Kraft-Treten am 20.11.99)

Inhaltsübersicht

- Artikel 1** Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
- Artikel 2** Änderung des Frauenförderungsgesetzes
- Artikel 3** Änderung des Universitätsgesetzes
- Artikel 4** Änderung des Fachhochschulgesetzes
- Artikel 5** Änderung des Kunsthochschulgesetzes
- Artikel 6** Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst
- Artikel 7** Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 8** Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 9** Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet
- Artikel 10** Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 11** Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln
- Artikel 12** Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 13** In-Kraft-Treten

Artikel 1

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

Inhaltsübersicht

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

**Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung**

- § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe
- § 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

**Abschnitt III
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

**Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte**

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

**Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Rechte des Personalrates
- § 25 Rechte der Schwerbehinderten
- § 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

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

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

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

§ 2 Geltungsbereich

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

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

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

§ 3 Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

§ 4 Sprache

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

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

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

§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

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

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

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

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

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den

Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

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

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

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

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

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

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

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

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

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

§ 7

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 § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

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

(4) Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

(7) weiter Gehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

- (8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei
1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 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 Vorstellungsgespräch

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

§ 10 Auswahlkriterien

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

§ 11 Fortbildung

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

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§ 12 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

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

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

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

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

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

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

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

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

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

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

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

§ 14 Beurlaubung

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

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

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

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

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

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

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

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

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist

Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

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

§ 19 Widerspruchsrecht

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

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

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

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

§ 23 Verwaltungsvorschriften

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

§ 24 Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25 Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26 Übergangsregelungen

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

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

(3) Vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Artikel 2 Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel II des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S. 567) wird aufgehoben.

Artikel 3 Änderung des Universitätsgesetzes

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

"§ 23 a Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angele-

genheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 4 Änderung des Fachhochschulgesetzes

Das Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz - FHG) vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

"§ 19 a Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 5 Änderung des Kunsthochschulgesetzes

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

"§ 17 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Kunsthochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Kunsthochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und

ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Kunsthochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Kunsthochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.

Artikel 6 Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGöD -) vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

"§ 17 a Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 7 Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird das Wort "grundsätzlich" gestrichen.
2. Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.
3. Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 bis 6 angefügt:

"(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 8 **Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**

Die Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 3 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreisausschusses, des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Landrates widersprechen; in diesem Fall hat der Landrat den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 9 **Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet**

Das Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet (KVRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 640), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 4 a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verbandsausschusses, der Versammlung und ihrer Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Verbandsdirektors widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Versammlung diese auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 10 **Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**

Die Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 1999 (GV. NRW. S. 412), wird wie folgt geändert:

§ 5 b wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Landschaftsausschusses, der Landschaftsversammlung und ihrer Fachausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Direktors des Landschaftsverbandes widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Landschaftsversammlung diese zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Das Gesetz über den "Westdeutschen Rundfunk Köln" (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert:

§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

"11. Beschlüsse über Grundsatzfragen der Personalwirtschaft des WDR einschließlich der Beschlüsse über Grundsatzfragen zur Frauenförderung bei der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im WDR,"

Artikel 12

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Das Rundfunkgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LRG NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 240) wird wie folgt geändert:

In § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:

7. der Frauenförderplan nach § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)."

Artikel 13

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

15. Anlage: Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen

Präambel

Die kommunalen Spitzenverbände NRW, die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW, das Innenministerium und das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen haben sich als Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses auf die nachfolgenden Erläuterungen zu einzelnen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes verständigt.

Die Erläuterungen sind als Angebot gedacht. Sie geben gemeinsame Rechtsauffassungen sowie Handlungsempfehlungen der Beteiligten wieder. Sie sollen das konstruktive und vertrauensvolle Zusammenwirken aller Akteurinnen und Akteure in den Gemeinden und Kreisen unterstützen, Reibungsverluste vermeiden helfen und Hinweise geben, wie das Gesetz wirkungsvoll und praxisgerecht angewendet werden kann.

Die Erläuterungen engen den Handlungsspielraum der Verantwortlichen nicht ein, sondern ermöglichen individuelle Lösungen vor Ort, die im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklichen.

1

§ 1 LGG

Ziel des Gesetzes

Das LGG dient der Verwirklichung des Verfassungsauftrags zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Es stellt für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen ein komplexes Regelwerk dar. In engem inhaltlichen Zusammenhang damit steht das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das vor allem in den Vorschriften zur familiengerechten Arbeits- und Teilzeit sowie zur Beurlaubung seinen Niederschlag gefunden hat. Diese Grundsätze und Ziele des Gesetzes sind Maßstab für Interpretation und Anwendung der einzelnen Regelungen.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des LGG sind für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen beurteilungsrelevant.

2

§ 2 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 LGG

2.1 Dienststellenbegriff

Bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden bilden jeweils eine Dienststelle

- die Kommunalverwaltungen,
- die Eigenbetriebe der Kommune und
- die Krankenhäuser der Kommune.

Zu der Dienststelle "Kommunalverwaltung" zählt das gesamte Personal der kommunalen Verwaltung einschließlich der kommunalen Bediensteten an den Schulen; zu den Eigenbetrieben und Krankenhäusern zählen alle zur jeweiligen Dienststelle gehörenden Beschäftigten der Kommune.

Für den Zuständigkeitsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände einschließlich der Eigenbetriebe und Krankenhäuser ist lediglich eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Es ist rechtlich unbedenklich, wenn für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser jeweils Ansprechpartnerinnen benannt werden, die die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit unterstützen.

2.2 Gleichstellungsbeauftragte in Zweckverbänden

Ein Zweckverband gem. § 4 ff. des Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit (GkG) ist eine eigenständige Rechtsperson in der Rechtsform der Körperschaft öffentlichen Rechts (§ 5 Abs. 1 GkG). Er unterliegt der Aufsicht des Staates (§ 29 GkG). Deshalb erfasst das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) den Zweckverband über den § 2 Abs. 1 Satz 1 LGG. Der Zweckverband ist Dienststelle im Sinne des LGG (§ 3 i.V.m. § 2 LGG). Als Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt ein Zweckverband eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin (§ 15 Abs. 1 LGG).

Die Aufgaben und Rechte dieser Gleichstellungsbeauftragten sind durch §§ 17, 18 LGG festgelegt. Der § 5 GO kommt insgesamt nicht zur Anwendung. Denn der § 5 Abs. 3 knüpft an der Allzuständigkeit der Gemeinde an. Zweckverbände dagegen sind nicht allzuständig. Sie nehmen typischerweise lediglich eine oder nur einige wenige spezielle Aufgaben aus dem Aufgabenspektrum einer Gemeinde wahr.

3

§ 4 LGG

Funktionsbezeichnungen

Gesetze, Verordnungen, Satzungen usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden. Für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im dienstlichen Schriftverkehr und in Vordrucken gibt der Gem. RdErl. d. Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.3.1993 "Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache" (MBI. NRW S. 780/SMBl. NRW 20020) sachdienliche Hinweise.

4

§ 5 a und § 6 LGG

Erstellen von Frauenförderplänen

Frauenförderpläne sind für „die Dienststelle“, also jeweils für die gesamte Kommunalverwaltung, für den gesamten Bereich eines Eigenbetriebes, für den gesamten Bereich eines Krankenhauses aufzustellen. Es kann sinnvoll sein, in großen Verwaltungen für Teilbereiche der Verwaltung (z.B. Fachbereiche) Teil-Frauenförderpläne aufzustellen. Auf der Grundlage einer transparenten Darstellung werden eine aussagekräftige Analyse der Beschäftigtenstruktur erleichtert und auf die jeweilige Organisationseinheit zugeschnittene frauenfördernde Maßnahmen möglich. Diese Teil-Frauenförderpläne müssen inhaltlich aufeinander abgestimmt und zu einem Gesamt-Frauenförderplan zusammengefasst werden. Für die konkreten Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 3 LGG sind die Grundsätze des § 7 LGG maßgebend.

Den Gesamt-Frauenförderplan erstellt die Dienststelle. Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Es liegt in ihrer Verantwortung, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragt. In der Regel wird dies die Personalstelle sein, da ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen und ihr grundsätzlich die Verantwortung für Personalmaßnahmen obliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung des Frauenförderplans von Anfang an zu beteiligen.

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch, soweit im Zuge der Verwaltungsmodernisierung Organisationseinheiten geschaffen werden, die die ihnen zugeteilten Haushaltsmittel für Personal eigenständig verwalten.

5

§ 7 LGG Grundsätze der Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Aus Anlass von Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ist zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist. Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei dieser Berechnung jeweils nach Personen, nicht nach Stellen einzubeziehen.

Der Frauenanteil wird bezogen auf die Zuständigkeit für Entscheidungen über Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten in der Dienststelle ermittelt.

Die maßgeblichen Gruppen sind nach der jeweiligen Personalmaßnahme „Einstellung“ „Beförderung“ und „Höhergruppierung“ gesondert zu ermitteln.

Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße, um die Unterrepräsentanz festzustellen. Zur Laufbahn zählen alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen sowie der Vorbereitungsdienst und die Probezeit, z. B. allgemeiner gehobener Verwaltungsdienst; höherer bautechnischer Dienst; höherer Veterinärdienst; gehobener Dienst in der Datenverarbeitung. Aus Anlass einer beabsichtigten Einstellung „in den Bereich“ ist also die Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Ämtern der jeweiligen Laufbahn zu ermitteln.

Aus Anlass einer Beförderung (z. B. in den Bereich eines Beförderungsamtes A 12 gehobener bautechnischer Dienst) ist zu prüfen, ob in diesem Beförderungsamte in der Dienststelle weniger Frauen als Männer vertreten sind. Die Beförderungsamter A 12 anderer Laufbahnen des gehobenen Dienstes in der Dienststelle bleiben außer Betracht.

Für den Tarifbereich (Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter) sind „die Gruppen“ gem. § 7 Abs. 3 LGG in gleicher Weise abzugrenzen.

So ist z. B. aus Anlass einer Einstellung in ein Angestelltenverhältnis im Bereich „allgemeiner Verwaltungsdienst“ die Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Stellen/Dienstposten der Dienststelle zu prüfen, die als solche des allgemeinen Verwaltungsdienstes ausgewiesen sind und die mit der dafür verlangten Vorbildung von der Einstellungsbewerberin oder dem Einstellungsbewerber erreicht werden können. Stellen, die bereits bei der Einstellung eine besondere Vorbildung erfordern oder die künftig lediglich durch eine Zusatzqualifikation erreicht werden können, bleiben außer Betracht (vergleichbar einer anderen Laufbahn).

Anlässlich einer Höhergruppierung bilden innerhalb eines Bereichs die Dienstposten und Stellen eine Gruppe, die mit der gleichen Vergütungs- und Fallgruppe ausgewiesen sind.

6

§ 8 LGG

6.1 "Mechanismus" der Ausschreibungsregelung

Aus Absatz 1 Satz 1 ergibt sich, dass bei Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des § 7 grundsätzlich in allen Dienststellen der Kommune, d.h.

- in den Verwaltungen der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes,
- in der Eigenbetrieben der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes und
- in den Krankenhäusern der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes

auszuschreiben ist. Dabei wird deutlich gemacht, welcher Laufbahn- und Besoldungsgruppe bzw. Vergütungsgruppe und Fallgruppe die ausgeschriebene Stelle angehört und welche formalen Zugangsberechtigungen gefordert werden.

Dieser Grundsatz erfährt insoweit eine Einschränkung, als bei besonderen fachspezifischen Anforderungen der zu besetzenden Stelle die Ausschreibung auf die Dienststellen beschränkt ist, in denen Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge (z.B. Krankenschwestern / Krankenpfleger) beschäftigt sind. Zum anderen ist die Möglichkeit eröffnet, im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nur in der Kommunalverwaltung, einem Eigenbetrieb oder einem Krankenhaus auszuschreiben. Dabei setzt die Herstellung des Benehmens eine Erörterung der für und gegen die Entscheidung sprechenden Gesichtspunkte voraus, soweit die Gleichstellungsbeauftragte der beabsichtigten beschränkten Ausschreibung nicht zustimmt.

Eine öffentliche Ausschreibung im Sinne des Absatz 2 ist z. B. eine Ausschreibung in der Tages oder Wochenpresse oder in einer einschlägigen Fachzeitschrift.

6.2 Interne Ausschreibungen

§ 8 eröffnet nicht die Möglichkeit, von einer internen Ausschreibung gänzlich abzusehen. Ein etwaiges Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten führt mangels entsprechender gesetzlicher Regelung nicht zur Zulässigkeit des Verzichts auf eine interne Ausschreibung. Vielmehr ist nach Absatz 2 ihr Einvernehmen Voraussetzung dafür, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen.

Auf der Grundlage der "Benehmensregelung" des Absatz 1 kann lediglich auf dienststellenübergreifende Ausschreibung verzichtet werden.

6.3 Zeitliche Reihenfolge der Ausschreibungsmodalitäten

Nach der Systematik des § 8 LGG ist zunächst mindestens intern im Sinn des Absatzes 1 auszuschreiben, d.h. entweder in den Bereichen aller Dienststellen der Kommune oder -im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen jeweils dienststellenintern. Wenn nach einem vorausgegangenen internen Ausschreibungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, hat im Regelfall bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 eine externe Ausschreibung zu erfolgen. Sinn und Zweck der Regelung ist es, Frauen vermehrt Bewerbungschancen zu eröffnen. Der Kommune bleibt es unbenommen, gleichzeitig intern und extern auszuschreiben.

7

§ 8 Abs. 6 LGG

Ausschreibung von Stellen zur Besetzung auch in Teilzeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich; dies gilt - je nach Ausgestaltung der Teilzeit - auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Dabei bedeutet Teilzeit nicht notwendig eine Halbtagsstelle. Die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle ermöglicht, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Die besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen von Teilzeit bleiben unberührt. Stehen im konkreten Fall zwingende dienstliche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung entgegen, ist auf den Hinweis in der Ausschreibung zu verzichten. Es empfiehlt sich, die zwingenden dienstlichen Belange aktenkundig zu machen; eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsplatzteilung ist regelmäßig, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

8

§ 8 Abs. 8 Nr. 3 LGG

Ausschreibung von Stellen, bei denen die Höherbewertung in absehbarer Zeit nach Stellenbesetzung erfolgt

Bei Umsetzungen innerhalb der Dienststelle auf gleichwertige Dienstposten ohne Übertragung höherwertiger Tätigkeit kann von einer Ausschreibung nach den Absätzen 1 und 2 abgesehen werden (§ 8 Abs. 8 Nr. 3 LGG). Ein Dienstposten ist dann höher bewertet, wenn seine Wahrnehmung auf Veranlassung des Dienstvorgesetzten eine Höhergruppierung nach sich zieht oder dem Dienstposten eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist.

Soweit im Zeitpunkt der Umsetzung eine künftige Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt.

Ausschreibungen erfolgen auch dann, wenn sowohl Beschäftigte in der ausgeschriebenen Wertigkeit der Stelle als auch Beschäftigte in niedrigeren Besoldungs- oder Vergütungsgruppen angesprochen werden. Einer Ausschreibung bedarf es nicht, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. Beschäftigter nach Ablauf der Beurlaubung oder Abordnung zurückkehrt und die freie Stelle durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.

9

§ 12 LGG

9.1 Allgemein

Der § 12 LGG enthält eine Soll-Vorgabe, die nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zur Kommunalverfassung zu beachten ist.

Gremien im Sinne des Gesetzes sind, wie die nicht abschließende Aufzählung des Absatzes 1 verdeutlicht, grundsätzlich alle durch besondere Geschäftsanweisung eingerichteten Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes. Ein Beispiel für den kommunalen Bereich ist die vielerorts eingerichtete Bewertungskommission, die die Wertigkeit von Arbeitsplätzen oder Dienstposten und ihre Zuordnung zu Besoldungs- und

Vergütungsgruppen festlegt.

Die Regelung zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung setzt voraus, dass die als Mitglieder in dem betreffenden Gremium vorgesehenen Männer und Frauen die erforderliche Eignung aufweisen. Der Soll-Vorgabe kann dann nicht entsprochen werden, wenn dies aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen ausgeschlossen ist. Ob dies zutrifft, ist Tat- und/ oder Rechtsfrage.

Eine von der Soll-Vorschrift gedeckte Ausnahme liegt vor, wenn es aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen. Diese Ausnahmefälle sind z.B. dann gegeben, wenn

- die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruht, oder
- bei der aufgrund rechtlicher Vorgaben erfolgenden Entsendung aus einem Kreis von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in der entsprechenden Funktion keine Frauen zur Verfügung stehen.

Bei der Besetzung der Ratsausschüsse und sonstigen Gremien des Rates ist § 12 LGG nicht anzuwenden. Das Verfahren regelt sich insoweit ausschließlich nach § 58 i.V.m. § 50 GO.

Der in Absatz 2 verwandte Begriff der Entsendung umfasst neben Benennungen auch Vorschläge für die Gremienbesetzung durch die hierzu berechnigte Stelle. Entsendende Stellen im Sinne der Vorschrift sind alle Stellen, denen für das zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen. Die Stelle nach § 3 LGG wirkt auf die entsendenden Stellen ein, die Vorgabe der Geschlechterparität zu beachten. Damit sind auch solche Stellen erfasst, die gem. §§ 2, 3 nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wie z.B. außerhalb der Dienststelle stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen. Der Entsendung ist der Maßstab der Geschlechterparität zugrunde zu legen, da die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

Bei einer Gremienbesetzung durch Wahlen ist für die Wahl selbst das in Abs. 2 bezeichnete Verfahren nicht anzuwenden. Bei der Aufstellung von Listen und Vorschlägen für die Kandidatur, die der Wahl vorausgeht, soll jedoch dafür Sorge getragen werden, dass Männer und Frauen gleichberechtigt vertreten sind (Absatz 1 Satz 2).

Im Rahmen des Absatzes 3 wird auch auf die Besetzung von Gremien Einfluss genommen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes liegen. Soweit z.B. von Gemeinden Benennungs- oder Vorschlagsrechte in Bezug auf solche Gremien wahrgenommen werden, haben sie ebenfalls das in Absatz 2 festgelegte Verfahren anzuwenden.

§ 12 Abs. 4 LGG verpflichtet die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Eigenbetriebe und Krankenhäuser, in die Berichte zu den Frauenförderplänen auch Ausführungen zur Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung aufzunehmen. Zur Umsetzung des § 12 Abs. 4 LGG ist es zweckdienlich, Statistiken über die Gesamtzahl der Gremienbesetzungen und die Zahl der Fälle, in denen von der grundsätzlich vorgegebenen geschlechterparitätischen Besetzung Ausnahmen zugelassen werden, zu führen. Im Interesse aussagekräftiger und nachvollziehbarer Berichte bietet es sich an, die jeweiligen Ausnahmegründe schriftlich darzulegen.

9.2 Vertretung der Gemeinde in Unternehmen und Einrichtungen gem. § 113 GO

Über die Besetzung von Gremien verselbstständigter Unternehmen oder Einrichtungen mit Vertreterinnen und Vertretern der Gemeinde trifft § 113 GO besondere Vorschriften, die von drei Grundsätzen geprägt sind:

Einerseits geht es darum, den Sachverstand von Kommunalpolitikerinnen und -politikern sowie von Verwaltungsangehörigen in den Organen kommunaler Gesellschaften nutzbar zu machen. Die konkrete Ausgestaltung der Vertretung ist dabei grundsätzlich dem Rat überlassen, in dessen Ermessen es liegt, ob er Ratsmitglieder, Hauptverwaltungsbeamtinnen oder -beamte, andere Bedienstete der Gemeinde oder sonstige Vertreterinnen oder Vertreter bestellt. Sind im Einzelfall zwei oder mehrere Vertretungen zu benennen, muss jedoch die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte oder eine von ihm

oder ihr vorgeschlagene Vertretung dazu zählen.

Ferner gehört zu den Grundsätzen des § 113 GO die Bindung der Vertreterinnen und Vertreter an die Ratsbeschlüsse.

Drittens erfolgt die Entsendung nach den Grundsätzen gem. § 50 GO.

Soweit in § 113 GO die Vorauswahl durch den Rat bzw. das Entscheidungsverfahren gem. § 50 GO angesprochen ist, geht insoweit von § 12 LGG lediglich eine Appellfunktion aus, den Leitgedanken der paritätischen Besetzung zu berücksichtigen. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte orientiert sich bei der Wahrnehmung des Vorschlagsrechts an der Zielvorgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung, wobei Funktion, Amt und Qualifikation von maßgeblicher Bedeutung sind.

10

§ 15 Abs. 1 LGG analog

Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten

Der § 21 LGG nimmt keinen Bezug auf § 15 Abs. 1 LGG. Deshalb besteht keine Pflicht, eine Stellvertreterin der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen. Gleichwohl besteht auch in Kommunen zumindest für den Aufgabenbereich der beteiligungspflichtigen Rechtsgeschäfte entsprechender Handlungsbedarf. Da die der Gleichstellungsbeauftragten zugeordneten Beschäftigten diese in ihrer besonderen Rechtsstellung mit den spezifischen Befugnissen und Beteiligungsrechten nicht vertreten können, könnte bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten den Vorgaben des § 18 LGG zu den Unterrichts- und Anhörungspflichten nicht entsprochen werden. Der Zweck der obligatorischen Beteiligungspflichten ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte im konkreten Fall die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männern geltend machen kann.

Vor diesem Hintergrund ist die Bestellung einer Stellvertreterin im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll, um die Aufgaben und Beteiligungsrechte nach §§ 17, 18 LGG auch in Fällen längerer Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten aus Gründen der Rechtssicherheit wahrnehmen zu können.

11

§ 15 Abs. 3 LGG

Anforderungen an die Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten

Die Anforderungen an die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten bemessen sich nach den in der jeweiligen Kommune zu erfüllenden Aufgaben. Das Aufgabenspektrum erfordert Kenntnisse über Personal- und Organisationsaufgaben sowie in den spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen. Dabei zählen die Fähigkeit zur gleichstellungspolitischen Bewertung von Verwaltungsvorgängen, Interesse an politischen Fragestellungen sowie Eigeninitiative nach dem Leitbild des LGG zum Anforderungsprofil.

12

§ 16 Abs. 1 LGG

Fachliche Weisungsfreiheit

In der fachlichen Weisungsfreiheit liegt eine Durchbrechung der sonst für Angehörige der Verwaltung geltenden Regel, den Weisungen der Vorgesetzten unterworfen zu sein. Sie ist Ausgleich für die fehlende Entscheidungskompetenz und besteht im Hinblick auf den in § 17 LGG näher bezeichneten Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten. Soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Beurteilungen, die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sind Beispiele für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an gleichstellungsrelevanten Sachverhalten. Der Gleichstellungsbeauftragten steht aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit die Entscheidung darüber zu, wie sie ihre Aufgabe fachlich-inhaltlich wahrnimmt. Angesichts der Vielgestaltigkeit der für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im weisungsfreien Raum denkbaren Aktivitäten wäre eine gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten erfolgende Zuweisung von Aufgaben durch die Hauptverwaltungsbeamtin oder den Hauptverwaltungsbeamten

ebensowenig wie eine Weisung hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung an die Gleichstellungsbeauftragte mit der fachlichen Weisungsfreiheit vereinbar. Dies schließt Anregungen und Impulse an die Gleichstellungsbeauftragte nicht aus. Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur weisungsfreien Schwerpunktsetzung ist allerdings nicht schrankenlos gewährleistet. Sofern der Rat von seiner Befugnis Gebrauch gemacht hat, in der Hauptsatzung auch im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Aufgabenfeld Vorgaben zu machen, ist die Gleichstellungsbeauftragte an diesen Rahmen gebunden.

Die fachliche Weisungsfreiheit besteht weiterhin nur, soweit die Gleichstellungsbeauftragte rechtmäßig handelt. Die Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung bleibt also ebenso unberührt wie die organisatorische Dienstaufsicht.

13

§ 17 LGG

Beteiligungspflichtige Maßnahmen; Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit

Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes ist die jeweilige Dienststelle im Rahmen der ihr zugewiesenen Kompetenzen. Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und Anregungen zu geben. Die Mitwirkung bezieht sich zum einen auf alle Vorhaben und Maßnahmen, die sich auf die Dienststelle und ihre Beschäftigten beziehen. Die Regelungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten garantieren ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig. Dabei beschränkt sich ihre Darlegungspflicht im Hinblick auf die Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit darauf, dass sie die Möglichkeit des Entstehens einer Gleichstellungsrelevanz aufzeigt. Das LGG geht von der möglichst frühzeitigen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Willensbildungsprozess aus.

Beteiligungspflichtige personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren. Zu den beteiligungspflichtigen Maßnahmen gehört auch die Erstellung von Personalentwicklungskonzepten.

Voraussetzung einer effektiven Aufgabenerfüllung ist die gleichberechtigte Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten in Beurteilungsbesprechungen. Besprechungen in diesem Sinne sind Treffen von Personalverantwortlichen, in denen die Leistungen bzw. geplanten Beurteilungen der Beschäftigten miteinander verglichen oder einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtert werden. Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z.B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit.

Über Form und Umfang der Beteiligung können zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Verfahrensvereinbarungen getroffen werden.

14

§ 18 LGG

Verfahren der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs (s.o.) bereits im Planungsstadium zu beteiligen, d.h. zu unterrichten und unter Einräumung der gesetzlichen Fristen anzuhören. Dies gilt auch für die Erstellung von Beschlussvorlagen der Verwaltung für den Rat oder seine Ausschüsse (vgl. § 62. Abs. 2 GO). Hierzu erhält sie umfassende Akteneinsicht. "Frühzeitig" bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Diesem Zweck dient insbesondere das in § 18 Abs. 4 LGG geregelte Teilnahmerecht an Besprechungen der Dienststelle - z.B. Amtsleitungsbesprechungen - sowie an den Vierteljahresgesprächen nach § 63 LPVG zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Die nicht rechtzeitige Beteiligung an Entscheidungen und Maßnahmen nach dem LGG hat zur Folge, dass die Maßnahme für eine Woche bzw. drei Arbeitstage (§18 Abs. 3 LGG) auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen

ist. Eine ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Maßnahme leidet an einem Verfahrensmangel.

Die Berechnung der der Gleichstellungsbeauftragten eingeräumten Stellungnahmefrist, die – abgesehen von Fällen der fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen - in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, bestimmt sich nach § 31 VwVfG i.V.m. § 188 Abs. 2 BGB. Eine dem Sinn und Zweck des Gesetzes entsprechende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird nur erreicht, wenn diese durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen in die Lage versetzt wird, eine Stellungnahme abzugeben.

Die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung ist ein Element der Willensbildung der Dienststelle. Deshalb tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zeitlich vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Dies gilt nicht bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen.

15

§ 19 LGG

Widerspruchsrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte bei der Ausübung ihres Widerspruchsrechts wegen der unterschiedlichen Verfahrensfolgen jeweils deutlich machen, ob sie sich dabei auf § 19 Abs. 1 LGG oder auf § 5 Abs. 5 GO stützt. Im Rahmen ihrer dienststelleninternen Beteiligung nach dem LGG kann die Gleichstellungsbeauftragte zu dem Vorgang eine Stellungnahme abgeben, ihr unmittelbares Vortragsrecht nutzen oder gemäß § 19 Abs. 1 LGG Widerspruch einlegen. Es sind ihr damit differenzierte Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Im Interesse eines sachgerechten Einsatzes der unterschiedlichen Instrumentarien ist es oftmals zweckdienlich, zunächst die genannten, unterhalb der Schwelle des förmlichen Widerspruchs liegenden Möglichkeiten auszuschöpfen. Bei Einlegung des Widerspruchs ist der Vollzug der Maßnahme bis zur erneuten Entscheidung der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten auszusetzen.

16

§ 5 GO

Systematik und Entstehungsgeschichte

Der § 5 der Gemeindeordnung „Gleichstellung von Frau und Mann“ enthält eine eigenständige Regelung dieser Aufgabe, die unabhängig von der Existenz und vom Inhalt des Landesgleichstellungsgesetzes besteht. Dies gilt es bei der Auslegung und Anwendung des § 5 GO und der für die Kommunen geltenden Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen.

17

§ 5 Abs. 3 GO

Aufgaben und fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten

§ 5 Abs. 3 GO enthält eine globale Umschreibung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Dieser Aufgabenbereich umfasst alle Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

Soweit es sich um dienststelleninterne Angelegenheiten handelt, sind die in der Gemeindeordnung festgelegten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten durch Artikel 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 17 i.V.m. 21 LGG) weiter konkretisiert worden.

Dieser gegenüber dem LGG erweiterte Wirkungskreis der Gleichstellungsbeauftragten nach außen hat entsprechende Auswirkungen auf die Pflicht zu ihrer Beteiligung. Diese erstreckt sich auch auf die Beteiligung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Weder GO noch LGG räumen der Gleichstellungsbeauftragten Entscheidungsbefugnisse ein. Vielmehr geben ihr die gesetzlichen Regelungen die Möglichkeit, Fragen mit Gleichstellungsrelevanz zu thematisieren, dazu Anregungen zu geben sowie über gemeindliche Vorhaben informiert zu werden und an deren Vorbereitung mitwirken zu können. Diese Beteiligungsrechte soll sie im Interesse ihres erfolgreichen Wirkens unbeeinflusst von fachlichen Weisungen wahrnehmen können.

Es soll deshalb bei der Gleichstellungsbeauftragten liegen, wie sie ihre Aufgabe fachlichinhaltlich wahrnimmt, d.h. welcher Sache sie sich schwerpunktmäßig annimmt und wie sie diese bearbeitet. Die fachliche Weisungsfreiheit besteht allerdings nur, soweit die Gleichstellungsbeauftragte rechtmäßig handelt. Die Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung bleibt also ebenso unberührt wie die organisatorische Dienstaufsicht.

18

§ 5 Abs. 4 GO

Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse

Mit § 5 Abs. 4 und 5 GO werden der Gleichstellungsbeauftragten eigenständige Teilnahme- und Verfahrensrechte eingeräumt. Voraussetzung für eine effektive Ausübung dieser Rechte ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, die in ihren Bereich fallen können, informiert wird. Sofern Beschlussvorlagen für den Rat und seine Ausschüsse - wie dies zum überwiegenden Teil der Fall sein dürfte - von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten vorbereitet werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte bereits in einem sehr frühen Stadium, d.h. bei der Erarbeitung der Verwaltungsvorlage beteiligt. Die Identifikation gleichstellungsrelevanter Vorlagen sowie eine fundierte Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten setzen einen regelmäßigen intensiven fachlichen Austausch zwischen Hauptverwaltungsbeamtin oder Hauptverwaltungsbeamten, Gleichstellungsbeauftragter und den jeweiligen Fachämtern voraus. Diese frühzeitige Beteiligung hat zum Ziel, die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Verwaltung einfließen zu lassen und dient im Übrigen der Vermeidung eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren.

Die verwaltungsintern von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten gewährleistete Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Erarbeitung von Beschlussvorlagen findet wegen der im Vorfeld bereits festgestellten Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit ihre Fortsetzung in dem Teilnahme- und Rederecht der Gleichstellungsbeauftragten in den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse, in denen diese Vorlagen Beratungs- oder Entscheidungsgegenstand sind. Zur Erleichterung der Verfahrensabläufe kann es zweckdienlich sein, der Gleichstellungsbeauftragten die jeweilige Tagesordnung und Sitzungseinladung von Rat und Ausschüssen zur Verfügung zu stellen. Gemäß § 70 Abs. 2 GO wirkt der Verwaltungsvorstand insbesondere mit bei den Grundsätzen der Organisation und der Verwaltungsführung, der Planung von Verwaltungsaufgaben mit besonderer Bedeutung, der Aufstellung des Haushaltsplans sowie den Grundsätzen der Personalführung und Personalverwaltung. Diese Aufgaben betreffen typischerweise Themen, die zumindest Gleichstellungsrelevanz haben können und damit auch zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 5 Abs. 4 GO zählen. An Sitzungen des Verwaltungsvorstands, bei denen eines der genannten Themen Gegenstand der Erörterung ist, hat die Gleichstellungsbeauftragte insoweit Teilnahme- und Rederecht.

19

§ 5 Abs. 4 GO

Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Rahmen ihrer gemäß § 5 Abs. 3 GO - ggf. durch die Hauptsatzung näher - beschriebenen Aufgaben die Öffentlichkeit über die kommunale Gleichstellungsarbeit unterrichten. Die Bezugnahme auf den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten macht deutlich, dass diese kein "allgemeinpolitisches Mandat" hat, sondern dass es sich um eine auf ihre Aufgaben bezogene Berechtigung handelt. Das Wort "unterrichten" bringt zugleich zum Ausdruck, dass die Öffentlichkeitsarbeit in Form einer neutralen Darstellung über Sachstand und Ergebnisse in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten erfolgt. Gestützt auf ihre fachliche Weisungsfreiheit obliegt ihr die Entscheidung darüber, wann, über welche Themen und in welcher Form (z.B. Pressemitteilung) sie von ihrem Unterrichtsrecht Gebrauch macht. Selbstverständlich ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte über die Themen, die Gegenstand nichtöffentlicher Sitzungen sind, Verschwiegenheit bewahrt. Da die Gleichstellungsbeauftragte in die Gesamtverwaltung integriert ist und die Hauptverwaltungsbeamtin bzw. der Hauptverwaltungsbeamte für die Gesamtverwaltung verantwortlich ist, sollten auch im Rahmen des § 5 Abs. 4 GO öffentlichkeitswirksame Darstellungen in der Regel erst erfolgen, nachdem die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte von dieser Absicht zumindest in Kenntnis gesetzt worden sind. Wegen der fachlichen Weisungsfreiheit ist allerdings die Zustimmung der Dienststellenleitung zur Öffentlichkeitsarbeit der

Gleichstellungsbeauftragten nicht erforderlich. Es bleibt der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit aber unbenommen, aus gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten eine von der offiziellen Verwaltungsmeinung abweichende Auffassung zu vertreten. Selbstverständlich ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten hat und über der Verschwiegenheitspflicht unterliegende Angelegenheiten Stillschweigen bewahrt.

20

§ 5 Abs. 5 GO

Widerspruchsrecht

Im Unterschied zum Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 1 LGG ist das Widerspruchsrecht nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 5 GO auf Beschlussvorlagen der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten an den Rat und damit auf Angelegenheiten beschränkt, in denen eine Entscheidung des Rates vorgesehen ist. Die frühzeitige Zuleitung aller gleichstellungsrelevanten Vorlagen, durch die Beschlüsse des Rates vorbereitet werden, gewährleistet, dass gleichstellungspolitische Gesichtspunkte in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Verwaltung einbezogen werden, und dient damit der Vermeidung eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren. Die aus § 5 Abs. 5 GO erwachsende Pflicht der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten, den Rat zu Beginn der Beratungen auf den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen, trifft sie bzw. ihn als Organ; sie kann also auch von der Sitzungsververtretung der Verwaltung erfüllt werden. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte kann es auch der Gleichstellungsbeauftragten selbst überlassen, ihren Widerspruch darzustellen und zu begründen. Der Rat entscheidet dann unter Abwägung der Argumentation der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten und der Gleichstellungsbeauftragten abschließend über die Beschlussvorlage.

Im Rahmen ihrer Beteiligung an einer gleichstellungsrelevanten Angelegenheit im Sinne des § 17 LGG, die auch Gegenstand einer Beschlussvorlage ist, kann die Gleichstellungsbeauftragte zunächst Widerspruch nach § 19 Abs. 1 LGG einlegen. Es bleibt ihr aber unbenommen, bei Nichtabhilfe zusätzlich von ihrem Widerspruchsrecht nach § 5 Abs. 5 GO Gebrauch zu machen. Bei Entscheidungen durch einen Ausschuss an Stelle des Rates (vgl. § 41 Abs. 2 GO) und in Fällen der Vorbereitung von Ratsbeschlüssen durch Ausschüsse (vgl. § 62 Abs. 2 GO) ist der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihres Rederechts gem. § 5 Abs. 3 GO die Möglichkeit eröffnet, ihre Position umfassend darzustellen und dadurch den Willensbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess zu beeinflussen.

21

§ 5 Abs. 6 GO

Hauptsatzung

§ 5 Abs. 6 GO enthält eine ausdrückliche Ermächtigung für den Rat, in der Hauptsatzung nähere Regelungen zu den Absätzen 3 bis 5 zu treffen. Als untergesetzliche Rechtsnormen müssen sich Satzungen im Rahmen gesetzlicher Festlegungen halten. Es ist dem Rat also möglich, nähere Modalitäten des Zusammenwirkens der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit den kommunalen Organen in Ergänzung der Regelungen von GO und LGG festzulegen, oder etwa durch Hervorhebung bestimmter Themen aus dem breiten Aufgabenfeld "Gleichstellungspolitik" diesen ein besonderes politisches Gewicht zu verleihen. In diesem Rahmen bewegt sich auch die kommunale Gleichstellungsbeauftragte, wobei für sie entsprechend der gesetzlichen Vorgabe der fachlichen Weisungsfreiheit nach wie vor die Möglichkeit gegeben sein muss, eigene Schwerpunkte zu setzen.