



STADT MOERS



Gleichstellungsplan der Stadt Moers

01.05.2022 – 30.04.2026

Zum Titelbild

Gräfin Walburgis von Neuenahr-Moers

(auch Anna Walburga von Neuenahr), † 25. Mai 1600, war die bis heute einzige weibliche Regentin in Moers.

Sie ist eine Schlüsselfigur der Moerser Geschichte: Ihr bzw. ihrer Übereignung von Grafschaft und Stadt an Moritz von Oranien verdankt Moers ab ca. 1600 ein Jahrhundert wirtschaftlicher Blüte – den kriegerischen Auseinandersetzungen im übrigen Europa zum Trotz.

Zudem hatte die Gräfin Walburgis ein ereignisreiches Privatleben: beide Ehemänner verstarben - der Erste wurde durch die Spanier getötet, der Zweite durch eine Pulverexplosion.

Als Moers Ende des 16. Jahrhunderts zwischen die Fronten des truchsessischen Krieges geriet, musste Gräfin Walburgis in die Niederlande fliehen. Nachdem Moritz von Oranien die Stadt 1597 von der spanischen Besetzung befreite, kehrte Walburgis nach Moers zurück und lebte hier bis zu ihrem Tode.

Impressum

Stadt Moers – Der Bürgermeister
Fachbereich 3 - Interner Service
Rathausplatz 1
47439 Moers

Bildquelle: Grafschafter Museum im Moerser Schloss

Der Gleichstellungsplan wurde von folgender Arbeitsgruppe erarbeitet:
Susanne Hein (Fachbereichsleiterin Interner Service)
Barbara Rüdell (Teamleiterin Personaldisposition und -entwicklung)
Jacqueline Rittershaus (Gleichstellungsbeauftragte)
Heidmarie Roggenkamp (Personalratsvorsitzende)

Inhaltsverzeichnis	Seite
Grußwort des Bürgermeisters	4
I. Präambel	5
II. Warum brauchen wir einen Gleichstellungsplan?	6
III. Wo stehen wir?	7
IV. Handlungsschwerpunkte	9
1. Familie und Beruf	10
2. Frauenförderung	13
3. Konkrete Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW	17
4. Förderung der Gleichstellung	21
5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	22
<u>Anlage 1</u>	
Empirische Daten zur Beschäftigungsstruktur	23
1. Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht	23
2. Gehaltsstruktur	23
3. Führungskräfte	24
4. Arbeitszeiten	24
5. Ausbildung und Weiterqualifizierung	25
<u>Anlage 2</u>	
Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW	30

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan erhält die Stadtverwaltung Moers ein Instrument zur Umsetzung des im Grundgesetz verankerten Auftrags, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu realisieren.

In einer von Dynamik geprägten Arbeitswelt mit einem hohen Bedarf an Fachkräften sind motivierte und zuverlässige Mitarbeitende das höchste Gut.

Eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik nimmt diese Herausforderungen an und versteht die Gleichstellung der Geschlechter als integralen Bestandteil der Personalpolitik.

Aus dieser Prämisse heraus sind neben personalpolitischen und -wirtschaftlichen Anreizen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am beruflichen Aufstieg und der faire Umgang relevante Themen. Nur so können wir als Arbeitgeberin konkurrenzfähig sein.

Ausgehend von einer realitätsbezogenen Perspektive finden sich in dem neuen Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen, um diese Themen weiterhin konsequent zu verfolgen und weiterzuentwickeln.

Im Namen des Verwaltungsvorstands spreche ich mich für eine stringente und konstruktive Personalentwicklung auf der Grundlage von Chancengleichheit und Gleichstellung für Frauen und Männer aus. Unser Ziel ist es, den rechtlichen Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männer umzusetzen, damit alle Mitarbeitenden weiterhin die Möglichkeit haben, aktiv, zufrieden und nachhaltig die Zukunft unserer Stadt mitgestalten zu können.


Christoph Fleischhauer

I. Präambel

„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.“

(Art. 3 Absatz 2 Grundgesetz - GG)

Die Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung sind also gesetzliche Aufträge. Der Staat ist verpflichtet, die Realisierung des Gleichstellungsgebots zu forcieren und aktiv an der Umsetzung zu wirken. Diese Pflicht ist auch von den Kommunen wahrzunehmen.

Das am 23.01.2018 zuletzt geänderte und am 02.02.2018 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) ist eine wichtige Grundlage hierfür und ist im Anhang abgedruckt.

Die Umsetzung von Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Stadtverwaltung bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen sowie die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

Ein modernes Verständnis von Gleichstellungspolitik ist es, bestehende Praktiken zu hinterfragen und ggf. weiterzuentwickeln.

Auch die Stadtverwaltung Moers hat diesen Anspruch.

Bei genauer Betrachtung der vorliegenden Daten zeigt sich, dass bereits viel erreicht wurde, es aber in unterschiedlichen Bereichen weiterhin Handlungsbedarfe gibt.

In einem gemeinsamen Dialog wurden Ziele und Maßnahmen vereinbart, die bewährte Vorgehensweisen berücksichtigen und neue Impulse für die kommenden Jahre setzen.

Verantwortung

Für die Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist die Dienststellenleitung verantwortlich.

Damit die vereinbarten Ziele erreicht werden können, tragen die Führungskräfte im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans realisiert werden.

Die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellungsgerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Daher sind aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und politische Entscheidungsträger dazu aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt sie dabei.

Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan der Stadt Moers gilt für die Stadtverwaltung Moers inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des privaten Rechts durch die Stadt Moers werden die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und ggf. die des Gleichstellungsplans in der Unternehmenssatzung verankert (vgl. § 2 Abs. 2 LGG).

II. Warum brauchen wir einen Gleichstellungsplan?

Gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen, heißt gleiche Möglichkeiten zu schaffen.

Die persönlichen Entscheidungen des Lebensverlaufs sind abhängig von diversen rechtlichen, sozialen und individuellen Rahmenbedingungen, welche die Gestaltungsmöglichkeiten einschränken, bestärken oder vorgeben.

Wirtschaftliche Strukturen (z.B. Entgeltunterschiede), Gesetzesvorgaben (z.B. Elternzeit, Rentenrecht), vorhandene oder fehlende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (z.B. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten) und vorhandene Rollenbilder (z.B. Geschlechterstereotype, Berufswahl) gehören zu diesen Rahmenbedingungen.

Der Gleichstellungsplan ist ein unterstützendes Instrument zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, welches verbindlich gilt.

Auf Grundlage der Beschäftigungsstruktur werden Analysen und Prognosen vorgenommen, welche geschlechtsspezifisch signifikante Werte im Fokus haben.

Er enthält einen Überblick zu den vereinbarten Zielen und Maßnahmen, welche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sowie zur Förderung der Gleichstellung formuliert wurden.

Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten, für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung Moers.

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und berufliche Perspektiven zu realisieren. Die Bereitschaft der männlichen Mitarbeitenden, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Durch die Erarbeitung spezifischer Ziele und konkreter Maßnahmen für den Geltungszeitraum ist der Gleichstellungsplan als Leitfaden für die organisatorischen, personellen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen zu verstehen (vgl. § 6 Abs. 3 LGG NRW).

Mit dem neuen Gleichstellungsplan werden vorrangig Ziele und Maßnahmen verfolgt, die dem ganzheitlichen Ansatz einer für Männer und Frauen, Mütter und Väter förderlichen Gleichstellungsarbeit Raum geben. Die Stadt Moers stellt sich der seit Jahren geführten Genderdiskussion (z.B. in Verbindung mit dem Thema Diversität) und verfolgt die Entwicklung eng, um die Vorstellung von nachhaltiger Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer umzusetzen.

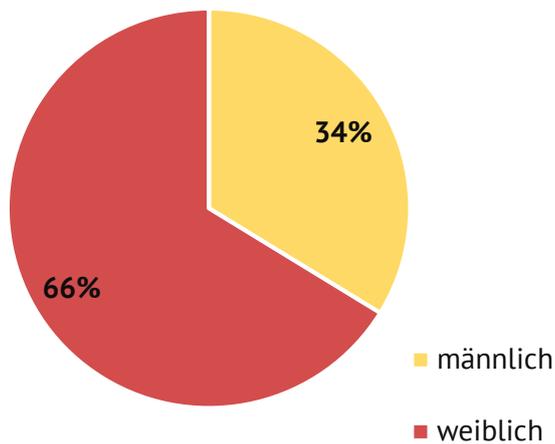
In dem Gleichstellungsplan wurden die umfangreichen Vorgaben, die das Landesgleichstellungsgesetz zu Stellenbesetzungsverfahren und Fortbildungen enthält (vgl. §§ 7-11 LGG NRW), nicht wiederholt. Denn das Gesetz regelt bereits z.B.

- die bevorzugte Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Rahmenbedingungen für Stellenausschreibungen, für Vorstellungsgespräche und Auswahlkriterien sowie
- die Förderung von Frauen durch Fortbildungen.

III. Wo stehen wir?

Wie hoch ist der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Moers?

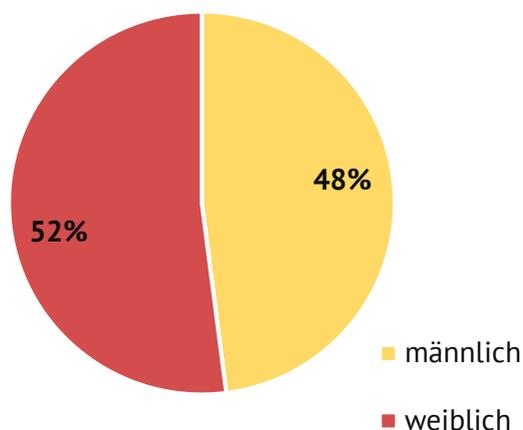
Anteil der Mitarbeitenden nach Geschlecht



66% der Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung Moers sind Frauen.

Sind Frauen und Männer in den gehobenen Entgelt- und Besoldungsgruppen gleichmäßig vertreten?

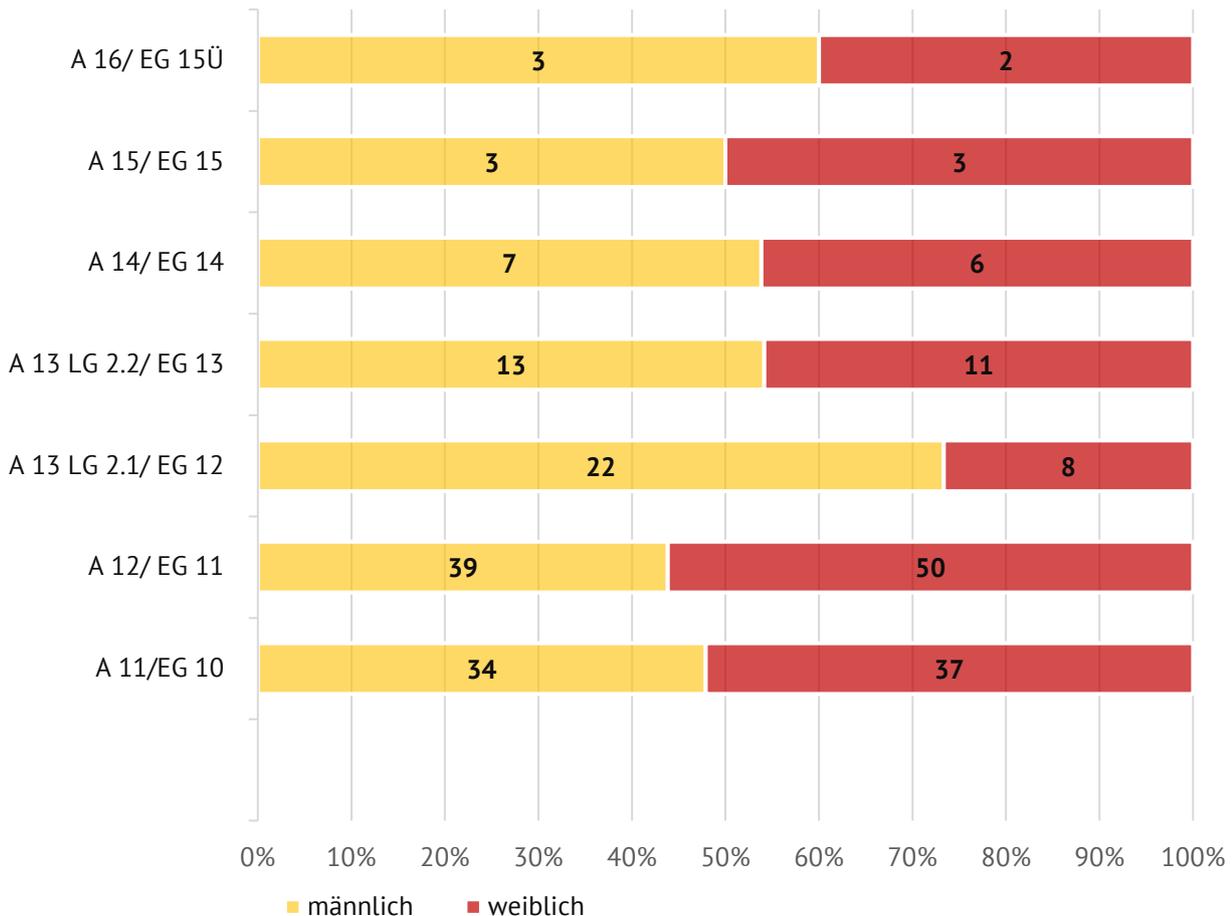
Geschlechtsspezifische Betrachtung der gehobenen Einkommensgruppen (ab EG 10 TVöD bzw. A 11 LBesG)**



Ja. Frauen und Männer in den gehobenen Entgelt- und Besoldungsgruppen sind fast gleichmäßig vertreten.

Auch bei der folgenden detaillierteren Betrachtung **der Einkommensgruppen ab A 11 LBesG/ EG 10 TVöD**** zeigt sich – außer im Bereich A 13 LG 2.1 / EG 12 -, dass **keine überaus signifikante Ungleichheit** hinsichtlich der Besoldung bzw. der Eingruppierung mehr vorliegt.

Allerdings muss bei der Bewertung berücksichtigt werden, dass 66 % der Mitarbeiterschaft weiblich ist und sich diese Relation nicht im Verhältnis der Spitzenkräfte widerspiegelt. Positiv ist festzustellen, dass in A 12 / EG 11 und in A 11 / EG 10 mehr als 50% der Mitarbeiterschaft weiblich ist – also eine Basis für künftige Frauenförderung gegeben ist.



Quelle aller Zahlen im Folgenden: Fachbereich 3 - Interner Service, Stichtag 30.06.2020*

*Da der erste Gleichstellungsplan ursprünglich bis zum 31.03.2021 galt und anschließend fortgeschrieben werden sollte, wurden die Daten entsprechend für den o.g. Stichtag aufbereitet. Aus organisatorischen Gründen wurde eine erneute Berechnung nicht angestoßen. Erfahrungsgemäß sind die Verschiebungen in einem Jahr aber nicht signifikant.

**Die Leiterinnen der 17 städtischen Kindertageseinrichtungen sind hier nicht mit einbezogen, da sie zwischen S 13 und S 16 eingruppiert sind - das entspricht den Entgeltgruppen EG 9b bis EG 10.

Nach Kenntnisstand der Personalwirtschaft ist derzeit keine Person mit dem Status „divers“ bei der Stadtverwaltung Moers beschäftigt. Daher wird auf die separate Darstellung verzichtet.

IV. Handlungsschwerpunkte

Der vorliegende Gleichstellungsplan setzt folgende Schwerpunkte:

1. Familie und Beruf
2. Frauenförderung
3. Konkrete Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW
4. Förderung der Gleichstellung
5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In den einzelnen Themenschwerpunkten werden zunächst die spezifischen **Ausgangssituationen** beschrieben und relevante Kennzahlen dargestellt. Ausgehend von den daraus abgeleiteten Erkenntnissen wurden die **Ziele** und **Maßnahmen** formuliert sowie die **Zuständigkeiten für die Umsetzung** festgelegt.

1. Handlungsschwerpunkt: Familie und Beruf

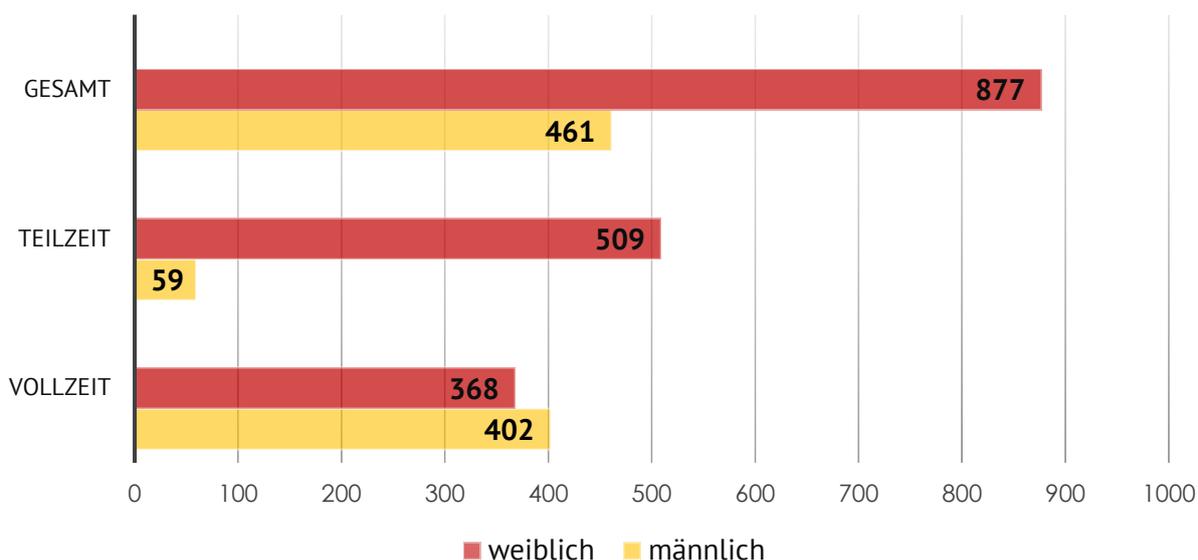
Hintergrund und Kennzahlen

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist inzwischen flächendeckend zum Maßstab von Arbeitsplatzzufriedenheit für Mitarbeitende und damit auch zu einem Wettbewerbsfaktor für den öffentlichen Dienst geworden. Im Kontext des branchenübergreifenden Fachkräftemangels finden fachlich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gute Arbeitsmarktsituation vor. Seitens der Arbeitnehmenden sind nicht zuletzt sowohl die Vereinbarkeit von Kindererziehung bzw. Pflege und Arbeit ausschlaggebende Faktoren, Interesse an vakanten Stellen zu haben und diese langfristig zu besetzen.

- a) Ein Instrument, um die Vereinbarkeit zu unterstützen, ist die **Reduzierung der Arbeitszeit**. Hier bestehen Rechtsansprüche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis des Tarifvertrags TVöD, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und des Beamtenrechts, so dass nahezu alle Anträge genehmigt werden, i.d.R. auch in der beantragten Form bzgl. des Wochenstundenumfangs und der Lage der Arbeitszeit, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dieser Anspruch ist jedoch vor allem im Kindertagesstättenbereich wegen der dortigen betrieblichen Arbeitsabläufe nicht immer einfach zu organisieren und damit zu realisieren.

Die Personalstruktur der Stadtverwaltung Moers zeigt – wie aus dem folgenden Schaubild zu entnehmen ist - auf, dass mehrheitlich Frauen die Teilzeitmöglichkeiten in Anspruch nehmen bzw. mehrheitlich Frauen in Teilzeit arbeiten. Diese Anteile lassen Rückschlüsse auf die ungleiche Aufteilung von Familienarbeit zu.

Geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten



Mit einer langfristigen Arbeitszeitreduzierung steigt allerdings auch die Wahrscheinlichkeit folgender Konsequenzen:

- geringere Renten-/ Pensionsansprüche
- Verschiebung der Karrierepläne
- finanzielle Abhängigkeit
- Nichtberücksichtigung bei Besetzung von (Führungs-)Stellen

b) Ein weiteres Instrument, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, ist die **Gewährung von Elternzeit und von Beurlaubung** aus familiären Gründen. Auch hier gibt es entsprechende Rechtsansprüche, so dass die Anträge alle genehmigt werden. Nach der Geburt eines Kindes beantragen die Mütter i.d.R. Elternzeit, viele nutzen die Möglichkeit der parallelen Teilzeitbeschäftigung im Umfang von bis zu 32 Wochenstunden. Eine weitere, oft mehrjährige Beurlaubung über die Elternzeit hinaus, war in früheren Jahren die Regel. Heute kehren die Mitarbeiterinnen schneller wieder zurück – üblicherweise zunächst in Teilzeit. Väter nehmen i.d.R. die beiden sog. „Vätermonate“, für die ihnen zusätzlich Elterngeld zusteht.

Ziele

- Alle Beschäftigten sollen über die Chancen und Risiken der verschiedenen Arbeitszeitmodelle aufgeklärt werden.
- Die Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten sollen weiter ausgebaut werden.
- Eine eigenständige wirtschaftliche Sicherheit für alle Mitarbeitenden soll durch lebensphasenorientierte Personalpolitik gesichert werden.
- Die Bindung an die Arbeitgeberin während Beurlaubungszeiten soll aufrecht erhalten bleiben.

Maßnahmen, u.a.

- Informationsveranstaltung „Renten- und Pensionsanspruch“: Um frühzeitig die Relevanz der Altersvorsorge zu thematisieren, werden regelmäßige Info-Veranstaltungen realisiert.
- Einführung von Perspektivgesprächen: Bei anstehender Elternzeit oder Beurlaubung wegen Kindererziehung bzw. Pflege von Angehörigen führen Führungskräfte frühzeitig Perspektivgespräche mit den Mitarbeitenden. Der Umgang mit dem hierzu zu entwickelnden Leitfaden wird den Führungskräften in internen Schulungen vermittelt.

- Wiedereinführung von Beurlaubten-Treffen: Die regelmäßig geplanten Treffen dienen dem Kontakt-Halten zur Arbeitgeberin. Sie werden auch zur Vermittlung von Informationen zu den Chancen und Risiken der verschiedenen Arbeitszeitmodelle genutzt. Außerdem sollen weitere Ideen entwickelt werden, den Kontakt aufrecht zu erhalten.
- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen werden grundsätzlich vorrangig Beurlaubten angeboten, bevorzugt aus den entsprechenden Aufgabenbereichen.
- Ausbildungsplätze werden weiterhin auch in Teilzeit angeboten.
- Die Dienstvereinbarung Alternierende Telearbeit wird aktualisiert und im Intranet bekannt gemacht.

Zuständigkeiten

Alle Führungskräfte, Fachbereich 3 - Interner Service, Gleichstellungsstelle, Personalrat

2. Handlungsschwerpunkt: Frauenförderung

Hintergrund und Kennzahlen

Hier stehen zwei Blickrichtungen im Mittelpunkt:

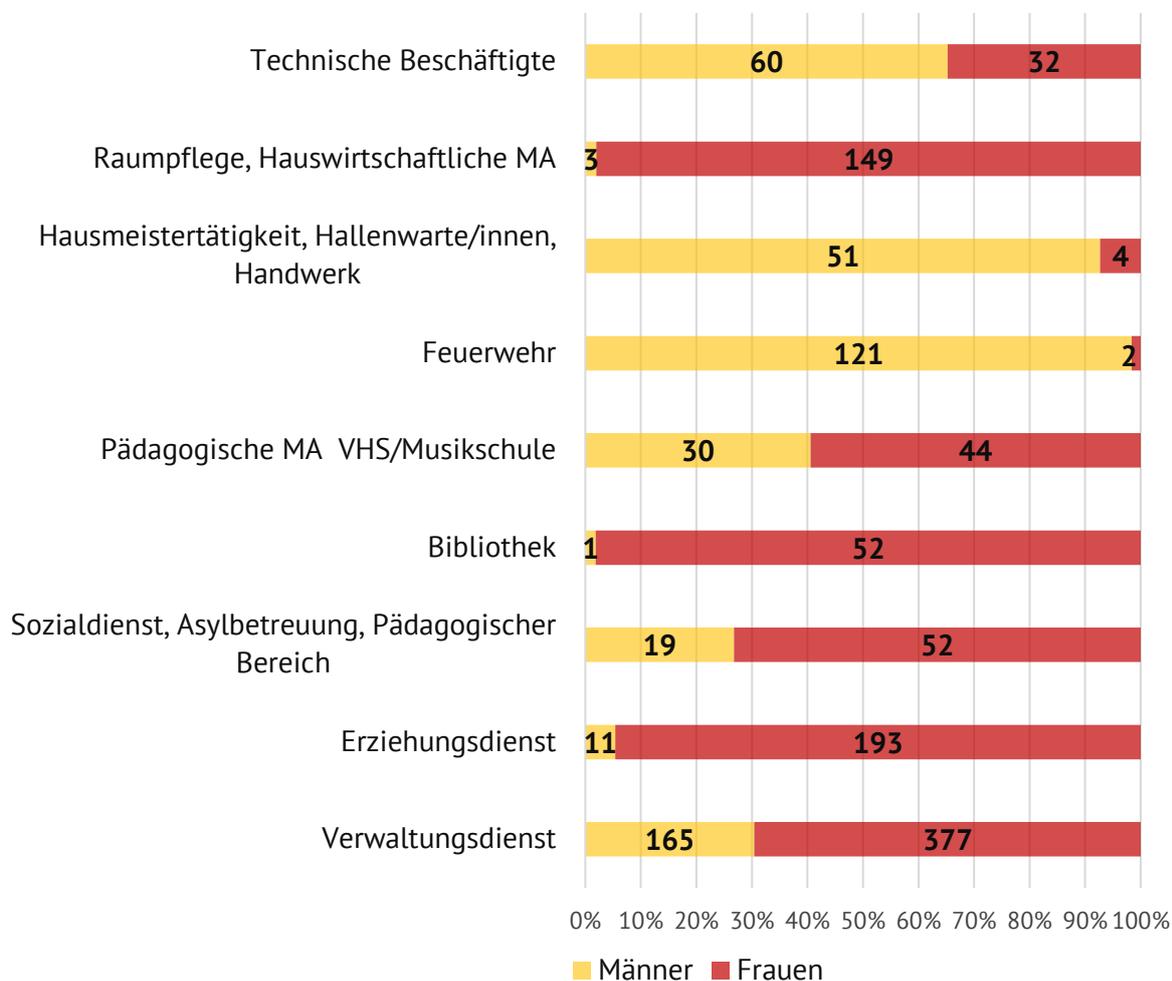
- die nach Geschlechtern unterschiedliche Verteilung in den verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern und
- die unterschiedliche Verteilung bei den Führungsfunktionen.

Zu a) Verteilung in den verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern

Die geschlechtsspezifische Zuordnung am Arbeitsmarkt ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Der Berufswahlprozess und die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln, sind von verschiedenen Faktoren wie bspw. persönliche Präferenzen, Arbeitsmarktstrukturen und dem Sozialisationsprozess beeinflusst.

Auch die Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Moers weist - wie aus dem folgenden Schaubild zu entnehmen ist - geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf.

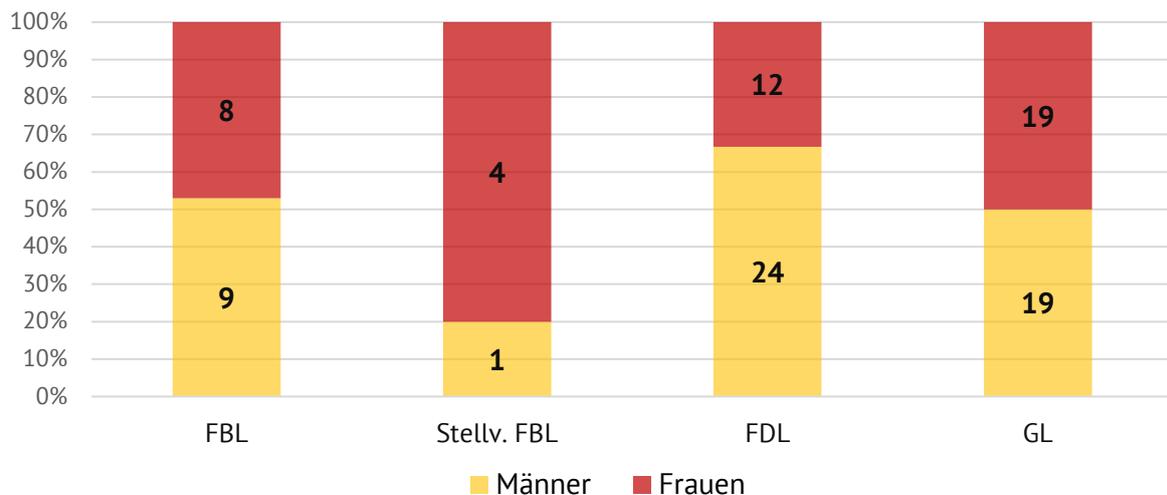
Geschlechtsspezifische Betrachtung der Tätigkeitsfelder



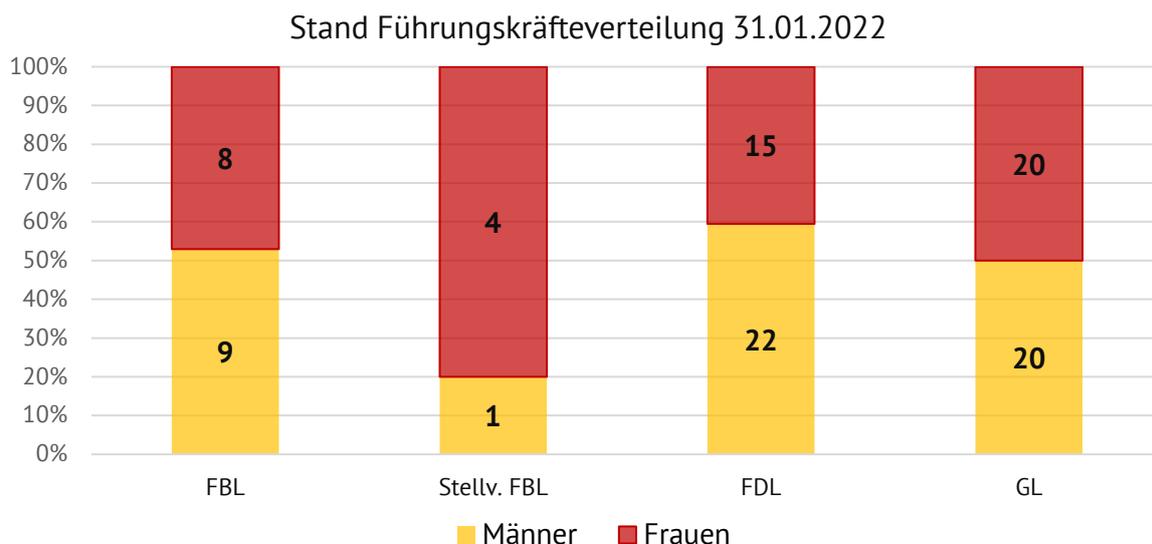
Zu b) Verteilung bei den Führungsfunktionen

In der Besetzung der **Leitungsfunktionen** zeigt sich - die stereotypisch geprägten Tätigkeitsfelder Feuerwehr und Kindertageseinrichtungen ausgenommen - in der Gesamtschau **keine signifikante geschlechtsspezifische Ungleichheit**. Hier haben die in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen zur Frauenförderung offenbar gewirkt.

Zum Erhebungsstichtag **30.06.2020** befanden sich insgesamt 96 Personen in Leitungsfunktionen*. Rund 55 % der Leitungsfunktionen waren mit Männern und 45 % mit Frauen besetzt.



Durch die Neu- bzw. Nachbesetzung von Führungskraftstellen, die seit dem 01.07.2020 bis 31.01.2022 bereits zu besetzen waren, stellt sich der **aktuelle Stand** wie folgt dar:



Es sind 99 Personen in Leitungsfunktionen.

Rund 47 % der Leitungsfunktionen sind aktuell mit Frauen besetzt.

Im Vergleich dazu waren zum Stichtag **30.06.2017** rund 63 % der Leitungsfunktionen mit Männern und nur 37 % mit Frauen besetzt, d.h. der Anteil der mit Frauen besetzten Führungsfunktionen konnte in den letzten fünf Jahren um 10% gesteigert werden.

*Hinsichtlich der Zuordnung von sonstigen Führungsfunktionen zu den im Schaubild dargestellten vier Führungsfunktionen (FBL, stellv. FBL, FDL und GL) gilt bei der Berechnung Folgendes:

Kernverwaltung	ZGM, Rechnungsprüfung, Justitiariat, EBB, Gleichstellungsstelle, Feuerwehr
Fachbereichsleitung (FBL)	Geschäftsbereichsleitung Bildung Leitung Gleichstellungsstelle, örtliche Rechnungsprüfung
stellv. Fachbereichsleitung -wenn nicht auch FDL-	stellv. Geschäftsbereichsleitung Bildung stellv. Leitung örtliche Rechnungsprüfung
Fachdienstleitung (FDL)	Wachabteilungsführer Feuerwehr Stabsstellenleitung Leitung Justitiariat Sozialraumteamleitung Verwaltungsleitung Bildung VHS Leitungen Kulturbüro/Stadtarchiv Leitung Funktionsmanagement (zgm) Stadtteilmanagement Meerbeck
Gruppenleitung (GL)	Sachgebietsleitungen Bibliothek

Hinweis: Die stellvertretenden Fachbereichsleitungen, die gleichzeitig die Fachdienst- oder Gruppenleitung innehaben, sind nicht noch einmal aufgeführt.

Ziele

- Das Interesse für eine berufliche Entwicklung bei der Stadtverwaltung Moers soll geweckt werden.
- Leitungsfunktionen sollen weiterhin und vermehrt geschlechtergerecht verteilt besetzt werden.
- Mitarbeiterinnen sollen zur Übernahme von Führungspositionen motiviert und vorhandene Bedenken entkräftet werden.

Maßnahmen, u.a.:

- Die für die Stellenbesetzung verantwortlichen Führungskräfte ermutigen möglichst frühzeitig vor Entstehen einer Vakanz Frauen bzw. Männer, aktiv am Bewerbungsprozess teilzunehmen.

- Alle Stellen werden weiterhin grundsätzlich ausgeschrieben. Ausnahmen sind insbesondere: Vorrang bei der Stellenbesetzung durch Auszubildende und Berufsrückkehrende sowie Umsetzung von Mitarbeitenden nach organisatorischen Veränderungen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.
- Im Rahmen der verbindlich jährlich zu führenden Mitarbeitendengespräche ist u.a. auch die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters zu besprechen und ggf. ist die Durchführung der Gespräche gegenüber dem Fachbereich 3- Interner Service nachzuweisen. In diesen Gesprächen sollen konkrete Ziele, insbesondere für weibliche Beschäftigte, vereinbart werden, aus denen z. B. Fortbildungsbedarf und Übernahme von Sonderaufgaben folgen.
- Informationspflicht bei Vakanzen: Die Gleichstellungsbeauftragte wird künftig vom FB 3 – Interner Service ein Jahr im Voraus über anstehende altersbedingte Vakanzen in Führungspositionen informiert. Mögliche Interessentinnen aus dem eigenen Bereich werden durch die jeweilig verantwortliche Fachbereichsleitung motiviert, sich auf die freie Funktion zu bewerben.
- Alle Fortbildungen, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen (insb. die Führungskräftenachwuchsförderung „In Zukunft führen“ IZF) und die modulare Qualifizierung für den Erwerb der Befähigung für den höheren Verwaltungsdienst, sind auszuschreiben. Bei der Vergabe der Plätze für diese Maßnahmen sind bis zum Erreichen eines Anteils von 50 % weibliche Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen. Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist (vgl. § 11 LGG NRW).
- Wiederaufnahme des Girls' Day: Schülerinnen erhalten hier Einblick in Berufsfelder der Stadtverwaltung Moers, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Anhand von praktischen Beispielen haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit wahrzunehmen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann.
- Unentgeltliche Praktika innerhalb der Stadtverwaltung sind weiterhin grundsätzlich möglich und werden künftig offensiver angeboten, um junge Leute und damit künftige Fachkräfte auf die Arbeitgeberin Stadt Moers aufmerksam zu machen.

Zuständigkeiten

Alle Führungskräfte, Fachbereich 3 - Interner Service, Gleichstellungsstelle, Personalrat

3. Konkrete Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW

Das LGG sieht vor, dass der Gleichstellungsplan

„für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen (enthält), um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen“ (vgl. § 6 Abs. 3 LGG NRW).

Im Folgenden werden dort, wo Frauen derzeit unterrepräsentiert sind, Zielvorgaben für die in den nächsten vier Jahren anstehenden Personalentscheidungen in diesen Bereichen formuliert. Grundlage sind Prognosen zu Abgängen aus Altersgründen, die daher planbar sind. Dabei ist klar, dass erfahrungsgemäß weitere nicht-planbare Abgänge hinzukommen werden (z.B. durch vorzeitigen Ruhestand, Krankheit oder Arbeitgeberwechsel). Für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind, werden keine Zielvorgaben formuliert, da das Gesetz ausdrücklich die Frauenförderung durch das Instrument der Zielvorgaben stärken will. Gleichwohl wird in allen Bereichen angestrebt, gemischte Teams aus Frauen und Männern zu erreichen, weil sich gezeigt hat, dass diese erfolgreicher arbeiten.

Die Formulierung der folgenden Zielvorgaben ist unterschiedlich in Abhängigkeit von der Zahl der anstehenden Personalentscheidungen und der realistischen Umsetzbarkeit im Hinblick auf die Bewerbungslage in diesem Feld. Der Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes erfordert, dass die einzelne Personalentscheidung sich nach den Grundsätzen Eignung, Befähigung und Leistung richtet und nicht z.B. durch eine Zielvorgabe von 100%-Entscheidung-für-Frauen konterkariert werden darf. Daher ist bei den Zielvorgaben der „Spagat“ zwischen den Zielen der Frauenförderung und der Einzelfallgerechtigkeit zu schaffen.

- a) Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans (01.05.2022 bis 30.04.2026) werden voraussichtlich **15 Führungskräfte** in unterschiedlichen Leitungsfunktionen die Stadtverwaltung Moers **altersbedingt verlassen**, davon 46 % Frauen:

Funktion	Frauen	Männer
FBL	1	3
stellv. FBL	2	0
FDL / Stab	2	3
GL	2	2
Insgesamt	7	8

Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW:

Mindestens zwei Drittel der im Berichtszeitraum freiwerdenden und voraussichtlich wiederzubesetzenden Führungsfunktionen werden an Frauen vergeben.

Dieses betrifft auch die Führungsfunktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.

- b) Von den **Mitarbeitenden im Einkommensbereich ab A 13 LG 2.1/ EG 12 TVöD (Unterrepräsentanz oder Gleichstand von Frauen)** scheiden bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich aus:

Entgelt- / Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
A 13 LG 2.1/ EG 12	3	3
A 13 LG 2.2/ EG 13	2	4
A 14/ EG 14		1
A 15/ EG 15		1
A 16/ EG 15Ü	1	1
Insgesamt	6	10

Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW:

Mindestens zwei Drittel der im Berichtszeitraum freiwerdenden und voraussichtlich wieder zu besetzenden Funktionen ab diesem Einkommensbereich werden an Frauen vergeben, um ein ausgeglichenes Verhältnis herzustellen bzw. zu erhalten.

Dieses betrifft auch die Funktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.

- c) Von den **Mitarbeitenden in der technischen Verwaltung** scheiden bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich aus:

Entgelt- / Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
EG 8		1
EG 10		1
EG 11	2	1
EG 12	1	1
A 15	1	
A 16		1
Insgesamt	4	5

Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW:

Bei gleicher Eignung und Befähigung werden Frauen vorzugsweise eingestellt bzw. auf höherwertige Stellen umgesetzt. Dieses betrifft auch die Funktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.

- d) Von den **Mitarbeitenden im Bereich der Hausmeister-/Objektbetreuer-/Hallenwart/-innen** scheiden bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich aus:

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
EG 5	1	4
EG 6	1	4
EG 7		2
Insgesamt	2	6

Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW:

Bei gleicher Eignung und Befähigung werden Frauen vorzugsweise eingestellt bzw. auf höherwertige Stellen umgesetzt. Dieses betrifft auch die Funktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.

- e) Von den **Mitarbeitenden im Bereich der Feuerwehr** scheiden bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich aus:

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
A 8		4
A 9		4
A 16		1
Insgesamt	0	9

Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW:

Bei gleicher Eignung und Befähigung werden Frauen vorzugsweise eingestellt bzw. auf höherwertige Stellen umgesetzt. Dieses betrifft auch die Funktionen, deren Vakanzen noch nicht absehbar und die somit in der Prognose nicht enthalten sind.

4. Handlungsschwerpunkt: Förderung der Gleichstellung

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind interdisziplinärer Natur und sind im Landesgleichstellungsgesetz NRW § 17 geregelt.

Die (...) 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 z.B. von Beurteilungsbesprechungen.

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

Trotz oder gerade wegen der umfassenden Mitwirkung an den verschiedenen Maßnahmen und der dienstlichen Stellung ist eine von Transparenz gekennzeichnete Kommunikationskultur notwendig, um allen Beschäftigten das Tätigkeitsfeld verständlich zu machen und den gesetzlichen Auftrag zu realisieren.

Ziel

Es soll das Wissen zu Gleichstellungsthemen erweitert und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen entsprechend sensibilisiert werden.

Maßnahmen, u.a.:

- Regelmäßige Veröffentlichung von Beiträgen in der Mitarbeitenden-Zeitschrift zu aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen
- Inhouse-Veranstaltung zur gendergerechten Sprache: Zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags wird eine Handreichung zur gendergerechten Sprache erarbeitet und in Inhouse-Veranstaltungen vermittelt

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle

5. Handlungsschwerpunkt: Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Moers ist verpflichtet und entschlossen, entsprechend des Beschäftigtenschutzes sowie dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Vor allem Dienstkräfte in Leitungsfunktionen und Beschäftigte im Personalwesen gehen bekannt gewordenen Fällen konsequent nach und wirken sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing durch die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsklimas mit geeigneten Maßnahmen entgegen. Damit dies gelingt, ist es wichtig, dass in der Verwaltung auf allen Ebenen ein fairer Umgang miteinander herrscht.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten unter anderem:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen sexistischer Darstellungen
- das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen / Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen IT-Anlagen

Ziele

- Die Beschäftigten sollen über das Thema und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert werden.
- Betroffene werden in der Abwehr von Belästigung bestärkt und unterstützt. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot bezieht sich auch auf Mobbinghandlungen.

Maßnahmen

- Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans wird eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung abgeschlossen und im Intranet bekannt gemacht.
- Durchführung regelmäßiger Inhouse-Veranstaltungen zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, insb. auch für die oben genannten Kräfte in Leitungsfunktionen und im Personalwesen.

Zuständigkeiten

Alle Führungskräfte, Fachbereich 3 - Interner Service, Personalrat, Gleichstellungsstelle

Anlage 1

Empirische Daten zur Beschäftigungsstruktur

1. Beschäftigtenstruktur der Stadt Moers nach Geschlecht

Insgesamt	Männer	Frauen	%-Anteil Frauen
1.412	477	935	66,2

2. Gehaltsstruktur

Einkommensgruppen ab A 11 LBesG/EG 10 TVöD (ausgenommen: Kindertageseinrichtungen, Allgemeiner Sozialer Dienst, Feuerwehr)

Einkommensgruppen	Männer	Frauen	%-Anteil Frauen
A 16/ EG 15Ü	3	2	40,00
A 15/ EG 15	3	3	50,00
A 14/ EG 14	7	6	46,15
A 13 LG 2.2/ EG 13	13	11	45,83
A 13 LG 2.1/ EG 12	22	8	26,67
A 12/ EG 11	39	50	56,18
A 11/ EG 10	34	37	52,11
Insgesamt	121	117	49,16

3. Führungskräfte

Die nachstehende Tabelle zeigt zum Stand **30.06.2020** die Besetzung von Führungsfunktionen mit Frauen und Männern.

	Insgesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Fachbereichsleitung	17	9	8	47,06
Stellv. FBL	5	1	4	80,00
FDL	36	24	12	33,33
GL	38	19	19	50,00

Durch die Neu- bzw. Nachbesetzung von Führungskraftstellen, die seit dem 01.07.2020 bis 31.01.2022 bereits zu besetzen waren, stellt sich der **aktuelle Stand** wie folgt dar:

	Insgesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Fachbereichsleitung	17	9	8	47,06
Stellv. FBL	5	1	4	80,00
Fachdienstleitung	37	22	15	40,54
Gruppenleitung	40	20	20	50,00

4. Arbeitszeiten

	Insgesamt	Männer	Frauen	%-Anteil Frauen
Vollzeit	770	402	368	47,79
Teilzeit	568	59	509	89,61
Insgesamt	1338	461	877	65,55

5. Ausbildung und Weiterqualifizierung

a) Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

In folgender Anzahl an Frauen ♀ und Männer ♂ vergeben:

Einst.- Jahrgang	VfA		IA		FaMi		IT		Erz.		BrM		Nf-S	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
2012	1	2			1									
2013	1	1							1					
2014	2	1							1			12		
2015	1	2	1	1					9	1				
2016	5	2	2	2	1				10			8		
2017	3	4	4	4					11	3				
2018	6	2	4	1	1				6	3		4		
2019	4	9	4	2					9	2				
2020	6	2	1	1					8			8	1	4
2021	9	4	3	1		1		2	4			7	1	4
Insg.	38	29	19	12	3	1	0	2	59	9	0	39	2	8

Erläuterung der Abkürzungen aus der Tabelle:

VfA	Verwaltungsfachangestellte
IA	Duales Bachelor Studium Allgemeine Verwaltung
FaMi	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste / Bibliothek
IT	IT-Kaufleute / Fachinformatiker/in Systemintegration
Erz.	Erzieher/innen (PIA und Anerkennungsjahr)
BrM	Brandmeisteranwärter/innen
Nf-S	Notfallsanitäter/innen

Auf Antrag ist eine Teilzeitausbildung möglich, die keinen Einfluss auf die Ausbildungsdauer hat. Aktuell befinden sich drei weibliche Auszubildende in einer Teilzeitausbildung als Verwaltungsfachangestellte.

b) Weiterqualifizierung über den Verwaltungslehrgang II

Mit dem erfolgreichen Abschluss des Verwaltungslehrgangs II (Ausbildung zum/ zur „Verwaltungsfachwirt/in“) wird die Befähigung für Stellenbesetzungen im gehobenen Verwaltungsdienst (ab der Wertigkeit EG 9b TVöD) erworben. Insofern stellt der Lehrgang nicht nur eine eingruppierungsrechtliche Voraussetzung dar, sondern dient auch der Qualifizierung und damit der Personalentwicklung.

Der Verwaltungslehrgang II dauert 27 Monate und umfasst ca. 1.050 Unterrichtsstunden.

Abschluss der Qualifizierung	Verwaltungslehrgang II	
	Frauen	Männer
2012	2	
2013	2	1
2014	2	
2015	1	
2016		1
2017		2
2018	1	1
2019	1	
2020	1	1
2021	0	0
Insgesamt	10	6

Eine Reihe von Mitarbeitenden erwirbt diesen Abschluss auch berufsbegleitend auf privater Basis. Dies sind aktuell 12 weibliche und 3 männliche Verwaltungsfachangestellte.

c) Langzeitqualifizierungen „In Zukunft führen“ und „modulare Qualifizierung“

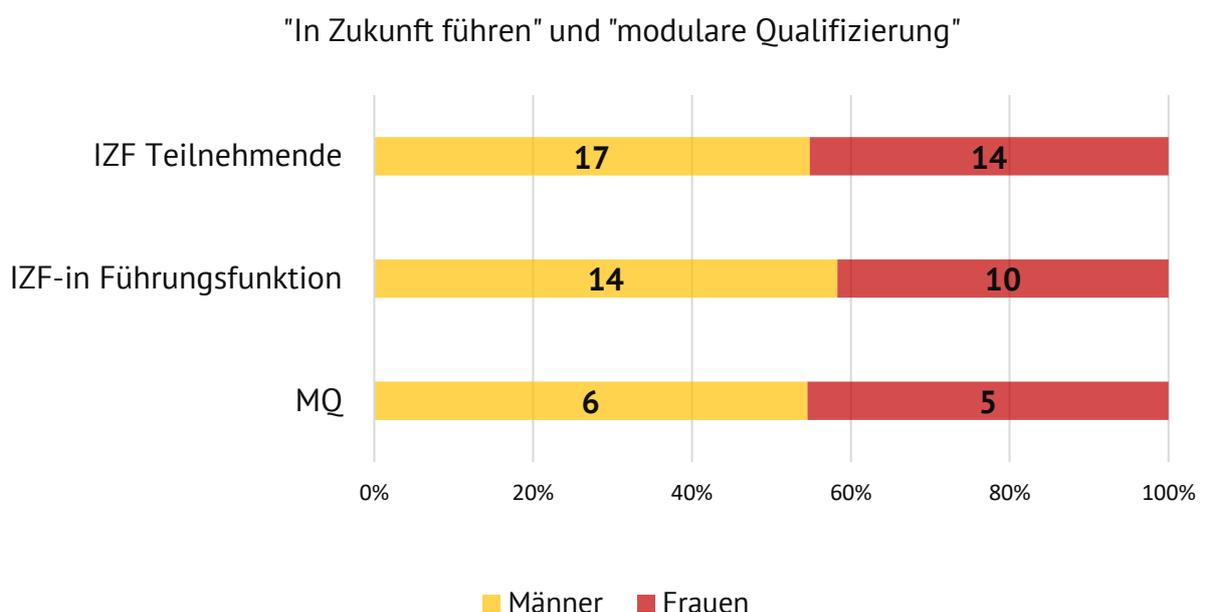
Die über zwei Jahre laufende Langzeitqualifizierung „In Zukunft führen“ ermöglicht interessierten Führungskräften oder solchen, die künftig eine Führungsfunktion anstreben, den Erwerb von Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen einer Führungskraft. Vor der Zulassung ist ein qualifiziertes und anspruchsvolles Auswahlverfahren vorgeschaltet. Insbesondere bei der internen Besetzung höherwertiger Führungsfunktionen wird der Abschluss der Qualifizierung von Bewerberinnen und Bewerbern erwartet.

Es finden sich in der Übersicht sowohl Teilnehmende, die die Fortbildung mit Blick auf entsprechende künftige Funktionen absolvieren wie auch Mitarbeitende, die bereits Führungsfunktionen besetzen und sich im Nachgang qualifizieren.

Die Absolvierung der Fortbildungsmaßnahme „modulare Qualifizierung“ hat sich für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst nach einer Änderung der Laufbahnverordnung NRW seit dem 01.01.2016 als die vorherrschende Aufstiegsmöglichkeit durchgesetzt. Daneben kann die Befähigung durch den erfolgreichen Abschluss eines Masterstudiums oder durch einen Studienabschluss (Erste Staatsprüfung oder Masterabschluss) in Laufbahnen besonderer Fachrichtung erworben werden.

In der modularen Qualifizierung werden Inhalte aus den vier Modulen rechtliche, finanzielle/wirtschaftliche, persönliche und organisatorische Kompetenzen vermittelt.

Die Stadt Moers bietet interessierten Beamtinnen und Beamten und seit 2018 auch den Tarifbeschäftigten - bei Erfüllung der Voraussetzungen - auf der Grundlage eines internen Konzeptes die Absolvierung der modularen Qualifizierung an. Das Angebot ist unabhängig von einer konkreten Aufstiegsmöglichkeit. Für die Zulassung werden insbesondere eine überdurchschnittliche Regelbeurteilung und die erfolgreiche Teilnahme an der Personalentwicklungsmaßnahme „IZF“ erwartet.



Abschluss der Qualifizierung	IZF Teilnehmende		IZF -davon bereits in einer Führungsfunktion		Modulare Qualifizierung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2012	1	2	1	2		
2013	2	4	2	2		
2014	1	1	1	1		
2015	0	1	0	1		
2016	1	2	1	2	2	1
2017	1	2	1	2	1	1
2018	2	0	0	0	1	
2019	3	2	3	1		2
2020	2	1	1	1		2
2021	1	2		2	1	
Insgesamt	14	17	10	14	5	6

d) Fachliche Fortbildungen

Die Beschäftigten nehmen eine Vielzahl von fachspezifischen Fortbildungen in Anspruch. Die Mitarbeiterinnen sind hier besonders aktiv.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese auf Antrag gemäß § 11 Abs. 3 LGG NRW erstattet.

Anlage 2

Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW: für die Kommunen geltenden Regelungen

In der derzeit gültigen Fassung

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache
- § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- § 6 Inhalt des Gleichstellungsplans
- § 6a Experimentierklausel
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien
- § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung
- § 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
- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Übergangsregelungen

§ 1 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 selbener 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 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 Auf-

sicht 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 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 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.

§ 5 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 Inkraft-

treten 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.

§ 6 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.

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

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 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 Mit-

arbeiter 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 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 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 Partne-

rin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. 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 Gremien

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

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

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

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

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

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

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu

besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

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

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

§ 13 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 Beurlaubung

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

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

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

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

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) (...) Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten

wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. (...)

(2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

(...)

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(...)

§ 16 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. (...)

(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 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 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 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.

(...)

§ 19a 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 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.

§ 22 Berichtspflicht

(...)

§ 23 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 selbstständige Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

§ 24 Übergangsregelungen

(...)