

Gleichstellungsplan für die Stadt Rheine 2018 – 2023

Inhalt

| | | |
|--|--|----|
| 1 | Vorwort..... | 3 |
| Teil A: Allgemeiner Teil | | 5 |
| 2 | Zielsetzung des Gleichstellungsplanes | 5 |
| 3 | Gleichstellungsbeauftragte..... | 6 |
| 4 | Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling, Inkrafttreten | 7 |
| 4.1 | Geltungsbereich | 7 |
| 4.2 | Geltungsdauer | 7 |
| 4.3 | Controlling und Bericht | 7 |
| 4.4 | Inkrafttreten und Bekanntmachung..... | 8 |
| Teil B: Bericht und Fortschreibung..... | | 9 |
| 5 | Bericht Beschäftigtenstruktur - Bestandsaufnahme und Analyse..... | 9 |
| 5.1 | Rahmenbedingungen für die Datenerhebung | 9 |
| 5.2 | Bestandsaufnahme und Analyse | 9 |
| 6 | Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit..... | 12 |
| 6.1 | Handlungsfeld Personalentwicklung..... | 13 |
| 6.2 | Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft | 16 |
| 6.3 | Handlungsfeld Aus- und Fortbildung..... | 20 |
| 6.3.1 | Ausbildung..... | 20 |
| 6.3.2 | Fortbildung und Qualifikation..... | 22 |
| 6.4 | Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege | 24 |
| 6.4.1 | Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit | 24 |
| 6.4.2 | Teilzeit..... | 26 |
| 6.4.3 | Flexible Arbeitszeit, Telearbeit | 29 |
| 6.5 | Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Organisation | 30 |
| Teil C: Anhang, Anlagen zum Bericht, sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen | | 32 |

| | | |
|---|---|----|
| 7 | Anlagen zum Bericht | 32 |
| | Anlage 1 Gesamtübersicht | 32 |
| | Anlage 2 Übersicht Laufbahnen | 32 |
| | Anlage 3 Allgemeine Verwaltung | 32 |
| | Anlage 4 Technische Verwaltung..... | 32 |
| | Anlage 5 Sozial- und Erziehungsdienst..... | 32 |
| | Anlage 6 Feuerwehrtechnischer Dienst | 32 |
| | Anlage 7 Bereich Kultur und Bildung..... | 32 |
| | Anlage 8 Hausmeister-/Gebäudedienste..... | 32 |
| | Anlage 9 Gesetzestext LGG NRW mit Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW | 32 |

1 Vorwort

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG)).

Dieser Gleichheitsgrundsatz ist seit mehr als 60 Jahren im Grundgesetz verankert und hat eine Gleichstellung von Frauen und Männern auf vielen Ebenen verbessert, aber noch längst nicht in allen Bereichen verwirklicht. Zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele wurde im Jahr 1999 das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) verabschiedet und im Jahr 2016 novelliert. In diesem Gesetz werden Maßnahmen sowohl zur Frauenförderung als auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer beschrieben.

Seit mehr als 25 Jahren ist bei der Stadt Rheine das Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern politisch verankert. Im November 1990 wurde die erste Gleichstellungsbeauftragte eingestellt und der erste Frauenförderplan im Dezember 1995 vom Rat verabschiedet. In den vergangenen Jahren wurden die Frauenförderpläne mit ihren Zielen und Maßnahmen kontinuierlich fortgeschrieben und an die Bedarfe der Stadtverwaltung angepasst.

Nach § 5 LGG NRW hat jede Kommune einen Gleichstellungsplan (vor der Novellierung noch „Frauenförderplan“) zu erstellen, zu evaluieren und entsprechend fortzuschreiben; er ist Bestandteil der Personalentwicklung.

Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragten haben im Gleichstellungsplan 2018 -2023 gemeinsam Ziele und Maßnahmen vereinbart, um die Umsetzung der Gleichstellung weiter voranzubringen. Bewährte Strategien und innovative Wege sind weiterhin notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden.

Wir dürfen uns nicht mit dem Erreichten zufrieden geben, sondern müssen die Herausforderungen der Zukunft anpacken und dabei die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen. Daher sind die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe. Für diese Gemeinschaftsaufgabe tragen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders Führungskräfte und Personalverantwortliche, Mitverantwortung. Nur miteinander kann es gelingen, diese Aufgabe zu bewältigen und damit Erfolge zu erzielen.

Wir freuen uns auf ein gutes Gelingen und eine konstruktive Zusammenarbeit.

Dr. Peter Lüttmann
Bürgermeister

Monika Hoelzel
Gleichstellungsbeauftragte

Teil A: Allgemeiner Teil

2 Zielsetzung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan geht als gesetzliche Aufgabe aus dem LGG NRW hervor (§ 5 LGG NRW). Er konkretisiert die im Landesgleichstellungsgesetz getroffenen Regelungen anhand von Maßnahmen und Zielen und setzt damit das verfassungsverankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot um. Er bildet das Fundament für konkrete Ansatzpunkte zur Gendergerechtigkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und ist Ausdruck sozialer Gerechtigkeit. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege soll für Frauen und Männer kein berufliches Hemmnis darstellen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist zudem auch notwendig, weil die Realität zeigt, dass noch nicht in allen Bereichen des beruflichen Lebens die erstrebte Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht worden ist.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW erkennt den Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle und schreibt vor, dass ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen ist.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, Strukturen in der Verwaltung weiterzuentwickeln, die eine paritätische Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen, Berufen, Funktionen und Gremien ermöglicht.

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen zur Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben wie z. B. der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können (Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege).

Diskriminierung - auch mittelbare Diskriminierung - soll vermieden bzw. abgebaut werden.

3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte der/dem Bürgermeister/in direkt unterstellt. Sie nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Sie ist frei von fachlichen Weisungen und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Die internen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus den §§ 17, 18, 19 Abs. 1 und 19 a LGG NRW; die externen Aufgaben aus § 5 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) und § 3 der Hauptsatzung der Stadt Rheine.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Gleichstellungsbeauftragte

- **berät, vermittelt** und **unterstützt** in Gleichstellungsangelegenheiten rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Beruf und Pflege“
- **kooperiert** und **vernetzt** in der Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden, Beratungsstellen, Institutionen und Behörden sowie intern in der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen
- ist **Ansprechpartnerin** für Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb der Verwaltung
- **wirkt** bei allen Planungsvorhaben, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, **mit**
- **initiiert** Veranstaltungen und Projekte zu themenbezogenen und zielgruppenspezifischen Projekten, Ausstellungen, Seminaren, Informationsveranstaltungen
- **bündelt** und **bietet Informationen** in Broschüren, Flyern, Vorträgen, Veranstaltungen, Seminaren
- **veröffentlicht** und klärt auf, z. B. durch Presseberichte, Informationen
- nimmt ihre Aufgabe als **Querschnittsaufgabe** wahr, insbesondere bezieht sich ihre Mitwirkung auf alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- ist Interessenvertreterin **durch Mitarbeit in internen und externen Entscheidungsgremien**, wie z. B. der Stellenbewertungskommission
- hat das Recht, an den öffentlichen und nichtöffentlichen Sitzungen des Rates und der Ausschüsse teilzunehmen
- **entwickelt Konzepte** zur systematischen Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit, zu arbeitsmarktpolitischen Themen, zum Abbau bestehender Benachteiligungen und zur Gewaltprävention
- besitzt ein **Widerspruchsrecht**, wenn sie eine Maßnahme für unvereinbar mit Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder dem Gleichstellungsplan hält

4 Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling, Inkrafttreten

4.1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Rheine, einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 2 LGG NRW).

Die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter müssen bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens die Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankern (§ 2 Abs. 2 LGG NRW). Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Stadt Rheine mit einfließen.

Gehört der Stadt Rheine allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NRW beachtet werden. Dies gilt sowohl für mittelbare als auch für unmittelbare Beteiligungen.

4.2 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren (Datum des Inkrafttretens 08.05.2018 bis 07.05.2023).

4.3 Controlling und Bericht

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen (§ 5 Absatz 7 LGG NRW). Das Controlling erfolgt durch den Fachbereich Interner Service. Das Ergebnis ist in einem Bericht festzuhalten. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ein. Wird offenkundig, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen (§ 5a LGG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, zu dem Bericht eine Stellungnahme abzugeben. Bericht und Stellungnahme werden dem Rat vorgelegt.

4.4 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Gemäß § 5 Absatz 4 LGG NRW sind die Gleichstellungspläne in Gemeinden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates der Stadt Rheine am 08.05.2018 in Kraft.

Nach § 5a Abs. 2 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan in den Dienststellen, deren Personal er betrifft, bekanntzumachen. Der Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen werden im Intranet (Rheine-Dokuwiki) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abrufbar zur Verfügung gestellt. Zudem wird der Gleichstellungsplan auf der Internetseite der Stadt Rheine veröffentlicht.

Teil B: Bericht und Fortschreibung

5 Bericht Beschäftigtenstruktur - Bestandsaufnahme und Analyse

5.1 Rahmenbedingungen für die Datenerhebung

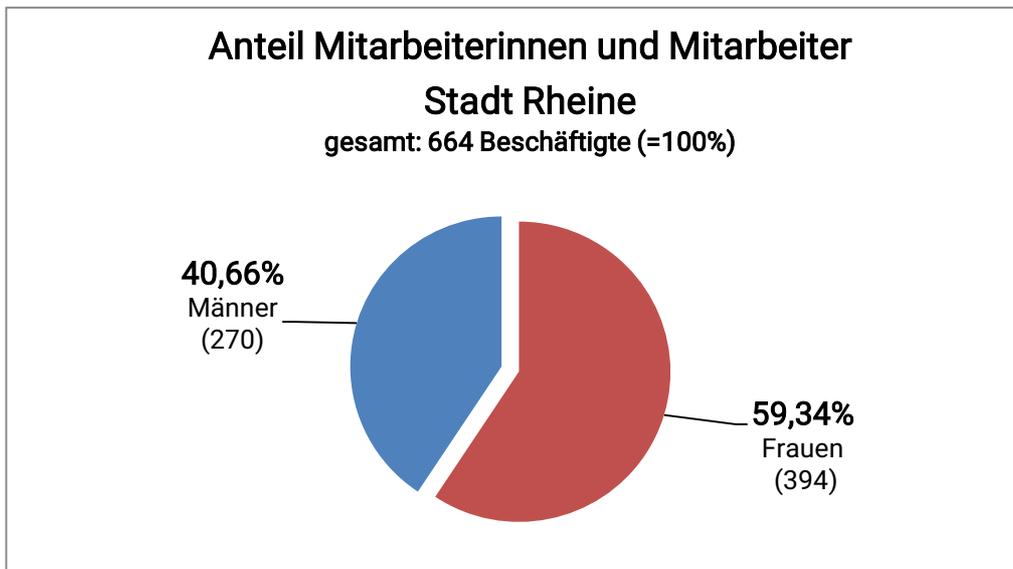
Grundlage für diesen Bericht ist eine Auswertung der Personaldaten der Stadtverwaltung Rheine, Stand 31.12.2017. Erfasst wurden Beschäftigte im Sinne des LGG NRW (Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte einschließlich Auszubildender). Nicht erfasst wurden Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen, die nicht Beschäftigte im Sinne des § 3 Abs. LGG NRW sind. Insofern weichen die Zahlen im Bericht von den absoluten tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. Die Zuordnung der Berufsgruppen auf Bereiche erfolgte anhand der ausgeübten Aufgaben. Praktikantinnen/Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Laufbahnanwärter/innen und Auszubildende sind in der Gesamtsumme erfasst, aber wurden keiner Laufbahn-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe zugeordnet.

Hinweis:

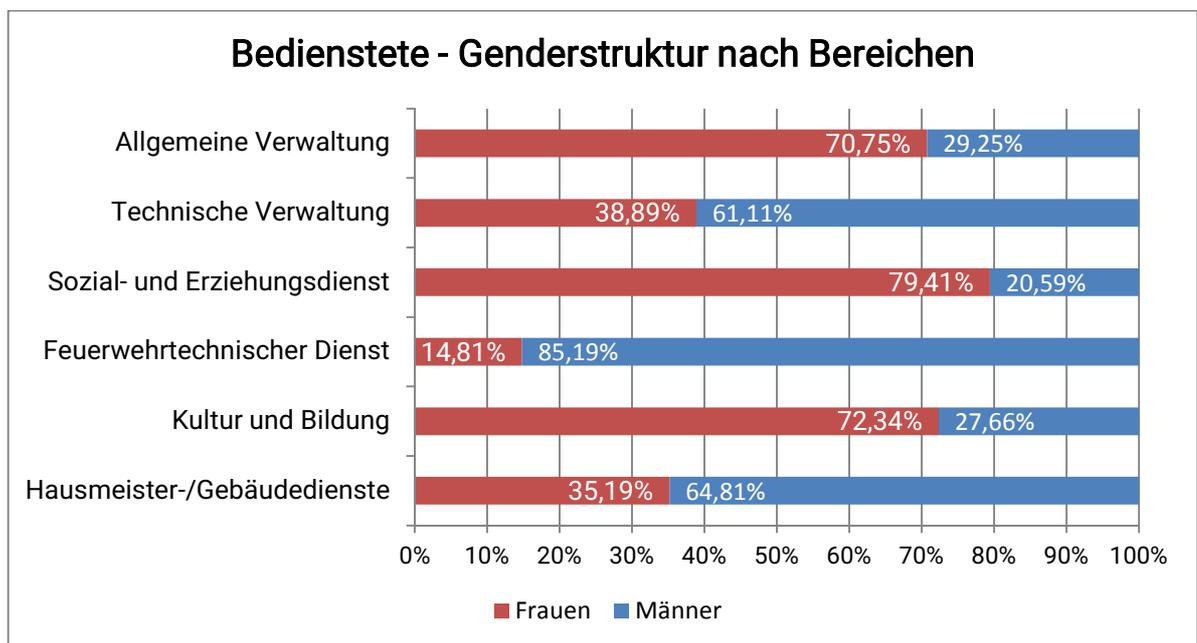
Die Anzahl der Beschäftigten kann nicht gleichgesetzt werden mit der Anzahl und der Wertigkeit der Stellen im Stellenplan. Im Stellenplan werden Vollzeitäquivalente abgebildet, im Bericht zum Gleichstellungsplan wird die Anzahl der Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt. Insofern bestehen Abweichungen.

5.2 Bestandsaufnahme und Analyse

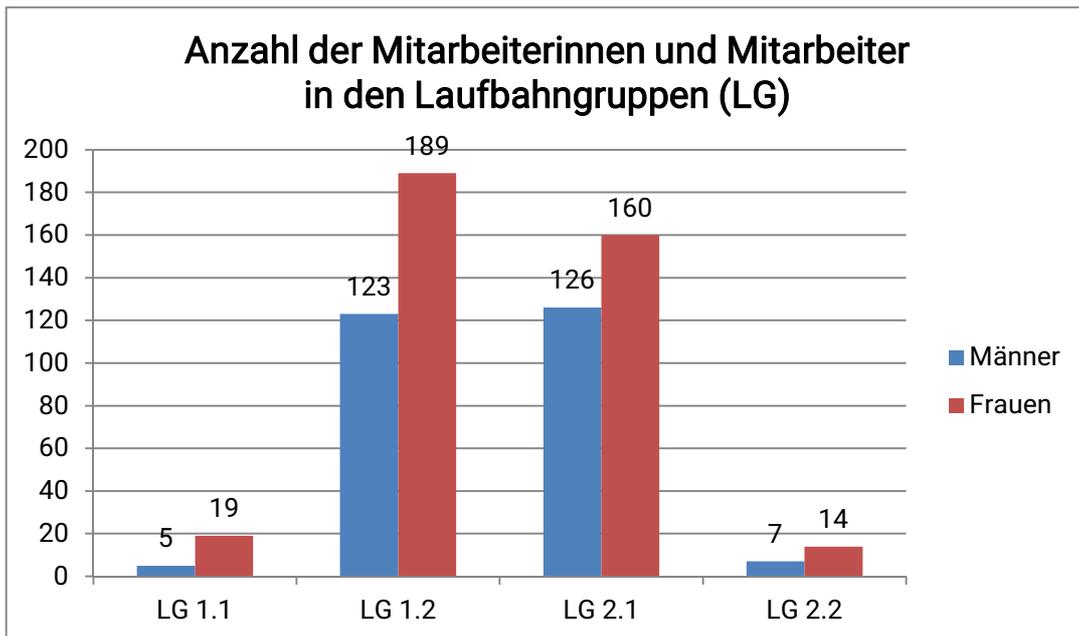
Der Frauenanteil in der Beschäftigtenstruktur ist im Zeitraum der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes weiter gestiegen, bezogen auf die gesamte Verwaltung von rund 57 Prozent auf 59 Prozent. Wie bereits erläutert, werden die Daten auf Personen und nicht auf Stellen bzw. Stellenanteile berechnet.



Lediglich in der technischen Verwaltung, im feuerwehrtechnischen Dienst und im Bereich der Hausmeister- und Gebäudedienste sind Frauen noch unterrepräsentiert, in den übrigen Bereichen zum Teil sogar über Parität vertreten. In der technischen Verwaltung beträgt der Frauenanteil mittlerweile rund 39%. Besonders herauszustellen ist die positive Entwicklung im feuerwehrtechnischen Dienst, in dem die Frauenquote fast 15% erreicht hat.



Bezogen auf die Laufbahngruppen ergibt sich folgende Darstellung:



Frauenanteile in den Laufbahngruppen

| | Beschäftigte gesamt | davon Frauen | Frauenanteil |
|---------------|------------------------|--------------|---------------|
| LG 1.1 | 24 | 19 | 79,17% |
| LG 1.2 | 312 | 189 | 60,58% |
| LG 2.1 | 286 | 160 | 55,94% |
| LG 2.2 | 21 | 14 | 66,67% |
| gesamt | 643* | 382 | 59,40% |

*21 Personen sind keiner Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Auszubildende, Laufbahnwärter/innen, Praktikanten/Praktikantinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende.

In der Laufbahngruppe 1.2 (ehemaliger mittlerer Dienst) findet sich die mit 189 Personen höchste Anzahl an weiblichen Beschäftigten (siehe Tabelle „Frauenanteile in Laufbahngruppen“). Wie aus der Tabelle „Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen“ ersichtlich ist, gibt es in allen Laufbahnen wesentlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigungen.

Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen

| | Beschäftigte gesamt | Teilzeitbeschäftigte gesamt | | davon Frauen (Teilzeit) | |
|--------|------------------------|-----------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | | Anzahl | Teilzeitquote | Anzahl | Anteil in % |
| LG 1.1 | 24 | 20 | 83,33% | 17 | 85,00% |
| LG 1.2 | 312 | 139 | 44,55% | 131 | 94,24% |
| LG 2.1 | 286 | 103 | 36,01% | 86 | 83,50% |
| LG 2.2 | 21 | 6 | 28,57% | 5 | 83,33% |
| gesamt | 643* | 268 | 41,68% | 239 | 89,19% |

*21 Personen sind keiner Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Auszubildende, Laufbahnanwärter/innen, Praktikanten/Praktikantinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende.

Weitergehende Angaben zur Repräsentation von Frauen in den Berufs-, Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie zu Teilzeitarbeit können den Anlagen zu diesem Bericht entnommen werden.

6 Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit

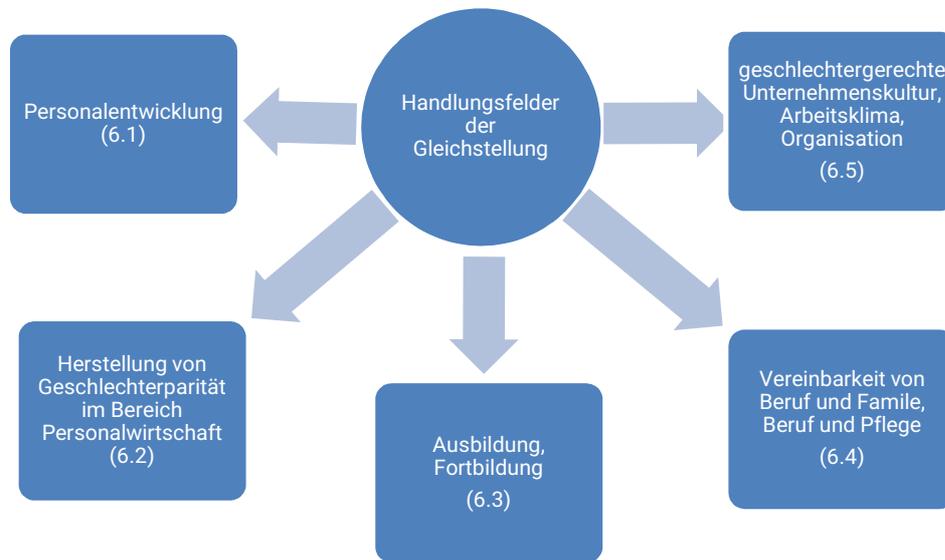
Die bisherigen Frauenförderpläne und Gleichstellungspläne beinhalteten im Rahmen von fünf Handlungsfeldern verbindliche Vorgaben. Unter Punkt 6 „Fortschreibung“ erfolgt der weitere detaillierte Bericht im jeweiligen Handlungsfeld.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind nach § 6 LGG NRW Maßnahmen

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

Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sind konkrete Zielvorgaben zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln und festzulegen (§ 6 Abs. 2 LGG NRW). Dabei soll der Gleichstellungsplan dazu beitragen, Geschlechterparität in allen Bereichen und Funktionen herzustellen. Die Maßnahmen der vorherigen Frauenförder-/ Gleichstellungspläne konnten erfolgreich umgesetzt werden.

Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags aus dem LGG NRW sind im Folgenden in den nachstehenden Handlungsfeldern zusammengestellt:



6.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

Strategische Personalentwicklung (PE) umfasst die auf die Bedarfe der Organisation abgestimmte Aus- und Weiterbildung des Personals und sichert damit die Aufgabenerfüllung der Kommune. Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit als Ziele tragen dazu bei, die vorhandenen Begabungen und Potentiale aller Beschäftigten zu aktivieren, zu fördern und zu nutzen.

Geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle sollen es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestatten, ihre Potentiale möglichst gut im Einklang mit ihren individuellen Lebensbedingungen zu entfalten (siehe auch Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Beruf und Pflege sowie Handlungsfeld Aus- und Fortbildung).

Personalentwicklungskonzept

Die Stadt Rheine hat die Bedeutung von Personalentwicklung – auch mit dem Hintergrund des demografischen Wandels – erkannt und verschiedene Bausteine in einem Personalentwicklungskonzept zusammengefasst. Am Bedarf orientierte Personalentwicklungs-Bausteine werden durch die 1998 gegründete Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AG PE) erarbeitet und umgesetzt. Die Zusammensetzung und Aufgaben der AG PE ergeben sich aus den bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderplänen. Zu den Bausteinen des Personalentwicklungskonzepts gehören unter anderem das Mitarbeiter/innen-Gespräch, Beurteilungswesen, An-

forderungsprofile, Führungskräfteentwicklung, Fortbildungskonzept, Telearbeit und Korruptionsprävention.

Der Gleichstellungsplan ist als Baustein in das Personalentwicklungskonzept (PEK) eingebunden. Alle Bausteine des PEK werden zur strategischen Ausrichtung der Stadt Rheine als moderner Dienstleister und Arbeitgeber sukzessive bedarfsorientiert weiterentwickelt und fortgeschrieben. Dadurch nimmt der Gleichstellungsplan die Stellung eines bedeutenden Lenkungsinstrumentes der Personalplanung und Personalentwicklung ein.

Mentoring

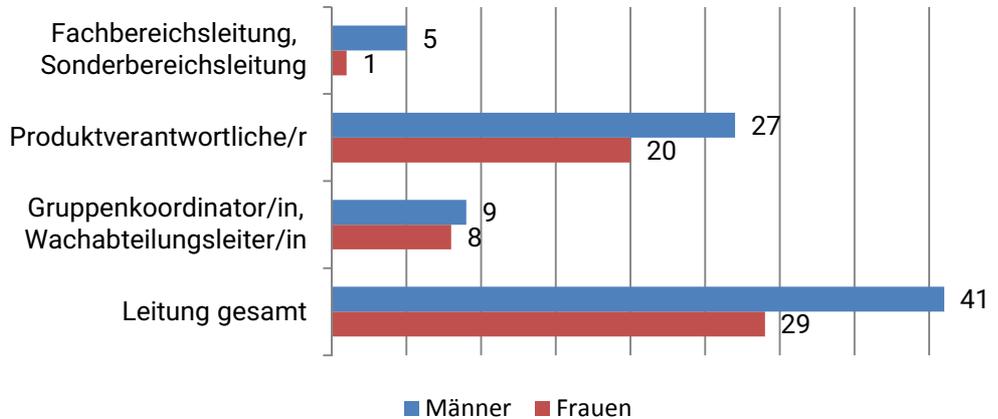
Die Stadt Rheine nimmt seit 2006 an dem Programm „Mentoring im Münsterland“ teil. Das Mentoring ist ein Instrument der Personalentwicklung. Bei dem kommunenübergreifenden Cross-Mentoring begegnen sich Beschäftigte aus unterschiedlichen Kommunalverwaltungen und Hierarchieebenen zum Erfahrungsaustausch. Gemeinsam werden aktuelle berufliche Themen und Herausforderungen reflektiert. Sowohl die geschlechtsheterogene Zusammensetzung der Mentoring-Teams („Mentoring-Tandem“) als auch der „Blick über den Tellerrand“ der eigenen Kommunalverwaltung haben sich dabei bewährt. Die Teilnahme am Mentoring-Projekt soll zukünftig auch Frauen ermöglicht werden, die eine Führungsposition anstreben. Eine paritätische Besetzung der Teilnehmer/innen im Projekt wird (nach Bewerbungslage) angestrebt.

Frauen in Führungspositionen

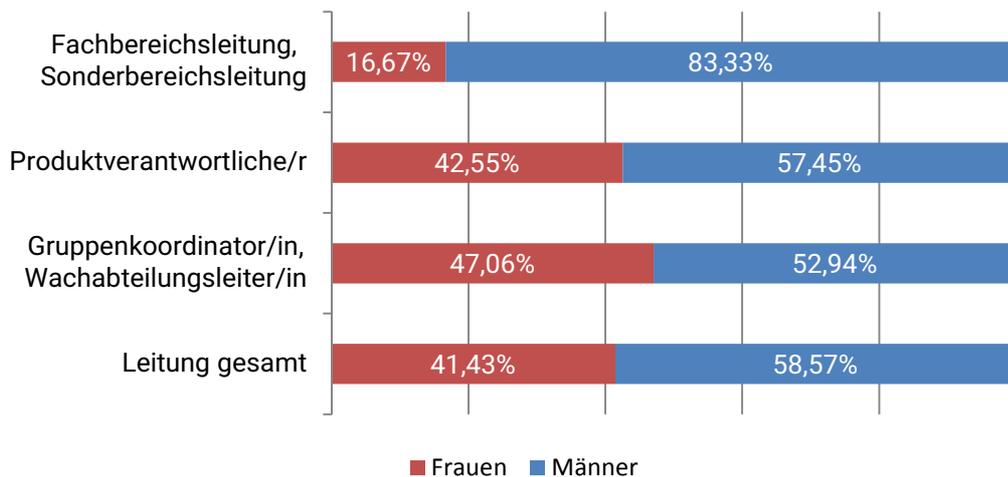
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sieht das LGG NRW eine Zielquote von 50 Prozent vor, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen. Die tatsächliche Parität soll selbstverständlich unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese erreicht werden. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine wichtige Rolle.

Auch wenn bei der Stadt Rheine Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 über Parität vertreten sind, sind sie in Führungspositionen in derselben Laufbahngruppe unterrepräsentiert. In den übrigen Laufbahngruppen liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei über 42%.

Verteilung Führungspositionen in absoluten Zahlen



Verteilung Führungspositionen in Prozent



Eines der Ziele dieses Gleichstellungsplanes im Handlungsfeld Personalentwicklung bringt das Thema „Führen in Teilzeit“ in den Fokus.

Führungspositionen und Teilzeit

| Funktion | Vollzeit | | | Teilzeit | | |
|--|----------|--------|--------|----------|--------|--------|
| | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| Fachbereichsleitung, Sonderbereichsleitung | 5 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Produktverantwortliche/r | 47 | 27 | 20 | 12 | 2 | 10 |
| Gruppenkoordinator/in, Wachabteilungsleiter/in | 17 | 9 | 8 | 3 | 0 | 3 |
| Summe | 69 | 40 | 29 | 15 | 2 | 13 |

Aus der Tabelle „Führungspositionen und Teilzeit“ ist ersichtlich, dass Führungsaufgaben derzeit überwiegend in Vollzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels wird davon ausgegangen, dass auch Führungskräfte verstärkt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nachfragen werden.

Personalentwicklung

Ziele:

- Langfristig soll ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen erreicht werden
- Frauen sind zur Übernahme von Führungspositionen zu qualifizieren
- Ermöglichen von Teilzeitarbeit (Job-Sharing) an jedem Arbeitsplatz, dabei sind vollzeitnahe Besetzungen auch denkbar.

Maßnahmen:

- Aktive Ansprache durch die Führungskräfte
Qualifizierte Mitarbeiterinnen werden durch Führungskräfte angesprochen und dafür gewonnen, sich auf verantwortungsvollere Positionen innerhalb der Stadt Rheine zu bewerben.
- Einführung eines Nachwuchsförderungskonzeptes mit Personalentwicklungscontrolling und anforderungsgerechten Qualifizierungsstandards
- Erkundungsprojekt „Führen in Teilzeit“
Mit dem Projekt soll geprüft werden, wie „Führen in Teilzeit“ verstärkt ausgebaut werden kann. Dies könnte bereits bei der Ausschreibung einer Stelle bis hin zur Vereinbarung von Stundenvolumen geschehen.
- Fortsetzen des Interkommunalen Programms „Mentoring im Münsterland – gemeinsam erfolgreich“; geschlechtsparitätische Besetzung der Teilnehmer/innen
- Aufnahme von Seminaren zum Thema „Gleichstellung von Frau und Mann“ in das Fortbildungsprogramm
Für Beschäftigte in Vorgesetztenfunktion bzw. Ausbildungsfunktion ist eine Teilnahme an Seminaren mit dieser Thematik verpflichtend.

6.2 Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft

Eine Aufgabe der Personalwirtschaft ist es für zukünftige Arbeitsanforderungen eine ausreichende Zahl qualifizierter Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen. Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Stellenbewertungen sind unter anderem wesentliche Steuerungsinstrumente der Personalwirtschaft.

Grundsatz der Bestenauslese

Bei der Personalbeschaffung durch Einstellungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten oder bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden die Vorgaben nach § 7 LGG NRW beachtet. Maßgebliche Kriterien für personelle Auswahlentscheidungen sind immer „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. Amtes gerecht werden müssen. Hinsichtlich der Frage der Qualifikationen und Zeitressourcen bedarf diese Aufgabe einer klugen und den Fähigkeiten und Bedürfnissen aller Beteiligten möglichst gerecht werdenden Personaleinsatzplanung (inklusive Arbeitszeitmanagement).

Stellenausschreibungen

Stellen werden bei der Stadt Rheine grundsätzlich zuerst intern ausgeschrieben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und so den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber nach dem „Prinzip der Bestenauslese“ des Artikels 33 Absatz 2 GG zu vergrößern. Durch offene und transparente Auswahlverfahren ist eine Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl geschaffen.

Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen/Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in der Dienststelle beschäftigt sind, sind diese ohne vorherige interne Ausschreibung sofort extern auszuschreiben. Die Regelungen des § 8 LGG NRW für Ausschreibungen werden beachtet.

Stellenbesetzung und -bewertung

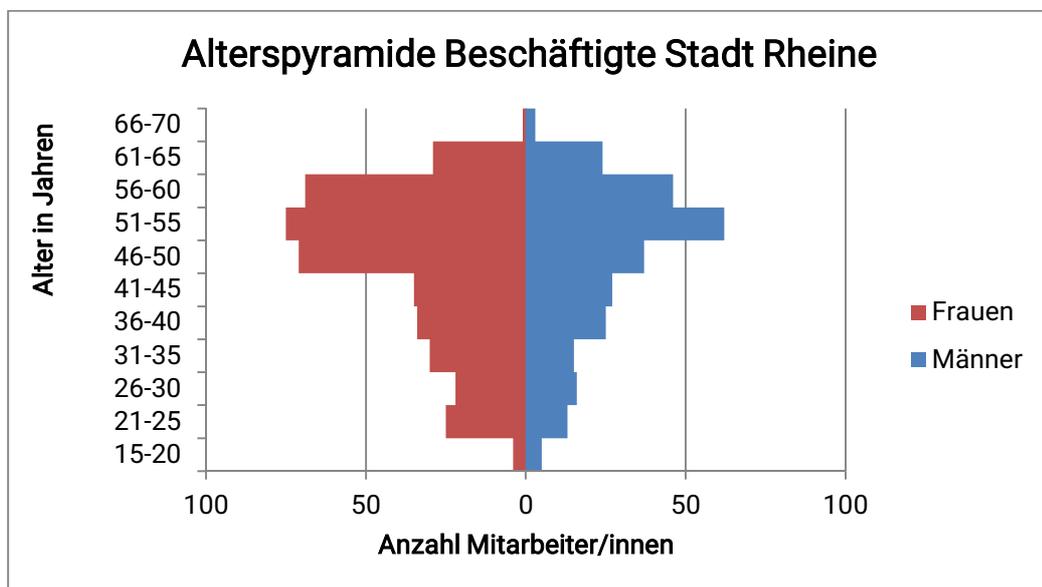
Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit sind Grundvoraussetzungen bei allen personellen Auswahlentscheidungen (Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen). Dies wird unterstützt durch Stellenbewertungen, die den Aufgabeninhalt einer Stelle widerspiegeln. Stellenbewertungen sind nicht personengebunden. Bei der Stadt Rheine werden Stellenbewertungen auf Grundlage des Tarif- und Beamtenrechts durch die Bewertungskommission durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Bewertungskommission (§ 17 Absatz 5 LGG NRW).

Frauenförderung nach dem LGG NRW

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Einstiegsamt einer Laufbahngruppe greift die Frauenförderung so lange, bis Parität (50%) erreicht ist. Bei Einstellungen in einem höheren als dem Einstiegsamt sowie bei Beförderungen ist zusätzlich der höchste Frauenanteil in einer unter dem Zielamt liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe der Laufbahngruppe maßgeblich für eine erweiterte Frauenförderung.

Prognosen und Unwägbarkeiten

Die Unwägbarkeiten der Personalfluktuaton und die damit verbundenen Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sollen hier exemplarisch an der altersbedingten Personalfluktuaton dargestellt werden. Innerhalb der nächsten fünf (10, 15) Jahre erreichen circa acht Prozent (25%; 46%) der Beschäftigten der Stadt Rheine das Renten- bzw. Ruhestandsalter. Durch den Gesetzgeber wurden sowohl die Möglichkeiten eines vorgezogenen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben als auch einer Verlängerung desselben wesentlich flexibilisiert. Hierzu gehören z. B. vorgezogene Altersrenten, Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus und Altersteilzeitvereinbarungen. Der mögliche Zeitpunkt eines Ausscheidens aus dem Erwerbsleben kann innerhalb eines Zeitraumes gewählt werden, der die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes deutlich übersteigt.



Eine exakte Prognose der in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zu besetzenden Stellen, Beförderungen bzw. Höhergruppierungen kann aufgrund vielfältiger Unwägbarkeiten nicht erstellt werden. Veränderungen im Aufgabenspektrum, Personalfluktuaton, Stellenbewertungen aber auch politische Beschlüsse zum Stellenplan, Haushalt oder im Rahmen der Haushaltskonsolidierung können Veränderungen in der Personalplanung bewirken, die nicht für einen Zeitraum von fünf Jahren vorhersagbar sind.

Es kann jedoch aus der Entwicklung in den vergangenen Jahren abgeleitet werden, dass die bei der Stadt Rheine implementierten Instrumente zur Personalentwicklung und Frauenförderung die Zielsetzung unterstützen, Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen herzustellen.

Personalwirtschaft

Ziele:

- Herstellung der paritätischen Besetzung in allen Bereichen und Führungsebenen
- Grundsatz der internen Ausschreibung; gleichberechtigter Zugang zu allen internen und externen Stellen
- Weiterführung der transparenten und geschlechtsunabhängigen Stellenbewertung auf Grundlage der Stellenbeschreibung
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Bis zum Jahr 2023 (Ende des Planzeitraumes) wird in der Technischen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, eine Zielquote von 35% Frauen (aktuell 30,30%) angestrebt
- Bis zum Jahr 2023 (Ende des Planzeitraumes) wird im gesamten feuerwehrtechnischen Dienst eine Zielquote von 20% Frauen (aktuell 14,29%) angestrebt
- Bis zum Jahr 2023 (Ende des Planzeitraumes) wird im Sozial- und Erziehungsdienst eine Zielquote von 25% Männer angestrebt (aktuell 14,29%)

Maßnahmen:

- Fortführung des transparenten Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen
- Interne und externe Stellenausschreibungen werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen; der Ausschreibungstext entspricht den Vorgaben des § 8 Abs. 4 LGG NRW
- Termine für Vorstellungsgespräche sind rechtzeitig mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen
- Beurlaubte Beschäftigte (z. B. während der Elternzeit) sind über ausgeschriebene Stellen zu informieren
- Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben sind – soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen – im Job-Sharing auszuschreiben (§ 8 Absatz 6 LGG NRW)
- Bisherige Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen wird nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers gewertet
- Auswahlkommissionen sind paritätisch zu besetzen, sofern dies trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist
- Paritätische Besetzung der Stellenbewertungskommission, soweit dies funktionsbezogen möglich ist
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewertungskommission (§ 17 Absatz 5 LGG NRW)

6.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen (§ 5 TVöD VKA).

6.3.1 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Die Stadtverwaltung Rheine ist bemüht, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Die Berufsausbildung in Teilzeitform nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes wird ermöglicht, wenn keine zwingenden Gründe entgegenstehen. Bewerber/innen müssen mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, um die Berufsausbildung in Teilzeitform absolvieren zu können.

Die Stadt Rheine bildet zurzeit in acht verschiedenen Berufsbildern aus. In der Zeit von 2013 bis 2017 wurden folgende Auszubildende und Anwärter/innen neu eingestellt:

| Einstellung zur Ausbildung als | männlich | weiblich | gesamt | Frauenanteil in % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| Bachelor of Laws | 4 | 9 | 13 | 69% |
| Bauzeichner/in | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste | 0 | 3 | 3 | 100% |
| Fachinformatiker/in | 2 | 0 | 2 | 0% |
| Veranstaltungskaufrau/mann | 0 | 2 | 2 | 100% |
| Vermessungstechniker/in | 3 | 1 | 4 | 25% |
| Verwaltungsfachangestellte/r | 3 | 5 | 8 | 63% |
| Notfallsanitäter | 4 | 2 | 6 | 33% |
| Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste – Archiv | 1 | 0 | 1 | 0% |
| Brandmeister/in | 5 | 3 | 8 | 50% |
| gesamt | 23 | 26 | 49 | 53% |

Die Quote ist in vielen Berufsbildern geprägt von den „typischen Interessen“ nach „Männer- bzw. Frauenberuf“, wie zum Beispiel bei den Fachinformatikern, Verwaltungsfachangestellten, Veranstaltungskaufleuten und Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung wird bedarfsgerecht ausgebildet, für die übrigen Bereiche (Fachinformatiker/in, Bauzeichner/in, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste) auch über Bedarf.

Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichem Ausbildungsabschluss bevorzugt bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt, es sei denn, in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Nach Abschluss der Ausbildung wurden im Zeitraum von 2013 bis 2017 in folgenden Berufen Beschäftigte übernommen:

| Übernahme nach Ausbildung | gesamt | weiblich | Frauenanteil in % |
|--|-----------|-----------|----------------------|
| Bachelor of Laws | 13 | 9 | 69% |
| Bauzeichner/in | 0 | 0 | |
| Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste | 1 | 1 | 100% |
| Fachinformatiker/in | 1 | 0 | 0% |
| Veranstaltungskaufrau/mann | 0 | 0 | |
| Vermessungstechniker/in | 0 | 0 | |
| Verwaltungsfachangestellte/r | 4 | 2 | 50% |
| Notfallsanitäter* | 0* | 0* | * |
| Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste – Archiv | 0 | 0 | |
| Brandmeister/in | 5 | 3 | 37% |
| gesamt | 24 | 15 | 63% |

*Das Berufsbild des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin als dreijährige Ausbildung wurde 2015 neu eingeführt. Bei der Stadt Rheine werden die ersten Absolventen in diesem Berufsbild im Herbst 2018 erwartet.

Ausbildung

Ziele:

- Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen
- Förderung der Teilzeitberufsausbildung

- Paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder (soweit funktionsbezogen lenkbar)

Maßnahmen:

- Bei Stellenausschreibungen für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird der Ausschreibungstext so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen; der Ausschreibungstext entspricht den Vorgaben des § 8 Abs. 4 LGG NRW
- In allen Ausbildungsberufen wird – soweit die Bewerberlage dies zulässt – auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstellen hingewirkt
- Teilzeitberufsausbildung wird ermöglicht und unterstützt
- Es werden weiterhin Praktika für Schüler/innen angeboten
- Bei der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder wird auf eine paritätische Besetzung hingewirkt

6.3.2 Fortbildung und Qualifikation

Fortbildung, Qualifikation und Potentialentwicklung sind wichtige Elemente einer guten Personalentwicklungsplanung. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bietet die Stadt Rheine ihren Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, die Möglichkeit einer Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen. Zu Themen, die fachbereichsübergreifend sind, werden zentrale Fortbildungen angeboten. Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind, unter anderem über das Intranet der Stadtverwaltung Rheine. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungskräfte gehören auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung von Diskriminierung, Unterbindung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbingprävention und Umgang mit psychischen Erkrankungen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Qualifizierung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen. Hierzu werden geeignete Maßnahmen vereinbart, z. B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung.

Beschäftigte können weitere Qualifikationen erwerben durch die Teilnahme an

- Verwaltungslehrgängen I und II (Abschluss Verwaltungsfachangestellte/r bzw. Verwaltungsfachwirt/in) für den allgemeinen Verwaltungsbereich,
- Technikerbildungen im Bereich der Informationstechnologie
- Aufstiegslehrgängen im Beamtenbereich
- modularer Qualifizierung für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2

Bei weiterführenden Qualifikationen wie z. B. berufsbegleitenden Master-Studiengängen oder modularer Qualifikation für die Laufbahngruppe 2.2 wird vor einer Förderung individuell abgewogen, inwieweit die Qualifikation einen Nutzen für die Stadt Rheine darstellt. Mit der erfolgreich abgeschlossenen Qualifikation können in der Regel im Anschluss höherwertige Tätigkeiten übernommen werden, mit denen ein beruflicher Aufstieg verbunden ist.

Berufliche Qualifikationen im Bereich der allgemeinen Verwaltung im Jahr 2016:

| Lehrgang/Qualifikation | abgebrochen | erfolgreich abgeschlossen | Frauenquote Absolventen |
|--|-------------|---------------------------|-------------------------|
| Verwaltungslehrgang I | 0 | 2 | 100 % |
| Verwaltungslehrgang II | 1 | 2 | 100% |
| Aufstiegslehrgang in Laufbahngruppe 2.1 für Beamte/ Beamtinnen | | 1 | 100% |
| Berufsbegleitendes Studium (Master Betriebswirtschaft) | | 1 | 0 |
| gesamt | 1 | 6 | 83% |

Im Jahr 2017 haben drei Beschäftigte (zwei Frauen, ein Mann) den Verwaltungslehrgang II begonnen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für den Besuch der Lehrgänge von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Fortbildung und Qualifikation

Ziele:

- Förderungen des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten und bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen / Qualifizierungen
- Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden bevorzugt gefördert

Maßnahmen:

- Interessierte und qualifizierte Beschäftigte erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II
- Fortführung des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten von der Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2
- transparentes Auswahlverfahren für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung; eine paritätische Teilnahme an der Qualifizierung wird angestrebt
- berufsbegleitende Master-Studiengänge werden weiterhin unterstützt
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gilt für Vollzeit- sowie Teilzeitbeschäftigte für die gesamte Dauer der Veranstaltung als Dienst, die teilnahme-

- bedingten Zeiten sind auf die Arbeitszeit anzurechnen und nach den tariflichen bzw. gesetzlichen Regelungen über Überstunden /Mehrarbeit abzugelten
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts; durch eine Teilnahme geltend gemachte Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet
 - Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten
 - Führungskräfte und Personalverantwortliche ermutigen Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung, an Weiterbildungslehrgängen, z. B. dem Angestelltenlehrgang I, teilzunehmen; Eigeninitiative zur beruflichen Weiterbildung wird begrüßt
 - Führen von jährlichen Personalentwicklungsgesprächen und Beratung zu Maßnahmen für die berufliche Weiterentwicklung von Männern und Frauen
 - Einführung eines Führungskräftenachwuchskonzepts

6.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und im Rahmen der Familienfreundlichkeit werden seitens der Stadt Rheine zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterbreitet. Zu den unterschiedlichen Themenbereichen stehen den Beschäftigten soziale Ansprechpartner, zum Teil mit Beratungs- und Lotsenfunktion, zur Verfügung. Dabei geht es häufig nicht nur um die Kinderbetreuung, sondern auch um die Pflege von Angehörigen.

Im Jahr 2015 hat die Stadt Rheine erstmalig am Wettbewerb „Betriebsplus-Familie“ der Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH (WEST) teilgenommen. Dabei wurden zahlreiche Angebote und Maßnahmen der Stadt Rheine positiv bewertet, insbesondere das Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und die familienbezogenen Arbeitsteilzeitmodelle.

Neben den gesetzlichen Ansprüchen (Elternzeit) kann über die Instrumente Beurlaubung und Flexibilisierung der Arbeitszeit (mit Teilzeitarbeit und Telearbeit) eine familienfreundliche Arbeitszeitregelung gefunden werden.

6.4.1 Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit

Elternzeit

Bei der Stadt Rheine wurden im Zeitraum von 2012 bis 2017 insgesamt 57 Elternzeiten in Anspruch genommen. Mehrfach wurden die „Partnermonate“ aufgeteilt auf zwei einzelne Monate.

| Dauer der Elternzeit | Im Berichtszeitraum in Anspruch genommene Elternzeit | |
|------------------------|--|--------|
| | Männer | Frauen |
| bis zu zwei Monate | 21 | 1 |
| länger als zwei Monate | 0 | 35 |
| gesamt | 21 | 36 |

Die Übersicht zeigt deutlich, dass Männer die sogenannten „Partnermonate“ bevorzugen und Frauen zum überwiegenden Teil den längeren Zeitraum Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Nach bzw. zum Teil noch in der Elternzeit wurde die Beschäftigung wieder aufgenommen.

Beurlaubung

Zum Stichtag 31.12.2017 befanden sich fünf Frauen in der Beurlaubung, neun Frauen in der Elternzeit und vier Frauen im Mutterschutz (davon zwei in einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot).

Beurlaubung aus familiären Gründen wird als Teil der Persönlichkeitsentwicklung gesehen, der die berufliche Entwicklung positiv beeinflussen kann.

Pflegezeit

Beschäftigte können eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Dies soll der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dienen. Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin bietet zudem Teilzeitvereinbarungen und familienbedingte Beurlaubungen, die ergänzend eingesetzt werden können. Bislang wurde bei der Stadt Rheine von den gesetzlichen Möglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz bzw. dem Familienpflegezeitgesetz nur vereinzelt in geringem Umfang Gebrauch gemacht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Beruf und Pflege

Ziele:

- Förderung einer positiven Einstellung
 - zur Elternzeit von Müttern und insbesondere Vätern,
 - zur Pflegezeit,
 - zu flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase/ Pflegephase
- Unterstützung im Hinblick auf die Pflegeverantwortung der Beschäftigten und beim Wiedereinstieg in die Beschäftigung nach einer familienbedingten Auszeit
- Angebot von Qualifikationen/Fortbildungen während der familienbedingten Auszeit
- weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeiten

Maßnahmen:

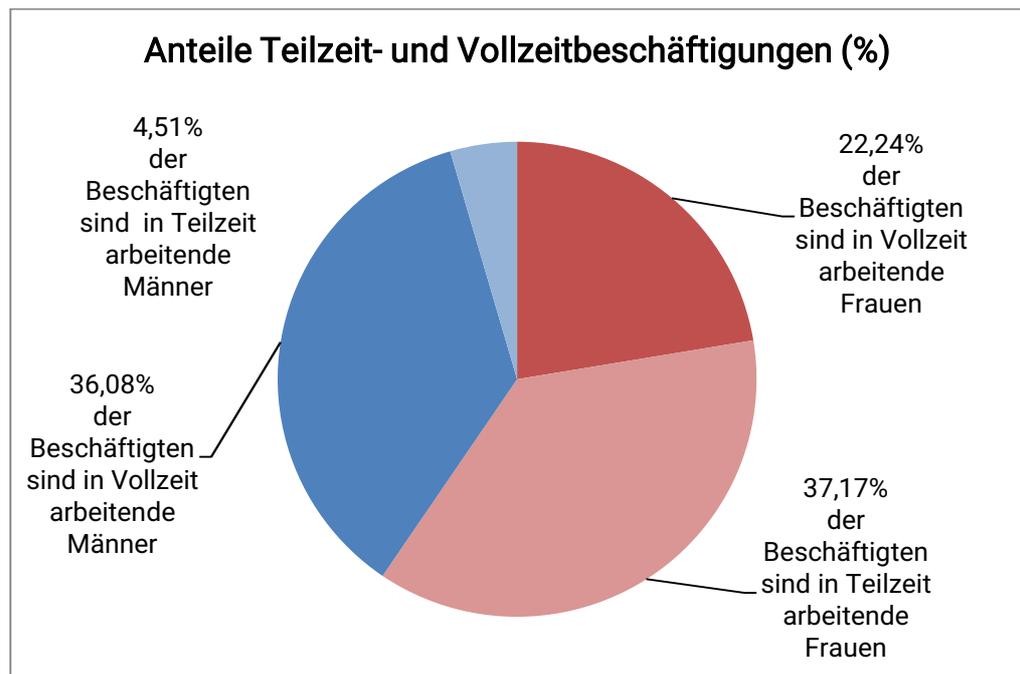
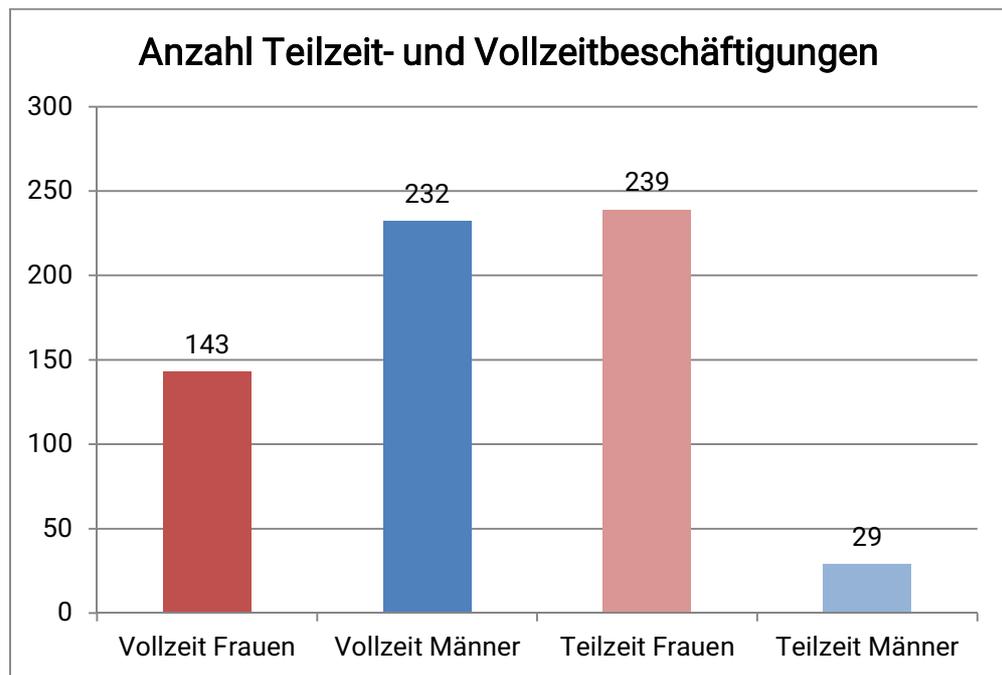
- Beratungsangebote zur Elternzeit und Beurlaubung für Männer und Frauen
- Einladung zu internen Schulungen; Unterstützung der Weiterbildung während der familienbedingten Auszeit, Zusendung von allgemeinen Informationen
- Fortbildungsveranstaltungen sind so anzubieten, dass Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern, pflegenden Angehörigen und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird
- Kontakthalteprogramme für Beurlaubte bzw. Beschäftigte während der Elternzeit
- Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben, z. B. „gleitender Wiedereinstieg“ mit geringfügiger Beschäftigung, durch Einsatz bei Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen (Aushilfstätigkeiten) oder stufenweise Wiedereinstieg über die Besetzung freier Stellenanteile, die durch Arbeitszeitreduzierungen entstanden sind
- Beurlaubungen aus familiären Gründen sind auch weiterhin auf Antrag mit der Option einer Verlängerung möglich
- Besteht bei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Wunsch, die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, oder kehrt sie/er nach der Beurlaubung zurück, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz und haushaltswirtschaftlicher Lage vorgenommen; bei der Besetzung freier Planstellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerber/innen berücksichtigt
- Hinterlegung der Informationsangebote zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Pflege sowie der sozialen Ansprechpartner auf der verwaltungsinernen Plattform (Intranet)
- Personen, die bis zu 18 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen, wird, soweit nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert; diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit
- Im Fall der Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin/des Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit anzubieten; das üblich interne Stellenbesetzungsverfahren ist einzuhalten

6.4.2 Teilzeit

Die Stadt Rheine bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, viele verschiedene Teilzeitmodelle zu wählen, sofern dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Der Grundsatz, dass jede Stelle teilbar ist, wird konsequent angewendet.

Die Personalverwaltung im Fachbereich Interner Service informiert Beschäftigte über Vor- und Nachteile, Möglichkeiten und Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung.

Eine Übersicht über die am 31.12.2017 vereinbarten Teilzeitbeschäftigungen kann den folgenden Darstellungen (Diagramm, Tabelle) entnommen werden. Hinweis: Praktikanten/Praktikantinnen, Laufbahnanwärter/innen sowie Bundesfreiwilligendienstleistende Personen werden nach dem LGG NRW nicht mitgerechnet. Insoweit können die absoluten Zahlen von den Zahlen im Kennzahlenbericht abweichen.



| | Teilzeitvereinbarungen (TZ) gesamt | Anzahl TZ Männer | Anzahl TZ Frauen | Frauenanteil TZ | Anteil TZ zu Vollzeit bei Frauen |
|--------|------------------------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------------------------|
| LG 1.1 | 20 | 3 | 17 | 85,00% | 89,47% |
| LG 1.2 | 139 | 8 | 131 | 94,24% | 69,31% |
| LG 2.1 | 103 | 17 | 86 | 83,50% | 53,75% |
| LG 2.2 | 6 | 1 | 5 | 83,33% | 35,71% |
| gesamt | 268 | 29 | 239 | 89,18% | 62,57% |

Gut erkennbar ist, dass der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in allen Laufbahngruppen deutlich höher liegt als der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer.

Teilzeitarbeit

Ziele:

- Teilzeitarbeit wird auf allen Stellen ermöglicht, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen
- Stärkung der Teilzeitarbeit auch für Beschäftigte mit Führungsaufgaben
- berufliches Fortkommen darf nicht durch Arbeitszeitreduzierung beeinträchtigt werden
- Führungskräfte sind zum Thema Teilzeitarbeit informiert/sensibilisiert
- Teilzeitarbeit, Telearbeit, Jobsharing (etc.) stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern

Maßnahmen:

- Beschäftigte werden über die Möglichkeiten befristeter Teilzeit durch den Fachbereich Interner Service, Personalverwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat informiert und beraten
- Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Regelarbeitszeit sind grundsätzlich zu befristen; nach Ablauf der Befristung ist eine Verlängerung möglich
- Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte ist zu entsprechen, wenn der/die Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreut und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen
- Besonders für Männer sollen Informationen und Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege angeboten werden
- keine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei dienstlichen Beurteilungen oder Zielvereinbarungen für die leistungsorientierte Bezahlung

- Teilzeitarbeit wird grundsätzlich nur in Form von sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit angeboten
- Interne Besprechungen, z. B. Dienstbesprechungen werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen
- Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten besetzt sein muss; scheidet aus der Gruppe einer der Teilzeitbeschäftigten aus, so ist dieser Stellenanteil auszuschreiben, um eine Ersatzbesetzung zu beschaffen
- Anträgen auf Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung soll entsprochen werden, soweit entsprechende Planstellen zur Verfügung stehen oder zusammengefasst werden können und die haushaltswirtschaftliche Lage dies erlaubt; bei Teilzeitbeschäftigungen aus familiären Gründen i. S. d. § 13 Absatz 3 LGG NRW ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen; bestehen in dem betroffenen Fachbereich Personalüberhänge (noch nicht in Stellen eingewiesene Beschäftigte), so sind im Einzelfall das Interesse an einer Vollbeschäftigung sowie das Anliegen auf Übernahme in eine Planstelle gegeneinander abzuwägen

6.4.3 Flexible Arbeitszeit, Telearbeit

Die Stadt Rheine ermöglicht mit einer Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit Mitarbeiter/innen, ihre Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu flexibilisieren, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser zu vereinbaren. Gleichzeitig sollen damit die Bindung und Gewinnung qualifizierter Beschäftigter gefördert werden. Telearbeit wird für Voll- und Teilzeitbeschäftigte angeboten; das Nähere regelt die Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit bei der Stadt Rheine (DVE Telearbeit), die am 19. Januar 2017 in Kraft getreten ist. Zum Stichtag 31.12.2017 nahmen vier Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit wahr, ein weiterer Ausbau auf insgesamt zehn Telearbeitsplätze ist geplant.

Flexible Arbeitszeit

Ziele:

- Ausbau der Flexibilität der Arbeitszeit durch zeitgemäße Arbeitsformen wie z. B. Telearbeit und Home-Office

Maßnahmen:

- Ausschöpfung und Ausbau der Telearbeitsplätze auf der Basis der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit

- Weiterführung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf der Basis der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit, Nutzung durch Beschäftigte und Führungskräfte

6.5 Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Organisation

Die Stadt Rheine setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer gesamten Aufgabenerfüllung den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für eine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe der Geschlechter ein. Dabei steht hier die wertschätzende Führung von Beschäftigten in einem besonderen Fokus.

Zur wertschätzenden Führung gehört, dass Beschäftigte rechtzeitig und umfassend bezüglich der sie und ihre Aufgabengebiete betreffenden Angelegenheiten informiert werden. Sie werden darin unterstützt, auch unter gestiegenem Leistungsdruck ihre persönliche Gesundheit zu bewahren und werden in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse eingebunden. Die dabei eingebrachten unterschiedlichen Sichtweisen, verschiedenen Ideen, Erfahrungen und Praktiken werden anerkannt und zusammengeführt. Es besteht Transparenz bei der Entscheidungsfindung.

Der Wert jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin wird erkannt und anerkannt. Wertschätzen heißt auch, den Wert des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zu erhöhen, d. h. seine/ihre Stärken, Potenziale und Fähigkeiten zu entwickeln.

Bei allen Aktivitäten im Zuge von allgemeinen Organisationsmaßnahmen ist im Sinne des Gender-Mainstreamings sicherzustellen, dass die Belange von Frauen und Männern Berücksichtigung finden. Führungskräfte, Beschäftigte der Stadtverwaltung sowie politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, das Prinzip des Gender Mainstreamings anzuwenden.

Eine geschlechtsparitätische Besetzung in internen Gremien nach § 12 Absatz 7 LGG NRW wird angestrebt. An internen Gremien seien hier erwähnt der Arbeitsschutzausschuss, die Arbeitsgruppe Personalentwicklung und die Stellenbewerungskommission.

Zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen gehört in der internen wie externen Kommunikation eine sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die den Anforderungen des § 4 LGG NRW gerecht wird.

Im Jahr 2004 wurde die „Dienstvereinbarung Fairer Umgang Stadt Rheine“ getroffen. Beschäftigte wurden und werden über die Regelungen des AGG informiert und zum fairen Umgang und Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz geschult. Zu-

dem besteht in der Stadtverwaltung ein niedrighschwelliges Angebot an innerstädtischen Anlaufstellen mit Ansprechpartnern zu diesen Themen.

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert und gefördert wird. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz und Mobbing entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Unternehmenskultur

Ziele:

- Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur
- Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch
- Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dies trotz Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist
- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Maßnahmen:

- Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen
- Verwendung der Grundsätze der fairen Sprache in allen Verfahren, Vordrucken und Veröffentlichungen
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu den o. g. Themen, u. a. über die Bereitstellung von Informationen im Intranet der Stadtverwaltung, Seminarangebote, niedrighschwelliges Angebot an innerstädtischen Anlaufstellen (Ansprechpartner)

Teil C: Anhang, Anlagen zum Bericht, sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen

Hinweis: Erläuterung Vergleichsgruppen Beschäftigte und Beamte

Das LGG NRW sieht vor, dass Vergleichsgruppen von Beschäftigten und Beamten gebildet werden, um die Vergütung bzw. Besoldung nebeneinanderzustellen und Gruppen zu bilden, aus denen die Quoten berechnet werden. Die Vergleichsgruppen sind nach der Anlage 2 zu § 7 Absatz 5 LGG NRW zu bilden und weichen von der Vergleichbarkeit bei Stellenbewertungen ab. Ob die Anlage 2 in der jetzigen Form Bestand haben wird, bleibt abzuwarten, da die neue Entgeltordnung noch nicht vollständig in die Anlage 2 eingearbeitet wurde.

7 Anlagen zum Bericht

- Anlage 1 Gesamtübersicht**
- Anlage 2 Übersicht Laufbahnen**
- Anlage 3 Allgemeine Verwaltung**
- Anlage 4 Technische Verwaltung**
- Anlage 5 Sozial- und Erziehungsdienst**
- Anlage 6 Feuerwehrtechnischer Dienst**
- Anlage 7 Bereich Kultur und Bildung**
- Anlage 8 Hausmeister-/Gebäudedienste**
- Anlage 9 Gesetzestext LGG NRW**
mit Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW

Gesamtübersicht sowie Übersichten nach Laufbahngruppen und Bereichen

Stand 31.12.2017

| Bedienstete Stadtverwaltung gesamt | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|--------|--------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäufig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäufig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 24 | 19 | 79,17% | 4 | 2 | 50,00% | 83,33% | 20 | 17 | 85,00% | 4 | 1 | 25,00% | 16 | 16 | 100,00% |
| LG 1.2 | 312 | 189 | 60,58% | 173 | 58 | 33,53% | 44,55% | 139 | 131 | 94,24% | 42 | 36 | 85,71% | 97 | 95 | 97,94% |
| LG 2.1 | 286 | 160 | 55,94% | 183 | 74 | 40,44% | 36,01% | 103 | 86 | 83,50% | 23 | 18 | 78,26% | 80 | 68 | 85,00% |
| LG 2.2 | 21 | 14 | 66,67% | 15 | 9 | 60,00% | 28,57% | 6 | 5 | 83,33% | 0 | 0 | 0,00% | 6 | 5 | 83,33% |
| insgesamt | 643 | 382 | 59,41% | 375 | 143 | 38,13% | 41,68% | 268 | 239 | 89,18% | 69 | 55 | 79,71% | 199 | 184 | 92,46% |

| Statusgruppe Beamtinnen / Beamte | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|--------|---------|-----------------------------------|--------|--------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäufig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäufig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 1.2 | 92 | 35 | 38,04% | 71 | 15 | 21,13% | 22,83% | 21 | 20 | 95,24% | 1 | 0 | 0,00% | 20 | 19 | 95,00% |
| LG 2.1 | 127 | 66 | 51,97% | 87 | 34 | 39,08% | 31,50% | 40 | 32 | 80,00% | 10 | 10 | 100,00% | 30 | 22 | 73,33% |
| LG 2.2 | 10 | 4 | 40,00% | 8 | 3 | 37,50% | 20,00% | 2 | 1 | 50,00% | 0 | 0 | 0,00% | 2 | 1 | 50,00% |
| insgesamt | 229 | 105 | 45,85% | 166 | 52 | 31,33% | 27,51% | 63 | 53 | 84,13% | 11 | 10 | 90,91% | 52 | 42 | 80,77% |

| Statusgruppe tariflich Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|---------|------------------------------------|--------|--------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäufig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäufig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 24 | 19 | 79,17% | 4 | 2 | 50,00% | 83,33% | 20 | 17 | 85,00% | 4 | 1 | 25,00% | 16 | 16 | 100,00% |
| LG 1.2 | 220 | 154 | 70,00% | 102 | 43 | 42,16% | 53,64% | 118 | 111 | 94,07% | 41 | 36 | 87,80% | 77 | 76 | 98,70% |
| LG 2.1 | 159 | 94 | 59,12% | 96 | 40 | 41,67% | 39,62% | 63 | 54 | 85,71% | 13 | 8 | 61,54% | 50 | 46 | 92,00% |
| LG 2.2 | 11 | 10 | 90,91% | 7 | 6 | 85,71% | 36,36% | 4 | 4 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% | 4 | 4 | 100,00% |
| insgesamt | 414 | 277 | 66,91% | 209 | 91 | 43,54% | 49,52% | 205 | 186 | 90,73% | 58 | 45 | 77,59% | 147 | 142 | 96,60% |

Stand 31.12.2017

| Allgemeine Verwaltung | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|---------|------------------------------------|--------|---------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäftig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäftig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 2 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 100,00% | 2 | 0 | 0,00% | 2 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 1.2 | 183 | 152 | 83,06% | 63 | 39 | 61,90% | 65,57% | 120 | 113 | 94,17% | 30 | 24 | 80,00% | 90 | 89 | 98,89% |
| LG 2.1 | 157 | 89 | 56,69% | 107 | 46 | 42,99% | 31,85% | 50 | 43 | 86,00% | 10 | 10 | 100,00% | 40 | 33 | 82,50% |
| LG 2.2 | 7 | 5 | 71,43% | 5 | 3 | 60,00% | 28,57% | 2 | 2 | 100,00% | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100,00% |
| insgesamt | 349 | 246 | 70,49% | 175 | 88 | 50,29% | 49,86% | 174 | 158 | 90,80% | 42 | 34 | 80,95% | 132 | 124 | 93,94% |

| Technische Verwaltung | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|---------|------------------------------------|--------|---------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäftig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäftig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 1.2 | 13 | 8 | 61,54% | 10 | 5 | 50,00% | 23,08% | 3 | 3 | 100,00% | 2 | 2 | 100,00% | 1 | 1 | 100,00% |
| LG 2.1 | 33 | 10 | 30,30% | 29 | 7 | 24,14% | 12,12% | 4 | 3 | 75,00% | 1 | 1 | 100,00% | 3 | 2 | 66,67% |
| LG 2.2 | 6 | 3 | 50,00% | 4 | 2 | 50,00% | 33,33% | 2 | 1 | 50,00% | 0 | 0 | | 2 | 1 | 50,00% |
| insgesamt | 52 | 21 | 40,38% | 43 | 14 | 32,56% | 17,31% | 9 | 7 | 77,78% | 3 | 3 | 100,00% | 6 | 4 | 66,67% |

| Sozial- und Erziehungsdienst | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------|--------|---------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|---------|------------------------------------|--------|---------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäftig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäftig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 1 | 1 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% | 100,00% | 1 | 1 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% |
| LG 1.2 | 6 | 6 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% | 100,00% | 6 | 6 | 100,00% | 6 | 6 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 2.1 | 59 | 45 | 76,27% | 29 | 16 | 55,17% | 50,85% | 30 | 29 | 96,67% | 3 | 3 | 100,00% | 27 | 26 | 96,30% |
| LG 2.2 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| insgesamt | 66 | 52 | 78,79% | 29 | 16 | 55,17% | 56,06% | 37 | 36 | 97,30% | 9 | 9 | 100,00% | 28 | 27 | 96,43% |

| Feuerwehrtechnischer Dienst | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|--------|-------|-----------------------------------|--------|--------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäftig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäftig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 1.2 | 66 | 11 | 16,67% | 63 | 9 | 14,29% | 4,55% | 3 | 2 | 66,67% | 0 | 0 | 0,00% | 3 | 2 | 66,67% |
| LG 2.1 | 11 | 0 | 0,00% | 10 | 0 | 0,00% | 9,09% | 1 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 1 | 0 | 0,00% |
| LG 2.2 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| insgesamt | 77 | 11 | 14,29% | 73 | 9 | 12,33% | 5,19% | 4 | 2 | 50,00% | 0 | 0 | 0,00% | 4 | 2 | 50,00% |

| Bereich Kultur und Bildung | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------|--------|---------|----------|--------|---------|--------------------|----------|--------|---------|------------------------------------|--------|---------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäftig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäftig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 1.2 | 11 | 11 | 100,00% | 5 | 5 | 100,00% | 54,55% | 6 | 6 | 100,00% | 3 | 3 | 100,00% | 3 | 3 | 100,00% |
| LG 2.1 | 26 | 16 | 61,54% | 8 | 5 | 62,50% | 69,23% | 18 | 11 | 61,11% | 9 | 4 | 44,44% | 9 | 7 | 77,78% |
| LG 2.2 | 8 | 6 | 75,00% | 6 | 4 | 66,67% | 25,00% | 2 | 2 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% | 2 | 2 | 100,00% |
| insgesamt | 45 | 33 | 73,33% | 19 | 14 | 73,68% | 57,78% | 26 | 19 | 73,08% | 12 | 7 | 58,33% | 14 | 12 | 85,71% |

| Hausmeister- und Gebäudedienste | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|----------|--------|---------|------------------------------------|--------|---------|-----------------------------------|--------|---------|
| | insgesamt | | | Vollzeit | | | Teilzeit- quote | Teilzeit | | | davon Teilzeit unterhäftig (0-50%) | | | davon Teilzeit überhäftig (< 50%) | | |
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| LG 1.1 | 21 | 18 | 85,71% | 4 | 2 | 50,00% | 80,95% | 17 | 16 | 94,12% | 2 | 1 | 50,00% | 15 | 15 | 100,00% |
| LG 1.2 | 33 | 1 | 3,03% | 32 | 0 | 0,00% | 3,03% | 1 | 1 | 100,00% | 1 | 1 | 100,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 2.1 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| LG 2.2 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% |
| insgesamt | 54 | 19 | 35,19% | 36 | 2 | 5,56% | 33,33% | 18 | 17 | 94,44% | 3 | 2 | 66,67% | 15 | 15 | 100,00% |

Hinweis: 21 Beschäftigte wurden keiner Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Auszubildende, Laufbahnwärter/innen, Praktikanten/Praktikantinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende.

Allgemeine Verwaltung

| Entgeltgruppe / Besoldungs- gruppe | Beschäftigte | | | | davon Frauen | | | | Frauenanteil Stand 31.12.2017 |
|--|--------------|----------|--------|----------------------------------|--------------|----------|--------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt / sonstige | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 5 | 5 | 29 | 34 | 2 | 3 | 24 | 27 | 2 | 79,41% |
| A5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 5 | 29 | 34 | 2 | 3 | 24 | 27 | 2 | |
| 6 | 10 | 26 | 36 | 1 | 8 | 25 | 33 | 1 | 91,67% |
| A6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 10 | 26 | 36 | 1 | 8 | 25 | 33 | 1 | |
| 7 | 7 | 11 | 18 | 0 | 4 | 11 | 15 | 0 | 84,21% |
| A7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| gesamt | 7 | 12 | 19 | 0 | 4 | 12 | 16 | 0 | |
| 8 | 18 | 27 | 45 | 0 | 9 | 26 | 35 | 0 | 81,67% |
| A8 | 6 | 9 | 15 | 1 | 5 | 9 | 14 | 1 | |
| gesamt | 24 | 36 | 60 | 1 | 14 | 35 | 49 | 1 | |
| 9a | 11 | 9 | 20 | 1 | 7 | 9 | 16 | 1 | 79,41% |
| A9 LG 1.2 | 6 | 8 | 14 | 0 | 3 | 8 | 11 | 0 | |
| gesamt | 17 | 17 | 34 | 1 | 10 | 17 | 27 | 1 | |
| 9b | 16 | 7 | 23 | 1 | 8 | 7 | 15 | 1 | 69,77% |
| 9c | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | |
| A9 LG 2.1 | 17 | 0 | 17 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | |
| 10 | 4 | 1 | 5 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 51,02% |
| A10 | 21 | 18 | 39 | 5 | 13 | 16 | 29 | 5 | |
| gesamt | 59 | 27 | 86 | 6 | 35 | 25 | 60 | 6 | |
| 11 | 8 | 2 | 10 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 18,18% |
| A11 | 21 | 18 | 39 | 2 | 7 | 15 | 22 | 2 | |
| gesamt | 29 | 20 | 49 | 2 | 8 | 17 | 25 | 2 | |
| 12 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 83,33% |
| A12 | 10 | 2 | 12 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | |
| A13 LG 2.1 | 7 | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| gesamt | 19 | 3 | 22 | 0 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0,00% |
| 13 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| A13 LG 2.2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | |
| 14 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 70,49% |
| A14 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 4 | 2 | 6 | 0 | 3 | 2 | 5 | 0 | |
| 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A15 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Summe: | 175 | 174 | 349 | 13 | 88 | 158 | 246 | 13 | 70,49% |

Technische Verwaltung

| Entgeltgruppe / Besoldungs- gruppe | Beschäftigte | | | | davon Frauen | | | | Frauenanteil Stand 31.12.2017 |
|--|--------------|----------|-----------|----------------------------------|--------------|----------|-----------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt / sonstige | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 6 | 5 | 2 | 7 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 57,14% |
| A6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 5 | 2 | 7 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 100,00% |
| A8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | |
| 9a | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 66,67% |
| A9 LG 1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | |
| 9b | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12,50% |
| 9c | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A9 LG 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 10 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 23,08% |
| A10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 7 | 1 | 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| 11 | 10 | 2 | 12 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 50,00% |
| A11 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 11 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | |
| 12 | 10 | 0 | 10 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 50,00% |
| A12 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| A13 LG 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 11 | 1 | 12 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | 50,00% |
| 13 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | |
| A13 LG 2.2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A14 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 4 | 2 | 6 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | |
| 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Summe: | 43 | 9 | 52 | 1 | 14 | 7 | 21 | 1 | 40,38% |

Sozial- und Erziehungsdienst

| Entgeltgruppe / Besoldungs- gruppe | Beschäftigte | | | | davon Frauen | | | | Frauenanteil Stand 31.12.2017 |
|--|--------------|----------|--------|----------------------------------|--------------|----------|--------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt / sonstige | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | |
| 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100,00% |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0,00% |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 6 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 100,00% |
| 7 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 100,00% |
| gesamt | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 100,00% |
| S11b | 2 | 3 | 5 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 100,00% |
| S12 | 8 | 10 | 18 | 2 | 4 | 10 | 14 | 2 | 77,78% |
| S14 | 9 | 13 | 22 | 2 | 7 | 12 | 19 | 2 | 86,36% |
| S15 | 8 | 3 | 11 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 45,45% |
| S17 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 100,00% |
| S18 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 29 | 30 | 59 | 4 | 16 | 29 | 45 | 4 | 76,27% |
| Summe: | 29 | 37 | 66 | 4 | 16 | 36 | 52 | 4 | 78,79% |

Feuerwehrtechnischer Dienst

| Entgeltgruppe / Besoldungs- gruppe | Beschäftigte | | | | davon Frauen | | | | Frauenanteil Stand 31.12.2017 |
|--|--------------|----------|--------|----------------------------------|--------------|----------|--------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt / sonstige | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | |
| 6 | 4 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 50,00% |
| gesamt | 4 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22,22% |
| A7 | 25 | 2 | 27 | 2 | 4 | 2 | 6 | 2 | |
| gesamt | 25 | 2 | 27 | 2 | 4 | 2 | 6 | 2 | |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6,67% |
| A8 | 29 | 1 | 30 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | |
| gesamt | 29 | 1 | 30 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | |
| 9a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20,00% |
| A9 LG 1.2 | 5 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| gesamt | 5 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| 9b | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| 9c | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A9 LG 2.1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 10 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A10 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A11 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A12 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A13 LG 2.1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A13 LG 2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Summe: | 73 | 4 | 77 | 2 | 7 | 4 | 11 | 2 | 14,29% |

Kultur und Bildung

| Entgeltgruppe / Besoldungs- gruppe | Beschäftigte | | | | davon Frauen | | | | Frauenanteil Stand 31.12.2017 |
|--|--------------|----------|--------|----------------------------------|--------------|----------|--------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt / sonstige | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 100,00% |
| A5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 2 | 2 | 4 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | |
| 6 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 100,00% |
| A6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| A8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 9a | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 100,00% |
| A9 LG 1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | |
| 9b | 5 | 17 | 22 | 2 | 2 | 10 | 12 | 2 | 58,33% |
| 9c | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| A9 LG 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 10 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| A10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 7 | 17 | 24 | 2 | 4 | 10 | 14 | 2 | |
| 11 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100,00% |
| A11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| 12 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100,00% |
| A12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A13 LG 2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| 13 | 4 | 2 | 6 | 0 | 3 | 2 | 5 | 0 | 75,00% |
| A13 LG 2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 14 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| A14 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 6 | 2 | 8 | 0 | 4 | 2 | 6 | 0 | |
| 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| A15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| gesamt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Summe: | 19 | 26 | 45 | 3 | 14 | 19 | 33 | 3 | 73,33% |

Hausmeister- und Gebäudedienste

| Entgeltgruppe / Besoldungs- gruppe | Beschäftigte | | | | davon Frauen | | | | Frauenanteil Stand 31.12.2017 |
|--|--------------|----------|--------|---------------------------------|--------------|----------|--------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | Vollzeit | Teilzeit | gesamt | davon beurlaubt /sonstige | |
| 2 | 0 | 12 | 12 | 1 | 0 | 12 | 12 | 1 | 0,00% |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 66,67% |
| 4 | 3 | 3 | 6 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 4 | 17 | 21 | 1 | 2 | 16 | 18 | 1 | 0,00% |
| 5 | 16 | 1 | 17 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5,88% |
| gesamt | 16 | 1 | 17 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 7 | 10 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| gesamt | 10 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Summe: | 36 | 18 | 54 | 1 | 2 | 17 | 19 | 1 | 35,19% |

2031

Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 16.3.2018

Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
Vom 9. November 1999 (Fn **1**)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn **3)**

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

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

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

Abschnitt III
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 (Fn 8)

Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

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

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

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 (Fn 5)

Geltungsbereich

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

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

10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK.

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

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

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

§ 3 (Fn 10)

Begriffsbestimmung

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

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

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

§ 4 (Fn 5)

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.
- (2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.
- (3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.
- (4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.
- (5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.
- (6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.
- (7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.
- (8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.
- (9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

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

§ 5a (Fn 5)

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

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

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

§ 6 (Fn 5)

Inhalt des Gleichstellungsplans

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

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

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

§ 6a (Fn 7)

Experimentierklausel

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

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

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der

Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 (Fn 15)

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310, ber. S. 642**), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (**GV. NRW. S. 414**) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (**GV. NRW. S. 414**) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (**GV. NRW. S. 195**), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 (Fn 6)

Ausschreibung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.
- (2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.
- (3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- (4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.
- (5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.
- (6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- (7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei
1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
 2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
 3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
 4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 (Fn 5)

Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie

Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

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

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9) Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12 (Fn 5) Gremien

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

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich

bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

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

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

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

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

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

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitatisch besetzt werden.

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

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

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 5) Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung

tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

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

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

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

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

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14 (Fn 5)

Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der

Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5)

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.
- (2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.
- (3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.
- (4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.
- (5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 15a (Fn 7)

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

- (1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.
- (2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
- (3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 (Fn 11)

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

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

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

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

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

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

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

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

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

§ 17 (Fn 12)

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

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

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

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

§ 18 (Fn 5)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von

Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

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

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

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

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

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

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

§ 19 (Fn 13)

Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder

dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

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

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

§ 19a (Fn 7)

Rechtsschutz

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle
 1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
 2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.
- (2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.
- (3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 (Fn 5)

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 (Fn 3) Berichtspflicht

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

§ 23 (Fn 16) Verwaltungsvorschriften

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

§ 24 (Fn 5) Übergangsregelungen

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

(Fn 14)

Anlagen :

Anlage 1

Anlage 2

Fußnoten :

Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (**GV. NRW. S. 284**); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (**GV. NRW. S. 752**); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (**GV. NRW. S. 242**), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (**GV. NRW. S. 443**); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (**GV. NRW. S. 224**), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (**GV. NRW. S. 764**), in Kraft getreten am 28. September 2017; Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (**GV. NRW. S. 90**), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.

Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).

Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

- Fn 4** § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 5** § 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 6** § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 7** § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 8** § 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 9** § 11: Absatz 1 und 3 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 10** § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 11** § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 12** § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 13** § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 14** §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
-
- Fn 15** § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (**GV. NRW. S. 764**), in Kraft getreten am 28. September 2017.
-
- Fn 16** § 23 zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (**GV. NRW. S. 90**), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.

Copyright 2018 by Ministerium des Innern Nordrhein-Westfalen

Anlage 1 zu § 7 Absatz 5

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

* Abschn. 8 der Entgeltordnung
Übersetzer/in

Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in

Abschn. 9 der Entgeltordnung
Beschäftigte

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische

Abschn. 21 der Entgeltordnung
schwierigste Großbetriebe

Leitende Konzernprüfer/in, Betriebsprüfer/in für

Abschn. 22.1 der Entgeltordnung

Ingenieurinnen und Ingenieure

Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG

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