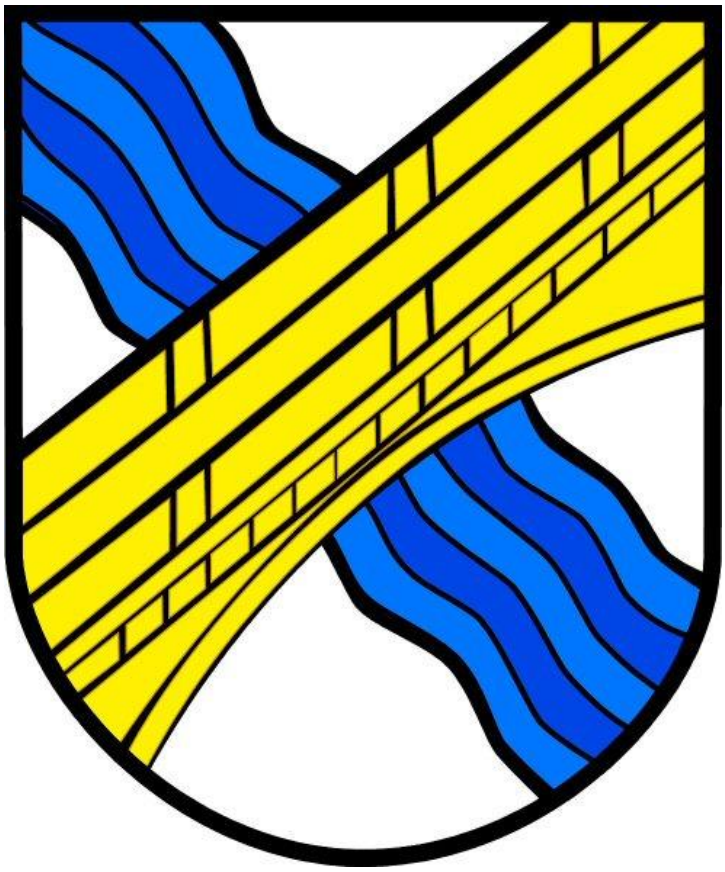
Gleichstellungsplan

der

Gemeinde Lippetal



2022-2026

Inhaltsverzeichnis:

PRÄAMBEL 2

1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND GELTUNGSBEREICH 3

2. BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN 2018 - 2022 4

3. DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE 6

4. SPRACHGEBRAUCH 7

5. SCHUTZ DES PERSÖNLICHKEITSRECHTS AM ARBEITSPLATZ 8

6. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN 9

7. BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR 10

- 7.1 GEMEINDE LIPPETAL – GESAMT 10
- 7.2 VERWALTUNG 11
- 7.3 TECHNISCHER BEREICH 11
- 7.4 SOZIALARBEITER/-INNEN 12
- 7.5 SONSTIGE (REINIGUNG/SCHLIEßDIENST) 12
- 7.6 LEITUNGSFUNKTIONEN 13
- 7.7 ZIEL ZUR BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR 13

8. ALTERSSTRUKTUR 14

9. STELLENAUSSCHREIBUNGEN 15

10. AUSWAHLVERFAHREN 16

11. AUSBILDUNG 17

12. FORT- UND WEITERBILDUNG 18

13. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF 19

- 13.1 FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEITEN 19
- 13.2 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG/JOBSHARING 19
- 13.3 TELEARBEIT 20
- 13.4 ELTERNZEIT, MUTTERSCHUTZ, BEURLAUBUNG 20
- 13.5 ZIEL ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF 20

14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 21

GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN (LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ - LGG) 22

VOM 9. NOVEMBER 1999 (FN 1) 22

Präambel

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Artikel 3 Abs. 2 festgeschrieben.

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Lippetal dient dazu, das im Grundgesetz festgeschriebene Gebot der Gleichberechtigung für alle Beschäftigten der Gemeinde Lippetal zu beachten und umzusetzen.

Die Gemeinde Lippetal verfolgt als Arbeitgeberin das Ziel, ein familienfreundliches Umfeld zu bieten.

Im Gleichstellungsplan wird die aktuelle Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten detailliert dargestellt. Somit trägt der Gleichstellungsplan zur Gleichbehandlung beider Geschlechter bei.

Er stellt keine ungerechtfertigte Bevorzugung von Frauen oder Männern dar, sondern ist ein Beitrag zum gleichberechtigten Miteinander der Geschlechter bei der Gemeinde Lippetal.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben – z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen – ohne berufliche Nachteile verrichten zu können. Im Einzelfall bedarf es einer sachgerechten Abwägung mit den dienstlichen Belangen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, um das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.

1. Gesetzliche Grundlagen und Geltungsbereich

Der Frauenförderplan der Gemeinde Lippetal wurde erstmalig am 17.12.2001 vom Rat der Gemeinde Lippetal verabschiedet; er gilt für die Gemeinde Lippetal und basiert auf der Grundlage der dazu ergangenen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NW – Landesgleichstellungsgesetz (LGG) – vom 09.11.1999.

Nach der LGG-Reform im Jahr 2016 erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Insbesondere folgende wesentliche Änderungen sind durch die Reformierung des LGG eingeführt worden:

- Bei Neugründung von Gesellschaften des Privatrechts durch eine Gemeinde ist gem. § 2 Abs. 3 LGG in der Unternehmenssatzung die entsprechende Anwendung des LGG zu regeln.
- Der Frauenförderplan wird gem. § 5 LGG in einen Gleichstellungsplan umbenannt.
- Die Quotenregelung wurde insoweit geändert, dass Frauen bei im wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Höhergruppierungen und Beförderungen zu bevorzugen sind, so lange der Frauenanteil im Bereich der betroffenen Vergleichsgruppe unter 50 % liegt (§ 7 LGG).
- In wesentlichen Gremien müssen Frauen gem. § 12 LGG mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten (§ 16 ff LGG)

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Lippetal wird von der Dienststelle in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und in Einvernahme mit dem Personalrat gefertigt.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind gem. § 6 LGG NW Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen. Planungsgrundlage sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der neu zu besetzenden Stellen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit den Folgen von Höhergruppierungen und Beförderungen.

Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum von 4 Jahren, hier 01.08.2022 bis 31.07.2026, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen beinhalten. Ziel ist es, sofern Unterrepräsentanz besteht, den Frauenanteil auf eine Quote von 50 % anzuheben. Dass diese Umsetzung nur mittelfristig erreicht werden kann, bedarf aufgrund frauenspezifischer Bedürfnisse und Planungen wohl keiner besonderen Erläuterung.

2. Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 – 2022

Zum 01.08.2018 trat in Folge der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2016 erstmalig der Gleichstellungsplan in Kraft. Dieser wurde aufgestellt für die Jahre 2018 – 2022 und gemäß der Schlussbestimmungen ist nach dem Ablauf über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu berichten.

Bei Betrachtung der allgemeinen Beschäftigungsstruktur ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte im Zeitraum 31.12.2017 bis 31.12.2021 von 84 auf 91 gesteigert werden. Hiermit wird dem gestiegenen Aufgaben- und Arbeitsaufkommen Rechnung getragen.

Von den 84 Mitarbeitenden zum 31.12.2017 waren 52,38 % weiblich und 47,62 % männlich. Zum 31.12.2021 ist diese Quote der insgesamt 91 Mitarbeitenden mit 50,55 % weiblichen und 49,45 % männlichen Mitarbeitenden annähernd ausgeglichen.

Eine Überrepräsentanz von Frauen lag zum 31.12.2017 im Bereich Verwaltung vor. Hier waren 69 % der Mitarbeitenden Frauen und 31 % Männer. Dem entgegen stand eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich. 90 % der Mitarbeitenden in diesem Bereich waren Männer und nur 10 % Frauen. Im Gleichstellungsplan wurde die Maßnahme formuliert, dass Stellungsausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so ausgestaltet werden, dass Frauen sich direkt angesprochen fühlen. Trotz Umsetzung dieser Maßnahme konnte eine Verbesserung hier jedoch nicht erzielt werden. Zum 31.12.2021 beträgt der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen im Bereich Verwaltung 71 % und der männlichen Mitarbeiter 29 %. Im technischen Bereich sind dagegen zum 31.12.2021 zu 91 % männliche und nur zu 9 % weibliche Mitarbeitende beschäftigt. Diese Tendenz zeichnet sich auch in den Bewerbungsverfahren zu vakanten Stellen ab. Bei den Auswahlverfahren zu Stellen im Bereich Verwaltung überwiegen weibliche Bewerberinnen während Bewerbungen von Frauen um Stellen im technischen Bereich eher die Ausnahme darstellen.

Bei den Leitungsfunktionen bleibt das Verhältnis von 60 % Männern und 40 % Frauen unverändert unausgeglichen.

Eine Herausforderung für die kommenden Jahre zeichnet sich im Blick auf die Altersstruktur ab. Lag das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden am 31.12.2017 noch bei 45,32 Jahren, so beträgt dies zum 31.12.2021 49,19 Jahre. Während zum 31.12.2017 in den kommenden 6 Jahren noch 6 Mitarbeitende (2 weiblich, 4 männlich) in den Ruhestand oder die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten, betrifft dies zum 31.12.2021 bereits 10 Mitarbeitende (1 weiblich, 9 männlich). Die Tendenz zeigt, dass zukünftig vermehrt Nachbesetzungen durch Eintritte in den Ruhestand oder Altersteilzeit erforderlich sind. Entsprechende Möglichkeiten für die Förderung von Frauen insbesondere in den Bereichen der Unterrepräsentanz wie Leitungsfunktionen oder im technischen Bereich sind hierbei zu beachten.

Der Gleichstellungsplan enthält weitergehend die Zielsetzung, allen Mitarbeitenden weiterhin Fortbildungsmaßnahmen anzubieten. Wurden im Jahr 2017 noch von 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (19 weiblich, 12 männlich) insgesamt 75 Fortbildungen besucht, ist dies im Jahr 2021 auf 29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (19 weiblich, 10 männlich) und 56 Fortbildungen gesunken. Die sinkende Anzahl an Fortbildungs – Veranstaltungen begründet sich sicher mit der Corona-Pandemie. Im Zuge der Kontaktbeschränkungen konnten zwischenzeitlich keine Fortbildungen durchgeführt werden und Online-Veranstaltungen waren nicht umgehend verfügbar. Erfreulich ist hier jedoch, dass im Vergleich zum Jahr 2017, als von den 75 Fortbildungen insgesamt 19 Veranstaltungen von Mitarbeitenden in Teilzeit besucht wurden, im Jahr 2021 von 56 Fortbildungen insgesamt 18 Besuche von Mitarbeitenden in Teilzeit erfolgten. Mögliche Ursachen könnten die im Falle von Online-Fortbildungen gesparten Fahrzeiten oder die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Option der Teilnahme an Online-Fortbildungen im Homeoffice darstellen. Durch die nunmehr unabhängig von der Corona-Pandemie bestehende Angebot zu Fortbildungen bei der Gemeinde Lippetal könnte diese Entwicklung auch zukünftig weiter verstärkt werden.

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen insbesondere die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und Jobsharing eine wichtige Rolle. Teilzeitmöglichkeiten werden grundsätzlich auf allen Stellen geprüft. Teilzeitbeschäftigten wird das Jobsharing angeboten. Zum 31.12.2017 waren von 84 Mitarbeitenden 30 in Teilzeit beschäftigt. Dies verteilte sich auf 27 Frauen und 3 Männer. Zum 31.12.2021 arbeiten dagegen von den 91 Mitarbeitenden 36 in Teilzeit, hierunter 30 Frauen und 6 Männer. Es ist zu erwarten, dass durch die Einführung von Telearbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gefördert wird und insbesondere für Mitarbeitende in Teilzeit positive Effekte erzielt werden können.

Für die Gleichstellung von Mann und Frau bei der Gemeinde Lippetal bleibt festzuhalten, dass das Geschlechtsverhältnis aller Mitarbeitenden nahezu ausgeglichen ist. Herausforderungen für die kommenden Jahre stellen jedoch vor allem die Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Berufen und den Leitungsfunktionen sowie der steigende Altersdurchschnitt dar. Verbesserungen konnten bereits im Bereich der Partizipation an Fortbildungen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzielt werden. Durch Telearbeit und fortschreitende Digitalisierung der Verwaltung sind hier weitere positive Effekte zu erwarten.

3. Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Lippetal, Frau Beate Hoffmann, sowie ihre Stellvertreterin, Frau Eva Hölter, fungieren innerhalb der Dienststelle mit der konkreten und verbindlichen Zielvorgabe, die Benachteiligung von Frauen abzubauen bzw. zu verhindern und das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung für Frauen und Männer sowie der übrigen, der Herstellung der Gleichberechtigung dienenden Gesetze, zu verwirklichen. Der Gleichstellungsbeauftragten obliegt die Zuständigkeit und Mitverantwortung für alle frauenrelevanten Angelegenheiten in der Verwaltung. Als frauenrelevant sind solche Angelegenheiten zu verstehen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in anderer Weise oder in stärkerem Maße berühren, als die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern.

Die Rechte und Aufgaben/Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 17, 18 und 19 LGG NW.

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen u. a. folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Einsicht in Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung
- Teilnahme an Sitzungen des Rates und der Ausschüsse (auch nichtöffentlich) in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches (einschließlich Rederecht)

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte organisatorisch unmittelbar dem Bürgermeister unterstellt.

Dem LGG entsprechend entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Beratung um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.
Damit sie entscheiden kann was gleichstellungsrelevant ist, ist ihr die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben.

4. Sprachgebrauch

Die Gleichstellung von Frauen und Männern erfordert grundsätzlich auch eine gleichstellungsgerechte Sprache. Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. In der internen wie externen 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 (vgl. § 4 LGG).

5. Schutz des Persönlichkeitsrechts am Arbeitsplatz

Falls Bedienstete von Belästigungen (sexuelle Belästigung/Mobbing) betroffen sind bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Vorfall bekannt machen wollen, haben sie das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat sowie unmittelbar an den Dienstvorgesetzten (Bürgermeister) zu wenden. Die Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

6. Begriffsbestimmungen

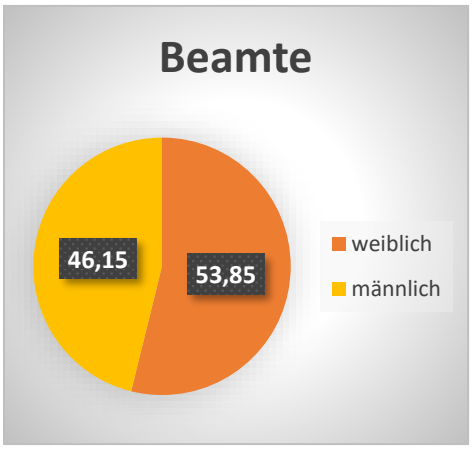
Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis der Gemeinde Lippetal, auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubte, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

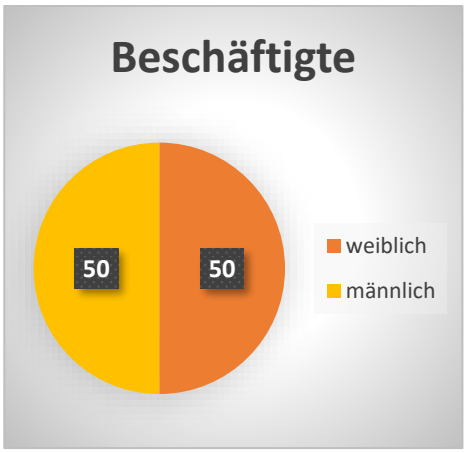
Vollzeitbeschäftigte sind alle Bediensteten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden im Bereich der tariflich Beschäftigten bzw. zwischen 39 und 41 Stunden im Bereich der Beamtinnen und Beamten leisten.

Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche bzw. gesetzliche Wochenarbeitszeit beträgt.

7. Beschäftigtenstruktur

7.1 Gemeinde Lippetal – Gesamt





2021	weiblich		männlich		Summe:
Beamtinnen/Beamte	7	53,85 %	6	46,15 %	**13**
Beschäftigte	39	50 %	39	50 %	**78**
Summe:	**46**	**50,55%**	**45**	**49,45%**	**91**

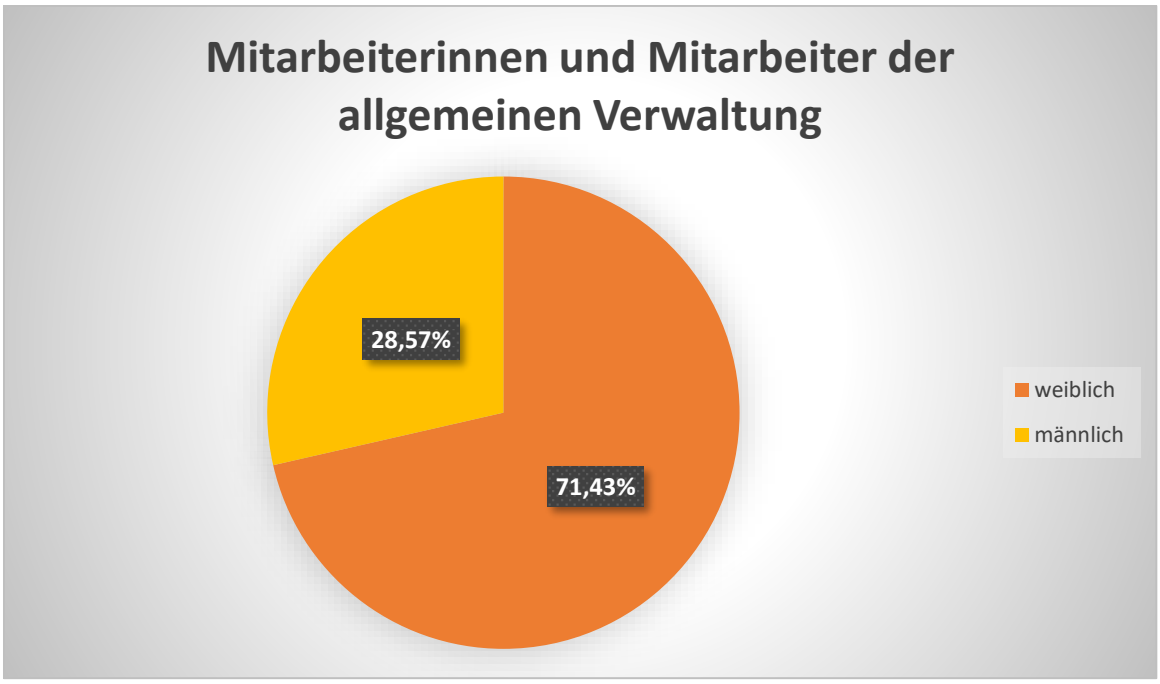
(Stand 31.12.2021)

Die Gemeinde Lippetal beschäftigt zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 91 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In dieser Zahl sind Auszubildende (1), sowie alle aktiven Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung, die Schulsozialarbeiterinnen, die Schulsekretärinnen, die Hausmeister und die Hausmeisterin, Schwimmmeisterin, Reinigungskräfte und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bauhofes und der Kläranlage enthalten.

Der Anteil der Frauen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt 50,55%.
Bei den Beamtinnen und Beamten beläuft sich der Anteil der Frauen auf 53,85 %.
Im Bereich der Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen bei 50 %.

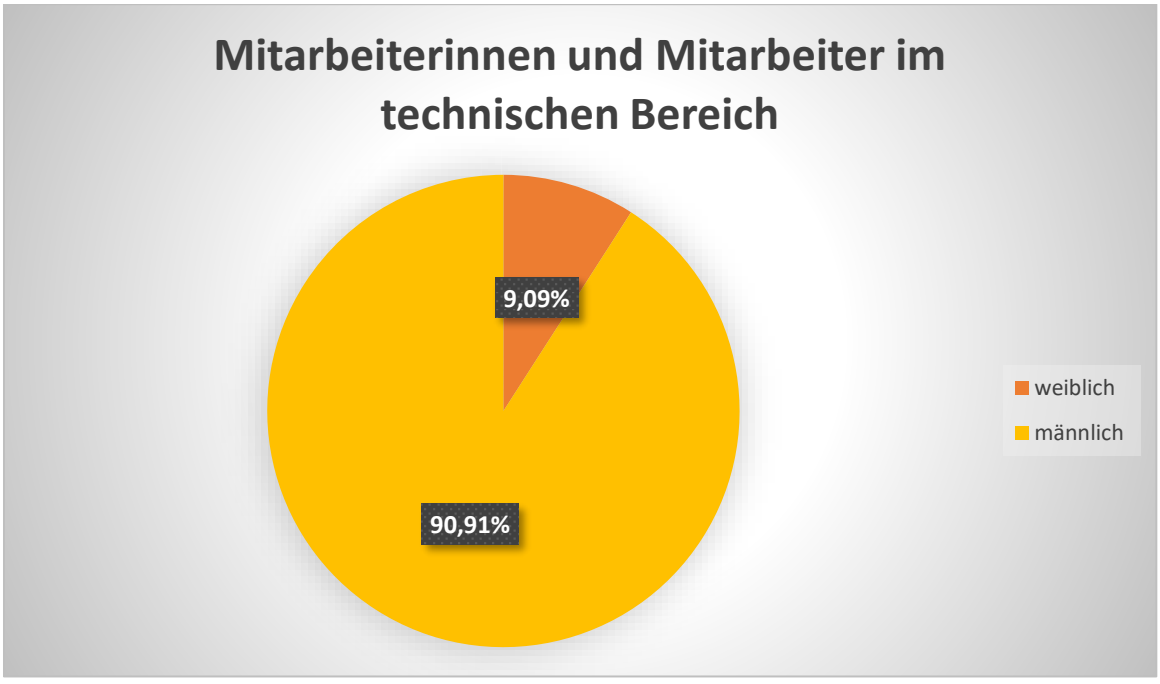
7.2 Verwaltung

Die Anzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen im Verwaltungsbereich liegt bei 71,43 % und überwiegt dem Anteil der männlichen Mitarbeiter (28,57 %) deutlich.



7.3 Technischer Bereich

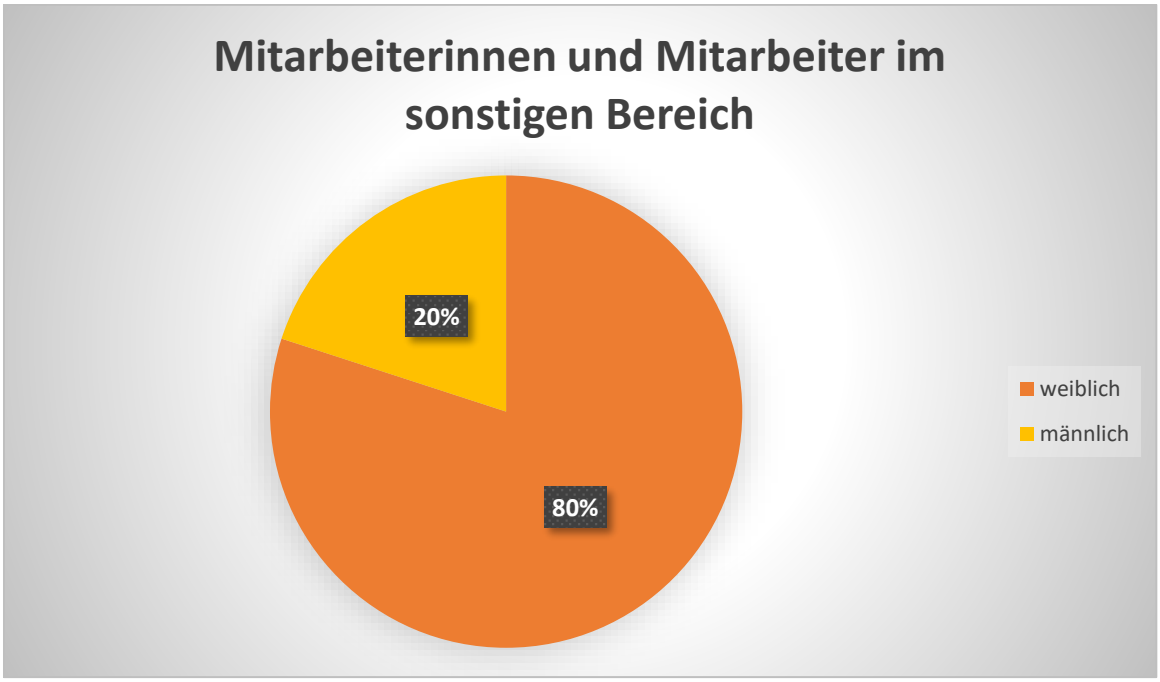
Im technischen Bereich (Bauhof, Kläranlage, Schwimmbad, IT, Hausmeisterdienste, Ingenieurbereich) sind Frauen stark unterrepräsentiert. Dies ist auch derzeit noch auf ausbleibende Bewerbungen von Seiten der Frauen zurückzuführen.



7.4 Sozialarbeiter/-innen

Im sozialen Bereich der Gemeinde Lippetal hingegen sind Frauen mit einer Quote von 100 % überrepräsentiert. Die Nachbesetzung einer vakanten Stelle mit einem männlichen Bewerber scheiterte an einer mangelnden Auswahl an qualifizierten Bewerbern.

7.5 Sonstige (Reinigung/Schließdienst)



7.6 Leitungsfunktionen

Insgesamt haben bei der Gemeinde Lippetal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im allgemeinen Verwaltungsbereich Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. Zwei dieser Positionen werden von Frauen besetzt. Dies entspricht 40 %.

Zudem gibt es zwei Leitungsfunktionen im technischen Bereich (Bauhof und Kläranlage) die jeweils mit männlichen Mitarbeitern besetzt sind.

7.7 Ziel zur Beschäftigtenstruktur:

In allen Bereichen und Laufbahnen sollte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis das Ziel sein.

8. Altersstruktur

Aktuell beträgt das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Lippetal 49,19 Jahre (Stand: 31.12.2021). In den nächsten 6 Jahren werden voraussichtlich 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten.

	weiblich	**männlich**
2022	-	-
2023	-	-
2024	-	1
2025	-	1
2026	1	4
2027	-	3

Grundsätzlich ist es bei entsprechendem Personalbedarf vorgesehen, vakante Stellen durch interne Nachfolgeregelungen oder externe Neueinstellungen zu besetzen. In diesem Kontext könnten sich beim Ausscheiden männlicher Mitarbeiter Effekte für eine Frauenförderung ergeben.

9. Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen erfolgen bei der Gemeinde Lippetal unter Berücksichtigung des § 8 LGG. Zu besetzende Stellen in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, werden ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in jedem Einzelfall zur Stellungnahme aufgefordert.

Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so formuliert, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.

Jede Stelle wird auf ihre Teilbarkeit geprüft. Auf die Möglichkeit der Besetzung mit Teilzeitkräften wird in der Stellenausschreibung besonders hingewiesen.

Die Stellenausschreibung beinhaltet ein klares Anforderungsprofil, das neben fachlichen Qualifikationen auch soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc. beinhaltet.

Das Personalamt informiert die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über interne Stellenausschreibungen.

Es wird eine Statistik über die weiblichen und männlichen Bewerber geführt.

Ziel:

Auch künftig sollen interne und externe Stellenausschreibungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so formuliert werden, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.
Im Weiteren soll die bewährte Praxis der Stellenausschreibung (s. o.) fortgeführt werden.

10. Auswahlverfahren

Es finden die für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geltenden Vorschriften Anwendung.

Als weitere Hilfskriterien hinzugezogen werden können die in der internen und externen Ausschreibung festgelegten Kriterien zur sozialen Kompetenz und den Schlüsselqualifikationen bei Führungskräften.
Muss ein weiteres Hilfsmittel herangezogen werden, werden Vorstellungsgespräche durchgeführt, die in der Regel als strukturierte Interviews erfolgen.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger werden nicht nachteilig berücksichtigt.

11. Ausbildung

Die Ausführungen zu Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren gelten sinngemäß. Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnissen in überwiegend männlich dominierten Bereichen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

Zum Stand 31.12.2021 ist eine Auszubildende in der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten.

Ziel:

Bei entsprechendem Bedarf sind auch bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um weibliche Bewerberinnen anzusprechen.

12. Fort- und Weiterbildung

Die Gemeinde Lippetal bietet eine Vielfalt von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten an. Diese sind sowohl für Vollzeit- wie auch Teilzeitkräfte gleichermaßen möglich.

Im Jahr 2021 haben insgesamt 29 Mitarbeiterinnen (19) und Mitarbeiter (10) an Fortbildungen teilgenommen.

		davon weiblich	**davon männlich**
Mitarbeiter /-innen in Vollzeit	18	9 (50 %)	9 (50 %)
Mitarbeiter /-innen in Teilzeit	11	10 (90,91 %)	1 (9,09 %)
Mitarbeiter /-innen gesamt	**29**	**19** **(65,52 %)**	**10** **(34,48 %)**

(Stand 31.12.2021)

Von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden insgesamt 56 Fortbildungen besucht.

		davon weiblich	**davon männlich**
besuchte Fortbildungen	**56**	**32**	**24**
davon von Mitarbeiter /-innen in Teilzeit besucht	18	15	3
davon von Mitarbeiter /-innen in Vollzeit besucht	38	17	21
davon von Führungskräften besucht	15	5	10

(Stand 31.12.2021)

Zusätzlich zu diesen Fortbildungen besuchten zwei Mitarbeiterinnen der Gemeinde Lippetal den Angestelltenlehrgang II und schlossen diesen 2021 erfolgreich ab.

Ziel:

Ziel ist weiterhin, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein großes Spektrum an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.
Besonders zu berücksichtigen sind:

- Wiedereinsteigende
- Teilzeitarbeitende
- Beurlaubte

13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Beruf liegt der Gemeinde Lippetal sehr am Herzen. Dies wird an folgenden Maßnahmen deutlich.

13.1 Familiengerechte Arbeitszeiten

Die Gemeinde Lippetal bietet Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine flexible Dienstzeitregelung an.
Der Arbeitsbeginn ist montags bis freitags innerhalb des Gleitzeitrahmens in der Zeit von 7.00 Uhr bis 08.30 Uhr flexibel möglich.
Die Gelegenheit zur Mittagspause ist montags bis donnerstags in der Zeit von 12.30 Uhr bis 14.00 Uhr. Auch das Dienstende kann flexibel ab 16.00 Uhr gewählt werden.

13.2 Teilzeitbeschäftigung/Jobsharing

Zurzeit arbeiten bei der Gemeinde Lippetal 36 Teilzeitbeschäftigte. Im Bereich der Angestellten befinden sich 24 Frauen und 5 Männer im Modell der Teilzeit. Sechs Beamtinnen und ein Beamter nehmen ein Teilzeitmodell in Anspruch.

Zudem bietet die Gemeinde Lippetal Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit des Jobsharings an.

		davon weiblich	**davon männlich**
Mitarbeiter/ -innen in Teilzeit	**36 (39,56 %)**	**30 (83,33 %)**	**6 (16,67 %)**
davon Beschäftigte	29	24	5
davon Beamte	7	6	1
Mitarbeiter/- innen in Vollzeit	**55 (60,44 %)**	**16 (29,09 %)**	**39 (70,91 %)**
davon Beschäftigte	49	15	34
davon Beamte	6	1	5
Mitarbeiter/ -innen gesamt	**91**	**46 (50,55 %)**	**45 (49,45 %)**

(Stand 31.12.2021)

Teilzeitmöglichkeiten werden grundsätzlich auf allen Stellen geprüft.

13.3 Telearbeit

Zum 01.06.2022 wurde in der Gemeindeverwaltung Lippetal die alternierende Telearbeit eingeführt. Hierzu wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates eine Dienstvereinbarung in Kraft gesetzt, die den Anspruch sowie die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden bzw. des Dienstherrn bezüglich Telearbeit regelt.
Der Zugang zu einem Telearbeitsplatz steht allen Mitarbeitenden der Gemeinde Lippetal in Abhängigkeit von der Art der jeweiligen dienstlichen Aufgaben sowie organisatorischer und persönlicher Voraussetzungen zur Verfügung. Der Anteil der Telearbeit soll nur einen untergeordneten Teil der Wochenarbeitszeit betragen, um eine soziale Isolation der Mitarbeitenden in der Dienststelle vorzubeugen.

Mit der Einführung der alternierenden Telearbeit wird das Ziel verfolgt, die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern.

Zum 30.09.2022 wurden insgesamt 5 Telearbeitsplätze (4 Mitarbeiterinnen, ein Mitarbeiter) bei der Gemeinde Lippetal eingerichtet. Die Dienstvereinbarung wird fortan jährlich mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat evaluiert, um Verbesserungsmöglichkeiten umzusetzen.

13.4 Elternzeit, Mutterschutz, Beurlaubung

Bei der Gemeinde Lippetal besteht ebenfalls die Möglichkeit, wie vom Gesetzgeber vorgeschrieben, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Im Jahr 2021 wurde das Angebot von 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde Lippetal in Anspruch genommen. Unter diesen befinden sich 2 Frauen, bei einer dieser Mitarbeiterin reichte die Elternzeit noch bis zum 31.08.2021 und bei der anderen Mitarbeiterin reichte die Elternzeit noch bis zum 30.11.2022. Ein Mann hat im Jahr 2021 die Elternzeit für zwei Monate in Anspruch genommen.

Kein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin befand sich im Jahr 2021 in der Beurlaubung.

Das Personalamt sendet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in der Beurlaubung, der Elternzeit oder im Mutterschutz befinden, regelmäßig allgemeine Informationen zu. Ihnen werden Krankheits- und Urlaubsvertretungen angeboten.

13.5 Ziel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die sich an den Bedürfnissen derjenigen orientieren, die Familien- oder Pflegezeiten wahrnehmen.

14. Schlussbestimmungen

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt nach Beschluss durch den Rat rückwirkend zum 01.08.2022 Kraft. Nach dem Ratsbeschluss ist der Gleichstellungsplan allen Bediensteten der Gemeinde Lippetal bekannt zu geben.
Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Gemeinde Lippetal einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat der Gemeinde Lippetal gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Lippetal, 13.02.2023

gez. Lürbke
_____
Bürgermeister

gez. Hoffmann
_____
Gleichstellungsbeauftragte

gez. Becker
_____
Personalratsvorsitzender

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

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

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei
1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines 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 Vorschriftenbleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9)
Fortbildung
(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.
(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.
(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die

Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.
(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 (Fn 5)
Gremien
(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.
(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.
(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.
(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.
(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit
1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.
In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.
(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.
(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.
(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.
(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

Abschnitt III
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 5)
Arbeitsmodelle und Teilzeit
(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.
(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.
(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14 (Fn 5)
Beurlaubung
(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.
(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.
(3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
(4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das

Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte

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

§ 15a (Fn 7)
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.
(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 (Fn 11)
Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen
1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.
In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.
(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.
(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17 (Fn 12)
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf
1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.
Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.
(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

§ 18 (Fn 5)
Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von

Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.
(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungbeauftragten 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 Dienststellevorliegt. 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 Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a (Fn 7)
Rechtsschutz
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle
1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.
(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.
(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20
Anrufungsrecht der Beschäftigten
Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

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

Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 (Fn 3)
Berichtspflicht
Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des

Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23 (Fn 16)
Verwaltungsvorschriften
Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

§ 24 (Fn 5)
Übergangsregelungen
Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.
(Fn 14)

Fußnoten :

Fn 1	GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (GV. NRW. S. 284); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (GV. NRW. S. 752); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (GV. NRW. S. 242), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017; Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.
Fn 2	Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).
Fn 3	Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
Fn 4	§ 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
Fn 5	§ 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
Fn 6	§ 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
Fn 7	§ 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
Fn 8	§ 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

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