

Frauenförderplan 1999 - 2002
der
Kreisverwaltung
Warendorf

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen	
1. Ziel des Frauenförderplans	3
2. Geltungsbereich	3
3. Begriffsbestimmungen	3
4. Sprache	3
Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf	
1. Gesamtüberblick	4
2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht	4
3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht	4
4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen	5
5. Angestellte nach Vergütungs- und Berufsgruppen	7
6. Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohn- und Berufsgruppen	10
7. Teilzeitbeschäftigte	
7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	12
7.2 Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen	12
7.3 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis	12
7.4 Altersteilzeit	14
8. Beurlaubte Kräfte	14
8.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis und Beurlaubungsart und Geschlecht	14
8.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte	14
8.3 Beurlaubte Angestellte	15
9. Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsprämien und –zulagen,	
10. Personalentwicklung, Fortbildung	15
11. Personal in der Ausbildung	18
Abschnitt III: Prognose der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2002	
Zu erwartende Abgänge der nächsten drei Jahre durch	
1.1 Erreichen der Altersgrenze	19
1.2 Zu erwartende Abgänge wegen Altersteilzeit	20
Abschnitt IV: Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis zum 31.12.2002	
1. Problematik und Einschränkung	21
2. Quantitative Zielvorgaben	21
3. Qualitative Zielvorgaben	22
Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung	
1. Stellenausschreibungen	23
2. Personalauswahlverfahren	23
2.1 Auswahlkriterien	23
2.2 Vorstellungsgespräch	24
3. Fortbildung	25
Abschnitt VI: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
1. Teilzeit	27
2. Familiengerechte Arbeitszeiten	28
3. Beurlaubung, Erziehungsurlaub und Mutterschutz	28
Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen	30
Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten	30
Anlage: Landesgleichstellungsgesetz	

Vorwort

Die Kreisverwaltung Warendorf hat seit eh und je Frauen im Beruf gefördert. Dies ergab sich allein schon aus dem Auftrag der Verfassung.

Unterstrichen wurde dies am 01.01.1989, als im damaligen Personalamt eine Stelle „Aus- und Fortbildung / Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung“ eingerichtet wurde.

Im August 1993 wurde für die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten eine Dienstanweisung in Kraft gesetzt, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert und alle Ämter und Einrichtungen der Kreisverwaltung verpflichtet, die Gleichstellungsaufträge bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Im Mai 1996 wurde auf der Grundlage des damaligen Frauenfördergesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen ein Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Warendorf erstellt und ein weiterer wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Kreisverwaltung gemacht.

Doch ein ständiger Wandel gesellschaftlicher Bedingungen und Normen fordert auch unsere Verwaltung auf, unsere bisherigen Ziele und Maßnahmen zur Intensivierung der Frauenförderung zu reflektieren und zu überarbeiten.

Nicht zuletzt die Entwicklung im Bereich der Verwaltungsmodernisierung, die zunehmende Bedeutung der Organisations- und Personalentwicklung sowie die veränderte Rechtslage (Landesgleichstellungsgesetz vom November 1999) haben es erforderlich gemacht, die Regelungen des Frauenförderplanes aus dem Jahre 1996 zu überarbeiten und zu konkretisieren.

Das Landesgleichstellungsgesetz gibt konkrete Vorgaben zum Inhalt des Frauenförderplans vor. Anders als bisher beinhaltet dieser Plan eine Analyse der Beschäftigtenstruktur, eine Prognose, die Festlegung von Zielvorgaben und im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern einen Maßnahmenkatalog zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen. Insgesamt hat der Frauenförderplan eine Geltungsdauer von drei Jahren. Danach ist ein Bericht über die Umsetzung zu erstellen und der Frauenförderplan fortzuschreiben.

Am 23.03.2001 hat der Kreistag des Kreises Warendorf den nachfolgenden umfangreichen Frauenförderplan beschlossen.

Der Maßnahmenkatalog dieses Frauenförderplanes macht deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein langwieriger und weit verzweigter Prozess ist, der nur in gemeinsamer Arbeit verwirklicht werden kann. Daher möchte ich allen, die diesen Prozess mit konstruktiven Ideen und konkreten Maßnahmen vorangeführt und begleitet haben, ganz herzlich danken und Sie gleichzeitig ermutigen, diese Gemeinschaftsaufgabe weiterhin mit mir anzugehen.

Dr. Wolfgang Kirsch
Landrat

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

1. Ziel des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Kreisverwaltung Warendorf zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind.

Männer und Frauen sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Kreisverwaltung Warendorf.

Entsprechend § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Kreis Warendorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

3. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte im Erziehungsurlaub sowie Beurlaubte. Ausgenommen hiervon sind die Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. im Vorbereitungsdienst für den mittleren und gehobenen Dienst befinden.

Vollzeitbeschäftigte sind alle Bediensteten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden (tarifliche Wochenarbeitsstundenzahl) leisten.

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

4. Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung erfordert auch eine gleichstellungsgerechte Sprache.

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr (d.h. in internen Schriften, Publikationen, Satzungen, in der Öffentlichkeitsarbeit etc.) ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (vgl. § 4 LGG)

Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf

1. Gesamtüberblick

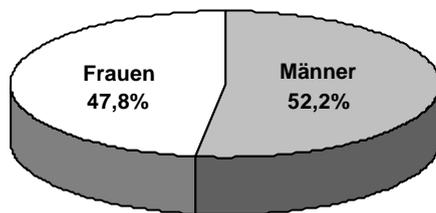
Am 31.12.1999 waren bei der Kreisverwaltung Warendorf insgesamt 699 Personen beschäftigt.

Zu diesem Zeitpunkt befanden sich insgesamt 56 Beschäftigte im Erziehungsurlaub bzw. in einer Beurlaubung, so dass von den 699 Personen **643** einer aktiven Beschäftigung in der Kreisverwaltung nachgingen. In dieser Zahl enthalten sind 125 aktive Teilzeitbeschäftigte.

2. Gesamtzahl der Beschäftigten - Gliederung nach Geschlecht

Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag zum Stichtag 31.12.1999 bei **699**. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag mit 334 Personen bei 47,8 %, der Männeranteil mit 365 Personen bei 52,2 %.

Somit wurde fast ein Gleichstand zwischen Männern und Frauen erreicht.

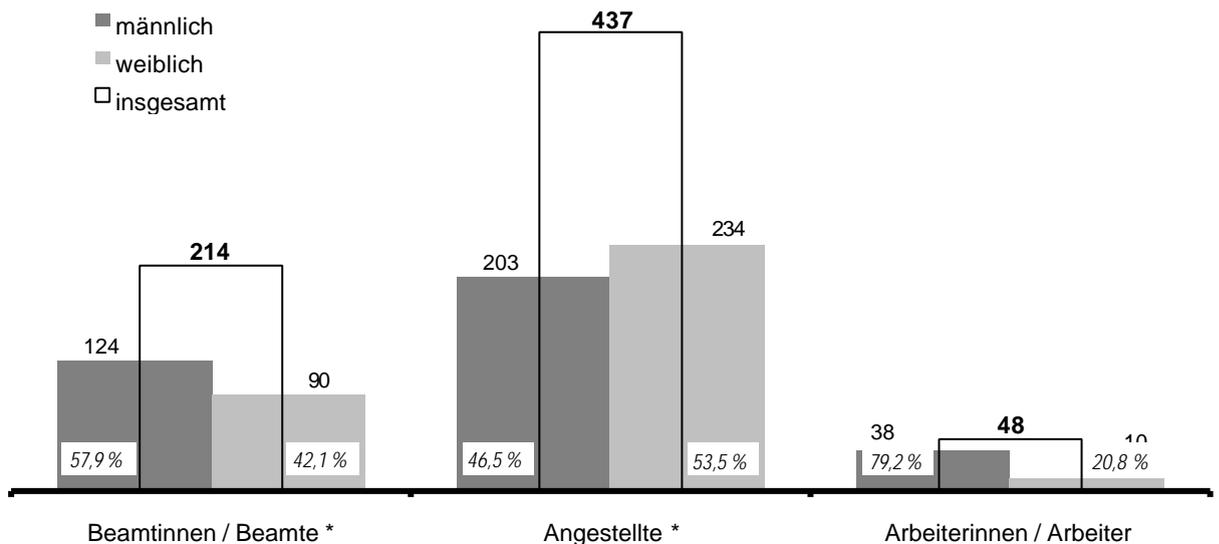


Gesamtbeschäftigte:	699
Männer	365
Frauen	334

3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht

Im Jahr 1999 waren von insgesamt 699 Beschäftigten 214 im Beamtenverhältnis, 437 im Angestelltenverhältnis und 48 im Arbeiterbereich tätig.

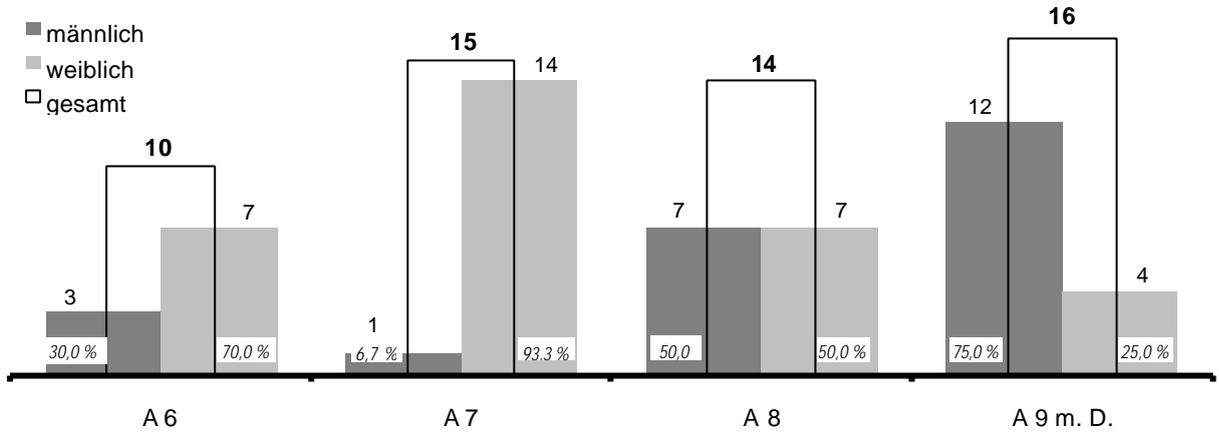
Der Frauenanteil im Beamtenbereich betrug 42,1 % (90 Frauen), im Angestelltenbereich 53,5 % (234 Frauen) und im Arbeiterbereich 20,8 % (10 Frauen).



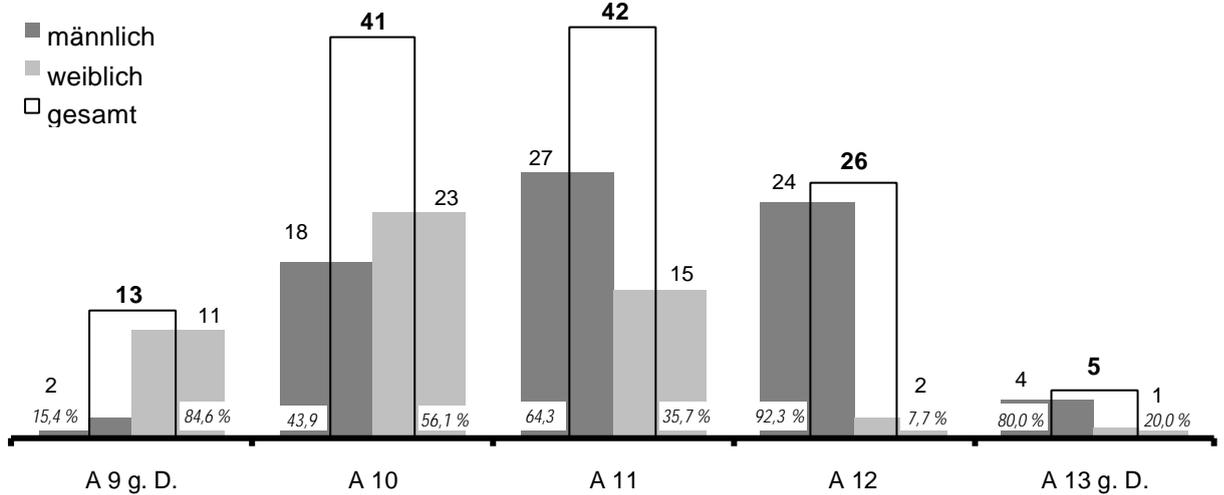
* einschl. Beschäftigte im Rettungsdienst

4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen

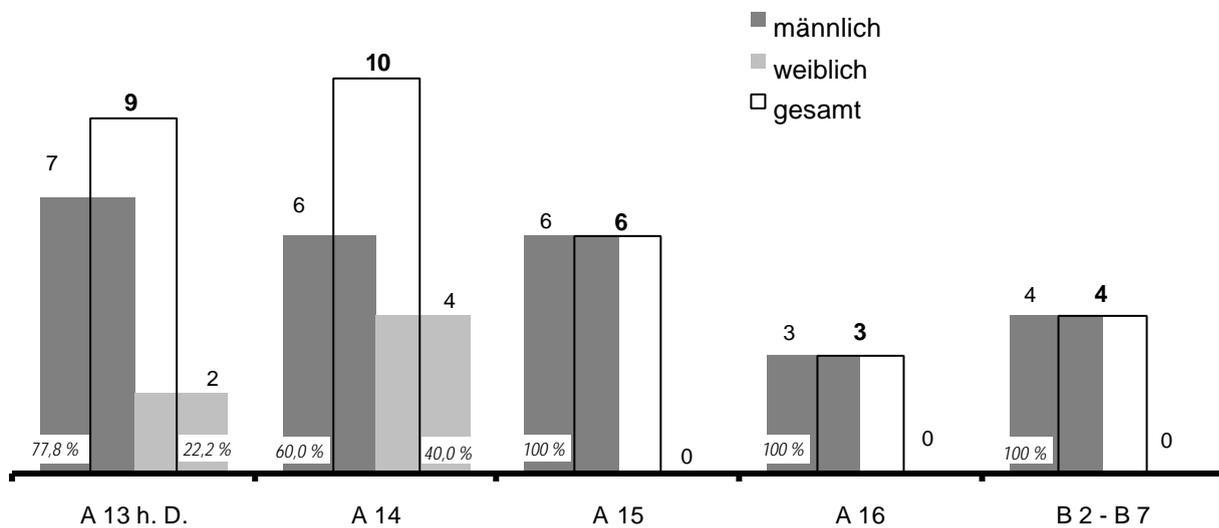
Mittlerer Dienst



Gehobener Dienst



Höherer Dienst



Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Altersstruktur aufgeteilt nach Arbeitsbereichen*

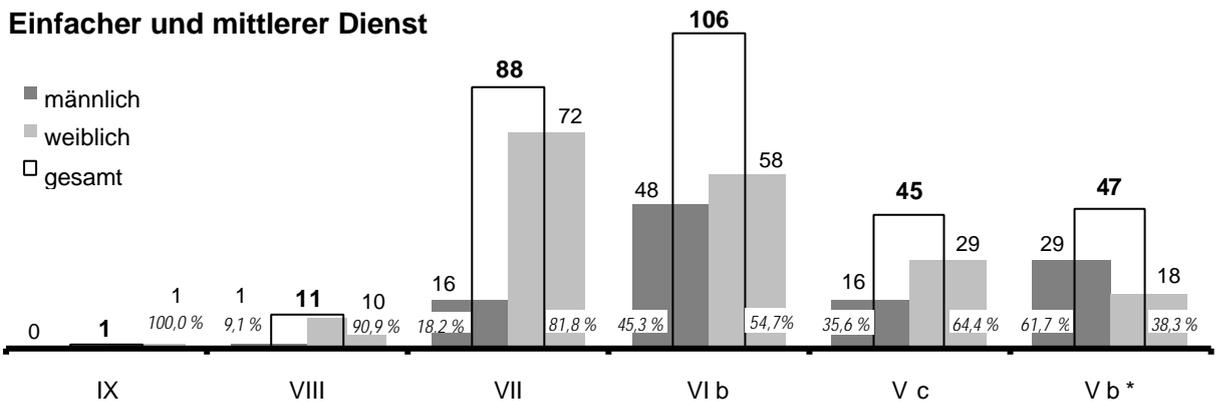
Besoldungs- gruppe	Gesamt	davon Frauen			davon Männer		
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%
mittlerer Dienst							
A 6	10	7	27	70,0	3	27	30,0
davon							
Allg. Verwaltung	10	7		70,0	3		30,0
A 7	15	14	32	93,3	1	34	6,7
davon							
Allg. Verwaltung	15	14		93,3	1		6,7
A 8	14	7	35	50,0	7	43	50,0
davon							
Allg. Verwaltung	12	7		58,3	5		41,7
Rettungswesen	1				1		100,0
Technik	1				1		100,0
A 9 m. D.	16	4	40	25,0	12	46	75,0
davon							
Allg. Verwaltung	3	3		100,0			
Leitstelle	13	1		7,7	12		92,3
	55	32		58,2	23		41,8
gehobener Dienst							
A 9 g. D.	13	11	29	84,6	2	34	15,4
davon							
Allg. Verwaltung	11	9		81,8	2		18,2
Sozialdienst	2	2		100,0			
A 10	41	23	38	56,1	18	41	43,9
davon							
Allg. Verwaltung	30	16		53,3	14		46,7
Sozialdienst	9	5		55,6	4		44,4
Gesundheit	2	2		100,0			
A 11	42	15	43	35,7	27	45	64,3
davon							
Allg. Verwaltung	24	10		41,7	14		58,3
Technik	11				11		100,0
Sozialdienst	2	1		50,0	1		50,0
Gesundheit	5	4		80,0	1		20,0
A 12	26	2	50	7,7	24	50	92,3
davon							
Allg. Verwaltung	17	2		11,8	15		88,2
Technik	8				8		100,0
Sozialdienst	1				1		100,0
A 13 g. D.	5	1	48	20,0	4	55	80,0
davon							
Allg. Verwaltung	3	1		33,3	2		66,7
Technik	2				2		100,0
	127	52		40,9	75		59,1

* Für den Vergleich des jeweiligen Anteiles der Frauen und Männer an der Beschäftigtenzahl ist nicht nur die Vergütungs-, Besoldungs- oder Lohngruppe, sondern auch der Aufgabenbereich innerhalb der Verwaltung und damit die erforderliche Qualifikation von Bedeutung.

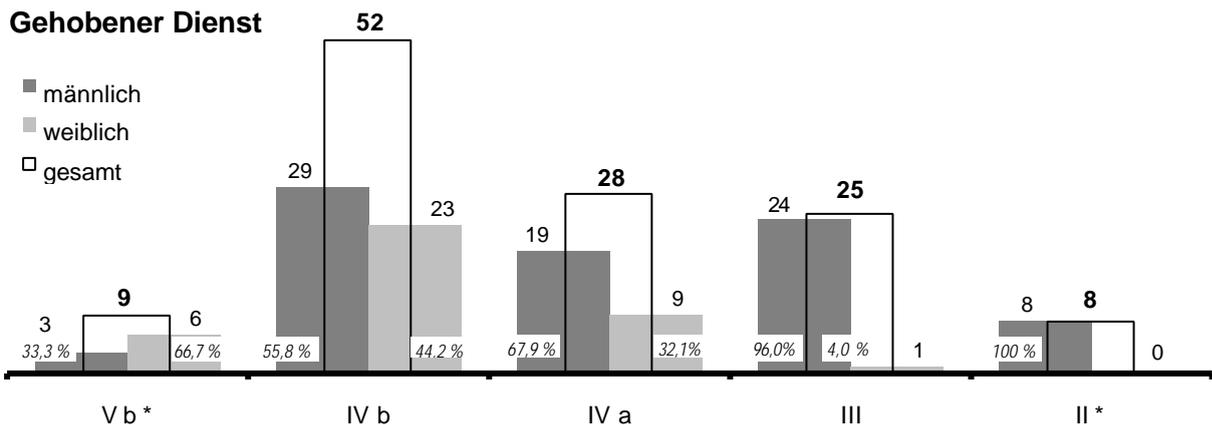
Besoldungs- gruppe	Gesamt	davon Frauen			davon Männer		
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%
höherer Dienst							
A 13 h. D.	9	2	38	22,2	7	49	77,8
davon							
Allg. Verwaltung	5	1		20,0	4		80,0
Technik	2				2		100,0
Veterinärwesen	2	1		50,0	1		50,0
A 14	10	4	43	40,0	6	48	60,0
davon							
Allg. Verwaltung	4	1		25,0	3		75,0
Technik	1				1		100,0
Gesundheit	3	2		66,7	1		33,3
Veterinärwesen	2	1		50,0	1		50,0
A 15	6	0	-	0,0	6	50	100,0
davon							
Technik	2				2		100,0
Gesundheit	3	2		66,7	1		33,3
Veterinärwesen	1				1		100,0
A 16	3	0	-	0,0	3	50	100,0
davon							
Allg. Verwaltung	1				1		100,0
Technik	1				1		100,0
Gesundheit	1				1		100,0
B 2 - B 7	4	0	-	0,0	4	55	100,0
davon							
Allg. Verwaltung	3				3		100,0
Gesundheit	1				1		100,0
	32	6		18,8	26		81,2

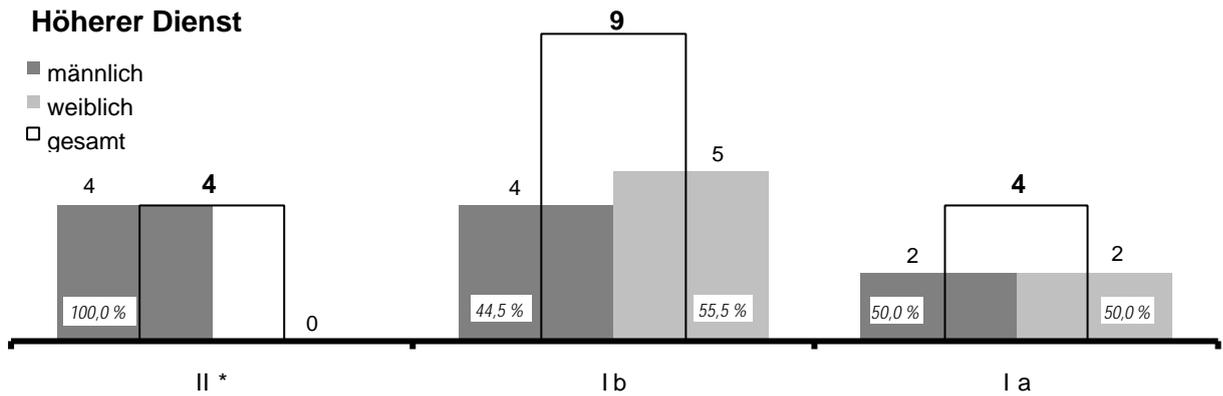
5. Angestellte nach Vergütungs- und Berufsgruppen und Geschlecht

Einfacher und mittlerer Dienst



Gehobener Dienst





Anteile der Frauen und Männer im Angestelltenbereich nach Vergütungsgruppen, Altersstruktur und Aufgabenbereichen *

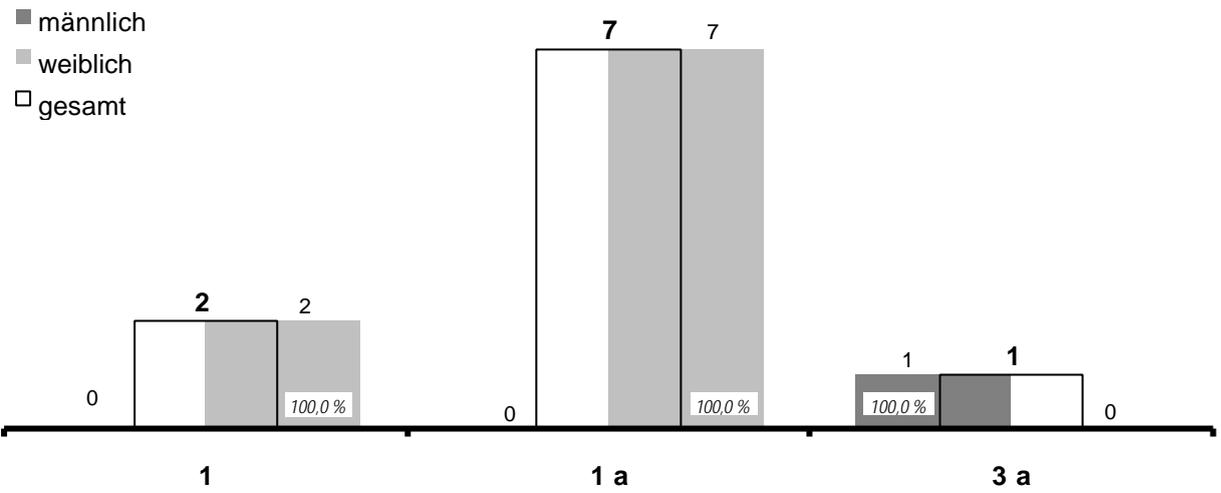
Vergütungsgruppen	Gesamt	davon Frauen			davon Männer		
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%
einfacher und mittlerer Dienst							
IX	1	1	30	100,0	0	0	0,0
davon							
Allg. Verwaltung	1	1		100,0			
VIII	11	10	40	90,9	1	37	9,1
davon							
Allg. Verwaltung	11	10		90,9	1		9,1
VII	88	72	39	81,8	16	40	18,2
davon							
Allg. Verwaltung	79	68		86,1	11		13,9
Rettungswesen	2				2		100,0
Technik	1				1		100,0
Gesundheit	4	4		100,0			
Veterinärwesen	2				2		100,0
VI b	106	58	41	54,7	48	44	45,3
davon							
Allg. Verwaltung	68	50		73,5	18		26,5
Rettungswesen	25				25		100,0
Technik	12	7		58,3	5		41,7
Gesundheit	1	1		100,0			
V c	45	29	39	64,4	16	44	35,6
davon							
Allg. Verwaltung	29	20		69,0	9		31,0
Rettungswesen	2				2		100,0
Technik	10	5		50,0	5		50,0
Gesundheit	4	4		100,0			
V b *	47	18	43	38,3	29	47	61,7
davon							
Allg. Verwaltung	31	15		48,4	16		51,6
Technik	11				11		100,0
Sozialdienst	1	1		100,0			
Gesundheit	4	4		100,0			
	298	188		63,1	110		36,9

* Für den Vergleich des jeweiligen Anteiles der Frauen und Männer an der Beschäftigtenzahl ist nicht nur die Vergütungs-, Besoldungs- oder Lohngruppe, sondern auch der Aufgabenbereich innerhalb der Verwaltung und damit die erforderliche Qualifikation von Bedeutung.

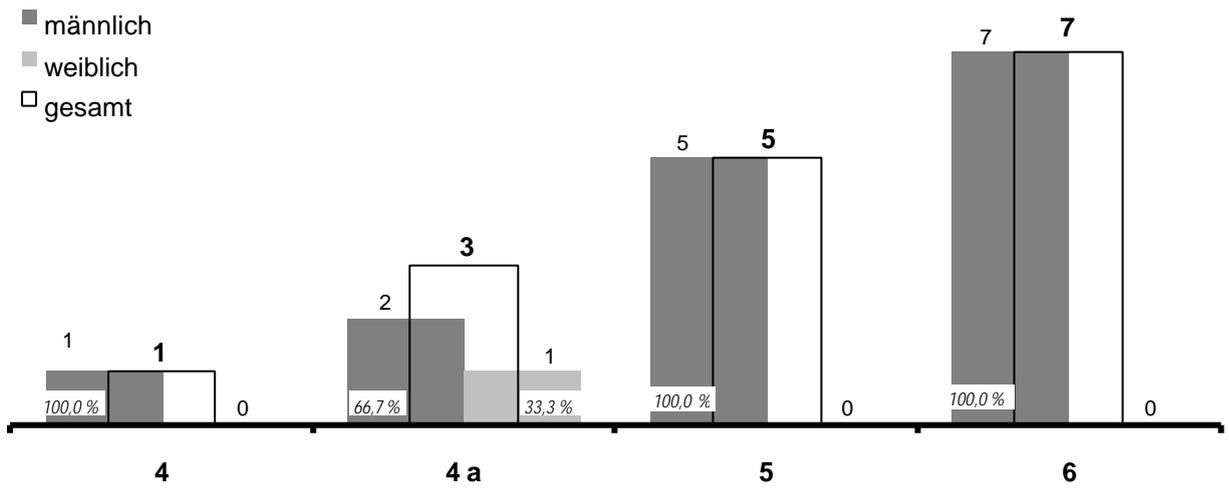
Vergütungs- gruppen	Gesamt	davon Frauen			davon Männer		
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%
Gehobener Dienst							
V b *	9	6	39	66,7	3	38	33,3
davon							
Allg. Verwaltung	2				2		100,0
Technik	2	1		50,0	1		50,0
Gesundheit	5	2		40,0	3		60,0
IV b	52	23	38	44,2	29	47	55,8
davon							
Allg. Verwaltung	22	4		18,2	18		81,8
Technik	5	1		20,0	4		80,0
Sozialdienst	14	10		71,4	4		28,6
Gesundheit	11	8		72,7	3		27,3
IV a	28	9	38	32,1	19	41	67,9
davon							
Allg. Verwaltung	15	7		46,7	8		53,3
Technik	8				8		100,0
Sozialdienst	5	2		40,0	3		80,0
III	25	2	40	8,0	23	48	92,0
davon							
Allg. Verwaltung	12				12		100,0
Technik	11	1		9,0	10		91,0
Sozialdienst	1				1		100,0
Gesundheit	1	1		100,0			
II *	8	0	-	0,0	8	52	100,0
davon							
Allg. Verwaltung							
Technik	8				8		100,0
	122	39		32,0	83		68,0
Höherer Dienst							
II *	4	0	0	0,0	4	40	100,0
davon							
Allg. Verwaltung	3				3		100,0
Technik	1				1		100,0
I b	9	5	50	55,6	4	51	44,4
davon							
Gesundheitswesen	8	5		62,5	3		37,5
Veterinärwesen	1				1		100,0
I a	4	2	49	50,0	2	56	50,0
davon							
Allg. Verwaltung	1				1		100,0
Gesundheitswesen	3	2		66,7	1		33,3
	17	7		41,2	10		58,8

6. Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen

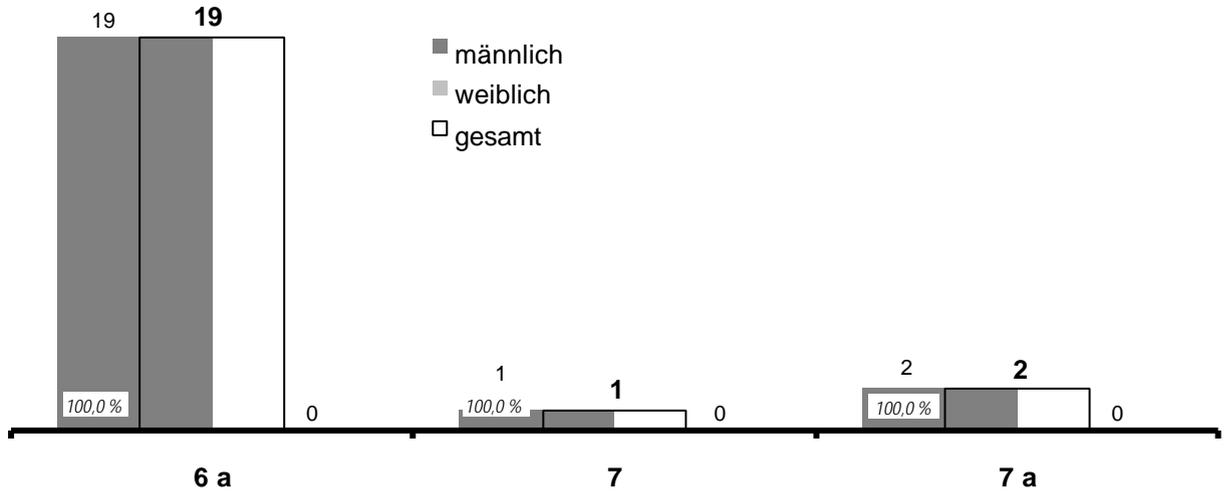
Lohngruppen 1 bis 3 a



Lohngruppen 4 bis 6



Lohngruppen 6 a bis 7 a



Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohn- und Berufsgruppen und Altersstruktur *

Lohngruppen	Gesamt	davon Frauen			davon Männer		
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%
1	2	2	37	100,0	0	-	0,0
davon Reinigung, Hauswartg.	2	2		100,0			
1 a	7	7	50	100,0	0	-	0,0
davon Allg. Verwaltung	1	1		100,0			
Reinigung, Hauswartg.	6	6		100,0			
	9	9		100,0	0		0,0
3 a	1	0	-	0,0	1	48	100,0
davon Reinigung, Hauswartg.	1				1		100,0
4	1	0	-	0,0	1	41	100,0
davon Vermessungs- Katasterwesen	1				1		100,0
4 a	3	1	38	33,3	2	44	66,7
davon Reinigung, Hauswartg.	1	1		100,0			
Bauhöfe	2				2		100,0
5	5	0	-	0,0	5	36	100,0
davon Vermessungs- Katasterwesen	2				2		100,0
Bauhöfe	2				2		100,0
6	7	0	-	0,0	7	37	100,0
davon Vermessungs- Katasterwesen	1				1		100,0
Bauhöfe	6				6		100,0
6 a	19	0	-	0,0	19	44	100,0
davon Reinigung, Hauswartg.	2				2		100,0
Vermessungs- Katasterwesen	2				2		100,0
Bauhöfe	15				15		100,0
7	1	0	-	0,0	1	43	100,0
davon Reinigung, Hauswartg.	1				1		100,0
7 a	2	0	-	0,0	2	46	100,0
davon Bauhöfe	2				2		100,0
	39	1		2,6	38		97,4
Gesamt	48	10		20,8	38		79,2

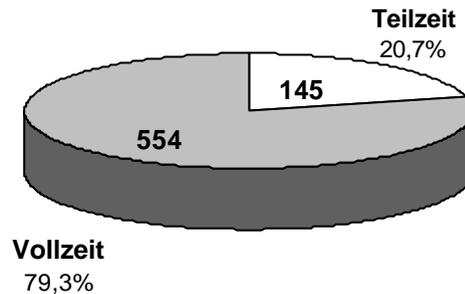
* Für den Vergleich des jeweiligen Anteiles der Frauen und Männer an der Beschäftigtenzahl ist nicht nur die Vergütungs-, Besoldungs- oder Lohngruppe, sondern auch der Aufgabenbereich innerhalb der Verwaltung und damit die erforderliche Qualifikation von Bedeutung.

Außerhalb der Besoldungs- Vergütungs- und Lohngruppen beschäftigt der Kreis nebenamtliche Angestellte in der Fleischbeschau. Am 31.12.1999 betrug die Zahl dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 30 Personen, davon zwei weibliche Beschäftigte.

7. Teilzeitbeschäftigte

7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am 31.12.1999 waren beim Kreis Warendorf insgesamt 145 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitform beschäftigt. Dies macht einen Anteil von 20,7 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten aus. In dieser Zahl enthalten sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zu diesem Zeitpunkt im Erziehungsurlaub befanden. Unter den 145 Teilzeitbeschäftigten (20 Beurlaubte) waren auch 10 Männer (6,9 %). Die Zahl der aktiven Teilzeitbeschäftigten liegt damit bei 125.



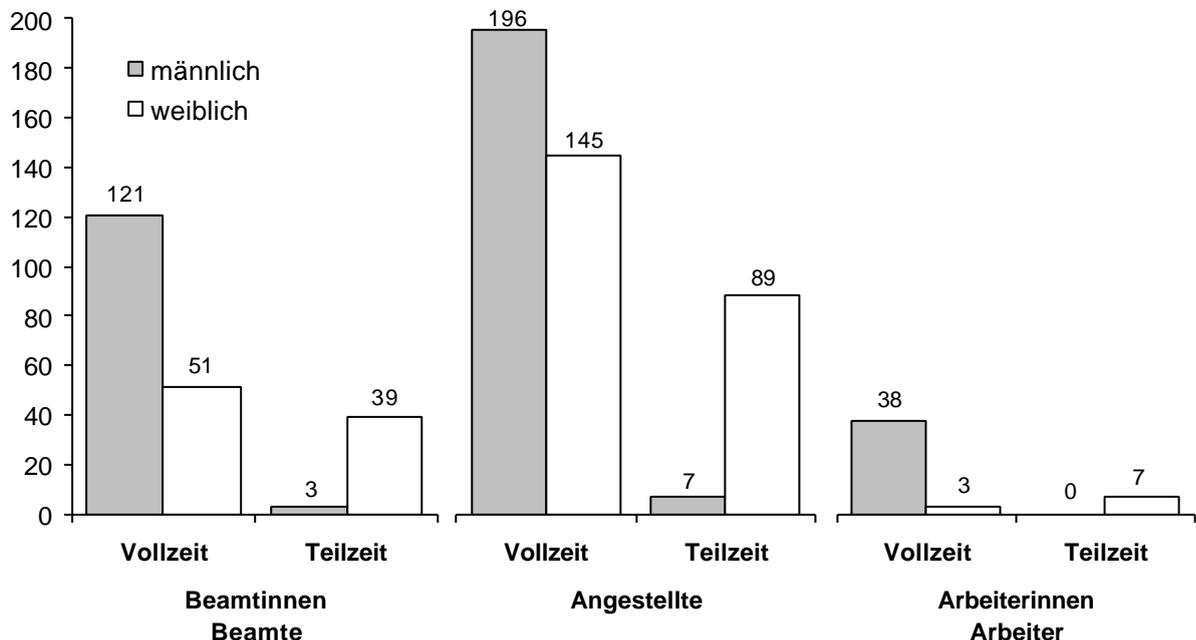
7.2 Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen

Bes-Gr.	Stundenanteil	Amt	Funktion
A 14	30,00	53	Sachg.-Leitung Gesundheitl. Umweltschutz
A 13	28,75	39	Leitung Abt. Fleischhygieneüberwachung
A 12	32,50	32	Leitung Abt. öff. Sicherheit und Ordnung
A 11	30,00	36	Sachg.-Leitung Führerscheinwesen

Diese Positionen werden ausschließlich von Frauen besetzt.

7.3 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis

Von den insgesamt 145 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 96 im Angestellten-, 42 im Beamten- und 7 im Arbeiterbereich.



7.3.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

Bes.-Gr.	Stundenanteil 19,25			Stundenanteil >/< 19,25			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
A 6	1	1	-	-	-	-	1	1	-
A 7	3	3	-	-	-	-	3	3	-
A 8	1	1	-	2	2	-	3	3	-
A 9	-	-	-	1	1	-	1	1	-
A 10	2	2	-	8	7	1	10	9	1
A 11	2	2	-	11	9	2	13	11	2
A 12	-	-	-	1	1	-	1	1	-
A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	-	-	-	3	2	1	3	2	1
A 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
insges.	9	9	-	26	22	4	35	31	4

7.3.2 Teilzeitbeschäftigte Angestellte nach Vergütungsgruppen und Geschlecht

Verg.-Gr.	Stundenanteil 19,25			Stundenanteil >/< 19,25			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
VIII	2	2	-	3	3	-	5	5	-
VII	9	9	-	19	19	-	28	28	-
VI b	8	7	1	15	15	-	23	22	1
V c	1	1	-	8	7	1	9	8	1
V b	2	2	-	5	5	-	7	7	-
IV b	4	4	-	4	2	2	8	6	2
IV a	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	-	-	-	1	1	-	1	1	-
I b	3	3	-	2	2	-	5	5	-
insges.	29	28	1	57	54	3	86	52	4

7.3.3 Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen und Geschlecht

Lohngruppe.	Stundenanteil 19,25			Stundenanteil >/< 19,25			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
1	-	-	-	3	3	-	3	3	-
1 a	-	-	-	3	3	-	3	3	-
4	-	-	-	1	1	-	1	1	-
insgesamt	-	-	-	7	7	-	7	7	-

7.3.4 Arbeitszeitmodelle / Verteilung der Wochenarbeitszeit

Die Teilzeitbeschäftigung bei der Kreisverwaltung Warendorf ist auf vielfältige Weise ausgestaltet. Den Wünschen der Frauen und Männer hinsichtlich der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wird weitestgehend entsprochen. Jede Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Interesse der Beschäftigten ist jedoch eine Absenkung bis zur „geringfügigen Beschäftigung“ zu vermeiden. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde eine individuelle Reduzierung, abgestimmt auf die familiäre und dienstliche Situation, vereinbart. So gibt es Regelungen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 19,25; 20; 24; 25; 30 Stunden usw. beinhalten.

Die Verteilung der Arbeitszeit ist auf vielfältige Weise möglich. Einige Beschäftigte arbeiten an zwei ganzen und einem halben Tag, einige an fünf Tagen, andere an vier Tagen, je nach familiärer und dienstlicher Situation.

5 halbe Tage		4 halbe Tage		2 halbe Tage		2 volle Tage + 1 halben Tag	3 – 4 volle Tage	Summe
vor- mittags	nach- mittags	vor- mittags	nach- mittags	vor- mittags	nach- mittags			
88	-	22	3	1	-	10	1	125

7.4 Altersteilzeit

Bei der Kreisverwaltung Warendorf waren zum Stichtag insgesamt 11 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis beschäftigt; alle Beschäftigten in Altersteilzeit sind männlich.

Beschäftigte in Altersteilzeit

1999	absolut	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	%	absolut	%
Angestellte	8	0	0,0	8	100,0
Beamtinnen und Beamte	2	0	0,0	2	100,0
Arbeiterinnen und Arbeiter	1	0	0,0	1	100,0
Gesamt	11	0	0,0	11	100,0

8. Beurlaubte Kräfte

Bis zum 01.01.2000 befanden sich insgesamt 54 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter der Kreisverwaltung in Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder einer längerfristigen Beurlaubung. Dies sind 8,0 % der Gesamtzahl der Beschäftigten.

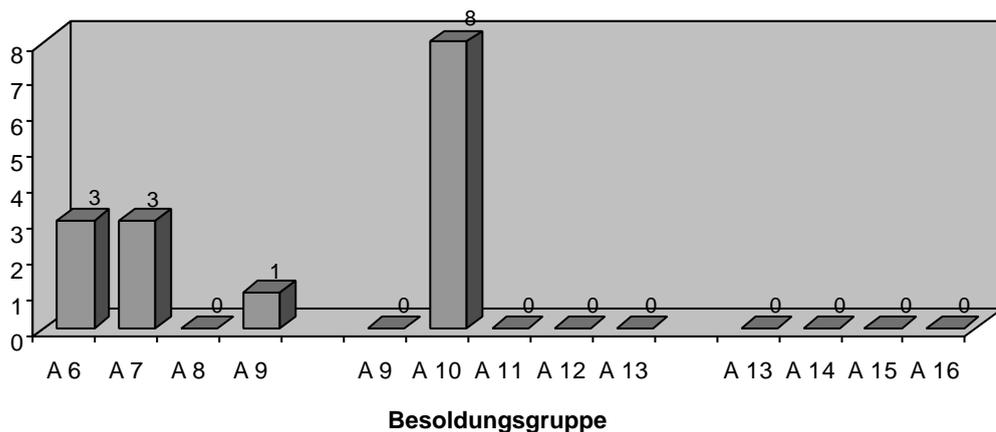
Jahr	Gesamt	Beurlaubte	%
1999	699	56	8,0

8.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht

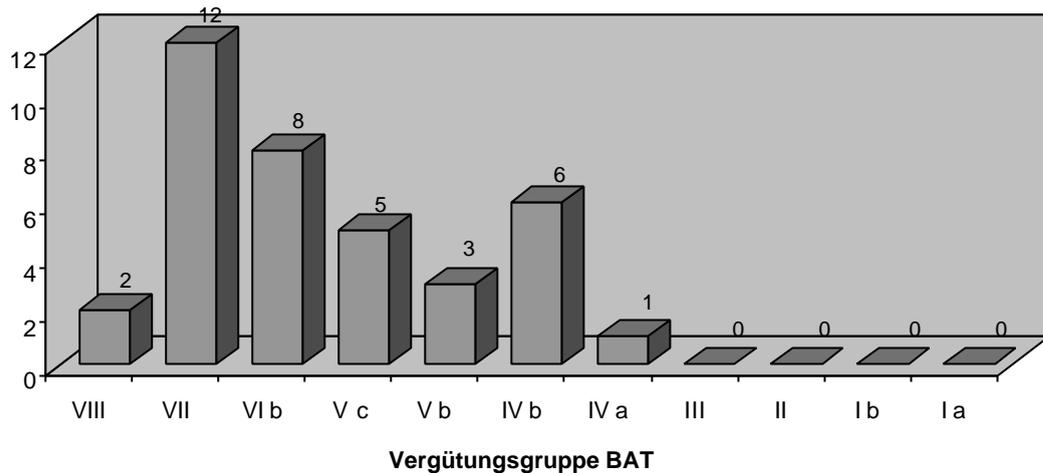
Art der Beurlau- bung *	Arbeiter- innen / Arbeiter	Angestellte			Beamtinnen/Beamte			insgesamt		
		gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
MuSchu	-	2	2	-	2	2	-	4	4	-
EZU	-	31	29	2	8	8	-	39	37	2
85 a LBG	-				6	6	-	6	6	-
SU	-	6	6	-	1	1	-	7	7	-
Summe	-	39	37	2	17	17	-	56	54	2

* MuSchu = Mutterschutz, EZU = Erziehungsurlaub, SU = Sonderurlaub ohne Dienstbezüge

8.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (ohne Mutterschutz)



8.3 Beurlaubte Angestellte nach Vergütungsgruppen (ohne Mutterschutz)



9. Beförderungen/Höhergruppierungen, Leistungsprämien und -zulagen

9.1 Allgemein

Beförderungen und Höhergruppierungen

	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil in %		Frauenanteil der Gruppe %
				männlich	weiblich	
Beamtinnen/ Beamte	13	7	6	53,8	46,2	42,1
Angestellte	24	13	11	54,2	45,8	53,5
Arbeiterinnen / Arbeiter	17	14	3	82,4	17,6	20,8
insgesamt	54	34	20	63,0	37,0	

9.2 Beförderungen im Beamtenbereich

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten 1999

Besoldungsgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Quote
mittlerer Dienst				
A 7	2	2	0	93,7
A 8	1	0	1	50,0
A 9 m. D.	0	0	0	25,0
	3	2	1	
gehobener Dienst				
A 9 g. D.	0	0	0	84,6
A 10	3	2	1	56,1
A 11	0	0	0	35,7
A 12	1	0	1	7,7
A 13 g. D.	1	1	0	20,0
	5	3	2	
höherer Dienst				
A 13 h. D.	2	0	2	22,7
A 14	2	1	1	40,0
A 15	1	0	1	0,0
A 16	0	0	0	0,0
	5	1	4	
Gesamt	13	6	7	

9.3 Höhergruppierungen im Angestelltenbereich

Höhergruppierung der Angestellten 1999

Vergütungsgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Quote
mittlerer Dienst				
VIII	0	0	0	90,9
VII	1	1	0	81,8
VI b	9	6	3	54,7
V c	1	1	0	64,4
	11	8	3	
gehobener Dienst				
V b	4	2	2	66,7
IV b	3	1	2	44,2
IV a	1	0	1	32,1
III	2	0	2	4,0
	10	3	7	
höherer Dienst				
II	3	0	3	0
I b	0	0	0	55,5
I a	0	0	0	50,0
	3	0	3	
Gesamt	24	11	13	

9.4 Lohngruppenaufstieg im Arbeiterbereich

Höhergruppierung der Arbeiterinnen und Arbeiter 1999

Lohngruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Quote
1 a	2	2	0	100,0
4	1	0	1	0,0
4 a	3	1	2	33,3
5	1	0	1	0,0
6	4	0	4	0,0
6a	6	0	6	0,0
Gesamt	17	3	14	

9.5 Gewährung von Leistungsprämien und -zulagen im Beamtenbereich nach Besoldungsgruppe und Geschlecht

Bes.-Gr.	Leistungsprämie		Leistungszulage		Gesamt
	weibl.	männl.	weibl.	männl.	
A 7	1	-	-	-	1
A 9	2	-	-	3	5
A 11	1	2	1	3	7
A 12	-	-	1	2	3
A 13	-	3	-	-	3
Summe	4	5	2	8	19

10. Personalentwicklung, Fortbildung

10.1 Personalentwicklungsmaßnahmen

Maßnahmen	Gesamt	weiblich		männlich		Quote der jeweiligen Gruppe von Führungskräften* ¹
		absolut	%	absolut	%	
Seminarreihe für Führungskräfte (AL und stellv. AL)	12	3	25,0	9	75,0	6,7
Seminarreihe für SGL u. Abtl. (Beginn Herbst 99)	15	6	40,0	9	60,0	13,5
Trainingsprogramm für FNK (3 Jahre) * ³	13	6	46,2	7	53,8	46,2
Rotation	* ² 7	5	71,4	2	28,6	83,3

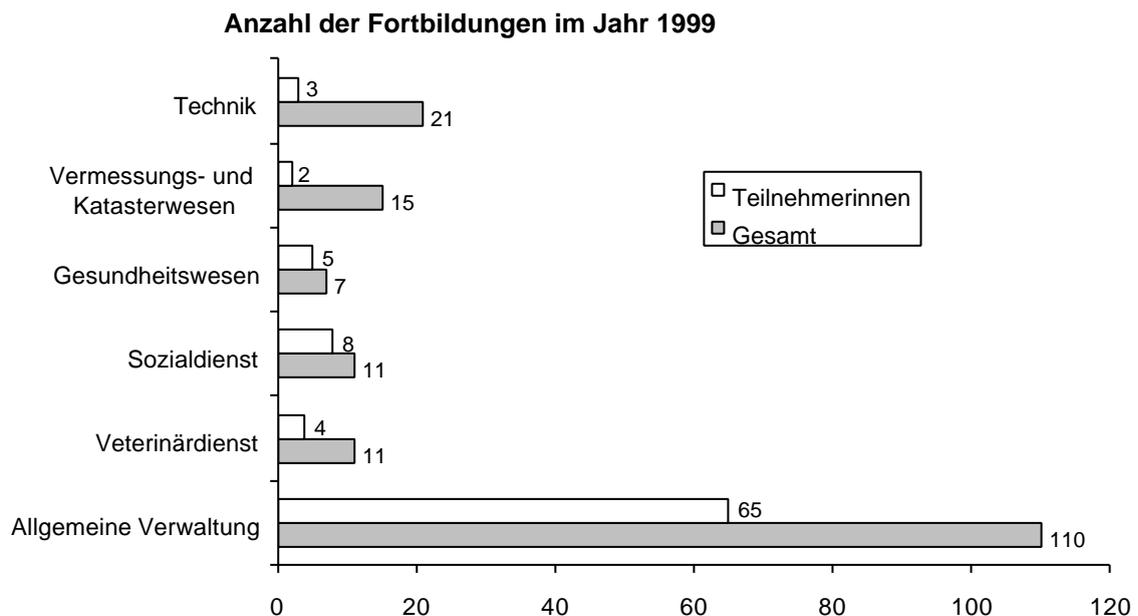
*¹ Anteil der Frauen an der jeweiligen Gruppe von Führungskräften im Jahr 1999

*² Anzahl der Personen, die im Jahr 1999 im Rahmen der Rotation ihren Arbeitsplatz gewechselt haben.

*³ FNK = Führungs-Nachwuchs-Kräfte

10.2 Fortbildungen

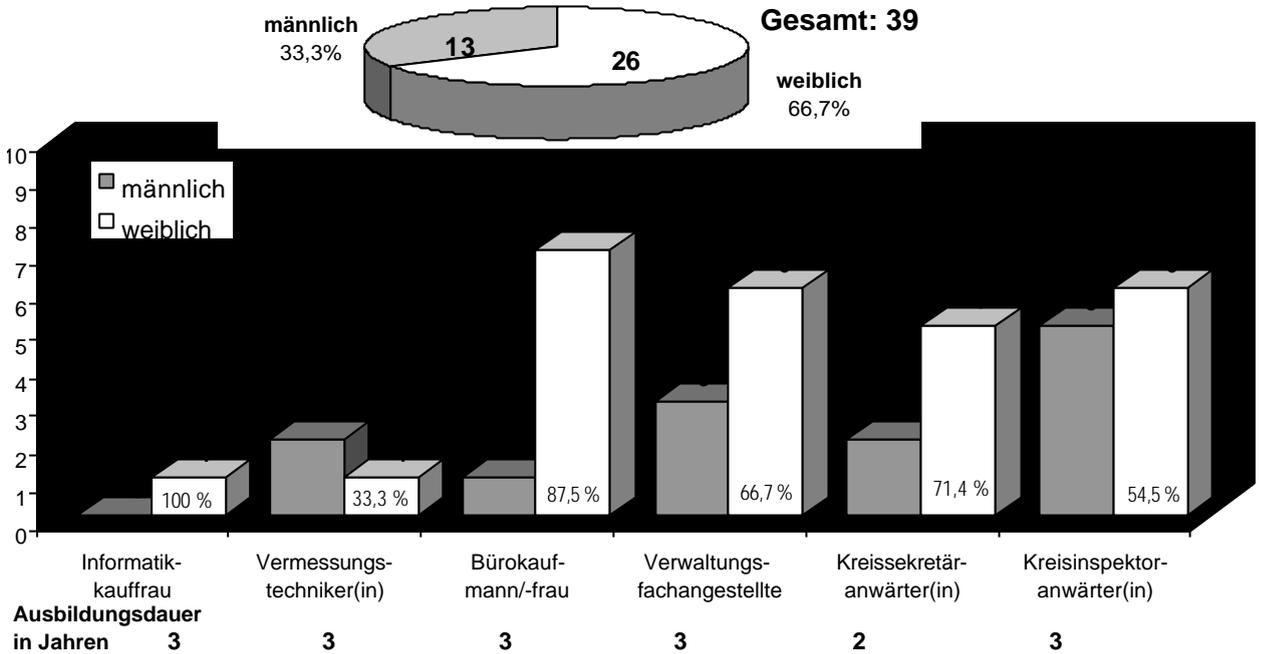
Bereich	Anzahl der Fortbildungen	davon weiblich
Allgemeine Verwaltung	110	65
Veterinärdienst	11	4
Sozialdienst	11	8
Gesundheitswesen	7	5
Vermessungs- und Katasterwesen	15	2
Technik	21	3
SUMME	175	87



11. Personal in der Ausbildung

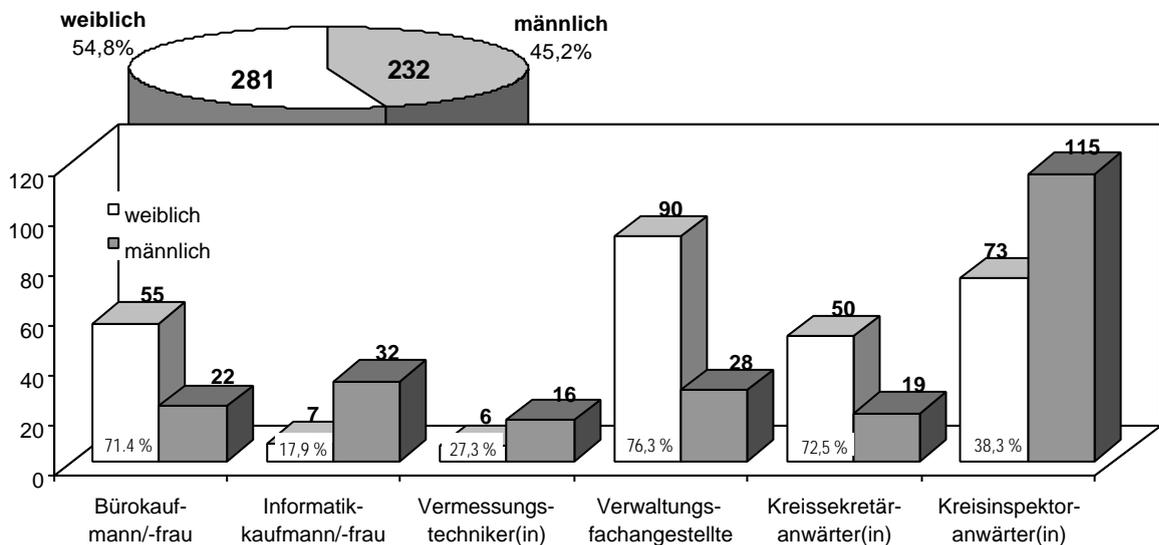
11.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Zum Stichtag 31.12.1999 befanden sich 39 junge Frauen und Männer bei der Kreisverwaltung Warendorf in einem Ausbildungsverhältnis. Der prozentuale Frauenanteil lag dabei bei 66,7 %.



Ausbildungsberuf/ Ende der Ausbildung	2000	2001	2002
Kreisinspektöranwärter/ -in	3	3	4
Kreissekretär-anwärter/ -in	4	3	3
Verwaltungsfachangestellte/ -r	2	4	3
Bürokaufmann/ -frau	0	4	4
Vermessungstechniker/ -in	2	1	0
Informatikkaufmann/ -frau	0	0	1
SUMME	11	15	15

11.2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber



Abschnitt III: Prognose der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2002 beim Kreis Warendorf

Für die Personalplanung und die Frauenförderung zugrunde gelegt werden können zunächst nur die feststehenden Daten, die sich aus der Altersfluktuation ergeben.

Auf darüber hinausgehende Veränderungen durch Mutterschutz, Beurlaubungen, Entlassungen oder Kündigungen, Aufhebung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw., muss die Verwaltung zeitnah unter Berücksichtigung der Frauenförderung reagieren. Aufgrund der zahlreichen Schutzvorschriften im Angestellten- und Beamtenbereich der öffentlichen Verwaltung ist eine langfristige Personalplanung sehr erschwert. Im Rahmen dieses Frauenförderplanes wird deshalb auch darauf verzichtet, etwa auf der Grundlage von Erfahrungswerten den Versuch zu machen, hierzu Planungsdaten zu erstellen.

Im Jahre 1999 haben insgesamt 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kreisverwaltung verlassen. Eingestellt wurden 18 Frauen und Männer. Davon entfielen auf externe Ausschreibungen 12 Einstellungen, 6 Auszubildende wurden übernommen.

34 interne Umsetzungen fanden statt, davon allerdings 16 im Zuge der Auflösung des ehemals zentralen Schreibdienstes. Die Mitarbeiterinnen wurden organisatorisch in die Fachämter integriert und haben dort auch ihren Arbeitsplatz.

1. Zu erwartende Abgänge der nächsten drei Jahre durch Altersfluktuation

1.1. Erreichen der Altersgrenze

Laufbahn- gruppe Stellenwert	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Frauen- quote am 31.12.99 * %	Erreichbare Frauenquote bis 2002 ** %
	2000		2001		2002			
Beamte m.D.							58,2	Quote erreicht
A 9 m.D.	-	-	-	-	1	Allg. Verwalt.		
g.D.							40,9	42,5
A 12	1	Allg. Verwalt.	-	-	-	-		
A 13 g.D.	-	-	1	Technik	-	-		
h.D.							18,8	21,9
A 14	-	-	1	Allg. Verwalt.	-	-		
B 2	1	Allg. Verwalt.	-	-	-	-		
Angestellte m.D.							63,1	Quote erreicht
VIII, Fg 14	1	Allg. Verwalt.	-	-	-	-		
VII	1	Allg. Verwalt.	-	-	-	-		
VI b	1	Rettungsw.	-	-	-	-		
V c, Fg. 19 a	-	-	-	-	1	Technik		
g.D.							32,0	32,8
V b	1	Allg. Verwalt.	-	-	-	-		
V b / 1 b	-	-	-	-	-	-		
III	1	Technik	-	-	-	-		
Gesamt	7		2		2			

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

** max. erreichbare Quote in der Laufbahngruppe, wenn alle vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden könnten.

1.2. Altersteilzeit

Laufbahngruppe Stellenwert	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Frauen- quote am 31.12.99* %	Erreichbare Frauenquote bis 2002 ** %
	2000		2001		2002			
Beamte								
g.D.							40,9	45,6
A 10	-	-	1	Allg. Verwalt.	-	-		
A 12	-	-	1	Technik	1	Allg. Verwalt. Technik		
Angestellte								
m.D.							63,1	Quote erreicht
VIII/14, VII 25, TTV	-	-	1	Technik	-	-		
VI b	1	Technik	-	-	-	-		
V c / V b	1	Gesundheitsd.	-	-	-	-		
g.D.							32,0	36,1
V b, 1 b / IV b, 1 b	-	-	1	Allg. Verwalt.	-	-		
IV b, 1 a	-	-	1	Allg. Verwalt.	-	-		
IV a, III	1	TUI	-	-	-	-		
IV a, III	-	-	1	Technik	-	-		
Arbeiterinnen / Arbeiter								
Lohngruppe 5	1	Technik	-	-	-	-	2,6	5,1
Gesamt	4		6		2			

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

** max. erreichbare Quote in der Laufbahngruppe, wenn alle auch in Tabelle 1.1 ausgewiesenen vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden könnten.

Abschnitt IV: Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils bis zum 31.12.2002 für die Kreisverwaltung Warendorf

1. Problematik und Einschränkung

Die Festlegung der vom Landesgleichstellungsgesetz geforderten konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Umsetzungen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, begegnet besonderen Schwierigkeiten.

1.1 Wiederbesetzung von Stellen durch Einstellungen oder Umsetzungen

Die unter Abschnitt III dargestellte Aufbereitung der Prognosedaten im Vergleich zum jeweils maßgeblichen Frauenanteil zeigt, in welchen Laufbahngruppen im Beamtenbereich bzw. Gruppen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Wiederbesetzung von Stellen bis zum 31.12.2002 anstehen wird. Aus diesen Daten lässt sich rechnerisch ermitteln, in welchem Maße bei einer ausschließlichen Besetzung dieser Stellen mit Frauen die angegebene Quote gesteigert werden könnte. Eine solche Zielvorgabe ist jedoch nicht realistisch. Eine sinnvolle Zielvorgabe kann nur unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Rahmenbedingungen für die jeweilige Wiederbesetzung im Einzelfall entwickelt werden. Diese „Rahmenbedingungen“ sind zunächst abhängig von der organisatorischen Frage, ob die einzelne Stelle für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist und in gleichem Umfang oder in einem geänderten Zchnitt wieder zu besetzen ist.

Die danach folgende Auswahl einer Nachfolgerin/eines Nachfolgers orientiert sich zunächst an den Erfordernissen des Arbeits-, Tarif- und Beamtenrechts, der sog. Bestenauslese. Damit entscheidet sich die Wiederbesetzung nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“, Frauen werden unter diesem Grundsatz bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

1.2 Höhergruppierungen und Beförderungen

Nach den Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechts kommt es auf die Tätigkeitsmerkmale an, die zu einer bestimmten Eingruppierung nach BMT-G oder BAT führen. Auch für Höhergruppierungen sind die eindeutigen tarifrechtlichen Vorschriften bindend.

Die Voraussetzungen für Beförderungen nach dem Beamtenrecht können jeweils nur im Einzelfall betrachtet und beurteilt werden. Hier sind die Grenzen des Stellenplanes zu beachten, der sich an den restriktiven Regelungen der Stellenobergrenzenverordnung zu orientieren hat. Hinzu kommen die persönlichen, laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, die die einzelne Bewerberin/der einzelne Bewerber erfüllen muss. Danach zieht die Besetzung einer höherwertigen Stelle durch eine Beamtin/einen Beamten nicht unbedingt eine sofortige Beförderung nach sich.

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Schwierigkeiten für die konkrete Bemessung von Zielvorgaben enthält dieser Frauenförderplan **Bandbreiten** für die Erreichung eines höheren Frauenanteiles sowie qualitative Zielvorgaben.

2. Quantitative Zielvorgaben durch Festlegung von Bandbreiten als Orientierungsgrößen

Laufbahngruppen Stellenwert	Frauenquote 31.12.1999	Bandbreite bis 31.12.2002
Beamter		
Gehobener Dienst	40,9	bis 41,2
Höherer Dienst	18,8	bis 18,8 ^{*1}
Angestellte		
Gehobener Dienst	32,0	Angabe nicht möglich, s. Ziff. 1.
Arbeiterinnen		
Lohngruppe 5	2,6	bis 2,6 ^{*2}

^{*1} Die Entwicklung ist nicht absehbar.

^{*2} Die Stelle ist bereits wieder besetzt.

3. Qualitative Zielvorgaben

3.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, wird die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit überarbeitet mit der Maßgabe, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Die Dienstvereinbarung soll in Kürze in Kraft treten.

3.2. Bessere Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen

Die Verwaltung entwickelt Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern, z. B. durch Einführung von Teamarbeit, Förderung von Projektarbeit. Hierzu sollen Frauen besonders ermutigt werden.

3.3. Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Verwaltung beabsichtigt zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine Dienstanweisung oder eine Dienstvereinbarung bis zum Ende des Planungszeitraums zu entwickeln. Zu diesem Thema sollen spezielle Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

3.4. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

Zur weiteren Unterstützung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird die bestehende Dienstanweisung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften des LGG, der Kreisordnung und der Hauptsatzung bis zum Ende des Planungszeitraumes überarbeitet.

3.5. Fortführung und Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen

In den nachfolgenden beiden Abschnitten V und VI wird dargelegt, welche Maßnahmen bei der Kreisverwaltung Warendorf bereits ergriffen wurden und wie die Weiterentwicklung und Fortführung vorgesehen ist.

Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Stellenausschreibungen

1.1. Stand beim Kreis Warendorf

Nach den Regelungen des bisherigen Frauenförderplanes vom Mai 1996 gilt der Grundsatz der Stellenausschreibung (i. d. R. intern), und zwar ab Verg.Gr. VI b BAT bzw. Bes.Gr. A 7.

Soll im Einzelfall extern ausgeschrieben oder auf eine Ausschreibung verzichtet werden, so wird die Gleichstellungsbeauftragte vorher zum Zwecke der Stellungnahme informiert.

Bei allen Stellenausschreibungen wird sowohl die weibliche als auch die männliche oder eine geschlechtsneutrale Berufsbezeichnung verwendet. Ausnahmen sind nur aus rechtlichen oder sachlichen Gründen zulässig.

Für Bereiche, Berufe und Funktionen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, werden Frauen besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Jede hausintern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich auch Teilzeitkräften geöffnet. Ist die Teilbarkeit von extern ausgeschriebenen Stellen denkbar, so wird dies in der Stellenausschreibung besonders herausgestellt.

Vor Stellenausschreibungen wird ein klares Anforderungsprofil erstellt, das Eingang findet in den Ausschreibungstext. Die Anforderungsmerkmale werden vom Haupt- und Personalamt –Personalentwicklung- nach Absprache mit dem jeweiligen Fachamt festgelegt und schriftlich festgehalten. Neben fachspezifischen Qualifikationen werden auch weitere Qualifikationen, wie z.B. soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc.) benannt, sofern sie für die Aufgabenerfüllung notwendig sind. Insbesondere bei der Ausschreibung von Stellen mit Führungsaufgaben wird im Ausschreibungstext auf das im Personalentwicklungskonzept festgelegte Anforderungsprofil hinsichtlich der Schlüsselqualifikationen und der sozialen Kompetenzen hingewiesen.

Bei der Erstellung eines Anforderungsprofils wird geprüft, inwieweit geleistete Familienarbeit, wie z.B. Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen in das Anforderungsprofil Eingang finden kann.

Sofern dies der Fall ist, wird im Ausschreibungstext und im Anforderungsprofil darauf hingewiesen. Ein Kriterienkatalog liegt jedoch zur Zeit noch nicht vor (Ziff. 2.1.3).

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden auch die Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben zur Besetzung in Teilzeit ausgeschrieben.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei jeder Stellenausschreibung im Sinne einer Mitwirkung beteiligt.

1.2 Gesetzliche Vorgaben

Die gesetzlichen Vorgaben, die bei Stellenausschreibungen Berücksichtigung finden müssen, ergeben sich aus § 8 des LGG.

Eine Ausfertigung des Landesgleichstellungsgesetzes wird als Anlage beigelegt.

1.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Das in der Kreisverwaltung Warendorf angewendete Verfahren hinsichtlich der internen Ausschreibung von vakanten Stellen geht über die rechtlichen Vorgaben hinaus. Dieses Verfahren soll auch weiterhin Anwendung finden, um allen Beschäftigten –unabhängig vom Geschlecht- die Möglichkeit zu geben, sich auch innerhalb des Hauses den Zielen der Personalentwicklung entsprechend beruflich verändern zu können.

2. Personalauswahlverfahren

2.1. Auswahlkriterien

2.1.1 Stand beim Kreis Warendorf

Es finden die für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geltenden Vorschriften – insbesondere § 7 LBG- Anwendung.

Die *Eignung* betrifft die körperliche, geistige und charakterliche Geeignetheit für die in Betracht kommende Laufbahn, für die auch Umstände wie Gewandtheit, äußerer Eindruck und Umgangsformen von Bedeutung sein können.

Die *Befähigung* umfasst die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers. Bei der *Einstellung* sind hier die Ergebnisse der bisherigen Leistungen in Schule, Fach- oder sonstiger Ausbildung und/oder das Ergebnis eines Eignungstestes maßgeblich. Später werden die Ergebnisse der vorgeschriebenen oder üblichen Prüfungen, die Leistungen in der Probezeit und der späteren Dienstzeit miteinander verglichen.

Die *fachliche Leistung* besteht in den nach den dienstlichen Anforderungen bewerteten Arbeitsergebnissen. Sie ist nur festzustellen, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber bereits auf dem für die Laufbahn in Betracht kommenden Aufgabengebiet tätig gewesen ist. Dieser Umstand kann bei guter Leistung gegenüber nicht tätig Gewesenen den Ausschlag geben. Die fachliche Leistung ist in erster Linie den Beurteilungen zu entnehmen.

Hinzu kommen die in der internen bzw. externen Ausschreibung festgelegten Kriterien zur sozialen Kompetenz und den Schlüsselqualifikationen bei Führungskräften.

Zur Objektivierung der Auswahlentscheidungen werden i. d. R. strukturierte Vorstellungsgespräche durchgeführt.

2.1.2 Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen zur Festlegung von Auswahlkriterien hinsichtlich gleichstellungspolitischer Gesichtspunkte bei Personalauswahlentscheidungen ergeben sich insbesondere aus § 10 LGG NW.

2.1.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Das in der Kreisverwaltung durchgeführte Verfahren zur Festlegung von Auswahlkriterien bezieht sich jeweils auf die Anforderungen der vakanten Stelle.

Es ist zu überprüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann. Hier müssen Kriterien entwickelt werden, wie Familienarbeit definiert wird.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dies ergibt sich auch aus den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit für die Kreisverwaltung Warendorf.

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. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen hingegen nicht berücksichtigt werden.

2.2 Vorstellungsgespräch

2.2.1 Stand beim Kreis Warendorf

Vorstellungsgespräche finden statt, wenn sich mehrere Personen um eine *extern* ausgeschriebene Stelle beworben haben. An den Vorstellungsgesprächen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte teil.

Die Vorstellungsgespräche werden in der Regel in Form von strukturierten Interviews durchgeführt. Das Haupt- und Personalamt erarbeitet in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachamt einen Fragebogen mit entsprechenden Kriterien. Das strukturierte Interview orientiert sich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. an das in der Ausschreibung geforderte Anforderungsprofil. Das Ergebnis des Vorstellungsgesprächs ist ein weiteres Hilfsmittel für die Auswahlentscheidung hinsichtlich des Nachweises von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Es werden grundsätzlich alle Bewerberinnen und Bewerber unabhängig vom Geschlecht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit werden nicht gestellt.

2.2.2 Gesetzliche Grundlagen

Eine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen besteht zurzeit nicht. Entscheidet sich die Verwaltung, Vorstellungsgespräche durchzuführen, sind die Inhalte des § 9 LGG NW zu beachten.

2.2.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Auch bei *intern* ausgeschriebenen Stellen sollen grundsätzlich Vorstellungsgespräche stattfinden, wenn es sich bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz um eine Stelle mit Führungsfunktion handelt. In diesen Fällen sollen die Vorstellungsgespräche als strukturierte Interviews durchgeführt werden. Schwerpunktmäßig soll es Fragen zur Führungskompetenz beinhalten. Die für Führungskräfte der Kreisverwaltung Warendorf maßgeblichen Kompetenzen sind im Personalentwicklungskonzept festgelegt.

Auch bei allen anderen *intern* ausgeschriebenen Stellen sollen Vorstellungsgespräche durchgeführt werden, falls weitere Erkenntnisse für eine Entscheidung zwischen sonst gleichwertigen Bewerberinnen und Bewerbern erforderlich sind.

3. Fortbildung

3.1 Allgemein

Für die Fortbildung von Frauen innerhalb der Kreisverwaltung Warendorf enthielt der bisherige Frauenförderplan des Kreises bereits flankierende Maßnahmen. Das Haupt- und Personalamt stellt sicher, dass

- alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden;
- die Teilnahme sowohl den Vollzeit- als auch Teilzeitkräften offen steht;
- Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die sich mit den unterschiedlichen Lebensbedingungen und den daraus resultierenden unterschiedlichen Berufs- und Karrieremustern beider Geschlechter befassen;
- speziell für Frauen aufbereitete Seminare zum Thema „computerunterstützte Arbeitsplätze“ angeboten werden und
- Fortbildungsveranstaltungen für längerfristig beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wiedereingliederung angeboten werden.

3.2 Stand beim Kreis Warendorf

3.2.1 Führungskräftebildungen

Im Jahr 1999 hat die Kreisverwaltung Warendorf als Teil eines Personalentwicklungskonzeptes ein Fortbildungskonzept für ihre Führungskräfte entwickelt. Im Rahmen von gezielter Personalentwicklung ist es erforderlich, dass die fachliche, methodische, soziale und persönliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf die Ziele der Kreisverwaltung und die eigenen Bedürfnisse der Beschäftigten planmäßig erweitert wird.

Vor dem Hintergrund des Leitbildes und den dort formulierten Zielen

rechtmäßiges Handeln

wirtschaftliches Handeln

Handeln zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger und

Handeln zur Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

muss die Kreisverwaltung die Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Problemlösungsfähigkeit garantieren. Hier ansetzend wurden 1999 insgesamt 3 Fortbildungsreihen begonnen und teilweise auch schon beendet:

Führungskräfte-seminar auf Amtsleiter- und Stellvertreterebene

Führungsseminar auf Sachgebiets- und Abteilungsleiterebene

Trainingsprogramm für Führungsnachwuchskräfte

Für diese Programme wurden zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt.

3.2.2 Rotation

Zur Qualifizierung junger Nachwuchskräfte im Bereich der Beamtinnen und Beamten im Eingangsamt und ersten Beförderungsamts des gehobenen Dienstes hat die Kreisverwaltung ein Rotationskonzept entwickelt. Die Rotation soll helfen, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern und die Einsatzmöglichkeiten zu verbessern.

Die Grundsätze der Rotation und die für eine Rotation geeigneten Arbeitsplätze werden jährlich neu überprüft und auf die Belange der Verwaltung abgestimmt.

3.2.3 Angestelltenlehrgänge und Aufstieg

Zur Weiterentwicklung und besseren beruflichen Qualifikation mit dem Ziel, eine Übernahme höherwertiger verantwortungsvoller Aufgaben zu ermöglichen, dient der Besuch der A II-Lehrgänge sowie die Übernahme in den prüfungserleichterten Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst. Hier wendet die Kreisverwaltung die Richtlinien über die Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II sowie die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung für den sog. „prüfungserleichterten Aufstieg“ an.

3.2.4 Fachspezifische Fortbildungen

Seit dem Jahr 1999 wurde den Fachämtern die Bewirtschaftung der Mittel für die fachliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Ausgenommen hiervon blieben jedoch die Fortbildungsmittel für den Bereich der technikerunterstützten Informationsverarbeitung, die das Amt 10 weiterhin zentral plant und durchführt. Für diesen Bereich wurden außerdem zusätzliche Haushaltsmittel bereitgestellt.

Die Grafik auf S. 17 zeigt, dass der Anteil der Frauen, die fachspezifische Fortbildungen besuchen, in etwa ihrem Anteil an der Beschäftigtenzahl in diesen Bereichen entspricht bzw. diesen teilweise übersteigt.

3.3 Gesetzliche Vorgaben

Aus der Fürsorgepflicht des öffentlichen Arbeitgebers ergibt sich für Beamte das Recht auf geeignete Maßnahmen für die Fortbildung im Interesse des Dienstes (siehe § 85 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen). Dieser Grundsatz gilt für den gesamten öffentlichen Dienst, spezielle Regelungen im Arbeits- und Tarifrecht sind nicht getroffen.

Das Landesgleichstellungsgesetz begründet erstmals spezielle Ansprüche für weibliche Beschäftigte sowohl bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen als auch besondere Arten und besondere Themenstellungen für Fortbildungsangebote. Außerdem ist festgeschrieben, dass Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen sind (§ 11 LGG).

3.4 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Die Führungskräftebildungen werden entsprechend dem Personalentwicklungskonzept fortgesetzt.

Die Rotation im Beamtenbereich wird jährlich fortentwickelt. Auch für den Angestelltenbereich soll ein Rotationskonzept entwickelt werden.

Künftig soll verstärkt auf die Möglichkeiten einer Weiterbildung durch den Besuch von A II-Lehrgängen bzw. die Übernahme in den prüfungserleichterten Aufstieg hingewiesen werden. Hierbei sollen besonders Frauen gezielt angesprochen werden.

Eine besondere Förderung der Fortbildungsangebote für Frauen in den einzelnen Fachbereichen erscheint nicht notwendig, wohl aber die generelle Aufforderung an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Fortbildungsangebote anzunehmen und die bereitgestellten Haushaltsmittel sinnvoll auszuschöpfen.

Es ist vorgesehen, in einem Fortbildungskonzept für die Kreisverwaltung die Möglichkeiten der Fortbildung darzustellen, um auf diese Weise für eine Teilnahme zu werben. Auch hausinterne Veranstaltungen sollen eingeplant werden.

Fortbildungsveranstaltungen sollen dabei auch den Bereich der Persönlichkeitsbildung und -entwicklung mit einbeziehen.

Abschnitt VI: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Teilzeit

1.1 Stand beim Kreis Warendorf

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung hat die Kreisverwaltung Warendorf bereits zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen. So erfolgte in den vergangenen 10 Jahren eine deutliche Erhöhung der Stellen für Teilzeitbeschäftigte.

Die Beschäftigten werden vom Haupt- und Personalamt über Möglichkeiten, Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit informiert. Sie werden darauf hingewiesen, dass Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit Auswirkungen auf die ökonomische und soziale Absicherung hat (z.B. beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Auswirkungen).

Die Kreisverwaltung entspricht dem Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf und eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur zulässig ist, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich bei den Beschäftigten bei Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bei der Kreisverwaltung Warendorf auf vielfältige Weise gestaltet werden. Jede Reduzierung bis maximal auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine individuelle Reduzierung, abgestimmt auf die familiäre und dienstliche Situation, vereinbart.

Auch die Verteilung der Arbeitszeit ist auf vielfältige Weise möglich. So können die Beschäftigten beispielsweise an zwei ganzen und einem halben Tag, an fünf Tagen oder auch an vier Tagen arbeiten, je nach familiärer und dienstlicher Situation.

1.2 Gesetzliche Grundlagen

Das Landesgleichstellungsgesetz NW gibt im Abschnitt III konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Die Förderung der Teilzeitbeschäftigung ist in § 13 Abs. 2-7 LGG NW geregelt.

1.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Unter Berücksichtigung des Bedarfs und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung schafft die Kreisverwaltung Warendorf ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Das Teilzeitangebot vergrößert sich in dem Maße, wie Teilzeitarbeitsplätze auch nachmittags besetzt werden können.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist Teilzeitarbeit auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig und ungewöhnlich angesehen wurde. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung des Antrages auf Teilzeitbeschäftigung nicht aus.

Ist Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, so strebt die Kreisverwaltung an, dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Vergütungs-, Besoldungs- bzw. Lohngruppe nachzukommen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Bei der Dauer der Befristung sind die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen zu berücksichtigen.

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf der Befristung nicht mehr zugemutet werden kann (z. B. aufgrund gravierender sozialer Gründe: Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners / der Partnerin) soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

2. Familiengerechte Arbeitszeiten

2.1 Stand beim Kreis Warendorf

Im Rahmen der bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit und dienstlichen Möglichkeiten werden Beschäftigten, die Kinder und pflegebedürftige Angehörige betreuen, bei Bedarf geänderte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten genehmigt.

Soweit Beschäftigte Kinder zu betreuen und / oder Angehörige zu pflegen haben, kann der Beginn bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit geringfügig verschoben werden. Bei Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 14 Jahren betreuen, kann auf Antrag in Absprache mit dem Amt 11 die Festarbeitszeit zur Vereinbarung von Familien und Beruf in Anlehnung an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen aufgehoben werden, soweit dies die dienstlichen Belange zulassen.

2.2 Gesetzliche Grundlagen

Das Landesgleichstellungsgesetz NW regelt Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung in § 13 Abs. 1.

2.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Es wird eine neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten bei der Kreisverwaltung Warendorf erstellt.

3. Neue Arbeitsformen

3.1 Stand beim Kreis Warendorf

Bislang arbeiten die Beschäftigten ausschließlich innerhalb der Räumlichkeiten der Kreisverwaltung Warendorf. Neue Arbeitsformen wie z.B. Telearbeit oder Heimarbeit sind bisher nicht erprobt worden.

3.2 Gesetzliche Grundlagen

Bezüglich der Erprobung und Einführung neuer Arbeitsformen gibt das Landesgleichstellungsgesetz NW keine Vorgaben.

3.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, prüft die Verwaltung die Möglichkeiten zur Einführung der Tele- und Heimarbeit in der Kreisverwaltung.

Hierzu ist es notwendig, Einsatzbereiche und Tauglichkeitsfelder für diese Arbeitsformen und konkrete „telearbeitsfähige Stellen“ zu ermitteln.

4. Beurlaubung, Erziehungsurlaub und Mutterschutz

4.1 Stand beim Kreis Warendorf

Die Kreisverwaltung Warendorf praktiziert bereits zahlreiche Maßnahmen, um ihren Beschäftigten die Wahrnehmung familienbedingter Beurlaubungszeiten und eine berufliche Wiedereingliederung nach Beendigung der Familienphase zu erleichtern.

Das Haupt- und Personalamt berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die geltenden Vorschriften und rechtlichen Folgen von Mutterschutz, Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen.

Beschäftigte, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, verlieren nicht den Anspruch auf eine dem bisherigen Dienstposten entsprechende Stelle.

Der Anspruch bezieht sich nicht auf eine bestimmte einzelne Stelle. Falls es die Situation ermöglicht, wird jedoch eine Stelle bis zur Rückkehr der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters vertretungsweise besetzt.

Auf Wunsch werden Stellenausschreibungen, allgemeine Informationen (wie z. B. die Mitarbeiterzeitung „Kreis Warendorf intern“, Betriebsfeste), Informationen über Fortbildungsveranstaltungen an Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder Betreuungsurlaub oder in der Zeit des Mutterschutzes befinden, versandt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen beurlaubt sind, wird während dieser Zeit die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Sie werden über Fortbildungsangebote informiert und können daran teilneh-

men. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen gilt als Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts (§ 31 Beamtenversorgungsgesetz). Bezüge oder Arbeitsentgelt werden für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen nicht gewährt.

Die Verwaltung greift auf die Beschäftigten im Erziehungsurlaub zurück, um dadurch Vertretungen sicherzustellen oder personelle Engpässe auszugleichen.

Einmal jährlich finden Informationstreffen für die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Diese werden von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Beschäftigten, die in Erziehungsurlaub gehen, ist eine wichtige Maßnahme, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen.

In besonderen sozialen Notlagen ist Anträgen auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung von Erziehungs- oder Betreuungsurlaub unter Ausschöpfung aller organisatorisch möglichen Veränderungen stattzugeben.

Soll einem Antrag nicht entsprochen werden, wird die Maßnahme mit Einverständnis des / der Betroffenen vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert.

4.2 Gesetzliche Grundlagen

Das Landesgleichstellungsgesetz NW regelt Maßnahmen im Bereich der Beurlaubung in § 14 .

4.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Über die bereits aufgeführten Maßnahmen hinaus, ist einzelfallbezogen zu prüfen, ob die Möglichkeit der Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs im Sinne des § 2 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz – sog. erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung – noch stärker als bisher genutzt werden kann (z.B. durch Urlaubs- Kur- und Krankheitsvertretungen)

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Wiederaufnahme der Arbeit ist stärker als bisher durch eine individuell abgestimmte Einarbeitungsphase und spezifische Fortbildungsmaßnahmen - auch im Vorfeld des Wiedereinstiegs - zu erleichtern.

Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen

Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von drei Jahren und ist danach fortzuschreiben.

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung der Zielvorgaben, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG NW ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen i.S. von § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle einen Bericht gemäß § 5a Abs. 6 LGG dem Kreistag vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen. Ergänzende Maßnahmen sind solche, die zu ergreifen sind, wenn während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

Es soll eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, in der die Zielsetzungen des Frauenförderplans und deren Umsetzung beobachtet und begleitet werden. Sie soll sich zusammensetzen aus

- zwei Mitgliedern des Haupt- und Personalamtes
- einem Mitglied des Personalrates
- und der Gleichstellungsbeauftragten

Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung

Der Frauenförderplan tritt am 24.03.2001 in Kraft.

Die Neufassung ist allen Beschäftigten unmittelbar nach In-Kraft-Treten zur Kenntnis zu geben.

2021
2022
2023
2031
223
2251

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

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Inhaltsübersicht

Artikel 1

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

Artikel 2

Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel 3

Änderung des Universitätsgesetzes

Artikel 4

Änderung des Fachhochschulgesetzes

Artikel 5

Änderung des Kunsthochschulgesetzes

Artikel 6

Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst

Artikel 7

Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 8

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Artikel 10

Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Artikel 12

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 13

In-Kraft-Treten

2031

Artikel 1

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

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

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

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

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

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

§ 2

Geltungsbereich

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

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

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

§ 3

Begriffsbestimmung

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

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

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

§ 4

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

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

§ 5a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

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

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

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

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

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

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

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

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

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

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

§ 8

Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;

Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;

3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;

4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9

Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10

Auswahlkriterien

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

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

§ 11

Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12

Gremien

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

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

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

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitszeit und Teilzeit

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

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

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

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche

Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

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

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

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

§ 14

Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der

Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

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

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

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

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

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

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der

Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbehindert des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

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

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabebereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

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

§ 19

Widerspruchsrecht

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

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

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

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

§ 23

Verwaltungsvorschriften

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

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26

Übergangsregelungen

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

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

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Artikel 2

2031

Änderung des Frauenförderungsgesetzes

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

Artikel 3

223

Änderung des Universitätsgesetzes

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung

der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

„§ 23 a
Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

223 Artikel 4
Änderung
des Fachhochschulgesetzes

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

„§ 19 a
Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

223 Artikel 5
Änderung
des Kunsthochschulgesetzes

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz -

KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

„§ 17
Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

223 Artikel 6
Änderung des Fachhochschulgesetzes
öffentlicher Dienst

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGÖD -) vom 29. Mai 1994 (GV. NRW. S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

„§ 17 a
Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

2023 Artikel 7
Änderung der Gemeindeordnung
für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch

Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

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

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

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

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

Artikel 8

2021

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

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

§ 3 wird wie folgt geändert:

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

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

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

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

Artikel 9

2021

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

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

§ 4a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.

2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

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

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

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

Artikel 10

2022

Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

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

§ 5b wird wie folgt geändert:

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

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

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

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

Artikel 11

2251

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Das Gesetz über den „Westdeutschen Rundfunk Köln“ (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert: § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

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

Artikel 12

2251

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

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

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

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

Artikel 13
In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den 9. November 1999

(L.S.) : Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen
Der Ministerpräsident
Wolfgang Clement

Der Innenminister
Dr. Fritz Behrens

Die Ministerin
für Schule und Weiterbildung,
Wissenschaft und Forschung
Gabriele Behler

Die Ministerin für Frauen,
Jugend, Familie und Gesundheit
Birgit Fischer

- GV. NRW. 1999 S. 590.