

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2018 BIS 2022

für Frauen und Männer bei der Stadt Herten



IMPRESSUM

Herausgeber: Stadt Herten
Der Bürgermeister

Vi.S.d.P.: Heike Paesler
FB 1.1 Zentrale Steuerung – Personalservice
Kurt-Schumacher-Str. 2
45699 Herten
Tel.: (0 23 66) 303 223
h.paesler@herten.de

Design und Druck: Eigendruck
Stadtdruckerei Herten

Auflage: 300

Veröffentlichung: April 2018

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort Bürgermeister	4
Einige Anmerkungen vorweg	5
Rechtliche Grundlagen	5
Verantwortung	5
Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	6
Geltungsbereich und Geltungsdauer	6
Gleichstellungsplan 2018 bis 2022	7
BAUSTEIN 1 – BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	8
Allgemeine Entwicklungen	8
Bestandsaufnahme am 01.10.2017	8
Feststellung der unterrepräsentierten Bereiche	11
Analyse der Ursachen	11
BAUSTEIN 2 – PROGNOSE	12
Prognose der freiwerdenden Stellen ³	12
BAUSTEIN 3 – ZIELE UND MASSNAHMEN	12
Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentation	12
Personalauswahl	14
Personalentwicklung	15
- Verantwortung der Führungskräfte	16
- Veränderungsprozesse	16
- Frauen in Führung	17
- Ausbildung	18
- Fortbildung	19
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	20
Gesundheit am Arbeitsplatz	23
Fairer Umgang	25
- Sprache	25
- Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	25
BAUSTEIN 4 - CONTROLLING	26
Anlagen	27

VORWORT BÜRGERMEISTER

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren des Rates der Stadt Herten,

Frauen und Männer müssen auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten – persönlich, beruflich und familiär. Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen.

Die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bei uns keine Modethemen, sondern wurden in den letzten Jahren konsequent mit Leben gefüllt. (Zertifikat audit berufundfamilie® in den Jahren 2009 und 2012, Platz 3 beim 1. Gender Award – Kommune mit Zukunft 2016).

Wir haben schon viel erreicht und vieles ist auf einem guten Weg. Aber es bleibt noch einiges zu tun.

Die „gläserne Decke“ ist in Sichtweite, aber die letzten Meter eines Weges sind oft besonders steinig. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf. Daher ist und bleibt Gleichstellung ein wichtiger Bestandteil unserer Personalentwicklung.

Ich freue mich, Ihnen nunmehr die fünfte Fortschreibung des Gleichstellungsplanes präsentieren zu können.

Viele der bisherigen Grundsätze haben positive Wirkungen gezeigt und sind übernommen worden. So hat auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur für Frauen sondern auch für Männer weiterhin einen hohen Stel-

lenwert. Familienbewusste Arbeitsbedingungen spielen eine wichtige Rolle, um im Wettbewerb in einem zukünftig immer enger werdenden Bewerberinnen- und Bewerbermarkt attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben und so die oft mangelnde finanzielle Attraktivität einer Stellung im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Wirtschaft auszugleichen.

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

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

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

Herzlichst
Fred Toplak

EINIGE ANMERKUNGEN VORWEG

AUS DEM FRAUENFÖRDERPLAN WIRD EIN GLEICHSTELLUNGSPLAN

Im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW 2016 wurde aus dem bisherigen Frauenförderplan ein Gleichstellungsplan. Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen **und** Männern in die Lebenswirklichkeit umzusetzen. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lässt.

Es wird zukünftig zunehmend Karrierewege geben, die den individuellen Lebensanspruchsphasen gerecht werden. Väter von heute wollen sich mehr um ihre Kinder kümmern. Zudem kommt das Thema Pflege auf diese Generation zu, und wenn Frauen voll berufstätig sind, werden zunehmend Männer in die Situation kommen, ihre Eltern pflegen zu müssen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW ist jedoch weiter inhaltlich nur auf unmittelbare Frauenförderung ausgerichtet. Es sind keine Regelungen zur Förderung von Männern vorgesehen sind, sofern diese unterrepräsentiert sind.

Damit es sich hierbei nicht um eine geschlechtsspezifische Einbahnstraße handelt, wollen wir auch Männer fördern, z.B. wenn sie pädagogische Berufe ergreifen, sich stärker in die Erziehung ihrer Kinder einbringen oder um pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen. Noch immer machen viel zu wenige Männer von den bestehenden Möglichkeiten Gebrauch. Hier wollen wir ein positives Signal setzen.

ALTBEWÄHRTES ZUR ERINNERUNG

Sie werden feststellen, dass nach dem Landesgleichstellungsgesetz bereits geregelte und seit langem praktizierte Aspekte hier noch einmal aufgeführt sind. Es hat sich gezeigt, dass es wichtig ist, diese immer wieder ins Bewusstsein zu rufen.

WER SOLL DAS BEZAHLEN?

Die aufgezeigten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können und unterliegen den Restriktionen des Stärkungspaktes.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

„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.“ Mit dieser eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen.

Mit dem **Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)** soll der Verwirklichung dieses Grundrechtes Rechnung getragen werden. Es ist Grundlage für die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen. Durch die Novellierung im Dezember 2016 soll dieser Auftrag noch wirkungsvoller umgesetzt werden.

Es ist weiterhin ein **Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan)** zu erstellen. Dieser soll vorhandene Strukturen und die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen erkennen helfen und Möglichkeiten zur Veränderung aufzeigen.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Die im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen stehen nicht im Widerspruch zum **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Eine unterschiedliche Behandlung ist danach zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Die Rechte und Pflichten des Personalrates nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein Westfalen (LPVG NRW) und andere gesetzliche Bestimmungen, z. B. für Menschen mit Behinderung, bleiben unberührt.

VERANTWORTUNG

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG).

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 (§ 5 Abs. 10 LGG).

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes liegt beim Bürgermeister. Alle Führungs-

Kräfte tragen die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Maßnahmen und Ziele umgesetzt werden. Für die Berichterstattung/Fortschreibung des Gleichstellungsplanes liegt die Zuständigkeit bei der Fachbereichsleitung 1.1 und beim Personalservice. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit.

RECHTLICHE STELLUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Durch die Novellierung des LGG ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 17 bis 19 LGG aufgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§ 16 Abs. 1 LGG) entscheidet sie in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören (§ 18 Abs. 1 LGG). Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, stehen ihr nach § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19a ein Klagerecht zu.

Nach § 20 LGG können alle Beschäftigten sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Informationspflicht der Dienststelle als „Bringschuld“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG).

Der Leiter des Fachbereichs 1.1 hat mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vereinbarung über Form und Verfahren der Beteiligung für die Verwaltung getroffen, um so die Sicherstellung der frühzeitigen Beteiligung entsprechend zu gewährleisten und zu dokumentieren.

Widerspruchsrecht

Im Rahmen des LGG sind der Gleichstellungsbeauftragten differenzierte Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Sie kann eine Stellungnahme abgeben, ihr unmittelbares Vortragsrecht nutzen oder Widerspruch (§ 19 Abs. 1 LGG) einlegen. Im Interesse eines sachgerechten Einsatzes der unterschiedlichen Instrumentarien werden in der Regel zunächst die genannten, unterhalb der Schwelle des förmlichen Widerspruchs liegenden Möglichkeiten ausgeschöpft. Bei Einlegung des Widerspruchs ist der Vollzug der Maßnahme bis zur erneuten Entscheidung der Dienststellenleitung auszusetzen.

Während der Laufzeit des Förderplanes für Chancengleichheit (2013-2017) hat die Gleichstellungsbeauftragte in den nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht:

- 2013 – befristete Einstellung für das Projekt KWK- Modellkommune ohne Stellenausschreibung – Abhilfe durch Zusage der Begrenzung auf die Laufzeit des Projektes
- 2013 – Einsparung der Aufgabe Wiedereinstiegsberatung – Abhilfe durch Verfügung des Bürgermeisters, dass diese Aufgabe weiterhin im Fachbereich 4 wahrzunehmen ist. Dort soll die Erstberatung erfolgen. Frauen werden dann an die Beratung der Bundesagentur weiterverwiesen.
- 2017 – Stellenplan Neugründung HIB (Hertener Immobilien Betrieb) – Abhilfe durch Erläuterung des Bürgermeisters, dass die Vorabanpassung bestimmter Stellenwerte aufgrund der zusätzlichen Verantwortlichkeiten insbesondere im haftungsrechtlichen Bereich erfolgt sind und Zusage, dass nach Aufnahme des „Echtbetriebes“ entsprechende Stellenbeschreibungen erstellt werden.

GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Herten, den Zentralen Betriebshof (ZBH) und den Hertener Immobilien Betrieb (HIB) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2022 und tritt einen Tag nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Herten in Kraft. Gleichzeitig wird der bisherige Frauenförderplan aufgehoben. Bis zur Verabschiedung einer Fortschreibung gelten die in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen weiter.

Laufzeit

Nach § 5 LGG ist der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen.

Die Ausschöpfung der Möglichkeit einer längeren Laufzeit führt zu einer Entlastung sowohl der Dienststelle als auch der Gleichstellungsbeauftragten.

Geltungsbereich/Konzernweite Gleichstellung

Entsprechend § 2 Abs. 2 LGG haben das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien 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.

In der „Vereinbarung der Stadt Herten mit den städtischen Gesellschaften zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Gesellschaften“ wurde Ende 2015 der Grundstein für eine konzernweite Gleichstellung gelegt. Für die tatsächliche Umsetzung sind neben der Berichterstattung die Entwicklung verbindlicher Zielsetzungen und konkreter Maßnahmen für bestimmte Themenfelder erforderlich.

Die Federführung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Herten in Abstimmung mit den Konzerntöchtern bzw. den dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten.

Gremien

Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung war bisher aufgrund der Regelungen im alten LGG in den Frauenförderbericht aufzunehmen. Durch die Neufassung des LGG ist dies nicht mehr vorgesehen. Nach § 12 Abs. 6 LGG ist „die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. ...“

Die Vorlage des Gremienberichtes im Gleichstellungsplan entfällt. Die Federführung für die regelmäßige Unterrichtung der Öffentlichkeit gemäß § 12 Abs. 6 LGG liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung der Stabsstelle Bürgermeister.

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2018 BIS 2022

WIE IST DER GLEICHSTELLUNGSPLAN AUFGEBAUT?

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Grundlagen sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Abs. 2 LGG).

Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, 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. (§ 6 Abs. 3 LGG).

Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen (§ 5a LGG NRW).

Im Rahmen der Verlängerung der Laufzeit wurde bereits über die Umsetzungen der Maßnahmen aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2015 berichtet. Viele dieser Maßnahmen werden fortgeführt. Die Ergebnisse und weiteren Entwicklungen fließen in die Fortschreibung mit ein. Daher wird auf eine gesonderte Berichterstattung verzichtet.

DER GLEICHSTELLUNGSPLAN HAT VIER BAUSTEINE:

Baustein 1

Mit der Analyse der Beschäftigtenstruktur wird deutlich, in welchen Funktionen und Bereichen konkreter Handlungsbedarf besteht: Wo sind Frauen unterrepräsentiert? Außerdem werden die Ursachen dieser Unterrepräsentanz analysiert.

Baustein 2

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen.

Baustein 3

Aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Ist-Analyse werden Ziele und Maßnahmen festgelegt – mit Zuständigkeit und Verantwortung. Nur so kann die Umsetzung auch Erfolg haben.

Baustein 4

Nach § 5 Abs. 7 LGG NRW ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Ist erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

BAUSTEIN 1

BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Im Ergebnis liefert die Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Bilanz der bisher erreichten Erfolge und eine Beschreibung des Ausmaßes der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen. Diese rein zahlenmäßige Bestandsaufnahme sagt aber nichts über die Ursachen der Unterschiede aus. Deshalb wird in einem weiteren Schritt analysiert, aus welchen Gründen Frauen oder Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind und wo mögliche Hindernisse liegen.

ALLGEMEINE ENTWICKLUNGEN

Sowohl im Beamtenrecht als auch im Tarifrecht haben sich in 2016/2017 strukturelle Änderungen ergeben, die bei der Gegenüberstellung von Besoldungs- und Entgeltgruppen berücksichtigt werden müssen.

Das Besoldungsrecht der Beamt*innen unterscheidet nicht mehr in einzelne Laufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst), sondern kennt nur noch zwei Laufbahngruppen. In diesem Zusammenhang wird in der Besoldungsgruppe A 13 nicht mehr zwischen einem gehobenen Dienst und einem höheren Dienst unterschieden.

Im Tarifrecht ist mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 01.01.2017 die bisherige Entgeltgruppe 9 aufgefächert worden in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c. Des Weiteren wurde die bisher für Eingruppierungsvorgänge „gesperrte“

Entgeltgruppe 7 nunmehr „freigegeben“. Ferner ist für die Eingruppierung von Notfallsanitätern, die seit 2017 auch auf der Hertener Feuer- und Rettungswache beschäftigt werden, die Entgeltgruppe N geschaffen worden, die der bisherigen Entgeltgruppe 8 angenähert ist.

Im Rahmen des Übernahmeprozesses, der mit dem Kreis Recklinghausen hinsichtlich des Kreis-Personals in den örtlichen Jobcentern vereinbart wurde, sind bereits zum 01.01.2017 17 Mitarbeiter*innen des Kreises zur Stadt Herten gewechselt. Zum 01.01.2018 kamen weiter 8 Mitarbeiter*innen des Kreises dazu. Diese Übernahme sowie die Maßgabe, dass freiwerdende Stellen in den örtlichen Jobcentern grundsätzlich durch städtische Mitarbeiter*innen besetzt werden, verändert die Gesamtstellenzahl für die Stadt Herten erheblich. Gleichwohl ist diese Veränderung im Stellengefüge kostenneutral, da entsprechende Erstattungsbeträge fließen.

Die Gründung des Hertener Immobilienbetriebs wird bei zukünftigen Betrachtungen dazu führen, dass das bisher allein beim ZBH angesiedelte Personal sich teilweise im neuen Betrieb HIB wiederfindet und in folgenden Berichten gesondert ausgewiesen wird.

BESTANDSAUFNAHME AM STICHTAG 01.10.2017

Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erhebung ist die Auswertung der Personaldaten zum Stichtag **01.10.2017**.

Nicht erfasst sind Wahlbeamt*innen, Personal in Ausbildung - auch bei der Feuerwehr, abgeordnete Kräfte, Mitarbeiter*innen in der Freiphase der Altersteilzeit, Beurlaubte, Praktikant*innen und Honorarkräfte. Die Auszubildenden werden gesondert erfasst.

Da in der Regel alle Stellen sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Beschäftigte geöffnet sind, wird wie schon in den vorangegangenen Jahren auf eine getrennte Betrachtung verzichtet.

Die vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen werden zu Vergleichsgruppen (entsprechend Anlage zu § 7 Abs. 5 LGG NRW) zusammengefasst.

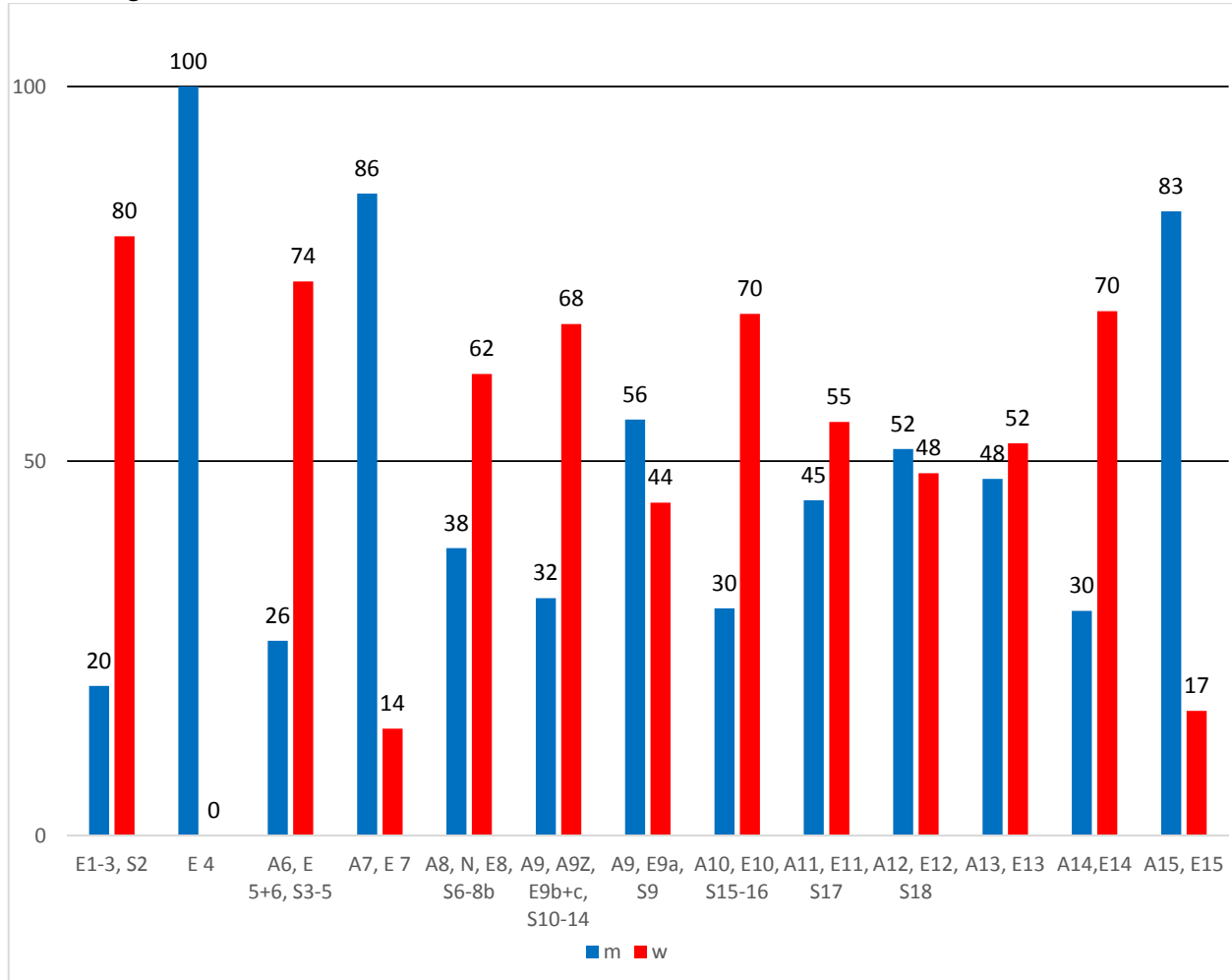
In den Vergleichsgruppen sind nicht zwingend alle Besoldungs- und Entgeltgruppen vertreten.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt werden.

Bedingt durch die Neuorganisation des Zentralen Betriebshofes (ZBH) und die Gründung des Hertener Immobilienbetriebs (HIB) werden Verwaltung und ZBH zukünftig getrennt betrachtet.

DATEN UND FAKTEN – WO STEHEN WIR?

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen stellt sich basierend auf den Daten zum Stichtag 01.10.2017 wie folgt dar:

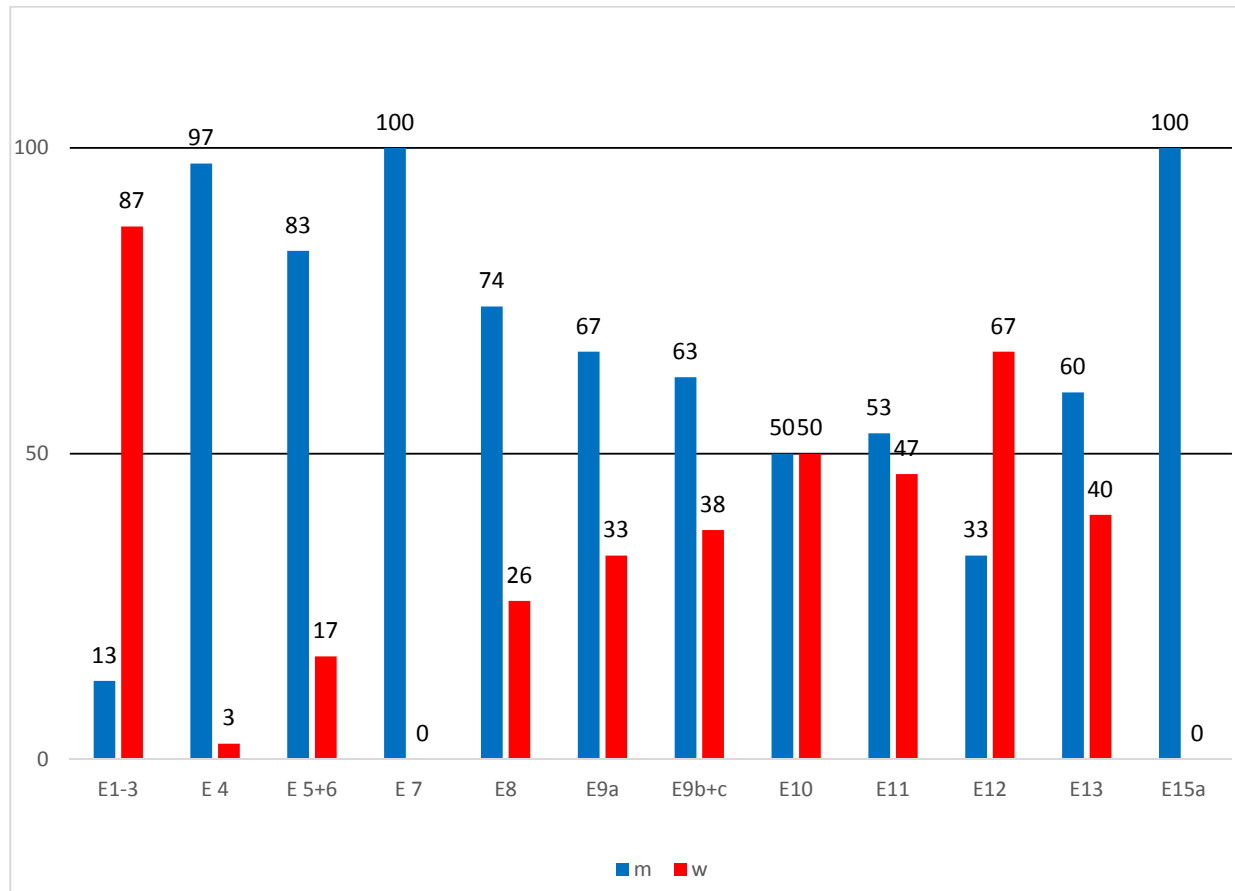
Verwaltung:

Zuordnung Vergl LGG	A15, E15	A14,E14	A13, E13	A12, E12, S18	A11, E11, S17	A10, E10, S15- 16	A9, A9Z, E9b+c, S10- 14	A9, E9a, S9	A8, N, E8, S6-8b	A7, E 7	A6, E 5+6, S3-5	E 4	E1-3, S2	gesamt
m	5	3	10	16	30	17	39	15	71	6	19	2	1	234
w	1	7	11	15	37	39	84	12	114	1	54	0	4	379
gesamt	6	10	21	31	67	56	123	27	185	7	73	2	5	613

Führungskräfte in der Verwaltung

	m	w	gesamt	Anteil w in %
Fachbereichsleitung	5	1	6	17
Bereichsleitung	8	9	17	52
Teamleitung	16	16	32	50
gesamt	32	26	58	45

ZBH:



Zuordnung Vergl LGG	E15a	E13	E12	E11	E10	E9b+c	E9a	E8	E 7	E 5+6	E4	E1-3	gesamt
m	2	3	1	8	1	5	2	20	8	84	38	14	186
w	0	2	2	7	1	3	1	7	0	17	1	95	136
gesamt	2	5	3	15	2	8	3	27	8	101	39	109	322

Führungskräfte beim ZBH

	m	w	gesamt	Anteil w in %
Betriebsleitung	2	0	2	0
Bereichsleitung	1	2	3	67
Abteilungsleitung	4	3	7	43
Einsatzleitung	5	1	6	17
gesamt	12	6	18	33

FESTSTELLUNG DER UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHE

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt dann vor, wenn ihr Anteil in den jeweiligen Vergleichsgruppe (Besoldungs- und Entgeltgruppen) 50 % unterschreitet.

Verwaltung

Frauen sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert

- im höheren Dienst (A15/E15 - Fachbereichsleitungen)
- im feuerwehrtechnischen Dienst

Bereiche, in denen der Anteil von Frauen knapp unter 50% liegt

- in den Vergleichsgruppen (A12, E12,S18), (A9, E9a, S9), (A7/E7-überwiegend Feuerwehr)

ZBH

Frauen sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert

- in allen gewerblichen Bereichen bis auf den Bereich Reinigung
- in der Betriebsleitung und der Abteilungs- und Einsatzleiterebene

ANALYSE DER URSACHEN

Verwaltung

In der Gesamtschau zeigt sich eine positive Entwicklung. In der Verwaltung liegt der Anteil von Frauen bei 62%. Allerdings stellen Frauen nicht in allen Bereichen die Mehrheit. Ein Blick auf die Verteilung bei bestimmten Berufsgruppen zeigt folgendes Bild:

Feuerwehr

Bei der Feuerwehr Herten gibt es bisher nur eine Brandmeisterin. Dieser geringe Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass in der Regel keine Bewerberinnen für Auswahlverfahren gefunden werden. Gelingen kann dies nur im Rahmen der Ausbildung. Aber auch hier spiegelt sich in den Bewerbungszahlen weiterhin die noch geschlechtsspezifische Berufswahl als Einstiegshemmnis für die Berufsfeuerwehr wider. Die gute Nachricht ist: Als einzige Stadt im Kreis hat Herten 2017 wieder eine Brandmeisteranwärterin ernannt. Für den neu eingerichteten Rettungsdienst konnte ebenfalls eine Frau eingestellt werden.

Frauen in Führung

Bei den Bereichs- und Teamleitungen ist die Verteilung ausgewogen. Die festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst (A15/E15) ist durch die unzureichende Vertretung von Frauen bei den Fachbereichsleitungen zu erklären.

Sozial- und Erziehungsdienst

Hier zeigt sich ein anderes Bild. Im Bereich der S-Gruppen, die für die Beschäftigten im Erziehungs- und Sozialdienst gelten, sind weiterhin in fast allen Entgeltgruppen Frauen stärker vertreten als Männer. Hier liegt der Anteil der Frauen bei 85%. Aufgrund des hohen Beschäftigungsanteils von Frauen gibt es viele Elternzeiten, was dazu führt, dass Stellen häufig befristet und/oder in Teilzeit besetzt werden.

ZBH/HIB

Beim ZBH gibt es mehr Männer als Frauen. Der Anteil von Frauen liegt bei 42%.

Die Entgeltgruppe 1 ist nicht besetzt. Den Entgeltgruppen 2 TVöD sind die Reinigungskräfte zugeordnet. Dies ist nach wie vor ein klassischer Frauenarbeitsbereich, in dem - angepasst an die Bedarfe in den Gebäuden - eine Teilzeitbeschäftigung mit relativ geringem Stundenumfang gefordert ist. Auch aus diesem Grund werden diese Stellen selten von Männern nachgefragt.

Die Bereiche **Abfall, Tiefbau und Hausmeister*innen** gehören auch heute noch zu den klassischen Arbeitsbereichen für Männer, die von Frauen kaum nachgefragt werden und für die sie schwer zu gewinnen sind. Bei der Besetzung von Hausmeisterstellen ist eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung gefordert, eine Voraussetzung, die Frauen oft nicht mitbringen.

Im Bereich **ZBH – Verwaltung** einschließlich der Verwaltung Grün und Reinigung liegt der Anteil der Frauen bei ca. 56%.

Frauen in Führung

In der Bereichsleitungs- und Abteilungsleitungsebene liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 67% bzw. bei 43%. Insgesamt sind 6 von den direkten Vorgesetzten weiblich. Die Vorarbeiterebene im gewerblichen Bereich ist bei der Betrachtung nicht berücksichtigt worden.

Ausblick HIB

Der Hertener Immobilienbetrieb (HIB) wird zum 01.01.2018 gegründet. Die Auswirkungen können noch nicht abschließend eingeschätzt werden.

BAUSTEIN 2

PROGNOSE

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen. Beispielhafte Faktoren sind Ruhestand, Altersteilzeit, Versetzungen, Umsetzungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen.

Für eine realistische Zielformulierung werden jedoch nur Prognosen der freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden – entweder wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund von Altersteilzeit – berücksichtigt. Außerdem sind auch die Einsätze der bei der Stadt Herten ausgebildeten Kräfte einzuplanen. Weitere Kriterien werden nicht in die Prognose einbezogen, da sie zu unzuverlässig sind, um als Basis für einen möglichen Handlungsrahmen zu dienen.

PROGNOSE DER FREIWERDENDEN STELLEN

Die Prognosedaten zeigen die quantitativen Veränderungsmöglichkeiten in der Geschlechterverteilung der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Verwaltung

In der Zeit vom 01.01.2018 bis 31.12.2022 werden in der Verwaltung voraussichtlich drei Stellen (eine A12-Stelle im Bereich der Verwaltung und zwei E12-Stellen im technischen Bereich) frei, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beitragen könnten.

Bezüglich der Besetzung der freiwerdenden Fachbereichsleitungen sieht die Neuorganisation der Verwaltung vor, dass ausscheidende Fachbereichsleitungen nicht wiederbesetzt werden, sondern zukünftig der Verwaltungsvorstand durch eine Wahlbeamtin / einen Wahlbeamten aufgestockt wird.

Ob es hier positive Auswirkungen für die Gleichstellung geben wird, liegt in der Verantwortung der politischen Entscheidungsträger*innen. Mit der Wahl einer Beigeordneten für Bildung und Soziales könnte der Rat hier 2018 ein klares Zeichen setzen.

ZBH/HIB

Bedingt durch die Ausgliederung aus dem bestehenden ZBH in den neuen Eigenbetrieb HIB und der daraus resultierenden Umstrukturierungsmaßnahmen können zurzeit noch keine konkreten Prognosen erstellt werden.

BAUSTEIN 3

ZIELE UND MASSNAHMEN

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und festzulegen. In diesem Maßelement werden daher alle personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt.

Die hier festgelegten Maßnahmen orientieren sich an den Gegebenheiten der Stadt Herten und sollen zielgerichtet zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Dieser Gleichstellungsplan enthält daher keine Sammlung aller möglichen Optionen, sondern konkrete Ansätze, die auch im Rahmen der angespannten Haushaltslage umsetzbar sind.

ZIELVORGABEN ZUM ABBAU DER UNTERREPRÄSENTATION

Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG).

Die berufliche Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch zwei Wege bestimmt:

- durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens
- die Aufwertung der eigenen Stelle im Rahmen eines Stellenbewertungsverfahrens

Grundsätzlich ist es angesichts der Haushaltslage der Stadt Herten und den Restriktionen des Stärkungspaktes sehr schwierig, Prognosen darüber anzustellen, wie sich die Beschäftigung in einzelnen Bereichen oder einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen entwickeln wird, um so die geforderten Zielquoten zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu ermitteln und festzulegen.

Die Annahme, dass sämtliche frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, ist nicht zu verwirklichen und widerspricht auch rechtlichen Vorgaben. Bei Freiwerden einer Stelle ist in jedem Fall zu prüfen, ob diese weiterhin besetzt werden bzw. im gleichen Umfang wiederbesetzt werden muss. Jede Einsparungsmöglichkeit ist zu nutzen. Selbst bei einer vollen Wiederbesetzung ist zu beachten, dass die Auswahl entsprechend der „Bestenauslese“ (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ zu treffen ist.

Zielvorgaben gehen dabei davon aus, dass tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen, die über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber den Mitbewerbern verfügen. Bei der Stellenbewertung handelt es sich um die Ermittlung des Wertes einer Stelle der durch Aufgabenverteilung zugeordneten Tätigkeiten und Funktionen. Die Stellenbewertungssystematik ist dabei im Tarifrecht verankert und durch jahrzehntelange Rechtsprechung in der Anwendung gefestigt. Die Bewertung von Stellen („Dienstposten“) bei Beamt*innen richtet sich nach dem hierzu von der KGSt erstellten Gutachten. Der Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin spielen bei der Bewertung keine Rolle. Eine Bewertung darf niemals unter dem Aspekt der Qualität der Aufgabenwahrnehmung durch eine bestimmte Person erfolgen; eine „Belohnung“ für hervorragende Leistungen durch eine Stellenwertanhebung wäre unsachgerecht und rechtlich angreifbar.

Im Bereich der Höhergruppierungen und Beförderungen ist eine Beeinflussung der Frauenquote in Richtung der gesetzten Zielvorgaben kaum möglich, da Höhergruppierungen funktionsabhängig sind. Mit der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ist die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe verbunden. Bei Beförderungen nach dem Beamtenrecht sind die Grenzen des Stellenplanes zu beachten. Zusätzlich müssen persönliche und laufbahnrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein.

In der Prognose wurden ausschließlich die feststehenden Daten aus der zu erwartenden Altersfluktuation dargestellt. Auf darüber hinausgehende mögliche Veränderungen, die sich durch Mutterschutz, Beurlaubungen, Entlassungen, Kündigungen, Aufhebung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw. ergeben können, muss die Verwaltung zeitnah reagieren und in jedem Einzelfall die Bestimmungen zur Frauenförderung entsprechend den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes NRW beachten.

Daher gilt als „Grundsatz“:

Gleichberechtigung ist unter Beachtung des Leistungsprinzips aktiv zu verwirklichen. Es ist konsequent auf die Beseitigung deren Unterrepräsentation zu achten – auch dann, wenn keine konkrete Zielvorgabe besteht oder die Stelle neu eingerichtet wurde.

Bei allen Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung alle frei werdenden Stellen – insbesondere Stellen mit Führungsaufgaben – mit Frauen besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Männern – insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst – werden diese besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

Mehr Frauen in die Feuerwehr

Für den feuerwehrtechnischen Bereich ist es nicht zielführend, belastbare Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils zu formulieren, da nicht realistisch angenommen werden kann, dass Quoten hier zu einem greifbaren Erfolg führen können. Ungeachtet der Schwierigkeiten verfolgen wir weiter das Ziel, mehr Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst und den Rettungsdienst zu gewinnen. Die vielversprechendste Möglichkeit besteht im Bereich der Ausbildung.

Ziel: Der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst und im Rettungsdienst wird erhöht.

Maßnahmen: Die Gestaltung der Stellenausschreibungen und das Auswahlverfahren werden überprüft. Mit Blick auf die hohen körperlichen Anforderungen des Auswahlverfahrens wird ausdrücklich darauf hingewiesen, sich frühzeitig auf den körperlichen Eignungstest vorzubereiten, um so die Erfolgsquote zu erhöhen und die Möglichkeit zu erhalten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen. Um das hohe Interesse an der Beschäftigung von Frauen zu verdeutlichen, enthalten Stellenausschreibungen den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Die Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen zu erreichen, gibt es Ausnahmen für die Vertretung bei Schwangerschaften z.B. im Rahmen einer Elternzeitvertretung durch Beschäftigte im Rettungsdienst.

Verantwortlich: Personalservice und Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Berufsfeuerwehr

Abbau der Unterrepräsentation beim ZBH/HIB

Ziel: Der Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich beim ZBH wird erhöht.

Maßnahmen: Es werden neue Wege gesucht, um Frauen für Bewerbungen im gewerblich-technischen Bereich zu motivieren. Es gilt, das Bewusstsein zu sensibilisieren und Maßnahmen zu treffen, die es Frauen ermöglichen, auf diese Bereiche aufmerksam zu werden. Um das hohe Interesse an der Beschäftigung von Frauen zu verdeutlichen, enthalten Stellenausschreibungen den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Die Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Verantwortlich: Leitung ZBH/HIB und Gleichstellungsbeauftragte

ZIELVORGABEN FÜR 2018 BIS 2022

Verwaltung

Auf der Grundlage der Prognose werden in der Zeit vom 01.01.2018 bis 31.12.2022 in der Verwaltung voraussichtlich drei Stellen (eine A 12-Stelle im Bereich der Verwaltung und zwei E 12-Stellen im technischen Bereich) frei, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beitragen könnten. Bei der Besetzung dieser Stellen soll im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten konsequent auf den Abbau der Unterrepräsentation von Frauen geachtet werden.

ZBH

Hier gilt insbesondere, dass in den gewerblichen Bereichen eine Nachbesetzung freierwerdender Stellen mit Frauen nur in Abhängigkeit von der Bewerbungslage angestrebt werden kann.

PERSONALAUSWAHL

Die Beförderung bzw. Höhergruppierung stellt im Rahmen der Gleichstellung nicht die entscheidende Maßnahme dar, denn sie ist in der Regel das Ergebnis einer vorausgegangenen Personalentscheidung. Der entscheidende Faktor ist die konkrete Stellenbesetzung.

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Aufgabenerfüllung insbesondere unter Berücksichtigung der begrenzten finanziellen Ressourcen kommt der professionellen Personalauswahl eine besondere Bedeutung zu. Es gilt in allen Auswahlverfahren das Prinzip der Bestenauslese. Ausgewählt wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfordert hier einen besonders sorgfältigen Umgang.

Hinweis: Nach dem Landesgleichstellungsgesetz bereits geregelte und seit langem praktizierte Aspekte sind hier noch einmal aufgeführt, um sie immer wieder ins Bewusstsein zu rufen. Sie dienen der formalen Sicherung von Chancengleichheit in Personalverfahren.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

Alle Auswahlentscheidungen im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der Bestenauslese und mit Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und sofern erforderlich der Schwerbehindertenvertretung getroffen. Durch ein objektives und nachvollziehbares Auswahlverfahren haben alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Chancen erhalten. Die Auswahlverfahren wurden konsequent weiterentwickelt.

Bei der Personalauswahl bei externen Ausschreibungen wird auf der Grundlage eines in der Stellenausschreibung dargestellten expliziten Anforderungsprofils zunächst ein Abgleich mit dem Persönlichkeitsprofil der Bewerber*innen vorgenommen, danach ein strukturiertes Interview durchgeführt. Für interne Bewerbungsverfahren wird ebenso verfahren, es sei denn, es sind beamtete Bewerber*innen im Bewerberfeld. Hier ist unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtsbarkeit die Personalauswahl maßgeblich auf der Grundlage von Beurteilungen vorzunehmen. Das Beurteilungssystem der Stadt Herten unterliegt daher einer ständigen Überprüfung hinsichtlich der Anforderungen, die durch die Rechtsprechung hierzu formuliert werden. Damit bieten beide Auswahlmethoden die Gewähr für die Wahrung der Chancengleichheit zwischen allen Bewerber*innen.

Die nachfolgenden Grundsätze der Stellenausschreibung und der Auswahlverfahren sind durch das LGG NRW festgelegt.

Grundsätze der Stellenausschreibung

Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Chancen auf berufliche Veränderung. Daher wird seit Jahren ein systematisiertes und transparentes Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Hierzu gibt es einen entsprechenden Bewerbungsleitfaden.

- Alle Stellen sind fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Die Stellenausschreibungen werden auch beurlaubten Beschäftigten bekannt gegeben.
- Von der Ausschreibungsverpflichtung kann nur in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden, wenn beurlaubte oder abgeordnete Kräfte zurückkehren, Auszubildende übernommen werden sollen oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen umgesetzt werden müssen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 18 LGG schon im Vorfeld von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren zu beteiligen, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Frauen sich insbesondere auf Stellen in Bereichen bewerben, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten den Zusatz: **„Die Stadt Herten verfolgt offensiv das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich begrüßt. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.“** (§ 8 Abs. 4 LGG).
- Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, enthalten den Zusatz: **„Die Stadt Herten ist bestrebt, den Anteil der männlichen Fach-**

kräfte in diesem Aufgabenbereich zu erhöhen. Männer werden daher besonders aufgefördert sich zu bewerben.“

- Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren (§ 8 Abs. 5 LGG).
- Jede Stelle wird in Teilzeit (Möglichkeit der reduzierten Arbeitszeit) ausgeschrieben – dies gilt auch für Leitungsstellen. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, sind die entgegenstehenden dienstlichen Belange vorab schriftlich zu begründen (§ 8 Abs. 6 LGG). Ausnahmen werden nur zugelassen, wenn schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.
- Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist Thema bei Personalauswahlverfahren für Führungs- und Leitungskräfte und verpflichtendes Kriterium im Anforderungsprofil für entsprechende Stellenausschreibungen. Dazu gehören u.a. Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichberechtigung und Frauenförderung, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und die Vermeidung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz.

Auswahlverfahren

Die Feststellung der Qualifikation ist ein anspruchsvoller Teil des Auswahlverfahrens. Grundlage für die Qualifikationsfeststellung sind die im Anforderungsprofil im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung erarbeiteten formalen, fachlichen, methodischen und außerfachlichen Kompetenzen. Bei der Erstellung des Anforderungsprofils sind neben den fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen.

- Grundsätzlich erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzung die Möglichkeit, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden.
- Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden bei den Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Auswahlverfahren eingeladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).
- Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG).
- 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 (§ 9 Abs. 3 LGG).

- 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 (§ 10 Abs. 1 LGG).
- Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen (§ 10 Abs. 2 LGG).

Vorstellungsgespräche

Vorstellungsgespräche finden in Form eines strukturierten Interviews/Gesprächs statt. Sie umfassen Fragestellungen, die sich aus der Aufgabenbeschreibung und dem Stellenprofil ergeben. Für alle Bewerbungsgespräche sind ein vorher festgelegter Fragenkatalog und ein Bewertungsbogen, der die im Ausschreibungstext beschriebenen Anforderungen an die Stelle abfragt, zu verwenden. Aufgrund der so differenziert durchgeführten Auswahlverfahren ist die Beurteilung der Qualifikation möglich und sichert eine größtmögliche Transparenz bei den Entscheidungen.

Ziel 1: Die Chancengleichheit in Auswahlverfahren wird weiterhin sichergestellt.

Maßnahmen: Die Grundsätze des LGG NRW für Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren werden weiterhin in der Verwaltung und beim ZBH/HIB umgesetzt. Dies gilt auch für die Besetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

Ziel 2: Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind Führungskräfte für Fragen der Gleichstellung sensibilisiert.

Maßnahmen: Grundsätzlich enthalten alle Ausschreibungstexte für Führungskräfte die „Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ als verpflichtendes Kriterium. Im Auswahlverfahren sind diese Themen Bestandteil des Fragenkataloges.

Verantwortlich: Fachbereichsleitung FB 1.1, Personalservice, Leitung ZBH/HIB, Gleichstellungsbeauftragte

PERSONALENTWICKLUNG

Personalentwicklung ist die systematische Gestaltung von Prozessen, die es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbe-

darf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. (Definition der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement - KGSt)

Verantwortung der Führungskräfte

Zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages benötigen Führungskräfte „Genderkompetenz“. Das unterschiedliche Vorgehen von Frauen und Männern ist weder richtig noch falsch, es ist einfach nur verschieden. Genderkompetenz umfasst Wissen über unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen, bewusste und unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wollen und Können (Reflektieren von eigenen Rollenzuschreibungen, bewusstes Vermeiden von Stereotypen, Erkennen von „versteckten“ Benachteiligungen eines Geschlechts bei Rekrutierung, Stellenbesetzung, Beurteilung etc. 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 (11 Abs.4 LGG NRW).

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

2009 fand die Schulung aller Führungskräfte statt. 2013 und 2015 gab es einen Kurs für nachgerückte Führungskräfte. Zu allen Schulungen gehörte eine Schulungseinheit „Geschlechtergerechtigkeit“.

2016 fanden Schulungen zum Thema „Gender Diversity Management“ statt. Teilgenommen hatten 15 Männer und 21 Frauen. Ziel des Fortbildungsangebotes für Führungskräfte war es, für die verschiedenen Bedarfe bezüglich Geschlecht und anderer Querschnittsthemen bei der Ausgestaltung der Angebote und Leistungen für die Bürgerschaft einerseits und die Gleichstellung im Betrieb andererseits zu sensibilisieren.

Im Rahmen „ProFund“ (2013) wurde ein konzern- und fachübergreifendes Projektteam für potentielle Nachwuchsführungskräfte gegründet. Inhalt des Programms waren die konzernweite Vernetzung, Projektmanagement unter besonderer Berücksichtigung von EU-Fördermitteln (Planungsphase und Fördermittelakquise) und Methodenkompetenz. Alle Teilnehmenden (fünf Frauen und sieben Männer) durchliefen ebenfalls die Schulungsreihe für Führungskräfte.

Ziel: Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind Führungskräfte für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung sensibilisiert.

Maßnahmen: Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich.

Verantwortlich: Personalservice mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Veränderungsprozesse

Es wird nicht gelingen, Unterrepräsentanz allein über sachgerechte (im Sinne von Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz) und transparente Personalauswahlverfahren abzubauen. Der Stellenplan enthält verbindliche Stellenwerte. Die Verwaltung steht immer wieder vor der Notwendigkeit, auf Struktur- oder Aufgabenveränderungen zu reagieren, die zu Stellenwertveränderungen führen können, die dann in das Stellenplanverfahren einfließen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die Chancengleichheit gewahrt wird.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

Ziel war es, schon im Vorfeld von Veränderungsprozessen in den Fachbereichen die Auswirkungen bezüglich Aufgaben, Arbeitsverteilung, Kompetenzen, Qualifikationen etc. der Beschäftigten zu überprüfen und darzustellen. Die Überprüfung sollte standardmäßig vorgenommen werden und die festgestellten Auswirkungen sollten Bestandteil in Organisationsverfügungen werden. Im Berichtszeitraum bis 2015 gab es Organisationsprozesse, die teilweise von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet wurden. Eine systematische Umsetzung konnte zu diesem Zeitpunkt noch nicht durchgängig realisiert werden.

Im Rahmen der zur Sicherstellung der frühzeitigen Beteiligung geschlossenen Vereinbarung wird die Gleichstellungsbeauftragte durch den Leiter des FB 1.1 über anstehende Organisationsprozesse in der Verwaltung informiert und hat die Möglichkeit, diese zu begleiten. Bei dezentral angestoßenen Prozessen stehen alle Führungskräfte in der Pflicht, den FB 1.1-Zentrale Steuerung und die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in die entsprechenden Überlegungen einzubinden.

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel: Von Veränderungen, insbesondere wenn sie zu Stellenwertanhebungen führen, sollen Frauen im gleichen Maße wie Männer profitieren.

Maßnahmen: Im Zusammenhang mit Veränderungsprozessen werden die möglichen Auswirkungen bezüglich Aufgaben, Arbeitsverteilung, Kompetenzen, Qualifikationen etc. der Beschäftigten betrachtet.

Ein systematisches Verfahren zur Mitwirkung über

Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung/ Betriebsleitung /Fachbereichsleitung 1.1 wird realisiert.
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit Dienststellenleitung, Leitung ZBH/HIB und Fachbereichsleitung 1.1

Frauen in Führung

Der öffentliche Dienst ist seit langer Zeit ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen. Sie stellen mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Jedoch sinkt ihr Anteil bei den Führungspositionen mit steigender Hierarchieebene („gläserne Decke“). Der Begriff der gläsernen Decke (glass ceiling) stammt ursprünglich aus den USA und bezeichnet eine unsichtbare Barriere, an die viele Frauen im Laufe ihrer Karriere leider noch immer stoßen. Diese sogenannte „gläserne Decke“ hat sich in der Vergangenheit als äußerst stabil erwiesen. In der Verwaltung hat diese „gläserne Decke“ bisher den Zugang zu den Fachbereichsleitungen behindert. Mit Wegfall der Fachbereichsleitungen muss das Thema neu gedacht werden.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

Mentoring für Frauen

Mentoring bedeutet – „Von Vorbildern lernen“, oder laut Duden: „Beratung und Unterstützung durch erfahrene Fach- oder Führungskräfte“. Mit dem Projekt „Mit Frauen an die Spitze – Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen“ – einem Kooperationsprojekt der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emischer-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emischer-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik – werden seit einigen Jahren gezielt ausgewählte weibliche Führungsnachwuchskräfte in Kommunalverwaltungen gefördert und auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet. Über den Newsletter und im Intranet der Stadt Herten wurde von der Gleichstellungsstelle für das Mentoring-Projekt geworben. Die Kosten werden aus dem zentralen Fortbildungsetat finanziert, den Teilnehmerinnen entstehen keine Kosten.

Der sechste Durchgang wurde im November 2016 abgeschlossen und konnte eine große Nachfrage verzeichnen. Es wurden erstmalig Männer als Mentoren einbezogen. Die Stadt Herten hat im Berichtszeitraum insgesamt vier Frauen eine Teilnahme ermöglicht, drei weibliche und eine männliche Führungskraft nehmen als Mentorinnen und Mentor teil und beraten Mentees aus anderen Städten.

Kompetenzen stärken

Um Frauen (auf dem Weg) in Führung u.a. im Hinblick auf die zukünftig frei werdenden Führungspositionen und in der Ausübung ihrer Funktion zu stärken bedarf es spezieller Seminarangebote. Gestartet wurde im Juli 2016 mit dem konzernweiten Angebot „Gut aufgestellt“ - Aufstiegskompetenzen – Strategien für den Aufstieg in Führungspositionen. 12 Frauen mit und ohne Führungsverantwortung nahmen an diesem Seminar teil. Im Jahr 2017 wurde die Fortbildungsreihe fortgeführt. 10 Frauen mit und ohne Führungsverantwortung wurden in Bezug auf Aufstiegskompetenzen und mikropolitische Fertigkeiten weiter geschult.

Ziel: Unterstützung von qualifizierten Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von Führungspositionen und Abbau vorhandener Hürden

Maßnahmen: Führungskräfte nutzen die jährlichen Mitarbeitergespräche zur individuellen Entwicklungsförderung und motivieren und unterstützen Mitarbeiterinnen mit entsprechender Qualifikation sich auf verantwortungsvolle/höherwertige Positionen zu bewerben. Bei möglicherweise bestehenden Unsicherheiten besteht in einem persönlichen Gespräch die Chance diese ausräumen.

Verantwortlich: alle Führungskräfte

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel: Frauen sind für die Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe qualifiziert.

Maßnahmen: 2018 ist der siebte Durchgang „Mit Frauen an die Spitze“ geplant. Die Stadt Herten wird sich weiterhin mit Mentorinnen und ggf. Mentoren beteiligen und Plätze für Mentees zur Verfügung stellen. Teilzeitbeschäftigung ist kein Hindernis.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

Ziel: Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im gesamten Konzern Stadt durch Umsetzung der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Gesellschaften“

Maßnahme 1: Regelmäßiger Austausch über die Umsetzung der Vereinbarung für Chancengleichheit. Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen für Frauen (auf dem Weg in) Führung.

Maßnahme 2: Es sind weitere Angebote zum Thema kollegiale Beratung für die teilnehmenden Frauen geplant. Außerdem wird geprüft, ob die Reihe erneut für weitere potentielle Teilnehmerinnen angeboten werden kann.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten von HSW GmbH und PROSOZ GmbH

Ausbildung

Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt trägt Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zur eigenen Qualitätssicherung bei. Die Stadt Herten deckt ihren Personalbedarf vorrangig durch eigene Nachwuchskräfte und bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus. Für die Auszubildenden besteht nach bestandener Prüfung eine Übernahmegarantie.

Die für Personalauswahlverfahren getroffenen Regelungen gelten im Grundsatz entsprechend für die Besetzung von Ausbildungsstellen und werden je nach Ausbildungsberuf weiter spezifiziert.

Der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen und Jungen an den Ausbildungsplätzen kommt zukunftsorientiert eine besondere Bedeutung zu. Wie aus der nachfolgenden Übersicht der Auszubildenden (Stand 01.10.2017) ersichtlich ist, spiegeln die Einstellungen von jungen Frauen und Männern auch bei der Stadt Herten ein stereotypes Berufswahlverhalten wider. Die Berufswahl ist eine der wichtigsten Entscheidungen im Leben eines Menschen. Die Erweiterung des Berufsspektrums ist ein wichtiges Ziel im Hinblick auf die Gleichstellung.

AUSBILDUNGSBERUF	M	W	GESAMT
Kernverwaltung			
Kommunalverwaltungswirt*in	4	5	9
Verwaltungswirt*in	0	2	2
Verwaltungsfachangestellte	0	0	0
Teilzeitausbildung (Kreisprojekt, VfA)	0	0	0
Volontariat	0	0	0
Feuerwehr			
Brandmeisteranwärter*in	6	1	7
Notfallsanitäter*in	2	0	2
ZBH			
Kfz-Mechatroniker*in	1	0	1
Elektroniker*in	1	0	1
Kindergärten Jahresprakt. Erzieher*in	2	1	3
Jobcenter Sonderlehrgang	1	1	2

Teilzeitausbildung

Nach dem Berufsbildungsgesetz besteht die Möglichkeit, unter anderem aus familiären Gründen, zum Beispiel zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Teilzeitberufsausbildung bedeutet, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wird. Die Verkürzung der Arbeitszeit bezieht sich auf die praktische Ausbildung. Der Berufsschulunterricht und mögliche überbetriebliche

Unterweisungen werden im normalen Umfang in Vollzeit absolviert. Teilzeitausbildung ist trotz eines erhöhten Koordinierungsaufwandes ein notwendiges Instrument, das der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie in besonderem Maße Rechnung trägt. Dies ist ein wichtiger Schritt, auch im Bereich der beruflichen Ausbildung Lösungen zu finden, um so jungen Frauen und Männern eine Berufsausbildung zu ermöglichen, denn eine qualifizierte Berufsausbildung ist die wichtigste Voraussetzung für eine eigene Lebensperspektive und daher gerade für junge Frauen und Männer mit Kindern eine unverzichtbare Grundlage für die Sicherung des Familienunterhalts. Teilzeitausbildung stellt hier einen praktikablen Ansatz zur Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie dar.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

Das Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, zu erhöhen, konnte nicht erreicht werden.

Die Anzahl von weiblichen Bewerbungen für die Ausschreibungen Brandmeisteranwärter*in und Notfallsanitäter*in waren auch in den Jahren 2016 und 2017 im Vergleich geringer als die der männlichen Bewerbungen. Wir lassen bewusst eine sehr breite Palette von Ausbildungsberufen zum Auswahlverfahren Brandmeisteranwärter*innen zu. Die Erfahrungen zeigen allerdings auch, dass viele der Bewerberinnen häufig an den auch für den späteren Berufsalltag notwendigen hohen körperlichen Anforderungen des Auswahlverfahrens scheitern. Im Ausbildungslehrgang 2017 gibt es eine Brandmeisteranwärterin. Bei dem Auswahlverfahren Notfallsanitäter*in fiel die Entscheidung auf eine weibliche Bewerberin und auf einen männlichen Bewerber. Die weibliche Bewerberin hat den Ausbildungsplatz nicht angenommen. Der nachgerückte Bewerber ist männlich. Im August 2016 wurde im „Mädchenmerker“ - Schülerinnenkalender für Mädchen ab der achten Klasse das Berufsportrait einer Brandmeisteranwärterin aus Herten veröffentlicht. Für junge Eltern und/oder Alleinerziehende gab es die Möglichkeit der Teilzeitausbildung. Nicht alle Ausbildungsberufe eignen sich in gleicher Weise für eine Ausbildung in Teilzeit. Bereits 2011 wurden zwei Ausbildungsplätze auch in Teilzeit angeboten: Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Archiv und in der Fachrichtung Bibliothek. Es wurde die erste Auszubildende als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Bibliothek in Teilzeit eingestellt. 2013 wurde dann eine Teilzeitausbildung für den Beruf als Verwaltungsfachangestellte durchgeführt. Sie wurde 2016 erfolgreich abgeschlossen und führte zu einem unbefristeten Ar-

beitsvertrag. Eine Teilzeitausbildung wird derzeit in den Verwaltungsberufen nicht durchgeführt. Es lagen keine entsprechenden Bewerbungen vor.

Zusätzlich hat die Stadt Herten sich im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit von Stadtverwaltungen, Kreisverwaltung, Jobcenter Kreis Recklinghausen, Studieninstitut Emscher-Lippe, Bildungszentrum des Handels und RE/init an einem Kreisprojekt zur Teilzeitausbildung beteiligt. Dabei handelt es sich um eine vom Jobcenter Kreis Recklinghausen geförderte Maßnahme. Die Hertener Auszubildende hat im Mai 2017 die Teilzeitberufsausbildung abgeschlossen und wurde befristet eingestellt. Für 2018 ist eine Neuauflage des Projektes geplant. Das Volontariat endete im Oktober 2017 erfolgreich. Es erfolgte die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. 2017/2018 wird wieder ein Volontariat angeboten.

Zur Vermittlung der Thematik „Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern“ haben die Auszubildenden der Verwaltung in der Gleichstellungsstelle hospitiert.

Ziel: Der Anteil von jungen Frauen und Männern in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, soll erhöht werden. Die Erweiterung des Berufsspektrums ist ein wichtiges Ziel im Hinblick auf die Gleichstellung.

Maßnahmen: Alle Ausbildungsplätze werden weiterhin öffentlich ausgeschrieben. Ausschreibungen und Informationen über Ausbildungsberufe sind geschlechtsneutral zu formulieren und zu gestalten. Für junge Eltern und/oder Alleinerziehende gibt es die Möglichkeit, bestimmte Ausbildungen auch in Teilzeit zu machen.

Verantwortlich: Personalservice

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen: Maßnahmen wie die Teilnahme am Girls Day / Boys Day und die Herausgabe des Mädchenmerker mit der Intention, die Berufswahlorientierung über die klassischen Berufe hinaus zu öffnen, sind weiterhin erforderlich.

Die Vermittlung der Thematik „Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern“ ist Bestandteil der Ausbildung.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

Ausbilderinnen und Ausbilder als Multiplikator*innen

Während sich das Thema Chancengleichheit allmählich in der Führungskräfteentwicklung etabliert, zeigt sich die Ausbildungspraxis nach wie vor scheinbar „geschlechterlos“. Dies ist umso gravierender, als mit der Ausbildung der

Grundstein für die Berufskarriere beider Geschlechter gelegt wird. Als Ausbildungsbetrieb tragen wir deshalb eine besondere gesellschaftliche Verantwortung für die berufliche Chancengleichheit beider Geschlechter. In den Fachbereichen werden Mitarbeiter*innen mit der Ausbildung der Nachwuchskräfte in den Ausbildungsstellen beauftragt. Diese nehmen eine wichtige Schlüsselposition ein. Sie müssen die Lerninhalte nicht nur fachlich fundiert vermitteln, sondern auch in der Lage sein, ihren Ausbildungsauftrag genderkompetent zu erfüllen.

Ziel: Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen sind für das Thema Geschlechtergerechtigkeit/ Chancengleichheit sensibilisiert.

Maßnahmen: Teilnahme an entsprechenden Schulungen

Verantwortlich: Personalservice in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Fortbildung

Eine kontinuierliche Qualifikation und damit ein hohes Qualifikationsniveau sowie lebenslanges Lernen sind wesentliche Bestandteile einer modernen Unternehmenskultur und liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber.

Allgemeine Fortbildungen

Allen Beschäftigten wird entsprechend den haushaltsrechtlichen Vorgaben die Teilnahme an den erforderlichen Fortbildungsangeboten ermöglicht. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Schnittstelle für einen geschlechtergerechten Zugang zu den Qualifikationen sind die Vorgesetzten, die die Weiterbildungswünsche der Mitarbeiter*innen und die Qualifikationsbedarfe im Aufgabenbereich miteinander kombinieren müssen. Das Erkennen und das Fördern von Potentialen der Mitarbeiter*innen ist eine der Kernaufgaben von Führungskräften.

Übernahme von Betreuungskosten

Die Teilnahme von Beschäftigten mit Familienpflichten regelt § 11 Abs. 3 LGG: „Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.“ Ob die Fortbildung notwendig ist, ist vorab mit dem Personalservice zu klären. Für Fortbildungsveranstaltungen, die Beurlaubten genehmigt wurden, übernimmt die Stadtverwaltung Reise- sowie Veranstaltungskosten und gewährt Versicherungsschutz.

Verwaltungslehrgänge (vormals Angestelltenlehrgänge)
Die Verwaltungslehrgänge richten sich an unbefristet Beschäftigte der Stadt Herten. Die Qualifizierungen erfolgen am Studieninstitut Emscher-Lippe in Dorsten nach einer vom Innenministerium anerkannten Prüfungsordnung.

Der **Verwaltungslehrgang I** richtet sich an Beschäftigte, die über keine Verwaltungsausbildung verfügen. Durch den Lehrgang werden die Teilnehmenden befähigt, Sachbearbeitung insbesondere klassische Verwaltungsaufgaben zu übernehmen.

Der **Verwaltungslehrgang II** ist eine vertiefende Weiterbildung für Beschäftigte, die eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte oder den Verwaltungslehrgang I erfolgreich absolviert haben. Durch den Lehrgang werden die Teilnehmenden befähigt, qualifizierte Sachbearbeitungs- und Führungsaufgaben zu übernehmen.

Die Zulassung zu den Verwaltungslehrgängen ist eine personalwirtschaftliche Maßnahme unter Berücksichtigung der Aspekte Personalbedarf, Personalentwicklung und Wirtschaftlichkeit. Grundlage für die Zulassung ist die Personalbedarfsplanung, die regelmäßig durch den Personalservice erstellt wird. Übersteigen die Bewerbungen den Bedarf, erfolgt ein Auswahlverfahren.

Verwaltungslehrgänge	V I M	V I W	V I I M	V I I W
Beginn 2013	0	0	1	0
Beginn 2014	0	1	0	0
Beginn 2015	0	1	1	1
Beginn 2016	0	1	1	0 + 1*
Beginn 2017	0	1	0	0

*Sonderverwaltungslehrgang: Zur Qualifizierung für die Arbeit in der Bezirksstelle des Jobcenters nimmt im Zeitraum 2016 bis 2018 eine Mitarbeiterin des Jobcenters an einem Sonderverwaltungslehrgang mit dem Schwerpunkt Sozialrecht teil.

Lehrgänge für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger

Das Angebot „Grundlagen des Verwaltungshandels“ richtet sich speziell an Beschäftigte, die neu in der Verwaltung tätig sind und über keine Verwaltungsausbildung verfügen. In dem Seminar erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über die kommunalpolitischen Strukturen, die Verwaltungsorganisation und das Verwaltungshandeln. Ziel ist es, ein Gesamtverständnis für das „Betriebssystem Kommunalverwaltung“ zu vermitteln und damit die Handlungskompetenz im Rahmen der Einarbeitung zu fördern.

	M	W
2013	2	4
2014	0	1
2015	0	2
2016	0	2
2017	0	2

Ziele: Bei der Qualifizierungszulassung haben Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Maßnahmen, um ausreichend weibliche Nachwuchskräfte zur Besetzung von Leitungspositionen zu haben.

Maßnahmen: Die Richtlinien für die Zulassung zu den Lehrgängen werden überarbeitet und weiterentwickelt.

Verantwortlich: Personalservice

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Ganz gleich in welcher Lebenssituation: Frauen und Männern benötigen Freiraum bei der Einteilung ihrer Zeit für die Bewältigung ihrer Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und ihren Beruf.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

Mit der Zertifizierung zum **audit berufundfamilie®** von 2009 bis 2015 hat die Stadt Herten sich eindeutig positioniert: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wichtig. Die vielfältigen Umsetzungsmaßnahmen aus dieser Zeit sind im Abschlussbericht zum Erhalt des Zertifikats zum **audit berufundfamilie®** aufgeführt. Es sind gute Rahmenbedingungen vorhanden. Das Thema Vereinbarkeit ist insgesamt umfassend in der Verwaltung etabliert. Dies wurde auch durch die positive Rückmeldung der **berufundfamilie Service GmbH** im Rahmen der Überprüfung bestätigt. Auch wenn das Zertifikat aufgrund der Konsolidierungsmaßnahmen nicht mehr verlängert wurde, bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin ein wichtiges Anliegen. Die Ergebnisse werden fortgeführt.

Es geht nicht darum, ein „Rundum-Sorglos-Paket“ zu schnüren, sondern personen- und bedarfsorientiert unter Berücksichtigung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der dienstlichen Belange **passgenaue Lösungen** zu finden. Eine gut funktionierende Infrastruktur ist unverzichtbar. **Daher wurde in den letzten Jahren ein komplexes System vielfältiger Regelungen und Vereinbarungen zu den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien installiert**, die in der täglichen Praxis zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Dies spiegelt sich in dem breit gefächerten Angebot an flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeits- und Beurlaubungsmöglichkeiten wieder.

Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeiten für **Teilzeit und Beurlaubung** tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Hierbei steht das Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, im Vordergrund. Die vorhandenen „**Kontakthaltestrukturen**“ erleichtern den beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen möglich. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungsaufgaben. In Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen. Eine geschlechtergerechte Entwicklung bei der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern in der Stadtverwaltung ist nicht zu erkennen - sie folgt dem typischen Rollenmodell von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde 2015 eine **Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Tele-Arbeitsplätzen** bei der Stadt Herten abgeschlossen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein alternierendes Telearbeitsverhältnis geschlossen werden. Voraussetzung ist die Zugehörigkeit zum einem bestimmten Personenkreis (Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben für Angehörige, die im Haushalt des/der Beschäftigten leben und im ersten oder zweiten Grad mit diesem/r verwandt sind, Beschäftigte mit Erziehungsaufgaben für bis zum Alter von 12 Jahren, die im Haushalt des/der Beschäftigten leben, Schwerbehinderte mit einer anerkannten Beeinträchtigung in der Mobilität oder einer erheblichen Beeinträchtigung durch chronische Krankheit).

Pflege ist für viele Beschäftigte ein größeres Thema geworden. Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen kommt meist überraschend. Angehörige müssen sich innerhalb kürzester Zeit mit der Situation auseinandersetzen und tragfähige Lösungen finden. Hier hilft BIP (Beratung Information Pflege) schnell und kompetent. Dies ist seit Jahren gängige Praxis.

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

2017 wurde im Rahmen eines Projektstudiums unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit dem Personalservice eine Befragung unter Vätern im Betrieb durchgeführt. 18 von ca. 100 Vätern nahmen an der Befragung teil. Die Ergebnisse wurden im Gleichstellungsbeirat präsentiert. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte ein Seminar des Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher Lippe unter dem Titel **eltern@Unternehmen** angeboten. Dieses Angebot wurde nicht angenommen.

Teilzeit/Beurlaubung

Teilzeitarbeit ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Zum Stichtag 01.10.2017 waren neun Frauen bei der Verwaltung und drei Mitarbeiterinnen beim ZBH/HIB beurlaubt. Zum Stichtag 01.10.2017 waren in der Verwaltung 203 Mitarbeiter*innen Beschäftigten in Teilzeit tätig, davon 88,7 Prozent Frauen. Beim ZBH/HIB waren 109 Mitarbeiter*innen in Teilzeit, davon 98,1 Frauen. Teilzeitmodelle reichen von 6,5 bis zu 38 Wochenstunden.

Das Thema Teilzeitarbeit hat zwei Gesichter

Eine Teilzeitbeschäftigung bringt für die Beschäftigten den Vorteil einer freieren Zeiteinteilung und ist damit eine wichtige Grundlage für die Vereinbarung von beruflichen und familiären Aufgaben. Auf der einen Seite stellt die Teilzeitbeschäftigung einen Risikofaktor für die Existenzsicherung im Alter dar. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Teilzeitbeschäftigten ist je nach Zeitumfang und Höhe der Vergütung nicht immer gesichert und es werden entsprechend weniger Rentenanwartschaften gesammelt. Davon sind wiederum insbesondere die Frauen betroffen. Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts ist die entscheidende Voraussetzung für eine wirtschaftliche Unabhängigkeit – für Frauen und Männer. Darum ist es wichtig, dass sich insbesondere mehr Frauen rechtzeitig mit dem Thema Alterssicherung befassen.

Rahmenbedingungen

Unser Familienbegriff wird weit ausgelegt:

Familie ist ein soziales Netzwerk, in dem Menschen jeden Alters füreinander Verantwortung übernehmen und Sorge tragen. Unser Familienbegriff umfasst daher alle (Lebens-)Gemeinschaften, in denen diese Verantwortung füreinander wahrgenommen wird.

Familienbewusstsein betrifft alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte – alle diejenigen mit Kindern und die Kinder von Eltern sind!

Wichtigste Grundlage ist ein Klima der Akzeptanz und Unterstützung. Neben allen formalen Hilfsstrukturen wird oft eine situative unbürokratische Soforthilfe benötigt, denn familiäre Notfälle sind nicht planbar. Jede/Jeder kann in eine persönliche Situation kommen, die die Rücksichtnahme von Kolleginnen und Kollegen erfordert. Hier brauchen wir eine offene Kommunikation, damit wir gemeinsam Lösungen finden können. Wir nehmen Rücksicht auf außerberufliche, familiäre

Verpflichtungen und achten auf familienbewusste Besprechungszeiten, Urlaubsplanungen und frühzeitige Absprachen.

Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Dies geschieht durch Offenheit, Akzeptanz, unterstützende motivierende Reaktionen, Austausch, Vereinbarungen, Verbindlichkeit und Vertrauen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt auch in Führungspositionen.

Um eine positive Haltung zu erreichen, darf die Abwesenheit dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Väter werden ausdrücklich ermutigt, sich aktiv um die Erziehung von Kindern oder um die Pflege von Angehörigen zu kümmern.

Ziel: Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen werden weiterhin bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

Maßnahmen:

Arbeitszeit - Alles zu seiner Zeit!

Familienbewusste Arbeitszeiten (Dauer sowie Lage, Verteilung und Flexibilität der Arbeitszeit) sind ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir haben bereits seit vielen Jahren durch unsere „FlexZeit“-Regelung große Spielräume geschaffen. Natürlich können nicht alle „nach Wunsch“ arbeiten und es bedarf der Bereitschaft einer flexiblen Gestaltung.

Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung wird auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang ermöglicht. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Bereichen möglich; dies gilt auch für Führungs- und Leitungsaufgaben und in Bereichen mit Schichtdienst. Die vielfältige Bandbreite der individuellen Arbeitszeitmodelle wird beibehalten. Ausfallzeiten sollen so kurz wie möglich sein. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung wird grundsätzlich ermöglicht, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitausbildung

Für junge Eltern und/oder Alleinerziehende gibt es die Möglichkeit, bestimmte Ausbildungen auch in Teilzeit zu machen.

Berufliche Auszeit - Beurlaubte Beschäftigte

Beurlaubung wird auch weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im gewünschten Umfang ermöglicht. Im Laufe eines Arbeitslebens gibt es Ereignisse, die eine

bewusste Auszeit von der Berufstätigkeit erfordern. Eine Familienpause und der Wiedereinstieg sollen gut vorbereitet werden. Hierzu wurde ein Kontakthalteprogramm entwickelt.

Notfallregelung bei Betreuungsengpässen

Bei Notfällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeit nach Rücksprache mit ihren Vorgesetzten unterbrechen. Die fehlende Arbeitszeit wird über den Ausgleich von Mehrstunden geregelt. Es besteht die Möglichkeit, das Kind auch mal mit ins Büro zu bringen (sofern die Aufgabe es zulässt und es räumlich und organisatorisch geeignet ist), oder ggfls. zu Hause zu arbeiten.

Alternierende Telearbeit

Die entsprechenden Möglichkeiten sind in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Informationen und Beratungsangebote

Im unternehmenseigenen Expertennetzwerk beraten die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffene Beschäftigte. Hier können Beschäftigte die Beratung zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Tagesmüttervermittlung und die Beratung von BIP zu allen Fragen rund um das Thema Pflege während ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Der Personalservice berät zu den Möglichkeiten der (Teil-)Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz bzw. den entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen und unterstützt bei der kurzfristigen Gewährung entsprechender Freistellungen.

Verantwortlich: alle

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel: Beschäftigte mit Familienpflichten werden zur besseren Vereinbarkeit von Familie und beruflichen Anforderungen bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt.

Maßnahme: Beschäftigte werden zu Arbeitsplatz nahen Kinderbetreuungsangeboten durch die Bereiche Kindertagespflege und Kindertagesstätten in Herten beraten. Der Bedarf an Arbeitsplatz nahen Angeboten wird eruiert, um ggf. betriebliche Angebote in Kooperation mit weiteren ortsansässigen Unternehmen auszubauen.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit Fachbereich 4, Bildungsplanung und Beschäftigungsförderung

GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Philosophie des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) besteht darin, sowohl auf die Eigenverantwortung des Einzelnen zu setzen als auch die Führungskräfte und den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen. Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die die individuelle Gesundheit der Beschäftigten ebenso fördert wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

Betriebliche Beratungsstelle

In den vergangenen Jahren vermehrten sich Fälle, in denen eine persönliche Krise, ein privater oder beruflicher Konflikt oder sonstige Ausnahmesituationen Kolleginnen und Kollegen so sehr belasteten, dass sie nur eingeschränkt oder gar nicht mehr zu einer Arbeitsleistung in der Lage waren. Kommt noch eine besondere allgemeine Belastung am Arbeitsplatz hinzu, so wie es aufgrund des erforderlichen Personalabbaus durchaus erlebt wird, sollte der Arbeitgeber Hilfe anbieten.

Dazu hat die Verwaltung mit dem Caritas-Verband Marl eine vertragliche Vereinbarung über eine „Betriebliche Beratung“ geschlossen. Die Beratungsstelle ist seit dem 01.06.2012 im Hause tätig und hat sich bereits nach ein paar Monaten etabliert. Sie bietet regelmäßige Sprechstunden im Rathaus oder nach telefonischer Absprache außerhalb des Hauses an. Eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter der Caritas stehen ständig als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung. Ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst das Bedürfnis haben, dort Hilfe oder Orientierung zu bekommen oder ob sie einen Sachverhalt beobachten, den sie „einsortiert“ haben möchten: die Betriebliche Beratungsstelle ist grundsätzlich immer „richtig“ für einen Erstkontakt. Eine absolute Vertraulichkeit ist selbstverständlich.

Themen der Beratung sind z.B. persönliche Belastungs- und Krisensituationen, berufliche Stress- bzw. Konfliktbelastungen oder eine Kombination beider o. g. Faktoren.

Problemlösungsansätze können auf mehreren Ebenen (beispielsweise Verbesserung der persönlichen Stressbewältigung und organisatorische Änderung am Arbeitsplatz) erfolgen.

Rückmeldung über den bisherigen Prozess: bislang benennen 55 % der Betroffenen eine Verbesserung der Befindlichkeit.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM ist ein Instrument, mit dessen Hilfe der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung von längerfristig oder wiederholt arbeitsunfähigen Beschäftigten klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Neben dem Personalrat und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung kann – soweit erforderlich – auch der Betriebsarzt am BEM beteiligt werden. Rehabilitationsträger können ihre Erfahrungen einbringen und ihre Leistungen zur Teilhabe für die erfolgreiche Durchführung eines BEM anbieten. Für die Durchführung eines BEM ist es unerheblich, ob die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit betrieblicher oder anderer Natur sind. Damit soll eine systematische Vorgehensweise entwickelt werden, die es erlaubt, im Einzelfall die notwendigen Schritte für alle am Verfahren Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Von der erfolgreichen Durchführung eines BEM profitieren alle Beteiligten. In Zeiten des Fachkräftemangels hat auch die Stadt Herten ein starkes Interesse daran, erfahrene und eingearbeitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, damit wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse nicht verloren gehen. Hohe Personalkosten durch Lohn- oder Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfall verringern sich, unvorhergesehene Mehrausgaben für unverzichtbare Vertretungen bzw. Nachbesetzungen entfallen.

Als Ansprechpartner*innen stehen eine Mitarbeiterin für den Bereich der allgemeinen Verwaltung, eine Mitarbeiterin für den Bereich der städt. Kindergärten und Jobcenter, sowie ein Mitarbeiter für die Beschäftigten des Zentralen Betriebshofs Herten und des HIB zur Verfügung. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) hat das praktizierte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit 3.500 Euro prämiert.

Betriebliche Gesundheitsangebote

Die Stadt Herten bietet seit 2003 Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Gesunderhaltung für alle Beschäftigten des Konzerns Stadt Herten an. Das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Gesundheitsangeboten wie Yoga für die Wirbelsäule, Relax, Zilgri und Rückengymnastik ist seit Einführung der Angebote in diesem Bereich konstant. Die Kurse werden erstmalig ab Herbst 2017 speziell auch auf die Bedürfnisse der ZBH-Mitarbeitenden abgestellt für sie vor Ort angeboten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereit, ihre freie Zeit in ihrer Mittagspause und/oder nach Dienstende zu investieren. Positive Effekte wie das Weiterführen sportlicher Aktivitäten in der Freizeit am Abend und an

den Wochenenden oder die Verbesserung des Betriebsklimas durch das „Kennenlernen“ der Kolleginnen und Kollegen in den Kursen, die man in ungezwungener Atmosphäre „neu“ erlebt, sind nach wie vor zu verzeichnen. Zur Finanzierung der Kurse ist ein Eigenanteil der Teilnehmenden zu entrichten.

Betriebssportgruppen

– Sportangebote der Stadt Herten

In Betriebssportgemeinschaften finden sich Mitarbeitende regelmäßig zusammen, um gemeinsam Sport zu treiben. Es bietet sich die Möglichkeit, den Kontakt auch außerhalb des Dienstes mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu pflegen und in einem ungezwungenen Umfeld neue berufliche Kontakte zu knüpfen. Betriebssportgruppen gibt es in den Bereichen Fußball, Volleyball, Nordic Walking, Krafttraining, Drachenbootfahren, Laufen.

Betriebliche Gesundheitsförderung leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der individuellen gesundheitlichen Ressourcen, zur Senkung von Erkrankungsrisiken sowie zur Sicherung der langfristigen Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Die Probleme und Wünsche der Beschäftigten zu kennen, bewährt sich für den Arbeitgeber. Herauszufinden ist, was für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig ist. Eine Beschäftigtenbefragung gibt hierzu zuverlässig Auskunft über mögliche Ressourcen und Belastungen im Unternehmen. Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich zudem besser überprüfen: „Wie ist die Stimmung im Betrieb? Welche gesundheitlichen Belastungen bestehen?“

Die Überlegung besteht, zusammen mit der BARMER eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ durchzuführen. Ziel der Befragung ist es, bedarfsgerechte, passgenaue Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu entwickeln, ein Bild über die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und gezielte Handlungshinweise durch die BARMER zu erhalten, um anschließend im Rahmen eines Arbeitskreises Gesundheit zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln.

Ausgangslage für eine Zusammenarbeit mit der BARMER ist der bereits durch die BARMER erstellte Unternehmensreport „Gesundheit Stadt Herten“ vom 12.07.2017. Hier nach sind relevante Erkrankungsarten nach AU-Tage und AU-Fälle nach Hauptdiagnosegruppen (Basisdaten 2016) psychische und Verhaltensstörungen, gefolgt von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, des Verdauungs- und Atmungssystems, ...

Der Arbeitskreis Gesundheit bildet sich aus den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses (FBL 1.1, Betriebsarzt, Sicherheitsingenieur, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeitende des Bereichs Interne Logistik und Personal-

service) sowie einem JAV-Mitglied und der Gleichstellungsbeauftragten. Bei der Untersuchung der Arbeitsplätze/Tätigkeiten sind die jeweils betroffenen Beschäftigten in die Ermittlung als „Fachkraft vor Ort“ mit einzubeziehen, um eine Gefährdungsanalyse durchzuführen. Ziel der Gefährdungsanalyse ist ein optimales Zusammenwirken von Personal, Technik und Organisation zu schaffen. Arbeitsplatzbegehungen und Arbeitsplatzanalysen bilden die Grundlage für die Gefährdungsanalyse. Die erarbeiteten Lösungen werden umgesetzt und in der Gefährdungsbeurteilung festgehalten. Die erzielten Ergebnisse werden im Arbeitskreis Gesundheit bewertet und durch Wiederholungsmessungen (Auswertung der AU-Daten, Befragung, Wiederholungszirkel) bis das verfolgte Ziel erreicht wird, verfolgt. Information an die Mitarbeitenden hat während des gesamten Prozesses zu erfolgen (Intranet, Kommunikation, ...)

Die BARMER versteht sich mit ihrer bundesweiten Präsenz als betriebsnahe Partnerin für Gesundheitslösungen. Sie gestaltet gemeinsam mit Unternehmen Lösungen für ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement und unterstützt Betriebe bei der Implementierung und Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen, mit dem Ziel langfristig Betriebliche Gesundheitsförderung in eigener Verantwortung durchzuführen. Das Projekt bzw. die Maßnahmen innerhalb des Projektes müssen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung qualitätsgesichert sein und den Kriterien des GKV (GKV steht für Gesetzliche Krankenversicherung) Leitfadens für Prävention in der jeweils gültigen Fassung entsprechen. Der Anspruch auf Bezuschussung besteht ausschließlich für Maßnahmen die den gesetzlichen Vorgaben des § 20b SGB V* entsprechen. Die projektbezogene Fördervereinbarung würde für ein Jahr im Rahmen einer Exklusiv-Vereinbarung mit der BARMER abzuschließen sein.

*Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477) - § 20b Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen. Hierzu erheben sie unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb sowie der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung. Für im Rahmen der Gesundheitsförderung in Betrieben erbrachte Leistungen zur individuellen, verhaltensbezogenen Prävention gilt § 20 Absatz 5 Satz 1 entsprechend.

(2) Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger sowie mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zusammen. Sie können Aufgaben nach Absatz 1 durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.

(3) Die Krankenkassen bieten Unternehmen unter Nutzung bestehender Strukturen in gemeinsamen regionalen Koordinierungsstellen Beratung und Unterstützung an. Die Beratung und Unterstützung umfasst insbesondere die Information über Leistungen nach Absatz 1 und die Klärung, welche Krankenkasse im Einzelfall Leistungen nach Absatz 1 im Betrieb erbringt. Örtliche Unternehmensorganisationen sollen an der Beratung beteiligt werden. Die Landesverbände der Krankenkassen und die Ersatzkassen regeln einheitlich und gemeinsam das Nähere über die Aufgaben, die

Arbeitsweise und die Finanzierung der Koordinierungsstellen sowie über die Beteiligung örtlicher Unternehmensorganisationen durch Kooperationsvereinbarungen. Auf die zum Zwecke der Vorbereitung und Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen gebildeten Arbeitsgemeinschaften findet § 94 Absatz 1a Satz 2 und 3 des Zehnten Buches keine Anwendung.

(4) Unterschreiten die jährlichen Ausgaben einer Krankenkasse den Betrag nach § 20 Absatz 6 Satz 2 für Leistungen nach Absatz 1, stellt die Krankenkasse die nicht verausgabten Mittel dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen zur Verfügung. Dieser verteilt die Mittel nach einem von ihm festzulegenden Schlüssel auf die Landesverbände der Krankenkassen und die Ersatzkassen, die Kooperationsvereinbarungen mit örtlichen Unternehmensorganisationen nach Absatz 3 Satz 4 abgeschlossen haben. Die Mittel dienen der Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen nach Absatz 3 Satz 4.

Ziel: Die Stärkung der Gesundheitskompetenz und gesundheitsbewusstes Verhalten sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei Führungskräften wird weiterhin gefördert. Arbeitsplatzbezogene Gefährdungsanalysen werden unter Einbeziehung der Beschäftigten für jeden Arbeitsplatz durchgeführt.

Maßnahmen: Da die Beschäftigten häufig am besten wissen, wo Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erforderlich sind, die zu mehr Gesundheit und höherer Leistung beitragen, sollen Beschäftigte aktiv an BGM-Projekten beteiligt werden. Es werden Gesundheitszirkel für die Durchführung der Gefährdungsanalysen eingerichtet und Gefährdungsanalysen sukzessiv flächendeckend für alle Arbeitsplätze durchgeführt.

Verantwortlich: Personalservice

Gesundheit hat ein Geschlecht

Die Entstehung von Krankheit, die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen, die Erhaltung und Förderung der Gesundheit wird von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet.

Profitieren Frauen und Männer daher eigentlich in gleicher Weise von bestehenden betrieblichen Maßnahmen der Prävention und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes? Wie können geschlechtsspezifische Wahrnehmungen und Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement besser berücksichtigt und positiv beeinflusst werden?

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel: Gesundheitsangebote sind insbesondere für Frauen von Bedeutung, da sie häufig Doppelbelastungen durch berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen tragen. Nicht nur in ihrer Lebenserwartung, sondern auch in ihrem gesundheitsbezogenen Verhalten und in ihren Krankheitsprofilen unterscheiden sich Frauen und Männer. Hier gilt es, spezifische Potentiale von Frauen und Männern für Prävention und Gesundheitsförderung auszuloten.

Maßnahmen: Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich am Arbeitskreis Gesundheit.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

FAIRER UMGANG

Führungskräfte und Beschäftigte prägen mit ihren Verhaltensweisen das Klima und Miteinander in der Verwaltung. Dieses beeinflusst Arbeitsergebnisse und Arbeitsqualität. Darum ist es wichtig, tolerant, respektvoll und partnerschaftlich miteinander umzugehen.

Sprache

Sprache prägt. Nach § 4 LGG ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

Umsetzung aus dem Förderplan für Chancengleichheit 2013-2017

2014 wurde ein Seminar „Faire Sprache“ im Rahmen der Xenos-Fortbildungen durchgeführt. Als Umsetzungsempfehlung wurde der Leitfaden „WIR SPRECHEN ALLE AN!“ für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch bei der Stadt Herten erstellt und veröffentlicht.

Ziel: Geschlechtergerechte Sprache wird durchgängig angewandt.

Maßnahmen: Der Leitfaden „WIR SPRECHEN ALLE AN!“ für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch bei der Stadt Herten wird überarbeitet.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Pressestelle

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zu unserer Kultur gehört ein respektvoller Umgang frei von jeder Form der Diskriminierung. Wir sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen, diese als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten zu ahnden.

Umsetzung bei der Stadt Herten

Die Stadt Herten tritt für eine benachteiligungsfreie Unternehmenskultur ein. Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden nicht akzeptiert. Auch wenn partnerschaftliches und respektvolles Verhalten im Umgang miteinander selbstverständlich sein sollte, wurden mit der Dienstanweisung vom 25.01.2007 grundsätzliche Regelungen und Handreichungen

mit Blick auf das AGG gegeben. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert. Letztendlich profitieren alle von einer Verbesserung des Betriebsklimas und einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Ziel: Vermeidung von Benachteiligung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Maßnahmen: Die Dienstanweisung zum AGG wird weiterhin konsequente umgesetzt. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten diese Dienstanweisung. Bei aktuellen Anlässen wird mit entsprechenden Maßnahmen zeitnah reagiert.

Verantwortlich: alle Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalservice

BAUSTEIN 4

EVALUATION GREIFEN DIE MASSNAHMEN?

Neu im LGG NRW:

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 (§ 5 Abs.7 LGG).

Zu untersuchen ist, ob und inwieweit die Maßnahmen durchgeführt und die gesteckten Ziele erreicht worden sind. Alle Maßnahmen werden entsprechend kritisch betrachtet und bewertet und ggfls. an neue Gegebenheiten angepasst.

Hierzu wird FB 1.1 - Personalservice einen entsprechenden Bericht erstellen.

ANLAGE

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 Absät-

ze 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 quotenkongruenten Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtersparitätisch 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 den Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

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

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

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

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

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

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

§ 14 (Fn 5)

Beurlaubung

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

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

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

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

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

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5)

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleich-

stellungsbeauftragten 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 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.

(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 Staatsanwaltschaftsrats 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 Gleichstellungs-

beauftragten 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 öffentliche Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a (Fn 7)

Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 (Fn 5)

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 (Fn 3)

Berichtspflicht

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

§ 23 (Fn 5)

Verwaltungsvorschriften

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

§ 24 (Fn 5)

Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.
(Fn 14)

Anlagen:
Anlage 1
Anlage 2

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

Copyright 2017 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 Beförderungssamt	E 13 vglb. g.D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungssamt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungssamt	--	--
A 4/A 5	--	--
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

* Abschn. 8 der Entgeltordnung
Übersetzer/in

Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in

Abschn. 9 der Entgeltordnung
Beschäftigte

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische

Abschn. 21 der Entgeltordnung
schwierigste Großbetriebe

Leitende Konzernprüfer/in, Betriebsprüfer/in für

Abschn. 22.1 der Entgeltordnung

Ingenieurinnen und Ingenieure

Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG

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

